



प्रदेश राजपत्र

कर्णाली प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ७) वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत, असोज २९ गते, २०८१ साल (अतिरिक्ताङ्क १२)

भाग-१

कर्णाली प्रदेश सरकार

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालयको

सूचना

नेपालको संविधान बमोजिम कर्णाली प्रदेश सभाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको जानकारीको लागि प्रकाशन गरिएको छ।

सम्बत् २०८१ सालको ऐन नं. ०३

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

प्रस्तावना: नेपालको संविधानको धारा २२७ बमोजिम कर्णाली प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहबाट हुने सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक कर्मचारीको व्यवस्था गर्दै स्थानीय सेवालार्ई सक्षम, सुदृढ, उत्तरदायी, व्यावसायिक, निष्पक्ष र प्रभावकारी बनाउन स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

कर्णाली प्रदेशसभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

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

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

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

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा १५ को उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।

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

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले स्थानीय सेवाको पदमा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

(घ) "कार्यपालिका" भन्नाले गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिका सम्झनु पर्छ।

(ङ) "कार्यालय" भन्नाले स्थानीय तहको कार्यपालिकाको कार्यालय सम्झनु पर्छ।

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

- (छ) "तलब" भन्नाले कर्मचारीले मासिक रूपमा पाउने तलब र तलब वृद्धि सहितको रकम सम्झनु पर्छ।
- (ज) "तोकिएको" वा "तोकिएबमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ।
- (झ) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नुपर्ने पति, पत्नी, छोरा, 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 सासु, ससुरालाई समेत जनाउँछ।
- (ञ) "प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत" भन्नाले दफा ११२ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ।
- (ट) "प्रदेश" भन्नाले कर्णाली प्रदेश सम्झनु पर्छ।
- (ठ) "प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालय" भन्नाले कर्णाली प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८० को दफा १३२ बमोजिमको प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालय सम्झनु पर्छ।
- (ड) "फाजिलमा परेका कर्मचारी" भन्नाले सङ्गठन र दरबन्दी खारेजीमा परी सङ्गठन र दरबन्दी मिलान भई नसकेका कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

- (ढ) "मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय" भन्नाले कर्णाली प्रदेश सरकारको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (ण) "लोक सेवा आयोग" भन्नाले नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिमको लोक सेवा आयोग सम्झनुपर्छ।
- (त) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ।
- (थ) "स्थानीय तह" भन्नाले कर्णाली प्रदेशभित्रका गाउँपालिका र नगरपालिका सम्झनु पर्छ।
- (द) "स्थानीय सेवा" भन्नाले दफा ४ बमोजिमको स्थानीय सेवा सम्झनु पर्छ।
- (ध) "स्थायी आवासीय अनुमति" भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै शर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी उपलब्ध गराएको डाइभर्सिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डी.भी.), परमानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पी.आर.) वा ग्रीन कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ।

३. **कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी प्रमुख निकाय:** (१) स्थानीय तहको प्रशासन सञ्चालन गर्न स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन सम्बन्धमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रमुख निकायको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा उल्लेख भएको विषय बाहेक कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धी अन्य काम

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको स्वीकृति लिएर मात्र गर्नुपर्नेछ।

परिच्छेद-२
स्थानीय सेवाको गठन

४. **स्थानीय सेवाको गठन:** (१) स्थानीय तहमा देहाय बमोजिमका स्थानीय सेवा रहनेछन्:-

- (क) स्थानीय इन्जिनियरिङ्ग सेवा,
- (ख) स्थानीय कानून सेवा,
- (ग) स्थानीय कृषि सेवा,
- (घ) स्थानीय प्रशासन सेवा,
- (ङ) स्थानीय विविध सेवा,
- (च) स्थानीय शिक्षा सेवा,
- (छ) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा।

(२) उपदफा (१) बमोजिमका स्थानीय सेवामा तोकिएबमोजिमका विभिन्न समूह तथा उपसमूह रहनेछन्।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम रहने सेवा, समूह वा उपसमूहको पदको लागि चाहिने शैक्षिक योग्यता तोकिएबमोजिम हुनेछ।

५. **स्थानीय सेवामा रहने तह:** (१) स्थानीय सेवामा आवश्यकता अनुसार देहाय बमोजिमका तहहरू रहनेछन्:-

अधिकृतस्तर

सहायकस्तर

दशौं तह

पाँचौं तह

नवौं तह

चौथो तह

आठौं तह

तहविहीन

सातौं तह

छैटौं तह

(२) स्थानीय सेवाका विभिन्न तहमा तोकिएबमोजिमका प्राविधिक, प्रशासनिक र विशेषज्ञ पद रहन सक्नेछन्।

(३) स्थानीय सेवाका सम्बन्धित सेवा, समूहमा रहने तह र सोको पदनाम तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रेणीविहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई दफा २६ को उपदफा (३) बमोजिमको तहविहीन तहमा स्तरवृद्धि गरिनेछ।

६. **कार्य विवरण र कार्यसम्पादनसम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्य विवरणको आधारमा प्रत्येक पदको योग्यता, काम, कर्तव्य, अधिकार, उत्तरदायित्व र कामको नतिजा मूल्याङ्कन गर्ने सूचक समेत उल्लेख गरी सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सङ्गठनका लागि स्वीकृत पदको कार्य विवरण स्वीकृत गरी लागू गर्नुपर्नेछ।

(२) कर्मचारीलाई पदस्थापना गर्दा निजको नतिजामूलक कार्य विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको नतिजामूलक कार्य विवरणको आधारमा कर्मचारीसँग तोकिएबमोजिमको ढाँचामा कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचकाङ्क सहित कार्यसम्पादन सम्झौता गरी काममा लगाउनु पर्नेछ।

(४) प्रत्येक सुपरिवेक्षकले आर्थिक वर्ष शुरु भएको एक महिनाभित्र आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीलाई कार्य विवरणको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको वार्षिक लक्ष्य निर्धारण गरी जिम्मेवारी तोकी काममा लगाउनु पर्नेछ। त्यस्तो वार्षिक लक्ष्य बमोजिम सम्पादित काम समेतको आधारमा कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(५) कार्य विवरण र कार्यसम्पादन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-३

स्थानीय सेवाको दरबन्दी सिर्जना तथा पदपूर्ति

७. सङ्गठन संरचना तथा दरबन्दी सिर्जना: (१) स्थानीय सेवाको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सिर्जना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा समिति गठन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा देहायको आधारमा त्यस्तो सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको दरबन्दी सिर्जना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नुपर्ने देखिएमा सोको कारण र औचित्य समेत खुलाई कार्यपालिकामा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्नेछ:-

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

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

(ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट पारिश्रमिक तथा सुविधाका लागि प्राप्त हुने आर्थिक स्रोत,

(घ) कर्मचारीको पारिश्रमिक तथा सुविधाको लागि सम्बन्धित स्थानीय तहको आर्थिक स्रोत।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा स्थानीय तहको सङ्गठनको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ

बमोजिम दरबन्दी सिर्जना गर्न अति आवश्यक भएको तर उपदफा (२) को खण्ड (ख) बमोजिम त्यस्तो दरबन्दी सिर्जना गर्न मिल्ने नदेखिएमा स्थानीय तहको आन्तरिक स्रोतबाट पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा व्यहोर्ने गरी उपदफा (१) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार गर्नुपर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम पेश गरिएको प्रतिवेदनका सम्बन्धमा कार्यपालिकाले स्थानीय तहको आवश्यकता र औचित्य समेत मूल्याङ्कन गरी आवश्यकतानुसार परिमार्जित प्रतिवेदन स्वीकृतिको लागि गाउँसभा वा नगरसभामा पेश गर्नुपर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम पेश भएको प्रतिवेदन गाउँसभा वा नगरसभाबाट स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित स्थानीय तहले स्वीकृत दरबन्दी बमोजिमको पद प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा दर्ता गरी सोको जानकारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ।

(६) स्थानीय तहले यस ऐन बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गर्दा सम्बन्धित स्थानीय तहमा रहने प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको तहभन्दा माथिल्लो तहको पद रहने गरी गर्न सकिने छैन।

(७) यस दफा बमोजिम दरबन्दी सिर्जना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्दा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई स्थानीय तहमा आएका कर्मचारीको पदाधिकार रहेको कुनै पद कटौती गर्न पाइने छैन।

(८) यस दफा बमोजिम कुनै नयाँ पद सिर्जना भएकोमा उपदफा (५) बमोजिम प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा पद दर्ता भएपछि त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(९) स्थानीय तहका अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सिर्जना गरिने छैन। त्यस्ता कार्यालय वा आयोजनामा अवधि तोकी अस्थायी दरबन्दी रहन सक्नेछ।

(१०) स्थानीय तहका अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम सोही आर्थिक वर्षको लागि मात्र आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा संख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा बढीमा पाँच सदस्य रहेको समिति गठन गर्नुपर्नेछ।

(११) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय तहमा रहेका कर्मचारीको स्थायी दरबन्दी विवरण यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक महिनाभित्र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा पठाउनु पर्नेछ।

८. **तह कायम गरिने:** (१) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत लोक सेवा आयोग वा आयोगबाट सञ्चालित खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा छनौट तथा सिफारिस भई स्थानीय तहको अधिकृत छैटौँ तहको पदमा नियुक्ति भइसकेका वा स्थानीय तहको अधिकृत छैटौँ तहको पदमा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्नका लागि विज्ञापन भई प्रक्रियामा रहेका पदमा सिफारिस भई नियुक्ति हुने कर्मचारीलाई स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर सातौँ तहको लागि तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भए अख्तियारवालाले स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर सातौँ तह कायम गरिदिनेछ।

(२) साबिक घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति र दुर्गम क्षेत्र विकास समितिमा अधिकृत तृतीय श्रेणीको पदमा बहाल रही समायोजन ऐनबमोजिम अधिकृत छैटौँ तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत माथिल्लो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भए एक पटकका लागि अख्तियारवालाले स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर सातौँ तह कायम गरिदिनेछ।

(३) साविक स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा अधिकृतस्तर छैटौं तहको पदमा स्थायी नियुक्ति भई समायोजन ऐनबमोजिम स्थानीय तहको समान तहको पदमा समायोजन भएका कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत माथिल्लो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भए एक पटकका लागि अख्तियारवालाले स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर सातौं तह कायम गरिदिनेछ।

(४) उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम सातौं तह कायम गर्दा सम्बन्धित २०७७ साल फागुन ६ गतेदेखि जेष्ठता कायम हुने गरी गर्नुपर्नेछ।

(५) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम सातौं तह कायम भएका कर्मचारीको बढुवा प्रयोजनका लागि सातौं तहमा पदस्थापना गर्ने निर्णय भएको मितिदेखि सेवा अवधि गणना हुनेछ।

(६) उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम सातौं तह कायम भएका कर्मचारीको दफा ९ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको नवौं तहको लागि लिइने खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षा र आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रयोजनको लागि छैटौं तहको सेवा अवधि गणना गरिनेछ।

(७) समायोजन ऐनबमोजिम स्थानीय तहमा सहायकस्तर चौथो तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सहायकस्तर चौथो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको र पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको भए एक पटकको लागि अख्तियारवालाले सहायकस्तर पाँचौं तह कायम गरिदिनेछ र यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि आयोगले सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहको पाँचौं तहमा बढुवाको लागि छुट्याएको पदसंख्या स्वतः खारेज हुनेछ।

(८) साबिक घरेलु तथा साना उद्योग विकास समितिमा मुखिया पदमा बहाल रही समायोजन ऐनबमोजिम स्थानीय तहको सहायकस्तर तृतीय तहमा समायोजन भएका र सहायकस्तर दोस्रो तहको पदमा बहाल रही समायोजन ऐनबमोजिम स्थानीय तहको समान स्तरको पदमा समायोजन भएका कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सहायक चौथो तहको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको भए एक पटकको लागि अख्तियारवालाले सहायकस्तर चौथो तह कायम गरिदिनेछ।

(९) उपदफा (१), (२), (३), (७) र (८) बमोजिम तह कायम गरेको जानकारी अख्तियारवालाले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, आयोग र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा पठाउनु पर्नेछ। यसरी जानकारी पठाउँदा हाल कायम रहेको सम्पूर्ण कर्मचारीको दरबन्दी विवरण समेत संलग्न गरी पठाउनु पर्नेछ।

(१०) उपदफा (१), (२), (३), (७) र (८) बमोजिम कायम हुने तहको दरबन्दी स्वतः सृजना हुनेछ र साबिकको दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ।

