

स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा व्यवस्थापन गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना: लुम्बिनी प्रदेशका स्थानीय तहका सेवालार्ई सक्षम, सुदृढ, निष्पक्ष, पारदर्शी, सेवामूलक, व्यावसायिक, मर्यादित र उत्तरदायी बनाउन स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाको शर्त सम्बन्धमा कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,
लुम्बिनी प्रदेशको प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद - १

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम "स्थानीय सेवा ऐन, २०८०" रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

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

- (क) "अख्तियारवाला" भन्नाले **दफा १८ को** उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति गर्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ।
- (ख) "कर्मचारी" भन्नाले स्थानीय सेवाको पदमा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारी सम्झनु पर्छ।
- (ग) "कार्यालय" भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालय वा निकाय सम्झनु पर्छ।
- (घ) "तलब" भन्नाले स्थानीय सेवाका कर्मचारीले मासिक रूपमा पाउने तलब र तलब वृद्धि (ग्रेड) सहितको रकम सम्झनु पर्छ।
- (ङ) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।
- (च) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नुपर्ने पति वा पत्नी, छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री, बाबु आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा विवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको सासू, ससुरालार्ई समेत जनाउँछ।
- (छ) "प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत" भन्नाले **दफा २६ बमोजिमको** प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ।
- (ज) "प्रदेश" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेश सम्झनु पर्छ।
- (झ) "प्रदेश किताबखाना" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८० को दफा २ (ज) बमोजिमको प्रदेश सरकारको कार्यालय वा निकाय सम्झनु पर्छ।
- (ञ) लोक सेवा आयोग संविधानको धारा बमोजिमको लोकसेवा आयोग
- (ट) "प्रदेश लोकसेवा आयोग" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेशको लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।
- (ठ) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ।
- (ड) "कार्यपालिका" भन्नाले गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिका सम्झनु पर्छ।
- (ढ) "मन्त्रालय" भन्नाले प्रदेशको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय सम्झनु पर्छ।
- (ण) "स्थानीय तह" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेशभित्रका गाउँपालिका वा नगरपालिका सम्झनु पर्छ।
- (त) "स्थानीय सेवा" भन्नाले दफा ३ बमोजिमका स्थानीय सेवा सम्झनु पर्छ।
- (थ) "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 ।

- (द) “स्थायी पद” भन्नाले निवृत्तिभरण वा योगदानमूलक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने र म्याद नतोकिएको स्थानीय सेवाको पद सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

स्थानीय सेवाको गठन

३. **स्थानीय सेवाको गठन:** (१) स्थानीय तहले आफ्नो स्थानीय तहमा देहाय बमोजिमका स्थानीय सेवाको गठन गर्न सक्नेछः-

- (क) स्थानीय प्रशासन सेवा,
- (ख) स्थानीय कृषि सेवा,
- (ग) स्थानीय वन सेवा,
- (घ) स्थानीय इन्जिनियरिङ्ग सेवा,
- (ङ) स्थानीय शिक्षा सेवा,
- (च) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा

(२) उपदफा (१) बमोजिमका स्थानीय सेवा अन्तर्गत तोकिए बमोजिमका समूह तथा उपसमूह रहनेछन् ।

(३) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहको विविध सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई उपदफा (१)

को खण्ड (क) बमोजिमको स्थानीय प्रशासन सेवाको विविध समूह कायम गरिनेछ ।

(४) उपदफा (२) बमोजिमका समूह तथा उपसमूहमा रहने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४. **स्थानीय सेवाका तह:** (१) स्थानीय सेवामा रहने तहहरू देहाय बमोजिम हुनेछन्:-

अधिकृत तह	सहायक तह	तहविहिन
एघारौँ	पाँचौँ	पाँचौँ
दशौँ	चौथो	चौथो
नवौँ	तेश्रो	तृतीय
आठौँ		द्वितीय
सातौँ		प्रथम
छैठौँ		

(२) स्थानीय सेवाको विभिन्न तहमा स्थानीय कार्यपालिकाबाट स्वीकृत सङ्गठन संरचना र दरबन्दी बमोजिमका पद रहनेछन् ।