(११) उपदफा (९) बमोजिम प्राप्त जानकारीको आधारमा प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयले दरबन्दी मिलान तथा अद्यावधिक गर्नुपर्नेछ।

९. स्थानीय सेवाको पदपूर्ति: (१) स्थानीय सेवाको रिक्त पदको पूर्ति देहाय बमोजिम गरिनेछ:-

खण्ड ७) अतिरिक्ताङ्क १२, कर्णाली प्रदेश राजपत्र, भाग १, मिति २०८१/०६/२९

तह	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	बढुवा		
			ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा
(क) तहविहीन	-	-	-	-	-
(ख) सहायक चौथो	७०%	-	१०%	-	२०%
(ग) सहायक पाँचौं	५०%	-	२५%	२५%	-
(घ) अधिकृत छैटौं	१०० % स्तरवृद्धि				
(ङ) अधिकृत सातौं	५०%	५%	१५%	२०%	१०%
(च) अधिकृत आठौं	१०० % स्तरवृद्धि				
(छ) अधिकृत आठौं (कृषि सेवाको पशु चिकित्सक)	१००%	-	-	-	-
(ज) अधिकृत नवौं	१०%	१०%	३५%	३५%	१०%
(झ) अधिकृत नवौं (कृषि सेवाको पशु चिकित्सक)	२०%	१०%	३५%	३५%	-
(ञ) अधिकृत दशौं	१०० % स्तरवृद्धि				

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

तह	खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	बढुवा			
			ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	
(क)	सहायक चौथो	१००%	-	-	-	-
(ख)	सहायक पाँचौं	६५%	१०%	१५%	-	१०%
(ग)	अधिकृत छैटौं	१०० % स्तरवृद्धि				
(घ)	अधिकृत सातौं	५०%	५%	२०%	१०%	१५%
(ङ)	अधिकृत आठौं (चिकित्सक बाहेक)	१०० % स्तरवृद्धि				
(च)	अधिकृत आठौं (चिकित्सक)	१००%	-	-	-	-
(छ)	अधिकृत नवौं तह	२०%	१०%	३० %	३०%	१०%
(ज)	अधिकृत दशौं	१०० % स्तरवृद्धि				

(३) उपदफा (१) र (२) मा उल्लिखित खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदको लागि आवश्यक योग्यता तोकिएबमोजिम हुनेछ।

तर उपदफा (१) को खण्ड (ज) र (झ) तथा उपदफा (२) को खण्ड (छ) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिने अधिकृतस्तर नवौं तहको पदको लागि सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र कुनै सरकारी सेवा वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको संगठित संस्थाको अधिकृतस्तर वा सो

सरहको पदमा कम्तीमा पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको समयलाई न्यूनतम योग्यता मानिनेछ।

(४) उपदफा (३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (ज) र (झ) तथा उपदफा (२) को खण्ड (छ) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने अधिकृतस्तर नवौं तहको पदको लागि उम्मेदवार हुन सम्बन्धित क्षेत्रको विषयमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको र कुनै सरकारी सेवा वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको संगठित संस्थाको अधिकृतस्तर वा सो सरहको पदमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ।

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

(६) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको र तोकिएबमोजिमको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(७) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको र स्थानीय सेवाको तहविहीन पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको स्थायी कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(८) उपदफा (१) को खण्ड (ड) र (ज) बमोजिम आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र उपदफा (२) को खण्ड (ख), (घ) र (छ) बमोजिम आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको र स्थानीय सेवाको एक

तहमुनिको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

(क) "आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षा" भन्नाले स्थानीय सेवाभिन्नका विभिन्न सेवा र समूहमा कार्यरत कर्मचारी बीच हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा सम्झनु पर्छ।

(ख) "आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षा" भन्नाले स्थानीय सेवाको स्वास्थ्य सेवाभिन्नका विभिन्न समूहमा कार्यरत कर्मचारी बीच हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा सम्झनु पर्छ।

(ग) "एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि" भन्नाले अधिकृतस्तर नवौं तहको लागि अधिकृतस्तर सातौं वा आठौं तह वा अधिकृतस्तर सातौं र आठौं तहको सेवा अवधि र अधिकृतस्तर सातौं तहको लागि सहायकस्तर पाँचौं तह वा अधिकृतस्तर छैठौं तह वा सहायकस्तर पाँचौं र अधिकृतस्तर छैठौं तहको सेवा अवधि सम्झनु पर्छ।

(९) उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन र ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि दफा २८ बमोजिमको योग्यता पुगेको स्थानीय सेवाको कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(१०) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा लोक सेवा आयोग वा

आयोगको सिफारिसमा नियुक्त भएका विविध सेवाका कर्मचारी स्थानीय प्रशासन सेवाको एक तह माथिको पदमा बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(११) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कर्मचारी देहायको अवधिभर खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा, अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा, आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा वा आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

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

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सहायकस्तर पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर, सहायकस्तर चौथो तहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर र तहविहीन पदमा कार्यरत सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, चौकीदार, इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर, माली, सरसफाइ गर्ने कर्मचारी र यस्तै काम गर्ने अन्य तोकिएबमोजिमका पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन र त्यस्ता पदबाट सम्पादन गरिने कार्य न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्यो संस्था वा व्यक्तिसँग करार गरी सेवा करारबाट कार्य सम्पादन गराउन सकिनेछ।

(१३) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा आयोगको सिफारिसमा नियुक्त भएका विविध सेवाका कर्मचारीको पद र तहविहीन पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद स्वतः

खारेज हुनेछ र सोको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा दिनु पर्नेछ।

(१४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय सेवाको देहायका पद रिक्त भएमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ:-

- (क) छैठौँ तहको पद रिक्त भएमा पाँचौँ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,
- (ख) आठौँ तहको स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवाको पशु चिकित्सक बाहेकका पद रिक्त भएमा सातौँ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,
- (ग) आठौँ तहको स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक र कृषि सेवाको पशु चिकित्सकको पद रिक्त भएमा सोही तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने,
- (घ) दशौँ तहको पद रिक्त भएमा नवौँ तहको पद रिक्त मानी पदपूर्ति गर्ने।

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

- (क) अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पूर्ति गर्ने,
- (ख) आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षा वा आन्तरिक अन्तर समूह

प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदका लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको कार्यक्षमता मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने,

तर उपदफा (१) को खण्ड (ख) र उपदफा (२) को खण्ड (ख) को हकमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

- (ग) ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसक्ने भएमा जुन वर्षको लागि त्यस्तो पद छुट्याइएको हो सोही वर्षको त्यस्तो पद कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्ने,

तर उपदफा (१) को खण्ड (ख) को हकमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा र उपदफा (२) को खण्ड (ख) को हकमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

- (घ) कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि छुट्याइएको सबै वा केही पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुन नसक्ने भएमा जुन वर्षको लागि त्यस्तो पद

छुट्याइएको हो सोही वर्षको खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गरिनेछ।

(१६) यस दफा बमोजिम आयोगले स्थानीय तहको रिक्त पदमा प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीको कूल सङ्ख्यालाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ।

(१७) स्थानीय सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१०. **पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) स्थानीय सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा ९ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहायका प्रत्येक समूहलाई तोकिएको पदमा तेत्तीस प्रतिशत महिलालाई छुट्याई देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीचमा छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ:-

(क) खस आर्य	- पैतालीस प्रतिशत
(ख) दलित	- बाइस प्रतिशत
(ग) आदिवासी जनजाति	- बाह्र प्रतिशत
(घ) पिछडिएको क्षेत्र	- बाह्र प्रतिशत
(ङ) अपाङ्गता भएका व्यक्ति	- पाँच प्रतिशत
(च) मधेशी तथा मुस्लिम	- दुई प्रतिशत
(छ) थारू	- दुई प्रतिशत

स्पष्टीकरण:

(१) यस उपदफाको खण्ड (क), (ख), (ग), (च) र (छ) को प्रयोजनको लागि "खस आर्य, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी तथा मुस्लिम र थारू"

भन्नाले आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेका "खस आर्य, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी तथा मुस्लिम र थारू" लाई सम्झनु पर्छ।

(२) यस उपदफाको खण्ड (घ) को प्रयोजनको लागि "पिछडिएको क्षेत्र" भन्नाले तोकिएका स्थानीय तह सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनको लागि आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेका खस आर्य, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी तथा मुस्लिम र थारू समुदायको विवरण प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ।

तर त्यसरी प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी नतोकेसम्मको लागि सम्पूर्ण खस आर्य, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी तथा मुस्लिम र थारूलाई आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेको समुदाय मानिनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम महिलाको लागि छुट्टाइएको पदमा सम्बन्धित समूहका महिलाहरू बीच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ।

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

तर यसरी प्रतिस्पर्धा गराइने पद संख्या कूल रिक्त पद संख्याको बीस प्रतिशत भन्दा बढी हुने छैन।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा एक व्यक्तिले सेवा अवधिभरमा अधिकृतस्तर वा सहायकस्तरको पदमा एक पटक मात्र लिन पाउनेछ।

(६) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै व्यक्तिले सो उपदफा बमोजिमको एकभन्दा बढी समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने अवस्था रहेछ भने निजले त्यस्ता समूहमध्येबाट रोजेको कुनै एउटा समूहबाट मात्र यस दफा बमोजिमको प्रतिस्पर्धा गर्न पाउनेछ।

(७) उपदफा (१) को खण्ड (ड) बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि छुट्याइएको पदमा कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिएबमोजिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्न सकिनेछ।

(८) उपदफा (१) बमोजिमको समूहको लागि छुट्याइएको पदमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले आफूले बुझाउने दरखास्त फारामसँग आफू सम्बन्धित समूहको व्यक्ति भएको प्रमाणित हुने तोकिएबमोजिमको कागजात पेश गर्नुपर्नेछ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पनि समूहका लागि छुट्याइएको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै उम्मेदवारले न्यूनतम अङ्क हासिल गरी उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने सोही समूहको विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्ष खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ।

(१०) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घटाङ्क (फ्र्याक्सन) आएमा त्यस्तो घटाङ्क जुन समूहको हकमा घटाङ्क आएको हो सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सदैव जानेछ।

(११) यस दफाबमोजिम आयोगले प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीको कूल संख्यालाई आधार मानी दफा ९ र १० बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ।

(१२) यस दफा बमोजिमको आरक्षण सुविधा यो ऐन लागू भएको मितिले प्रत्येक दश वर्षमा प्रदेश सरकारले पुनरावलोकन गरी निर्धारण गर्नुपर्नेछ।

(१३) यस दफा बमोजिम हुने पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

११. आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने: (१) खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षा र आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षा वा आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गरिनेछ।

(२) दफा ९ र १० बमोजिम पदपूर्तिको लागि आयोगले पद संख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पद संख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

१२. पदपूर्तिको लागि माग गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यसरी पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोको विवरण सहितको जानकारी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयलाई दिनु पर्नेछ। त्यसरी जानकारी नदिने कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रिक्त पदको जानकारी प्राप्त भएको एक महिनाभित्र मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले त्यस्तो रिक्त पद सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने भए सरुवाद्वारा पूर्ति गरिदिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न नभएमा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा

कार्यालयले रिक्त पदको माग आकृति फाराम भरी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत आयोगमा पदपूर्तिको लागि माग गरी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पदपूर्तिका लागि माग गरी पठाउँदा उपदफा (१) बमोजिम रिक्त हुन आएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाश तथा बहुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्नुपर्नेछ।

(५) पदपूर्तिको लागि माग गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१३. **पदपूर्तिमा बन्देज:** (१) स्थानीय सेवाको कुनै पनि पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भए बमोजिम बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन।

(२) यस ऐन बमोजिम सिर्जना भएको स्थायी पदमा नियुक्ति वा बहुवा भएको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै स्थानमा खटाइएको वा नियुक्ति गरिएको कारणले त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि व्यहोराले पदपूर्ति गर्न पाइने छैन।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तिभरण वा योगदानमूलक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको स्थानीय सेवाको पद सम्झनु पर्छ।

(३) उपदफा (१) र (२) विपरीत गरिएको पदपूर्ति स्वतः बदर भएको मानिनेछ। त्यसरी नियुक्त भएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्त गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

१४. **ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने:** (१) यस ऐनमा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