- (३) उपदफा (२) बमोजिम स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदको तह तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
- (४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय सेवाको सहायक तेश्रो तहमा कुनै कर्मचारी बहाल नरहेमा सो तहको पद स्वतः खारेज हुनेछ र त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गरिने छैन ।
- तर तेश्रो तहको कर्मचारी पाँच वर्ष पूरा गरेपछि स्वतः चौथो तहमा तह वृद्धि हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ । निज सेवाबाट अवकास भएमा सो पद स्वतः खारेज हुनेछ ।
- (५) तह विहीन पदमा रहने स्तर र सोको स्तर वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-३

स्थानीय सेवाको सङ्गठन संरचना तथा पदपूर्ति

५. **सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्ने:** (१) स्थानीय तहमा स्थानीय सेवाको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सिर्जना गर्न तथा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा तोकिए बमोजिमको 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 भएमा सो को कारण र औचित्य समेत खुलाइ सो समितिले स्वीकृतको लागि स्थानीय कार्यपालिकामा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ:-

- (क) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको कार्य प्रकृति, सेवा प्रवाह र कार्यबोझ विश्लेषण,
- (ख) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहमा रहने संगठन संरचना र दरबन्दी सम्बन्धमा कुनै आधार वा मापदण्ड निर्धारण गरेको भएमा त्यस्तो आधार वा मापदण्ड,
- (ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने वित्तिय हस्तान्तरण र
- (घ) कर्मचारीको पारिश्रमिक तथा सुविधाको लागि स्थानीय तहको वित्तीय अवस्था र दीर्घकालिन दायित्व वहन गर्ने क्षमता ।

तर नयाँ पद सिर्जना गर्दा स्थानीय तहको आन्तरिक आय र राजस्व बाँडफाँटको रकमको सीमा भित्र रहने गरी प्रस्ताव गर्नुपर्नेछ ।

६. **दरबन्दी स्वीकृति:** (१) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन तथा दरबन्दीको आवश्यकता र औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी स्थानीय कार्यपालिकाले सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सिर्जना गरिने छैन ।

तर अस्थायी प्रकृतिका कार्यालय वा आयोजनाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा पाँच सदस्यीय समिति गठन गर्नुपर्नेछ ।

(३) यस ऐन बमोजिम स्थानीय तहबाट प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको तह भन्दा माथिल्लो तहको पद रहने गरी सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गरिने छैन ।

७. **दरबन्दी कायम गरिने:** (१) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई आएका पद कायम रहनेछ र सो पदमा उक्त कर्मचारी बहाल रहेसम्म सो पद खारेज हुने छैन।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि कुनै स्थानीय तहको सेवामा लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भई स्थानीय सेवाको छैठौँ तहमा नियुक्त भई कार्यरत कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र सातौँ तहमा तह वृद्धि गरिनेछ र यसरी तह वृद्धि भएका पदको जेष्ठताको गणना छैटौँ तहमा पद बहाल भएको मिति देखि गरिनेछ।

(३) साबिकका घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, दुर्गम क्षेत्र विकास समिति लगायतका निकायबाट उपदफा १ बमोजिम समायोजन भई स्थानीय तहमा कार्यरत रहेका कर्मचारीलाई समायोजन हुँदाका बखत पदावधिको जेष्ठताका आधारमा एक तह वृद्धि नभएको वा श्रेणीबाट तह मिलान नभएको भए **दफा** बमोजिम को तहमा एक पटकका लागि एक तह वृद्धि गरिनेछ। यसरी तह वृद्धि गर्दा वृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ।

(४) स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिमका साबिकका स्थानीय निकायको स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी नियुक्ति भई प्रदेशका स्थानीय तहको सोही तहको पदमा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएका र यस ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सम्म तह वृद्धि नपाएका कर्मचारी यस ऐन बमोजिमको माथिल्लो तहका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका र यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा भएका कर्मचारीलाई एक तह माथिको पदमा तह वृद्धि गरिनेछ।

तर समायोजन पश्चात स्थानीय तहले आफैँ कानून बनाइ तह वृद्धि, पदोन्नती वा बढुवा गरेको भएमा उक्त कर्मचारीलाई यस उपदफा बमोजिम तह वृद्धि गरिने छैन।

(४) उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम तह कायम गर्नको लागि माथिल्लो तहको दरबन्दी स्वतः कायम हुनेछ र त्यसरी माथिल्लो तहमा कायम भएपछि साबिकको तहको दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ।

(५) उपदफा (१), (२) र (३) बमोजिम तह कायम गरेको जानकारी अख्तियारवालाले प्रदेश लोक सेवा आयोग, मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ। यस्तो जानकारी पठाउँदा हाल कायम रहेको सम्पूर्ण कर्मचारीको दरबन्दी विवरण समेत संलग्न गरी पठाउनुपर्नेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम प्राप्त जानकारीको आधारमा प्रदेश किताबखानाले दरबन्दी मिलान तथा अद्यावधिक गर्नुपर्नेछ।

८. **पद दर्ता गर्नुपर्ने:** (१) स्थानीय तहले स्थानीय सेवाको पदको सेवा, समूह, उपसमूह तथा तह समेत खुल्ने गरी सङ्गठन संरचना स्वीकृत गर्ने वा पद सिर्जना गर्ने निर्णय भएको मितिले तीस दिनभित्र प्रदेश किताबखानामा त्यस्तो पदको कार्य विवरण सहित पद दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(२) स्थानीय तहमा रहेको विद्यमान संगठन संरचना तथा दरबन्दी यस ऐन बमोजिम मिलान गर्न संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण प्रतिवेदन सहित कर्मचारीको स्थायी दरबन्दीको विवरण यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले ६ महिनाभित्र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पद दर्ता गरेपछि प्रदेश किताबखानाले त्यसको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तह, मन्त्रालय र सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पद दर्ताको लागि प्रदेश किताबखानामा पठाउँदा स्थानीय कार्यपालिकाको निर्णयको प्रतिलिपि, प्रस्तावित सङ्गठन संरचना एवम् दरबन्दी तेरिज प्रत्येकको एक प्रति सहित तोकिएको ढाँचामा चार प्रति प्रमाणित गरी पठाउनुपर्नेछ ।

(५) कुनै नयाँ पद सिर्जना भएकोमा उपदफा (२) बमोजिम प्रदेश किताबखानाबाट पद दर्ताको जानकारी प्राप्त भएपछि मात्र यस ऐन बमोजिम त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिनेछ ।

९. **कार्यविवरण:** (१) स्थानीय तहले स्थानीय सेवाका पदको कार्यविवरण तोकिएको ढाँचामा तयार गरी लागू गर्नुपर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्यविवरणको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

१०. **पदपूर्ति:** (१) स्थानीय सेवाको पदमा देहाय बमोजिम पदपूर्ति गरिनेछ:-

तह	खुला प्रतियोगिता द्वारा	अन्तर तह प्रतियोगिता द्वारा	बढुवाद्वारा			कैफियत	
			आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन द्वारा	ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन द्वारा		
(क)	चौथो	-	-	१००%	-	-	
(ख)	पाँचौं	१००%	-	-	-	-	
(ग)	छैठौं	-	-	-	-	-	तहवृद्धि
(घ)	सातौं	५०%	१०%	-	२०%	२०%	
(ङ)	आठौं(स्वास्थ्य सेवाका चिकित्सक र कृषि सेवा अन्तर्गतको पशु चिकित्सक बाहेक)	-	-	-	-	-	तहवृद्धि
	आठौं(स्वास्थ्य सेवाका चिकित्सक र कृषि सेवा अन्तर्गतको पशुचिकित्सकको हकमा)	१००%	-	-	-	-	
(च)	नवौं (स्वास्थ्य सेवा बाहेकका सेवा)	१०%	१०%	१०%	३५%	३५%	
	नवौं (स्वास्थ्य सेवा)	२०%	१०%	३०%	४०%	-	
(छ)	दशौं	-	-	-	-	-	तहवृद्धि
(ज)	एघारौं	-	-	-	५०%	५०%	

(२) उपदफा (१) बमोजिमको चौथो तहको कर्मचारी पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेपछि स्वतः पाँचौं तहमा तह वृद्धि हुनेछ र त्यसरी तहवृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ। यसरी तह वृद्धि भएकोमा साविक चौथो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

यस उपदफा बमोजिम तहवृद्धि हुँदा दफा ११६ को खण्ड (क) को उपखण्ड (१) बमोजिम सजाय पाएकोमा एक वर्षसम्म र उपखण्ड (२) बमोजिम सजाय पाएकोमा सजायको अवधिभर र निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर तह वृद्धि गरिने छैन।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (च) मा उल्लिखित खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने अधिकृत नवौं तहको पदको लागि उम्मेदवार हुन सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गरेको र सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा वा अन्य कुनै सरकारी सेवाको अधिकृतस्तरको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष वा प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सङ्गठित संस्थाको अधिकृतस्तर वा सो सरहको पदमा कम्तीमा सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनुपर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफा प्रयोजनको लागि "प्रदेश निजामती सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवा र "स्थानीय सेवा" भन्नाले जुनसुकै प्रदेश अन्तर्गत रहेको स्थानीय तहको सेवा सम्झनुपर्छ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (च) को खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट पूर्ति हुने पदमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको उम्मेदवारको लागि कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अनुभव भएमा योग्यता पुगेको मानिनेछ।