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

१५. **नियुक्ति तथा पदस्थापन:** (१) स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर सातौँ वा सोभन्दा माथिल्लो पदमा कार्यपालिकाले नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्नेछ। त्यसरी गरिएको नियुक्ति तथा पदस्थापनको सूचना स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(२) स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तर छैटौँ र सहायकस्तरको पदमा कम्तीमा अधिकृतस्तर सातौँ तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्नेछ।

(३) कर्मचारीको पदस्थापन गर्दा आयोग वा बहुवा समितिले सिफारिस गरेको योग्यताक्रमका आधारमा गर्नुपर्नेछ।

(४) नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्ने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले तोकिएबमोजिमको अवधिभित्र नियुक्ति तथा पदस्थापन नगरेमा विभागीय कारबाही हुनेछ।

१६. **निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने:** (१) स्थानीय सेवाको पदमा पहिलो पटक नयाँ नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले तोकिएबमोजिमको ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्नेछ। त्यस्तो निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश नगरेमा निजलाई स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति गरिने छैन।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्र नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट स्वीकृत चिकित्सकबाट प्रदान गरिएको हुनु पर्नेछ।

१७. **शपथ ग्रहण:** स्थानीय सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको कर्मचारीले आफ्नो कार्य सम्हाल्नु अघि तोकिएबमोजिम शपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ।

१८. **परीक्षणकाल:** (१) स्थानीय सेवाको पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा नियुक्ति हुने महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष

कर्मचारीको हकमा एक वर्ष परीक्षणकाल रहने गरी नियुक्ति गरिनेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा एक पटक परीक्षणकाल पूरा गरेको कर्मचारीलाई पुनः परीक्षण कालमा राखिने छैन।

(२) परीक्षणकालमा कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ। परीक्षणकालमा नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः नियुक्ति सदर भएको मानिनेछ।

१९. **व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल):** (१) स्थानीय सेवामा नियुक्ति भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको एक महिनाभित्र तोकिएको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण तयार गरी कार्यालयमा पेश गर्नुपर्नेछ।

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

(३) प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयले व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ र त्यस्तो सङ्केत नम्बर कर्मचारीको सरुवा, बढुवा, पदस्थापन लगायतका पत्राचारमा प्रयोग गरिनेछ।

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

(५) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा राष्ट्रिय किताबखानाबाट त्यस्ता कर्मचारीको विवरण माग गरी प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयले व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्नुपर्नेछ।

२०. उम्मेदवार हुनको लागि योग्यता: (१) देहायको योग्यता भएको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछः-

(क) सहायकस्तरको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा भएको,

(ख) अधिकृतस्तरको पदमा एककाइस वर्ष उमेर पूरा भएको,

(ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतीस वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा नभएको,

तर सङ्घीय निजामती सेवा वा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा रहेका स्थायी कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।

(घ) तोकिएबमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,

(ङ) सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत नरहेको,

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको समान तहको पदमा तोकिएबमोजिमको योग्यता पुगेको कर्मचारीले प्रतिस्पर्धा गर्न बाधा पुग्ने छैन।

(च) नेपाली नागरिक।

(२) भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरी नियुक्ति हुने भनी तोकिएको स्थानीय सेवाको पदमा चालीस वर्ष उमेर ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(३) अधिकृतस्तर नवौ तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगितामा यस दफा बमोजिम योग्यता पुगेको व्यक्ति पैतालीस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(४) दफा १० को उपदफा (७) बमोजिम तोकिएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू चालीस वर्षको उमेरसम्म उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(५) स्थानीय तहको स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमध्ये पदपूर्ति गर्नुपर्ने रिक्त दरबन्दीमा यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत अविच्छिन्न रूपमा कार्यरत रहेका र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि आयोगबाट सञ्चालन हुने खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, आन्तरिक अन्तरसेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षा वा आन्तरिक अन्तर समूह प्रतियोगितात्मक परीक्षाको पहिलो विज्ञापनमा सहभागी हुन उमेरको हद लाग्ने छैन। त्यस्तो परीक्षामा सहभागी नभएमा वा असफल भएमा त्यस्तो कर्मचारीको स्वतः अवकास हुनेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैनः-

- (क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह, जातीय छुवाछुत तथा भेदभाव वा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

- (ख) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सरकारी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,
- (ग) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको।

२१. **सेवा करार नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारमध्येबाट सेवा करार नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै अस्थायी योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(२) स्थानीय सेवाको कुनै रिक्त पदमा सेवा करार नियुक्ति गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा आयोगले अस्थायी योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई सम्बन्धित स्थानीय तहको मागको आधारमा सेवा करार नियुक्ति गर्न नाम सिफारिस गरी पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम आयोगको सूचीमा कर्मचारी उपलब्ध नभएमा लोक सेवा आयोगको अस्थायी योग्यताक्रममा रहेको सूचीबाट कर्मचारी व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ।

(५) उपदफा (३) र (४) बमोजिम सिफारिस भएको व्यक्तिलाई बढीमा छ महिनासम्मको लागि सम्बन्धित स्थानीय तहले सेवा करार नियुक्ति गर्न सक्नेछ।

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीको रिक्त पदमा पदपूर्ति नभएसम्म र चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी अध्ययन वा असाधारण बिदामा रहेको भए त्यस्तो बिदाको अवधिभर सेवा करार नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लोक सेवा आयोग वा आयोगको अस्थायी योग्यताक्रम सूची

नभएको वा अस्थायी सूचीमा रहेको उम्मेदवार उपलब्ध नभएमा कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको कार्यविधि बमोजिम उपदफा (५) मा उल्लिखित अवधिभर सेवा करार नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको सङ्गठनको कार्य प्रकृति र कार्यबोझ बमोजिम अस्थायी दरबन्दी सृजना गर्न अति आवश्यक भएको अवस्थामा स्थानीय तहको आन्तरिक स्रोतबाट पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा व्यहोर्ने गरी तयार भएको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन स्वीकृत भई सृजना हुने अस्थायी दरबन्दीमा कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको कार्यविधि बमोजिम सेवा करार नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(८) यस दफा विपरीत कसैले सेवा करारमा नियुक्ति गरेमा त्यस्तो नियुक्ति भएको कर्मचारीले खाइपाई आएको तलब भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

२२. **पदाधिकार र जिम्मेवारी:** (१) देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ:-

- (क) आफ्नो पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,
- (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 पन्ध्र दिनभन्दा बढी अवधिसम्म जिम्मेवारी नदिई राख्न पाइने छैन:-

- (क) बिदामा रहेको,
- (ख) निलम्बन भएको,

(ग) शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त भएकोमा,

(घ) सेवा, समूह अनुसारको पद वा दरबन्दी नभई फाजिलमा परेको।

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

परिच्छेद-४

सरुवा र काज

२३. सरुवा गर्ने अधिकार: (१) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रदेशको स्थानीय सेवाको कर्मचारीलाई प्रदेशभित्रको एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा सरुवा गर्न सक्नेछ। त्यसरी सरुवा गर्दा एक पटकमा सम्बन्धित स्थानीय तहको दरबन्दीको सत्तरी प्रतिशत कर्मचारी कायम राखी सरुवा गर्नुपर्नेछ।

(२) प्रदेशको एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा गरिने सरुवा सम्बन्धी मापदण्ड मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(३) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफू कार्यरत स्थानीय तहको कर्मचारीलाई सोही स्थानीय तहभित्र सरुवा गर्न सक्नेछ।

(४) कर्मचारीलाई सरुवा गर्दा अनिवार्य रूपमा चक्रिय प्रणाली अवलम्बन गरिनेछ। त्यसरी सरुवा गर्दा कर्मचारीलाई सबै भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउने र बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने गरी तोकिएबमोजिमको पूर्वानुमानयोग्य आधार र प्राथमिकता बमोजिम कम्तीमा दुई वर्ष समयावधि तोक्यो सरुवा गरिनेछ।

तर सबै भौगोलिक क्षेत्रमा पद नभएका सेवा, समूह वा उपसमूह र तहका कर्मचारीलाई पद भएका भौगोलिक क्षेत्रको स्थानीय तहमा तोकिएबमोजिम सरुवा गर्न सकिनेछ।

(५) कर्मचारीलाई कुनै कार्यालयमा निजको कम्तीमा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा नभई अर्को कार्यालयमा सरुवा गरिने छैन।

तर देहायको अवस्थामा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा नभए तापनि सरुवा गर्न सकिनेछ:-

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

(ख) कुनै कर्मचारीलाई विशेष जिम्मेवारी दिनु परेमा,

(ग) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु परेमा,

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

(ङ) स्थानीय सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेमा।

(६) यस दफा विपरीत गरेको सरुवा स्वतः बदर हुनेछ र यसरी सरुवा गर्ने अधिकारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्नेछ।

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

(८) उपदफा (७) बमोजिम हाजिर हुन जानु पर्ने कर्मचारीलाई रमाना दिई पठाउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी हुनेछ।

(९) उपदफा (७) र (८) विपरीत हाजिर हुन नजाने वा रमाना नदिने कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गरिनेछ। सरुवा भएको कर्मचारीलाई रमाना नदिई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा त्यसरी तलब भत्ता भुक्तानी गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

(१०) रिक्त दरबन्दीमा यस दफा बमोजिम सरुवा भई नियमानुसार रमाना लिई हाजिर हुन आएको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियमानुसार हाजिरी गराउनु पर्नेछ। हाजिर नगराउने प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्न सक्नेछ।

(११) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

२४. **भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण:** (१) यस ऐनको प्रयोजनको लागि स्थानीय तहको भौगोलिक क्षेत्रलाई "क", "ख" र "ग" गरी तीन वर्गमा वर्गीकरण गरिनेछ।

(२) भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

२५. **काज सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कर्मचारीलाई सामान्यतया: एउटा स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा काजमा खटाइने छैन।

तर कर्मचारीको विशिष्ट ज्ञान, सीप, योग्यता र अनुभवको उपयोग गर्न आवश्यक परेको अवस्थामा निज कार्यरत रहेको स्थानीय तहबाट अन्य स्थानीय तहमा एक आर्थिक वर्षमा अवधि

तोकी बढीमा तीन महिनाको लागि मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले काजमा खटाउन सक्नेछ। यसरी काजमा खटाउँदा कर्मचारी कार्यरत स्थानीय तह र काजमा खटाइने स्थानीय तहको दोहोरो सहमति आवश्यक पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निर्वाचन, लेखापरीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, तालिम, नापी टोली, सर्वेक्षण, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, महामारी वा संक्रामक रोग नियन्त्रण, विपद् व्यवस्थापन, स्थानीय तहको आयोजनाको लागि स्वीकृत अस्थायी दरबन्दी लगायतमा काम गर्न कर्मचारीलाई काज खटाउनु पर्ने भएमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले सम्बन्धित स्थानीय तहको सहमति लिई अवधि तोकी बढीमा एक वर्षसम्म काजमा खटाउन सक्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै स्थानीय तहमा फाजिलमा रहेको कर्मचारीलाई सेवा तथा समूह वा उपसमूह मिल्ने गरी अर्को स्थानीय तहमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

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

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

(६) यस दफा विपरीत मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले खटाएको काज प्रदेश सरकारले बदर गर्न सक्नेछ।

(७) यस दफा विपरीत काज खटाउने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ। त्यसरी काजमा खटाएको कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा काज खटाउने अधिकारीबाट असूल उपर गरिनेछ।

परिच्छेद-५

स्तरवृद्धि र बढुवा

२६. स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) दफा ९ को उपदफा (१) को खण्ड (क) को तहविहीन तह बाहेक सोही दफाको उपदफा (१) र (२) बमोजिम स्तरवृद्धि हुने तहमा स्तरवृद्धि हुने तहभन्दा एक तह मुनिको तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको, पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पञ्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको र उपदफा (२) बमोजिमको शैक्षिक योग्यता भएको कर्मचारीलाई सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र स्तरवृद्धि गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्तरवृद्धि हुन स्थानीय स्वास्थ्य सेवा बाहेकको अन्य सेवाको हकमा स्तरवृद्धि हुने तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता र स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको हकमा सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोके बमोजिमको शैक्षिक योग्यता हुनु पर्नेछ।

(३) दफा ९ को उपदफा (१) को खण्ड (क) को तहविहीन तहको स्तरवृद्धि देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- (क) प्रथमस्तर,
- (ख) द्वितीयस्तर,
- (ग) तृतीयस्तर,