(५) उपदफा (३) वा (४) को प्रयोजनको लागि कुनै निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव गणना हुनेछैन।

(६) उपदफा (१) बमोजिमको अन्तर तह प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा अन्य स्थानीय सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका र पूर्ति हुने पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

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

(८) उपदफा (१) बमोजिम आन्तरिक अन्तर सेवा प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदका लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरी प्रदेशको स्थानीय सेवाको सहायकस्तर पदको लागि भए एक तह मुनिको पदमा तीन वर्ष र अधिकृतस्तर पदको हकमा चार वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमता मूल्याङ्कन एवम् जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह मुनिको पदमा बहाल रहेका बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा गरेका स्थानीय सेवाका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

तर कुनै सेवाको अधिकृतस्तर नवौं तह वा सोभन्दा माथिको पदमा सो सेवा अन्तर्गतका जुनसुकै समूह वा उपसमूहका एक तह मुनिको पदमा बहाल रहेका र बढुवाको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पूरा गरेका स्थानीय सेवाका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन्।

(१०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएमा त्यस्तो पदमध्ये अधिकृतस्तर नवौं तहको पदमा सोही वर्ष आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा र अन्य पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ ।

(११) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनुपूर्वको सम्बन्धित पदको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ ।

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

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

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

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायका पद रिक्त भएमा स्थायी पद पदपूर्ति गरिने छैनः-

(क) सहायक पाँचौं तहको कम्प्युटर अपरेटर पद र सहायक चौथो तहको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद,

(ख) सवारी चालक, इलेक्ट्रिसियन, कार्यालय सहयोगी, चौकीदार, स्वीपर, प्लम्बर, माली, सरसफाइ गर्ने कर्मचारी र यस्तै काम गर्ने अन्य पदमा ।

(१४) उपदफा (१३) बमोजिमका पदबाट सम्पादन गरिने कार्यमध्ये कम्प्युटर अपरेटर, सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी र चौकीदारको पदबाट सम्पादन हुने कामको लागि दरबन्दीभित्र रही व्यक्तिसँग करार गरी सेवा करारमा र इलेक्ट्रिसियन, प्लम्बर र यस्तै काम गर्ने अन्य पदका दरबन्दीभित्र नपर्ने पदमा संस्था करार गरी सेवा करारबाट सम्पादन गराउन सकिनेछ ।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिम संस्थासँग सेवा करार गर्दा दिइने पारिश्रमिक नेपाल सरकारले श्रमिकको लागि निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम नहुने गरी सम्बन्धित स्थानीय कार्यपालिकाले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

(१६) उपदफा (१) को खण्ड (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय सेवाको चौथो तहको पदबाट पाँचौं तहमा बढुवा हुने सम्भावित उम्मेदवार नभएमा बढुवा हुने प्रतिशतलाई खुला तर्फ गणना गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।

(१७) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवाको छैठौं तहको पद जुनसुकै कारणले रिक्त भएमा त्यस्तो पद स्वतः पाँचौं तहमा कायम हुनेछ ।

(१८) स्थानीय सेवाका देहायका पद रिक्त भएमा देहाय बमोजिमका पद रिक्त मानी पदपूर्ति गरिनेछः-

(क) पाँचौं वा छैठौं तहको कुनै पद रिक्त भएमा पाँचौं तह

(ख) चिकित्सक बाहेक सातौं वा आठौं तह रिक्त भएमा सातौं तह

(ग) चिकित्सक आठौं तह रिक्त भएमा सोही तह

(घ) नवौं वा दशौं तह रिक्त भएमा नवौं तह

(ङ) एघारौं तह रिक्त भएमा सोही तह

(१९) प्रदेश लोक सेवा आयोगले यस ऐन बमोजिम पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्दा सहायकस्तरमा सम्बन्धित स्थानीय तह र अधिकृतस्तरमा प्रदेश भरिका स्थानीय तहको रिक्त पदलाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्नेछ ।