(घ) चतुर्थस्तर,

(ङ) पाँचौंस्तर।

(४) तहविहीन तहमा शुरु नियुक्ति हुने कर्मचारीको प्रथमस्तर कायम हुनेछ।

(५) दफा १०८ बमोजिम सजायको अभिलेख नभएको सहायकस्तर तहविहीन कर्मचारीको अख्तियारवालाले देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि गर्नेछः-

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

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

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

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

(६) उपदफा (१) र (३) को स्तर बमोजिमको तलबमान प्रदेश सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

(७) उपदफा (१) र (३) बमोजिम स्तरवृद्धि प्रत्येक वर्षको साउन महिनाको एक गते र माघ महिनाको एक गतेदेखि लागू हुने गरी गर्नुपर्नेछ।

तर उपदफा (१) र (३) बमोजिमको स्तरवृद्धि एक पटकका लागि यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले दुई महिनाभित्र गर्नुपर्नेछ।

(८) उपदफा (१) र (३) बमोजिम स्तरवृद्धि गर्ने प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा समायोजन हुनु पूर्व कायम रहेको सेवा, समूहको सम्बन्धित समान श्रेणी वा तहमा कायम रहेको अवधि समेत गणना हुनेछ।

(९) अधिकृतस्तर दशौं र अधिकृतस्तर आठौं तहमा स्तरवृद्धि कार्यपालिकाले र अधिकृतस्तर छैटौं तह र सहायकस्तर तहविहीन कर्मचारीको स्तरवृद्धि कम्तीमा अधिकृतस्तर सातौं तहको सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ। त्यसरी गरिएको स्तरवृद्धिको जानकारी दश दिनभित्र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालय र आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

(१०) स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीले स्तरवृद्धि हुनु अघिको तहमा गरेको कामको अतिरिक्त कार्य विवरणमा तोकिएका अन्य काम गर्नुपर्नेछ।

२७. **बहुवा समिति:** (१) स्थानीय सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा बहुवाका लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बहुवा समिति रहनेछ:-

- (क) आयोगको अध्यक्ष वा निजले
तोकेको आयोगको सदस्य - अध्यक्ष
- (ख) सचिव, कानून, मुख्यमन्त्री
तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय - सदस्य
- (ग) प्रमुख सचिवले तोकेको प्रमुख
प्रशासकीय अधिकृत - सदस्य
- (घ) आयोगद्वारा मनोनित सम्बन्धित
विषयको विज्ञ - सदस्य
- (ङ) सचिव, प्रशासन महाशाखा, मुख्यमन्त्री तथा
मन्त्रपरिषद्को कार्यालय - सदस्य-सचिव

(२) स्थानीय सेवाको सहायकस्तरको पदमा बहुवाका लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बहुवा समिति रहनेछ:-

- (क) प्रमुख सचिव, प्रदेश सरकार - अध्यक्ष
- (ख) सचिव, आयोग - सदस्य
- (ग) सचिव (कानून), मुख्यमन्त्री
तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय - सदस्य
- (घ) प्रमुख सचिवले तोकेको प्रमुख

प्रशासकीय अधिकृत - सदस्य

(च) सचिव (प्रशासन महाशाखा), मुख्यमन्त्री
तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय - सदस्य-सचिव

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयमा रहनेछ।

(४) बढुवा समितिले आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयको विज्ञलाई बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ।

(५) बढुवा समितिले बढुवा सिफारिस गर्दा अपनाउने कार्यविधि बढुवा समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(६) बढुवा समितिले बढुवा सिफारिसको नामावली प्रकाशित गर्दा बढुवाको लागि आवेदन गरेका सबै सम्भाव्य उम्मेदवारको योग्यताक्रम प्रकाशित गर्नुपर्नेछ।

(७) बढुवा समितिले बढुवा आवेदन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले साठी दिनभित्र बढुवाको नतिजा प्रकाशित गर्नुपर्नेछ।

२८. बढुवा हुनको लागि न्यूनतम सेवा अवधि, तालिम र शैक्षिक योग्यता:

(१) यस ऐनको दफा ९ को उपदफा (१) र (२) बमोजिम जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा तथा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा हुने पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएको, जेष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको हकमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसतमा पन्चानव्वे प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ:-

बढुवा हुने पद	बढुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
		स्थानीय स्वास्थ्य सेवा वाहेकका अन्य स्थानीय सेवा	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
अधिकृतस्तर	अधिकृतस्तर	सेवा, समूहसंग	सङ्घीय

नवौं	आठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृतस्तर सातौं	अधिकृतस्तर छैटौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा, सम्बन्धित कम्तीमा प्रमाणपत्र तह माध्यमिक शिक्षा उत्तीर्ण (स्कूल लिभिड सर्टिफिकेट एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
सहायकस्तर पाँचौं	सहायकस्तर चौथो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा, सम्बन्धित कम्तीमा माध्यमिक शिक्षा परीक्षा (सेकेन्डरी एजुकेशन एक्जामिनेशन) वा सो सरह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
सहायकस्तर चौथो	तहविहीन तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा, सम्बन्धित कम्तीमा माध्यमिक शिक्षा परीक्षा (सेकेन्डरी एजुकेशन एक्जामिनेशन) वा	-

	सो सरह उत्तीर्ण	
--	-----------------	--

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "तल्लो पदमा सेवाकालीन तालिम लिएका" भन्नाले सातौँ तहको पदका लागि पाँचौँ वा छैटौँ तहमा र नवौँ तहको पदका लागि सातौँ वा आठौँ तहमा तीस कार्य दिनको सेवासँग सम्बन्धित तालिम लिएको सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएको कर्मचारीको उल्लिखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने सक्नेछ।

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

(४) यस दफाको प्रयोजनको लागि स्थानीय सेवामा समायोजन भई आएका कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) बमोजिम बढुवाको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ:-

- (क) अधिकृतस्तर नवौँ तहको लागि अधिकृतस्तर आठौँ, सातौँ र समायोजन पूर्वको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको,
- (ख) अधिकृतस्तर सातौँ तहको लागि अधिकृतस्तर छैटौँ, सहायकस्तर पाँचौँ र समायोजन पूर्वको राजपत्रअनङ्कित प्रथम

श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको,

- (ग) सहायकस्तर पाँचौं तहको लागि सहायकस्तर चौथो तह र समायोजन पूर्वको राजपत्रअनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सेवा अवधि गरी कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको।

तर यस उपदफा बमोजिम एक पटक बढुवा भइसकेको कर्मचारीले पुनः बढुवा हुनु परेमा उपदफा (१) बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्नुपर्नेछ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि संघ, अन्य प्रदेश वा स्थानीय तहबाट समायोजन संशोधन भई आउने कर्मचारी स्थानीय सेवामा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा नगरी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन।

२९. स्तरवृद्धि र बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने: दफा २६ र २८ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर कुनै पनि कर्मचारी स्तरवृद्धि र बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन:-

- (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,
(ख) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले एक वर्षसम्म,
(ग) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,
(घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर,

- (ङ) दफा ४२ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षको अवधिभर,
- (च) प्रचलित कानून बमोजिम सम्बन्धित व्यावसायिक परिषद्मा दर्ता हुनु पर्ने व्यक्तिको नाम दर्ता नभएसम्म, दर्ता प्रमाणपत्रको म्याद सकिएको भए नवीकरण नभएसम्म र दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर,
- (छ) दफा २४ को उपदफा (१) बमोजिम "क" र "ख" वर्गका भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तिस दिनका दरले रुजु हाजिर भई न्यूनतम सेवा अवधि पूरा नगरेको।
तर समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा स्तरवृद्धि र बढुवा एक एक पटकको लागि र सबै भौगोलिक क्षेत्रमा पद नभएका सेवा, समूह र तहका कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बाधा पर्ने छैन।

३०. **बढुवा नियुक्तिको रोक्का:** कुनै कर्मचारीको बढुवाका लागि सिफारिस भइसकेपछि बढुवा नियुक्ति नपाउँदै निलम्बन वा बढुवा रोक्का वा तलब वृद्धि रोक्का भएमा वा नसिहत पाएमा दफा २९ बमोजिमको अवधिभर निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का गरी सो अवधि समाप्त भएको भोलिपल्टको मितिवाट ज्येष्ठता कायम हुनेगरी बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

तर बहुवा नियुक्ति रोक्का भएको कर्मचारीले लागेको आरोपबाट सफाइ पाई निलम्बन अवधि समाप्त भएमा निजको बहुवा नियुक्ति रोक्का नभए सरह बहुवा भएको पदको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ।

३१. ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा: (१) बहुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवा हुने कर्मचारीको सिफारिस गर्दा दफा २८ बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि, तालिम र शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीमध्ये ज्येष्ठ कर्मचारीको नाम सिफारिस गर्नेछ।

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

(क) बहुवा हुने पद भन्दा एक तह मुनिको पदमा ज्येष्ठता लागू भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा सो पदमा लोक सेवा आयोग वा आयोग वा बहुवा समितिको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा,

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

(घ) खण्ड (ग) बमोजिम समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा वा लोक सेवा आयोगको छुट्टाछुट्टै कार्यालयबाट एकै मितिमा सिफारिस भएका कर्मचारीको हकमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

(३) यस ऐन बमोजिम बहुवा गर्दा यस दफा बमोजिम गरिने बहुवाको कारवाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको सिफारिस गर्नुपर्नेछ।

३२. कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवाको आधार: (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कूल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछ:-

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| (क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत | - चालीस अङ्क |
| (ख) ज्येष्ठता बापत | - तीस अङ्क |
| (ग) शैक्षिक योग्यता बापत | - दश अङ्क |
| (घ) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत | - अठार अङ्क |
| (ङ) सेवाकालीन 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।

(४) बढुवा समितिले कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा सिफारिस गर्दा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको कर्मचारीलाई सबैभन्दा पहिले सिफारिस गर्नुपर्नेछ।

तर कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा समान अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीको हकमा ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा सिफारिस गर्नुपर्नेछ र त्यस्ता कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारणको आधार दफा ३१ को उपदफा (२) बमोजिम हुनेछ।

३३. कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन: (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिएबमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रयोग गरिनेछ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कूल अङ्क विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- | | |
|--|---------------|
| (क) सुपरिवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम | - पच्चीस अङ्क |
| (ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम | - दश अङ्क |

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकत- पाँच अङ्क

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

(४) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्द्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा गरिनेछ।

(५) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकिएको अवधिभित्र तोकिएबमोजिम मूल्याङ्कन गरी, गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति आयोग, एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित स्थानीय तहमा राख्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका कार्यरत कर्मचारीको हकमा थप एक प्रति कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम सङ्घीय निजामती सेवा ऐन बमोजिमको सम्बन्धित बहुवा समितिमा पठाउनु पर्नेछ।

(७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक कार्यालयले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेस गर्नुपर्ने कार्यालयमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी वा वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(८) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयअवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ। त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिब कारण सहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिब देखेमा तोकिएको समयअवधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ।

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

(१०) एक वर्षमा एकभन्दा बढी कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीले सरुवा भई रमाना लिई आउँदा तोकिए बमोजिमको ढाँचामा सम्बन्धित सुपरिवेक्षकबाट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भराई सो समेत लिई आउनु पर्नेछ।

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

(१२) 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 पेश गर्नुपर्नेछ।

(१३) कर्मचारीले समयमा नै भरेर दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारवाही गरिनेछ।

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

तर, पुनरावलोकन समितिले दिएको अङ्क जानकारी दिइने छैन।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र तोकिएबमोजिमको 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 तोकिएबमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ।

(१६) 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।

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

तर,

(क) अध्ययन वा तालिममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा अध्ययन, तालिम वा निलम्बन अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत त्यस्तो अध्ययन वा तालिममा जानु वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा

जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा अङ्क गणना गरिनेछ।

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

(१८) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

३४. **ज्येष्ठता बापतको अङ्क:** कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको तहमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको तीन अङ्कको आधारमा बढीमा तीस अङ्क प्रदान गरिनेछ।

तर,

- (क) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा एक वर्षभन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनको लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क दिइनेछ।
- (ख) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको अवधिको अङ्क दिइने छैन।

३५. **भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क:** (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको एक वा एकभन्दा बढी भौगोलिक क्षेत्रको वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत अठार अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ:-

- (क) "क" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,
(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,
(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क १.७५ का दरले,

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

(३) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको विवरण तोकिएवमोजिम हुनेछ।

(४) कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तिस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन। दुई सय तेत्तिस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि "ग" वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "रुजु हाजिर" भन्नाले कार्यालयमा हाजिर भएको, कार्यालय रहेको वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काजमा खटिएको तथा सार्वजनिक विदा, किरिया विदा, भैपरि आउने विदा र पर्व विदामा बसेको अवधि सम्झनु पर्छ।

(५) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन तहमा बढुवा हुने हो सो तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ।

(६) अध्ययन विदा तथा वैदेशिक तालिम काजमा जाने कर्मचारीलाई "ग" वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ।

३६. शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याङ्कन: (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यता बापत देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछः-

- (क) स्थानीय सेवाको कुनै पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ठ सात अङ्क,
- (ख) सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ठ तीन अङ्क,
- (ग) सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा खण्ड (क) र (ख) बमोजिमको दुवै अङ्क।

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

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

(४) कर्मचारीले शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क प्राप्त गर्न बढुवाको दरखास्तसाथ प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेश गर्नुपर्नेछ। त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेमा त्यस बापत अङ्क दिइने छैन।

(५) कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेश गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित

हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा तोकिएबमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेश 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 प्रत्येक स्थानीय तहसँग समन्वय गरी मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयले तोके बमोजिम हुनेछ।

३७. **विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त पेश गर्न सकिने:** (१) कुनै कर्मचारीले सरकारी काम वा अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा विपद् वा काबुवाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त सङ्कलन गर्ने कार्यालयमा बढुवाको दरखास्त पेश गर्न नसक्ने भएमा बढुवा सूचनाको म्यादभित्र तोकिएबमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट आफू कार्यरत कार्यालयमा दरखास्त पेश गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त फाराम प्राप्त भएमा सम्बन्धित प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो दरखास्त फाराम म्यादभित्र दरखास्त सङ्कलन गर्ने कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

३८. **बढुवा नियुक्ति र बढुवा मिति:** (१) दफा २७ को उपदफा (७) बमोजिम बढुवा नतिजा प्रकाशित भएपछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनको लागि सो नतिजा प्रकाशित भएको मितिबाट पन्ध्र दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको मितिले सोही दिनको मितिबाट बढुवा हुने तहको ज्येष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

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

- (क) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बढुवा नतिजा प्रकाशित भएको मितिले सोह्रौं दिनदेखि,
- (ख) दफा ३९ को उपदफा (२) बमोजिम बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशित भएको मितिदेखि,
- (ग) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पुनः बढुवा समितिबाट बढुवा सम्बन्धी निर्णय भएमा पछिल्लो पटक बढुवा समितिबाट निर्णय भएको मितिदेखि।

३९. **बढुवाको उजुरी:** (१) दफा २७ को उपदफा (७) बमोजिम बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद समाप्त भएको मितिले तीस दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी छानविन गर्दा जानीजानी त्रुटिपूर्ण मूल्याङ्कन गरेको देखिएमा आयोगले मूल्याङ्कनकर्तालाई चेतावनी दिन सक्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरी पछि हुने बढुवामा त्यस्तो उजुरीकर्ताको पहिलो पटकको उजुरी भए दुई अङ्क र दोस्रो पटकको उजुरी भए तीन अङ्क काटिनेछ।

(५) उपदफा (३) र (४) बमोजिम भएको कारवाहीको सूचना सम्बन्धित कर्मचारी लगायत बढुवा समितिको सचिवालय र सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(६) बढुवाको उजुरी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

४०. **बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा कम्तीमा दश वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि बहाल रहेका कर्मचारीलाई दफा ५३ बमोजिम अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगाडि एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ।

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

(३) एउटै पदमा उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा भएको कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई एक तह माथिको पदको निवृत्तिभरण लगायत अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ।

४१. **बढुवाको शर्तमा परिवर्तन:** दफा २६, २८, २९, ३०, ३१, ३२, ३३, ३४, ३५ र ३६ वा सो अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा कुनै संशोधन वा परिवर्तन भएमा त्यस्तो संशोधन वा परिवर्तन भएको मितिले एक वर्ष पछिको मितिदेखि लागू हुनेछ।

४२. **सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) स्थानीय तहलाई स्थानीय सेवाको कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै तहको कुनै विशेष योग्यता भएको कर्मचारीको आवश्यकता परी सो सेवा, समूह वा उपसमूह भित्रैबाट सरुवा वा बढुवाद्वारा पूर्ति गर्न नसकिने भई स्थानीय सेवाको अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पदपूर्ति गर्नुपर्ने भएमा कार्यपालिकाको निर्णय सहित कार्यालयले सोको माग गरी आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तनका लागि आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनमा तोकिएको योग्यता भएका समान तहका कर्मचारीहरूको बीचमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका कर्मचारीको कार्यपालिकाले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

तर स्थानीय सेवाको कुनै पद आवश्यक नभई दरबन्दी कटौती भएको र सो कटौती भएको सेवा, समूह वा उपसमूह र तहको पद अन्य कुनै पनि कार्यालयमा रिक्त नरहेको तथा एक वर्षसम्म पनि रिक्त हुन नआई त्यस्तो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारीलाई अर्को सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नुपर्ने भएमा आयोगको परामर्श लिई कार्यपालिकाले अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहमा समूहीकृत गर्न यो दफामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

(२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो कर्मचारी अध्ययन पूरा गरी सेवामा हाजिर भएपछि आयोगको परामर्शमा कार्यपालिकाले निजको विशेष योग्यतासँग सम्बन्धित सेवाको अन्य समूह वा उपसमूहमा तोकिएबमोजिम परिवर्तन गर्न सक्नेछ।

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

परिच्छेद-६

तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४३. तलब, भत्ता: (१) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाली गरेको दिनदेखि तलब, भत्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब, भत्ता भुक्तानी गरिने छैन।

(३) उपदफा (२) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पारित नगरी तलब भुक्तानी गरेमा त्यसरी तलब भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

तर फाजिलमा परेका कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्न यस उपदफाले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

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

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

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका र सङ्घीय निजामती सेवाबाट स्थानीय तहमा खटी आएका कर्मचारीलाई तलब, भत्ता लगायत अन्य सुविधा स्थानीय तहले उपलब्ध गराउनेछ। त्यसरी उपलब्ध गराउने तलब, भत्ता लगायत अन्य सुविधा खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा भन्दा कम हुने गरी तोकिने छैन।

(७) कुनै कर्मचारीको स्तरवृद्धि वा बढुवा गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले खाइपाई आएको तलबभन्दा घटी हुने भएमा खाइपाई आएको तलबभन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

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

(२) कुनै कर्मचारीले पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए त्यस्तो तलब र भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराबाट स्थानीय सेवामा नरहेमा पनि पाउनेछ।

(३) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कुनै कर्मचारीको तलब वा भत्ता कट्टा गरिने छैन।

(४) कुनै कर्मचारीले पाउने तलब सो कर्मचारी बिदामा बसेको बखत समेत रोकिने छैन।

४५. **कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष:** (१) स्थानीय तहले कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्य परिमाण र प्राप्त नतिजाको आधारमा तोकिएबमोजिम प्रोत्साहन गर्न आफ्नो आन्तरिक आयबाट सञ्चालन हुने गरी एक कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा रहने रकम, त्यसको सञ्चालन, व्यवस्थापन तथा अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

४६. **निलम्बन भएमा पाउने तलब:** (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा वा स्थानीय तहको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप वा प्रचलित कानून बमोजिम नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी कसूरमा मुद्दा चली थुनामा रहेको कारण निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा मात्र पाउनेछ।

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि 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।

तर त्यस्तो फैसला उपर पुनरावेदन परी कर्मचारीले सफाइ पाएमा सो अवधिको पूरा तलब पाउनेछ।

४७. **चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधा:** (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाउने चाडपर्वको लागि खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एक पटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ। त्यस्तो चाडपर्व खर्च लिँदा कुन चाडपर्वमा लिने हो सो खुलाई कार्यरत कार्यालयमा जानकारी गराउनु पर्नेछ।

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

(३) कर्मचारीले पाउने अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भए बापत पाउने सुविधा, शैक्षिक तथा सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

४८. **कर्मचारी सञ्चय कोषमा रकम जम्मा गरिदिने:** कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा स्थानीय तहले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरी दिनेछ।

४९. **सावधिक जीवन बीमा:** (१) स्थानीय तहले कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बीमा गर्नेछ।

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

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लाभांश सहित कर्मचारीलाई बढी सुविधा दिने प्रचलित कानून

बमोजिम स्थापित कोष मार्फत सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ।

(४) सावधिक जीवन बीमा तथा बीमा कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

५०. **उपचार खर्च:** (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा अधिकृतस्तरको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, सहायकस्तर पाँचौं तहको कर्मचारी वा सो सरहको तलब सुविधा पाउने तहविहीन कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य सहायकस्तर र श्रेणीविहीन कर्मचारी भए एककाइस महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च पाउनेछ।

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

तर निवृत्तिभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष र पच्चीस वर्षभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

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

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा यस दफा बमोजिमको उपचार खर्चको सट्टा स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्नेछ।

(५) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको तत्काल व्यवस्था स्थानीय तहले मिलाउनेछ र त्यसरी उपचार गर्दा लाग्ने बील बमोजिमको खर्च स्थानीय तहले व्यहोर्नेछ।

(६) उपचार खर्च सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

५१. आवास कर्जा तथा शैक्षिक बीमा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय तहले कर्मचारीलाई आवासको लागि जग्गा खरिद तथा आवास निर्माणका लागि सस्तो ब्याज दरमा ऋण उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ भए पछि स्थानीय तहले कर्मचारीका बढीमा दुई सन्ततिलाई स्नातक तहसम्म अध्ययन गर्न आवश्यक पर्ने खर्चको निमित्त शैक्षिक बीमा योजना लागू गर्न सक्नेछ।

५२. विशेष आर्थिक सुविधा: कुनै कर्मचारीको सेवामा छुँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई एकमुष्ट पाँच लाख रुपैयाँ विशेष आर्थिक सुविधाको रूपमा प्रदान गरिनेछ।

परिच्छेद-७

अवकाश, उपदान र निवृत्तिभरण

५३. अनिवार्य अवकाश: स्थानीय सेवाको कर्मचारीले साठी वर्ष उमेर पूरा भएपछि अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

तर कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनले तोके बमोजिम हुनेछ।

५४. उमेर गणना: (१) यस ऐन बमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेश गरेको

शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखी दिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेरमध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष, सम्बत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्ममिति 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 शुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

(३) कर्मचारीले पेश गरेको कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्ममिति खुलेको भएमा र दुवै प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्ममितिको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्ममिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्ममिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ।

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

५५. **अवकाश दिन सक्ने:** स्थानीय तहले देहायका अवस्थामा कुनै पनि कर्मचारीलाई यस ऐनको प्रक्रिया पूरा गरी सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछः-

- (क) कुनै कर्मचारीले आफ्नो जिम्मामा रहेको वा आफूले कुनै तरिकाबाट प्राप्त गरेको सरकारी गोप्य कागजात, लिखत वा जानकारी कुनै अनाधिकृत व्यक्ति वा निकायलाई दिएमा वा दिने प्रयास गरेको कुरा प्रमाणित भएमा,
- (ख) कुनै कर्मचारीले राष्ट्रिय हित विपरीत कुनै विदेशी राष्ट्र, संस्था वा नागरिकसँग अवाञ्छित सम्पर्क कायम गरी आफ्नो ओहदाको मर्यादा विपरीत गैर जिम्मेवारीपूर्ण व्यवहार गरेको कुरा प्रमाणित भएमा।

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

तर प्रदेश सरकारको मेडिकल बोर्ड गठन नभएसम्म नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित गराउनु पर्नेछ।

५७. उपदान: (१) स्थानीय तहमा समायोजन हुनुभन्दा अघि कार्यरत रहेको सेवाको पदमा गरेको सेवा अवधि र स्थानीय तहमा समायोजन भएपछि स्थानीय तहमा गरेको सेवा अवधि गरी पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछ:-

- (क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक

- वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,
- (ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,
- (ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब,
- (घ) बीस वर्षभन्दा बढी पच्चीस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब,
- (ङ) पच्चीस वर्षभन्दा बढी जतिसुकै सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाई महिनाको तलब।

स्पष्टीकरण: यस परिच्छेदको 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 पूरै तलबको हिसाब गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ५८ बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले यस दफा बमोजिमको उपदान दाबी गर्न पाउने छैन।

(३) सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको उपदानको रकम निर्धारण गर्दा

समायोजन हुनुभन्दा अघिको सेवा सम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था भएभन्दा उपदफा (१) बमोजिमको उपदानको रकम कम हुने रहेछ भने उपदान रकम निर्धारण गर्दा त्यस्ता कर्मचारी समायोजन हुनुभन्दा अघिको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम हुने गरी निर्धारण गरिनेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी" भन्नाले समायोजन ऐन बमोजिम साबिकका स्थानीय निकायबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा स्थानीय तहमा सेवा हस्तान्तरण भएका समिति, आयोग, प्रतिष्ठान वा यस्तै प्रकृतिका सङ्गठित संस्थाको सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी सम्झनु पर्छ।

५८. **निवृत्तिभरण:** (१) सरकारी सेवाबाट समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीले बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरी सेवाबाट अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको मासिक निवृत्तिभरण आजीवन पाउनेछ:-

जम्मा सेवा वर्ष X आखिरी तलबको रकम

५०

स्पष्टीकरण: यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि "सरकारी सेवा" भन्नाले निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र व्यवस्थापिका संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ बमोजिम गठन भएका सेवा सम्झनु पर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु स्केलको आधा भन्दा कम र अधिकतम रकम समान

पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु स्केल भन्दा बढी हुने छैन।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्षसम्म अवधि थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(४) स्थानीय तहले खटाएको कार्य सम्पादन गर्ने सिलसिलामा दुर्घटनामा परी सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कुनै कर्मचारीको अङ्गभङ्ग भएको वा चोट पटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा स्थानीय सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कुनै कर्मचारीले कुनै सरकारी कोषबाट निजको पति वा पत्नीको पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेको रहेछ भने त्यस्तो कर्मचारीले त्यस्तो पारिवारिक निवृत्तिभरण वा यस दफा बमोजिमको निवृत्तिभरणमध्ये जुन लिन चाहन्छ सो एक निवृत्तिभरण मात्र पाउनेछ।

(६) निवृत्तिभरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

५९. **निवृत्तिभरणमा वृद्धि:** बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम समान पदका सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको सेवा निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

६०. पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान: (१) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा वा निजले निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई वा निजको नाबालक भाई वा अविवाहिता दिदी वा बहिनीलाई दफा ५७ वा ५८ मा लेखिए बमोजिमको उपदान वा निवृत्तिभरण प्राप्त हुनेछ।

तर निवृत्तिभरणको हकमा त्यस्तो निवृत्तिभरण सात वर्षभन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएको सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको परिवारलाई सात वर्ष पुगेपछि निवृत्तिभरण प्राप्त हुने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरण पाउने व्यक्ति नाबालक रहेछ भने निज बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउनेछ।

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

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

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मृतक कर्मचारीको निवृत्तिभरण पाइरहेको निजको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो

कर्मचारीको छोराछोरीले अठार वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण रकम तोकिएबमोजिम पाउनेछ।

(५) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाई रकम उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

(६) स्थानीय तहमा समायोजन भएको कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारको सदस्यहरूमध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(७) निवृत्तिभरण वा उपदान दिँदा मृतक कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित दाजु, भाई, दिदी, बहिनी कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि ईच्छाएको नभएमा क्रमशः त्यस्तो कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नी, छोराछोरी, बाबुआमा, बाजेबज्यै, सासु ससुरा र तोकिएबमोजिमका अन्य हकवालालाई दिइनेछ।

(८) पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

६१. **सुविधा दाबी गर्नुपर्ने:** (१) सेवा निवृत्त हुने कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्यले यस ऐन बमोजिम पाउने निवृत्तिभरण, उपदान लगायतका सुविधा लिन सम्बन्धित कार्यालय मार्फत प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको एक महिनाभित्र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयले सुविधा निर्धारण गरी निवृत्तिभरण व्यवस्थापन गर्ने कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र निवृत्तिभरण

व्यवस्थापन गर्ने कार्यालयले निवृत्तिभरण, उपदान लगायतका सुविधा उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाई दिनु पर्नेछ।

६२. बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदान: (१) स्थानीय सेवामा रही काम गरेको कुनै कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ५७ वा ५८ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम दफा ६० बमोजिम निजको हकवालालाई दिइनेछ।

(२) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ५७ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ५८ बमोजिम पाउने निवृत्तिभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई दिइनेछ।

तर उपदफा (१) बमोजिम भुक्तानी दिइसकेको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान रकममा पछि निजले दाबी गर्न पाउने छैन।

६३. पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहले खटाएको कार्य सम्पादन गर्ने सिलसिलामा दुर्घटनामा परी सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्ष पुगेको भएमा सेवा अवधिको आधारमा र बीस वर्ष नपुगेको भएमा बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई दफा ५८ बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६० बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने छैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको पति वा पत्नी नभएमा वा पति वा पत्नी भएपनि निजले अर्को विवाह गरेमा वा निजको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको नाबालक छोरा

छोरी रहेछन् भने ती नाबालक छोरा छोरीले अठार वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तिभरण रकम तोकिएबमोजिम पाउनेछ।

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

(५) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गरिनेछ।

६४. **निवृत्तिभरण नपाउने:** (१) यस ऐन बमोजिम निवृत्तिभरण वा पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्तिले देहायको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउने छैन:-

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य 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) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीले सुविधा लिएको पाइएमा त्यसरी लिएको निवृत्तिभरण वा सुविधा रकम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

६५. योगदानमूलक निवृत्तिभरण: (१) निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५ प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहमा नियुक्ति भएका वा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा नियुक्ति हुने कर्मचारीले सो ऐन बमोजिमको योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रणाली बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रदान गरिनेछ। त्यस्तो कर्मचारीले दफा ५७, ५८, ५९, ६०, ६१, ६२ र ६३ बमोजिमको सुविधा पाउने छैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रदान गर्नको लागि स्थानीय सेवाका कर्मचारी तथा स्थानीय तहले गर्नुपर्ने योगदानको रकम र योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रदान गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम हुनेछ।

(३) स्थानीय तहले निवृत्तिभरण, उपदान, उपचार खर्च, विशेष आर्थिक सुविधा, सञ्चित विदा बापतको रकम भुक्तानीका लागि छुट्टै कोष स्थापना गर्नुपर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको कोषको स्थापना, व्यवस्थापन र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

६६. सेवाबाट अलग भएमा रकम पाउने: (१) कुनै कर्मचारी जुनसुकै कारणवश सेवामा नरहेमा दफा ६५ को उपदफा (४) बमोजिमको कोषमा रहेको निजको व्यक्तिगत खातामा जम्मा भएको रकम, ब्याज र मुनाफा समेत निजले एकमुष्ट रूपमा पाउनेछ।

(२) कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा उपदफा (१) बमोजिमको रकम, सोको ब्याज तथा मुनाफा समेत निजले इच्छाएको व्यक्तिले एकमुष्ट रूपमा पाउनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मृत्यु भएको कर्मचारीले कसैलाई नइच्छाएको वा इच्छाएको व्यक्तिको समेत मृत्यु भइसकेको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारीलाई

- हेरचाह गरेको निजको हकवाला वा त्यस्तो हकवाला पनि नभए प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालाले त्यस्तो रकम पाउनेछ।
६७. तलबबाट कट्टी भएको रकम र सोको ब्याज मात्र पाउने: यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी स्थानीय सेवाबाट बर्खास्त भएमा निजको मासिक तलबबाट कट्टी भएको रकम र त्यस्तो रकमबाट प्राप्त गरेको ब्याज मात्र निजले फिर्ता पाउनेछ।

परिच्छेद-८

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

६८. तालिम सम्बन्धी व्यवस्था: (१) प्रदेश सरकारले स्थानीय तहको कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि आवश्यकता अनुसार सेवा प्रवेश र सेवाकालीन तालिम दिने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।
- (२) कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक आर्थिक वर्ष शुरु भएको एक महिनाभित्र आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीको तालिम आवश्यकता पहिचान गरी त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गर्नुपर्नेछ।
- (३) तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।
६९. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण: (१) स्थानीय तहले आफ्नो मातहत कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनको लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गर्नुपर्नेछ।
- स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-
- (क) "तालिम" भन्नाले अध्ययन वा छात्रवृत्ति बाहेक कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधि तोकिएको सञ्चालन हुने

सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनु पर्छ।

(ख) "अध्ययन" भन्नाले सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा 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) बमोजिमको विवरण तयार भएपछि कार्यालयले तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्तिको लागि विषयगत आधारमा संख्या किटान गरी त्यसको विवरण उपदफा (३) बमोजिमको समितिमा पेश गर्नुपर्नेछ।

(३) स्थानीय तहमा प्राप्त भएका तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्तिको बाँडफाँट गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

(क) स्थानीय तहको प्रमुख

प्रशासकीय अधिकृत - अध्यक्ष

(ख) स्थानीय तहको योजना हेर्ने

महाशाखा वा शाखा प्रमुख - सदस्य

(ग) स्थानीय तहको राजस्व वा बजेट हेर्ने

महाशाखा वा शाखा प्रमुख - सदस्य

(घ) स्थानीय तहको आर्थिक प्रशासन

शाखा प्रमुख - सदस्य

(ङ) स्थानीय तहको प्रशासन तथा जनशक्ति

व्यवस्थापन हेर्ने महाशाखा वा शाखा

प्रमुख - 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 सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका कर्मचारीलाई न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नुपर्नेछ।

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

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

७०. **तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि:** स्थानीय तहको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि त्यस्तो अवधिको दोब्बर अवधि अनिवार्य रूपले सेवा गर्नुपर्नेछ।

७१. **कबुलियत गर्नुपर्ने:** (१) कुनै पनि कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानु अघि दफा ७० बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिएबमोजिम कबुलियत गर्नुपर्नेछ।

(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 कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा कबुलियत गरेको अवधिको तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम बुझाउनु पर्नेछ। तोकिएको समयमा रकम नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ।

(४) उपदफा (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि चिकित्सक लगायत प्राविधिक विशेषज्ञता हासिल गर्ने विषयको लामो अवधिको अध्ययन पूरा गरी सेवा गरिरहेको कर्मचारीले पहिलो अध्ययनबाट फर्की कम्तीमा दुई वर्ष सेवा गरेपछि नोकरी अवधिमा पाउने कूल अध्ययन विदा अवधिमा नबढ्ने गरी अर्को पटक अध्ययनको लागि मनोनयन गर्न सकिनेछ।

(५) अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलवी अध्ययन विदामा जाने कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन विदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नुपर्नेछ।

(६) यस ऐन बमोजिम अध्ययनमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययनको प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण प्रकाशित भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(७) उपदफा (१) र (५) 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।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी दफा ५३ बमोजिम अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ७० बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असूल 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

७२. समय पालना र नियमितता: प्रदेश सरकारले प्रदेशका निजामती कर्मचारीको लागि निर्धारण गरेको कार्यालय समयको आधारमा स्थानीय तहबाट निर्धारित समयमा कर्मचारीले नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नुपर्नेछ र विशेष परिस्थिति परेको अवस्था बाहेक पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।
७३. अनुशासन र आज्ञापालन: (१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारिता र तत्परताको साथ पालना गर्नुपर्नेछ।
- (२) कर्मचारीले सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेश वा निर्देशनलाई शीघ्रताका साथ पूरा गर्नुपर्नेछ।
- (३) कर्मचारीले आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारीप्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारीप्रति उचित व्यवहार गर्नुपर्नेछ।
७४. राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्नु नहुने: कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारी माथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन।
७५. राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नपाउने: कर्मचारीले राजनीतिक दल वा संगठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक

क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा अन्य कुनै पनि राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन हुँदैन।

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

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

७७. सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्न प्रतिबन्ध: (१) कुनै पनि 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 अरु कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन। यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट सरकारी सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ।

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

७८. दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध: (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कुनै व्यक्तिबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्ने वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीलाई कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले स्थानीय तहलाई सो कुराको सूचना दिई निकासामा भए बमोजिम गर्नुपर्नेछ।

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

७९. कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने: कर्मचारीले कार्यपालिकाको स्वीकृति विना कुनै बैंक, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन।

८०. अन्यत्र नोकरी वा सेवा गर्न नहुने: (१) कर्मचारीले अख्तियारवालाको पूर्व स्वीकृति नलिई अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्नु 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 नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको नीतिको विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, साँस्कृतिक, मानवकल्याण, परोपकार वा खेलकुद,

स्वास्थ्य प्रवर्द्धनका लागि प्रवचन वा प्रशिक्षण 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 नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेश स्थित 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) स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,
- (ङ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक संघसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखी

अख्तियारवालाले बिदा स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

- (च) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र स्थानीय तहको अहित नहुने गरी आफ्नो गैह्यराजनीतिक पेशागत संगठन वा अन्य कुनै सामाजिक संस्थामा आवद्ध हुन,

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

- (छ) कर्मचारीको योगदानमा आधारित सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लोक सेवा आयोग वा आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रतियोगितात्मक परीक्षाको तयारीको लागि सञ्चालन हुने प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन पाउने छैन।

८१. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुने:** कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचार-प्रसार 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।

८२. प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध: (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाव दिन, कलम बन्द गर्न, सरकारको विरुद्धमा दवाव सिर्जना गर्ने उद्देश्यले अनसनमा बस्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन।

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

८३. प्रतिनिधित्व गर्न नहुने: कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन।

८४. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने: कुनै कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन।

८५. यातना दिन नहुने: कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

८६. सम्पत्ति विवरण पेश गर्नुपर्ने: (१) कर्मचारीले प्रचलित सङ्घीय कानूनले तोकेको अवधिभित्र आफ्नो सम्पत्तिको विवरण प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा पेश गर्नुपर्नेछ।

तर प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालय स्थापना नहुँदासम्म मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा सम्पत्ति विवरण पेश गर्नुपर्नेछ।

(२) सम्पत्ति विवरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

८७. स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने: (१) कर्मचारीले 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 पेश गर्नुपर्नेछ।

८८. आचरण पालना गराउने: (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफू र आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको आचरणको पालना गर्नु, गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आचरण पालना गर्नुपर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले तत्काल विभागीय कारबाही गर्नुपर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको भन्ने विषय समेत प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधार हुनेछ।

८९. चेतावनी दिन सक्ने: कुनै कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरिवेक्षकले कारण खोली लिखित रूपमा चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण फाइलमा राख्नु पर्नेछ:-

(क) समय पालना नगरेमा,

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

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य नगरेमा र पद अनुसार आईपर्ने जिम्मेवारीलाई मर्यादापूर्वक बहन गरी निष्पक्ष, स्वच्छ तथा छिटो छरितो रूपमा कार्य सम्पादन नगरेमा,

- (घ) कार्यालय सम्बन्धी काममा लापरवाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा
(ङ) सेवाग्राहीलाई शिष्ट, मर्यादित र सहयोगी व्यवहार नगरेमा वा अनावश्यक हैरानी दिएमा।

परिच्छेद-१०
सेवा शर्तको सुरक्षा

१०. **कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा:** देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई स्थानीय सेवाबाट हटाइने वा बरखास्त गरिने छैन:-

- (क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,
(ख) सरकारवादी हुने फौजदारी कसूरमा एक वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नु पर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,
(ग) भागी, हराई वा बेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको,
(घ) म्यादी पदमा बहाल रहेको।

९१. **कर्मचारीको बचाउ:** (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनै सरकारी कामको सम्बन्धमा निज उपर उपदफा (२) बमोजिमको रीत नपुन्याई मुद्दा चलन सक्ने छैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउनका लागि फौजदारी मुद्दाको हकमा स्थानीय तहको अनुमति प्राप्त भएको हुनु पर्नेछ र देवानी मुद्दाको हकमा देहाय बमोजिम भएको हुनु पर्नेछ:-

(क) मुद्दा चलाउने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तो वारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सूचना अख्तियारवालालाई वा सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाएको वा हुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाएको र त्यसको एकप्रति नक्कल स्थानीय तहमा पेश भएको दुई महिना नाघेको,

(ख) मुद्दा चलाउने कारण भएको आठ महिनाभित्र मुद्दा दायर गरिसकेको।

(३) कुनै कर्मचारी पदमा बहाल छँदा आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा पद बहाल टुटिसकेपछि पनि स्थानीय तहको स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चलन सक्ने छैन।

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

९२. **कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षा:** कुनै कर्मचारीको नियुक्ति हुँदाका बखत तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा निजको स्वीकृति बेगर निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन। त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै कर्मचारीको उल्लिखित सेवाका शर्तहरूमा

प्रतिकूल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मञ्जुर गरेको लिखित स्वीकृति नभई त्यस्तो व्यवस्था निजको हकमा लागू हुने छैन।

परिच्छेद-११

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

९३. विभागीय सजाय: उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारीले देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सक्नेछः-

(क) सामान्य सजाय:

(१) नसिहत दिने,

(२) दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने,

(३) दुई वर्षभन्दा बढी पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुईभन्दा बढी पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजाय:

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

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

९४. नसिहत दिने वा दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने

वा दुई वर्षसम्म बहुवा रोक्का वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्न सकिनेछः-

- (क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,
- (ख) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,
- (ग) दफा ८९ बमोजिम एक वर्षमा दुई पटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा,
- (घ) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,
- (ङ) सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (च) कार्य विवरण लागू गर्ने, गराउने दायित्व भएको पदाधिकारीले सो कार्य नगरेमा।

९५. दुई वर्षभन्दा बढी पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा दुईभन्दा बढी पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने: देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा दुई वर्षभन्दा बढी पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा दुईभन्दा बढी पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछः-

- (क) अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (ख) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू उल्लङ्घन गरेमा,
- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,

- (घ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (ङ) पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,
- (च) दफा ८० को उपदफा (२) को अवस्थामा बाहेक अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्ने वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गरेमा।

९६. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने: (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछः-

- (क) कर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,
- (ख) आचरण सम्बन्धी कुरा बारम्बार उल्लङ्घन गरेमा,
- (ग) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थको सेवन गरेमा,
- (घ) बारम्बार अनुशासनहीन कार्य गरेमा,
- (ङ) राजनीतिमा भाग लिएमा,
- (च) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर बेवास्ता गरेमा,
- (छ) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ज) मनासिब कारण भई 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।

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

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्धमा जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

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

(ग) स्थानीय सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटोको प्रमाणित भएमा।

१७. हाजिरी र गयल कट्टी सम्बन्धी व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बिदा स्वीकृत नगराई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलब कट्टी गर्न सक्नेछ। त्यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९६ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधि पछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ९६ को उपदफा (१) को खण्ड (ज) 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 ९६ को उपदफा (१) को खण्ड (ज) को आधारमा सजायको निर्णय गर्दा सो बमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्ट देखि लागू हुने गरी निर्णय गर्नुपर्नेछ र त्यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयल कट्टी गरिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको गयल र तलब कट्टीको विवरण आयोग र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयमा पठाउनु पर्नेछ।

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

१८. विभागीय सजाय दिने अधिकारी: (१) कर्मचारीलाई दफा ९३ बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछः-

- (क) अधिकृतस्तर सातौँ तह वा सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यपालिकाले,
- (ख) अधिकृतस्तर छैटौँ तह वा सो सरह र सहायकस्तरको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई

कम्तीमा सातौं तह वा सो सरहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको सजाय दिने अधिकारीको पद सम्बन्धित स्थानीय तहमा नरहेमा वा त्यस्तो पद रिक्त भएमा सम्बन्धित कार्यपालिकाले सजाय दिने अधिकारीको रूपमा कार्य गर्नेछ।

९९. **निलम्बन गर्ने:** (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ९६ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया: निलम्बन गरिने छैन:-

(क) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिदा झुट्टा सबुत प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,

(ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा, वा

(ग) सरकारी कामको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अदालतमा सरकारवादी भई मुद्दा दायर भएमा।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) र (ख) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया: साठी दिनभन्दा बढी गरिने छैन र सो अवधिभित्रै कर्मचारी उपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। कुनै असाधारण अवस्था परी त्यस्तो 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 कर्मचारीका विरुद्ध भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्धमा जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

१००. **निलम्बनको समाप्ति:** कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा वा दफा ९९ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा वा निलम्बन फुकुवा भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१०१. **सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने:** (१) विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मौका दिँदा निजमाथि 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 म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेश गर्नुपर्नेछ र त्यसरी पेश हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भीरतापूर्वक लिनु पर्नेछ।

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

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

१०२. **विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने:** विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १०१ बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०३. **आयोगको परामर्श लिनु पर्ने:** (१) विभागीय सजायको कारबाहीको सिलसिलामा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १०१ बमोजिम दिएको सफाई वा दफा १०२ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाई वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

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

१०४. **सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने:** (१) दफा १०३ बमोजिम आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले उपलब्ध सबुत प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी पन्ध्र दिनभित्र विभागीय सजायको सम्बन्धमा निर्णय गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णयको जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी र कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ।

१०५. जानकारी दिन सकिने: (१) दफा ८७ विपरीत कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सोको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत कार्यालयमा दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको जानकारी कुनै कार्यालयमा प्राप्त हुन आएमा सम्बन्धित कार्यालयले त्यस्तो जानकारी प्राप्त भएको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत समक्ष पठाउनु पर्नेछ।

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

(४) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा तीन दिनभित्र छानबिन प्रारम्भ गरी सोको जानकारी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई दिनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम छानबिन गर्दा विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले अन्य कुनै सरकारी कार्यालयसँग कुनै कुराको जानकारी वा सहयोग माग गर्न सक्नेछ र त्यस्तो जानकारी वा सहयोग उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित कार्यालयको कर्तव्य हुनेछ।

(६) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारवाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको देखिएमा विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयलाई दिनु पर्नेछ।

१०६. पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था: यस ऐन बमोजिम भएको सरुवा, बहुवा र विभागीय सजायमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित कर्मचारीले प्रशासकीय

- अदालत ऐन, २०७६ बमोजिम गठित प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ।
१०७. **निर्णयमा असर नपर्ने:** कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम अख्तियार प्राप्त अधिकारीले गरेको कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटीबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।
१०८. **सजायको अभिलेख:** कुनै कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले सोको अभिलेख राखी प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालय र आयोगमा जानकारी पठाउनु पर्नेछ।
१०९. **सेवा अवधिको गणना:** समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनु पूर्वको सम्बन्धित श्रेणी वा तह र पदको सेवा अवधि निवृत्तिभरण, उपदान, बहुवाको ज्येष्ठता निर्धारण र स्तरवृद्धि गर्ने प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।
११०. **सेवा अवधि जोडिने:** सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी लोक सेवा आयोग वा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा स्थानीय तहको कुनै कार्यालयमा नियुक्ति वा पदस्थापन भई साविकको कार्यालयबाट रमाना लिई आएमा निजले सो पदमा बहाल हुनुपूर्व गरेको सेवा अवधि निवृत्तिभरण, उपदान र बहुवाको ज्येष्ठता निर्धारण गर्ने प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।
१११. **यस ऐन बमोजिम सुविधा नपाउने:** स्थानीय तहभित्र समायोजन भएका वा लोक सेवा आयोग वा आयोगको सिफारिसमा पदपूर्ति भएको वा दफा १३६ बमोजिम पदस्थापना भएकोमा बाहेक सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहबाट कामकाज वा काजमा खटिएका कर्मचारीले यो ऐन बमोजिम हुने स्तरवृद्धि, बहुवा, उपदान, निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा पाउने छैन।

परिच्छेद-१२

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

११२. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय तहमा प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहनेछ।

(२) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(३) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रदेश प्रशासन सेवा अन्तर्गतको सामान्य प्रशासन समूहको कर्मचारीलाई

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउनेछ।

(४) प्रदेशभित्रको सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदको कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवाबाट पूर्ति नभएसम्म प्रदेश सरकारको अनुरोधमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा, समूहको पदको कर्मचारीलाई खटिएको स्थानीय तहबाटै तलब भत्ता प्राप्त गर्ने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

(५) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रदेश निजामती सेवाको कर्मचारीबाट स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत खटाउन कर्मचारी उपलब्ध नभएसम्मको लागि अर्को स्थानीय तहको सोही सरहको अधिकृत कर्मचारीलाई खटाईएको स्थानीय तहबाटै तलब भत्ता पाउने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा तोक्न सक्नेछ।

(६) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउँदा "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम एक वर्ष तथा "ख", र "ग" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा न्यूनतम दुई वर्ष अवधि तोकि खटाउनेछ।

(७) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कर्मचारी खटाउने वा तोक्ने सम्बन्धमा प्रदेश सरकारले मापदण्ड बनाई कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ।

११३. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार: प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

- (क) आफ्नो स्थानीय तहको प्रशासनिक प्रमुखको रूपमा कार्य गर्ने, गराउने,
- (ख) सभा र कार्यपालिकाको सचिवको रूपमा कार्य गर्ने,
- (ग) सभा र कार्यपालिकाको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, गराउने,
- (घ) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने, गराउने,
- (ङ) कोष तथा आर्थिक कारोबारको हिसाब तथा अभिलेख दुरुस्त राख्न लगाउने, लेखापरीक्षण गराउने तथा बेरुजु फछ्यौट गर्ने, गराउने,
- (च) आयोजनाहरूको फरफारकका लागि प्रतिवेदन तयार गरी कार्यपालिकाको बैठकमा पेश गर्ने,
- (छ) आफ्नो स्थानीय तहको चलअचल सम्पतिको संरक्षण गर्ने, लगत राख्ने तथा अघावधिक गर्ने, गराउने,
- (ज) आफ्नो कार्यालयको कामलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाई सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र प्रभावकारी बनाउने,
- (झ) आफ्नो कार्यालयमा व्यवस्थित र नियमित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्ने,

- (ज) कार्यालयमा ढिलासुस्ती, अनियमितता, अनुशासनहीनता र लापरवाही हुन नदिने,
- (ट) सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था मिलाउने,
- (ठ) सेवा प्रवाहमा निरन्तर सुधार, सृजनशीलता र नवप्रवर्तनको पहल र प्रोत्साहन गर्ने,
- (ड) अध्यक्ष वा प्रमुखको निर्देशनमा कार्यपालिका तथा सभाको बैठक बोलाउने र बैठक सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने गराउने,
- (ढ) कार्यपालिकाको निर्णय प्रमाणित गर्ने, सभा र कार्यपालिकाको निर्णयको अभिलेख सुरक्षित गर्ने,
- (ण) न्यायिक समितिबाट भएको मिलापत्र तथा निर्णय सम्बन्धी मिसिल संरक्षण गर्ने गराउने,
- (त) आफ्नो स्थानीय तहको प्रशासकीय तथा आर्थिक नियन्त्रण गर्ने,
- (थ) सार्वजनिक खरिद योजना तयार गरी खरिद सम्बन्धी कार्य गर्ने गराउने,
- (द) आवश्यकता अनुसार यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफैले सम्पादन गर्नुपर्ने काम बाहेक अन्य काम मातहतको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्ने गराउने,
- (ध) सभा वा कार्यपालिकाले वा प्रदेश सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने गराउने,
- (न) स्थानीय तहको योजना तथा कार्यक्रमको प्रगति विवरण त्रैमासिक रूपमा प्रदेशको मन्त्रालयमा पेश गर्ने,

(प) प्रचलित कानूनमा तोकिएबमोजिमका अन्य कार्य गर्ने।

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

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

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “दैनिक कार्य सञ्चालन” भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, अर्धन्यायिक प्रकृतिको कार्य र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत आफैले गर्नुपर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नुपर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनु पर्छ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आर्थिक अधिकारको प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्था भएमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

परिच्छेद-१३

विविध

११५. कर्मचारीले पाउने बिदा: (१) कर्मचारीले देहायका बिदा तोकिएबमोजिम पाउनेछ:-

- (क) भैपरी आउने र पर्व बिदा,
- (ख) घर बिदा,
- (ग) बिरामी बिदा,
- (घ) प्रसूति बिदा,
- (ङ) प्रसूति स्याहार बिदा,

- (च) किरिया बिदा,
- (छ) विवाह बिदा
- (ज) पर्यटन बिदा,
- (झ) अध्ययन बिदा,
- (ञ) असाधारण बिदा।

(२) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमका बिदा बाहेक तोकिएबमोजिमको सट्टा बिदा पाउनेछ।

(३) बिदा कर्मचारीको अधिकार नभई सहूलियतको रूपमा रहनेछ।

(४) कर्मचारीले पाउने बिदा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

११६. **बेतलवी बिदा:** (१) कुनै कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो कर्मचारीले तोकिएबमोजिम बेतलवी बिदा पाउनेछ।

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

११७. **भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले पाउने सुविधा:** यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९३ को खण्ड (ख) को उपखण्ड

(२) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ४८ बमोजिमको सञ्चय कोष, दफा ४९ बमोजिमको सावधिक जीवन बीमा र दफा ६५ बमोजिमको योगदानमूलक निवृत्तिभरण बापत जम्मा भएको रकममध्ये त्यस्तो कर्मचारीले योगदान गरेको रकम र सोको व्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

११८. **नोकरी नथामिने:** कुनै कर्मचारीले दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय पाएकोमा पुनरावेदन परी निजको सेवा पुनः स्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको

नब्बे दिनमध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको नोकरी थामिने छैन।

११९. **स्थानीय सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधा:** (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ९३ को खण्ड (ख) बमोजिम विशेष सजाय भएकोमा सो सजाय अदालतबाट बदर भई निज सेवामा पुनः बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ।

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

१२०. **आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था:** स्थानीय तहमा एक आधिकारिक ट्रेड युनियन हुनेछ र त्यसको गठन, सञ्चालन र पदाधिकारी सम्बन्धी व्यवस्था प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

१२१. **कर्मचारीको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाईको व्यवस्था:** (१) कर्मचारीले यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा वा सो सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा कारबाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो तोकिएको निकाय समक्ष तोकिएबमोजिम राख्न सक्नेछ।

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

१२२. बरबुझारथ गर्नुपर्ने: कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात बढीमा एक्काइस दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र सो बुझिलिनु पर्ने कर्मचारीले त्यस्तो म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१२३. अपाङ्गता भएको कर्मचारीको लागि विशेष व्यवस्था: (१) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई सम्भव भएसम्म उपयुक्त स्थानमा गरिनेछ।

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

१२४. स्थानीय सेवा पुरस्कार: (१) स्थानीय तहले प्रत्येक वर्ष स्थानीय तह स्थापना दिवसको दिन सेवा प्रवाहमा विशेष योगदान दिने कर्मचारीलाई तोकिएबमोजिम स्थानीय सेवा पुरस्कार प्रदान गर्न सक्नेछ।

(२) स्थानीय सेवा पुरस्कार सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१२५. स्थानीय कर्मचारी कल्याणकारी कोष: (१) स्थानीय तहले आफ्ना बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि स्थानीय कर्मचारी कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानूनबमोजिम हुनेछ।

१२६. सेवा निवृत्त कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने: (१) स्थानीय सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तिभरण पाइरहेको कर्मचारीसँग स्थानीय तहले तोकिएबमोजिम आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

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

(३) सेवा निवृत्त कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिम सेवा उपलब्ध गराए वापत स्थानीय तहले निजलाई तोकिएबमोजिमको पारिश्रमिक उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

१२७. **व्यवस्थापन परीक्षण:** (१) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको निकाय वा अधिकृतस्तरको कर्मचारीले प्रदेशभित्रका स्थानीय तहको व्यवस्थापन परीक्षण गरी सम्बन्धित स्थानीय तहको गाउँ सभा वा नगर सभालाई कार्यान्वयन एवम् सुधारको सुझाव सहित प्रतिवेदन दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम भएको व्यवस्थापन परीक्षणको प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्नु सम्बन्धित स्थानीय तहको कर्तव्य हुनेछ।

(३) मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले एक सय बीस दिनभित्र उपदफा (१) बमोजिम गरेको व्यवस्थापन परीक्षणको एकीकृत वार्षिक प्रतिवेदन प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(४) व्यवस्थापन परीक्षणको सूचक र कार्यविधि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१२८. **कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश कर्मचारी अभिलेखालयले राख्नेछ।

(२) कर्मचारी अभिलेख सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१२९. **प्रदेश सरकारसँग कर्मचारी माग गर्न सक्ने:** स्थानीय सेवाको कुनै पद रिक्त भई कामकाज गर्न बाधा परेको र तत्काल पदपूर्ति गर्न सम्भव नभएको अवस्थामा स्थानीय तहले प्रदेश सरकारलाई सम्बन्धित सेवा, समूहका कर्मचारी आयोगबाट पदपूर्ति नभएसम्मका लागि कामकाज गर्न खटाई पठाइदिन अनुरोध गर्न सक्नेछ।

१३०. **सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गरिने:** स्थानीय सेवाको स्वीकृत दरबन्दीभित्र करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई तोकिएबमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध गर्न सकिनेछ।

१३१. **कार्यालय:** (१) सेवा प्रवाहको सघनता, सुलभता र स्थानीय तहबाट प्रवाह हुने सेवालाई विशिष्टिकृत गरी प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित

स्थानीय तहले आफ्नो केन्द्र रहेको स्थानभन्दा बाहेकको उपयुक्त स्थानबाट अस्थायी वा स्थायी सेवा कार्यालय स्थापना गरी सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थान छुनौट गर्दा सेवाको सघनता, सुलभता र सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता समेतलाई अध्ययन गरी सम्बन्धित स्थानीय तहको कार्यपालिकाले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ।

१३२. एकीकृत कार्यालयबाट सेवा सञ्चालन गर्न सक्ने: स्थानीय तहले सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन एकीकृत कार्यालयबाट सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

१३३. घुम्ती सेवा वा मोबाइल सेवा सञ्चालन गर्न सक्ने: भौगोलिक विकटता र सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो स्थान वा सेवाग्राहीलाई लक्षित गरी घुम्ती सेवा वा मोबाइल सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

१३४. अधिकार प्रत्यायोजन: यस ऐन बमोजिमको कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

१३५. यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने: (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि प्रचलित सङ्घीय निजामती सेवा र स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम भए गरेका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरू यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई आएका, लोक सेवा आयोग र आयोगबाट सिफारिस भई स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका कर्मचारीको सेवाको शर्त, सुरक्षा, सुविधा तथा अन्य व्यवस्था यस ऐन बमोजिम हुनेछ।

१३६. पदस्थापनासम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) प्रदेशभित्रको एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा वा अन्य प्रदेशका स्थानीय तहबाट प्रदेशभित्रको स्थानीय तहमा यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा कम्तीमा एक वर्ष अघिदेखि कामकाज वा काज सरुवामा आई कामकाज गरिरहेको कर्मचारीले कामकाज गरिरहेको स्थानीय तहमा पदस्थापना हुन

चाहेमा यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन दिँदा पदाधिकार रहेको स्थानीय तह र कामकाज गरिरहेको स्थानीय तहको कार्यपालिकाको पदस्थापनाको लागि सहमतिको निर्णय संलग्न गर्नुपर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन पेश भएमा मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले कामकाज गरिरहेको स्थानीय तहमा पदस्थापना गर्न सक्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पदस्थापना भएको कर्मचारीले यस ऐनबमोजिमको स्तरबृद्धि, बहुवा, उपदान र निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा पाउनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको अवधिभित्र निवेदन नदिने कामकाज वा काज सुरूवा भई आएका कर्मचारीलाई कामकाजमा रहेको सम्बन्धित स्थानीय तहले एक महिनाभित्र काज फिर्ता गर्नुपर्नेछ।

१३७. नियम बनाउने अधिकार: (१) यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम बनाउँदा प्रदेश सरकारले स्थानीय सेवाका सबै सेवामा सामान्य रूपले लागू हुने वा बेगलाबेगलै सेवा वा समूहको लागि पृथक रूपले लागू हुने नियमहरू बनाउन सक्नेछ।

१३८. निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने: यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१३९. आचार संहिता: स्थानीय तहले कर्मचारीका लागि अलगगै आचार संहिता जारी गर्न सक्नेछ र त्यस्तो आचार संहिताको पालन गर्नु सबै कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

१४०. खारेज: आयोग गठन भएपछि आयोगको परामर्श नलिई स्थानीय तहबाट जारी भएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त, सुरक्षा तथा सुविधा सम्बन्धी कानून तथा सो बमोजिम भए गरेका स्तरवृद्धि र बढुवा सम्बन्धी कार्य खारेज गरिएको छ।

प्रमाणीकरण भएको मिति: २०८१/०६/२९

आज्ञाले,
उत्तम गौतम
प्रदेश सरकारको निमित्त सचिव।

आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, कर्णाली प्रदेश, सुर्खेतमा मुद्रित