(२०) स्थानीय सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था यस ऐनको अधीनमा रही प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

११. **समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन नपाउने:** सङ्घीय निजामती सेवा वा जुनसुकै प्रदेश वा जुनसुकै स्थानीय सेवाको समान तहको पदमा कार्यरत रहेको कुनै कर्मचारी स्थानीय सेवाको खुला वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने तह वा पदको समान तहमा प्रतिस्पर्धा गर्न वा उम्मेदवार हुन पाउने छैन ।

१२. **पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) स्थानीय सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा ९ को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ:-

(क) खस आर्य महिला	पन्ध्र प्रतिशत
(ख) आदिवासी/जनजाति	अठार प्रतिशत
(ग) मधेशी	सोह प्रतिशत
(घ) दलित पहाडी तथा मधेशी	पन्ध्र प्रतिशत
(ङ) थारु	चौध प्रतिशत
(च) विपन्न खस आर्य	सात प्रतिशत
(छ) मुस्लिम	सात प्रतिशत
(ज) अपाङ्गता भएका व्यक्ति	तीन प्रतिशत
(झ) पिछडिएको वर्ग/क्षेत्र सीमान्तकृत लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक	पाँच प्रतिशत

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि

क. “पिछडिएको वर्ग/ क्षेत्र” भन्नाले प्रदेश सरकारले मानव विकास सूचकाङ्क समेतमा आधारित भई प्रत्येक पाँच वर्षमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको वर्ग/क्षेत्र सबैभन्दा पछाडि परेका अन्तिमबाट क्रमशः पाँचवटा स्थानीय तह सम्झनु पर्छ ।

ख. सीमान्तकृत भन्नाले प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको आर्थिक सामाजिक र शैक्षिक रूपले पछाडी पारिएका सीमान्तकृत तथा अल्पसंख्यक जाति सम्झनु पर्छ ।

ग. आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम गरिवीको परिचय पत्र प्राप्त गरेका वा त्यसरी परिचय पत्रको व्यवस्था नभएसम्मको लागि कानून बमोजिम स्थानीय तहले सिफारिस गरेको तोकिए भन्दा कम वार्षिक आय भएका खस आर्य समुदायका नागरिक सम्झनु पर्छ ।

घ. लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यकको परिचय पत्र प्राप्त व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विशेष सुविधा सेवा अवधि भरमा एक व्यक्तिले सहायकस्तरमा एक पटक र अधिकृतस्तरमा एक पटक मात्र लिन पाउनेछ ।

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

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

(५) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हैसियतमा सो समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न चाहने उम्मेदवारले बुझाउने दरखास्तको साथमा प्रचलित कानून बमोजिमको अपाङ्गताको परिचयपत्रको प्रतिलिपि समेत पेश गर्नुपर्नेछ।

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

(७) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घाताङ्क (फ्रयाक्सन) आएमा त्यस्तो घाताङ्क जुन समूहको हकमा घाताङ्क आएको हो सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा क्रमशः सदैँ जानेछ।

(८) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रदेश सरकारले हरेक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नुपर्नेछ।

(९) उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिशत अनुसार पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

१३. पदपूर्तिको माग गर्नुपर्ने: (१) स्थानीय सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा त्यस्तो पद रिक्त भएको मितिले एक महिनाभित्रमा पद रिक्त भएको सूचना सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोग र मन्त्रालयलाई दिनुपर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने कर्मचारी वा पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

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

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

१४. प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्नुपर्ने: (१) स्थानीय तहको स्वीकृत सङ्गठन संरचना अनुसार स्थायी पदपूर्ति गरिने पदमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) विपरीत नियुक्ति गरेका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा सम्बन्धी दायित्व त्यस्तो कर्मचारी नियुक्त गर्ने पदाधिकारीले नै व्यहोर्नु पर्नेछ।

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको व्यक्तिलाई अख्तियारवालाले नियुक्ति गर्नेछ।

१५. कागजात उपलब्ध गराउनु पर्ने: प्रदेश लोकसेवा आयोगले स्थानीय सेवाको कर्मचारीको सिफारिस, नियुक्ति, पदस्थापना जस्ता कर्मचारीसँग सम्बन्धित रहने जुनसुकै कागजात माग गर्दा उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत तथा अन्य पदाधिकारीको कर्तव्य हुनेछ।

१६. पदपूर्तिमा बन्देज: (१) स्थानीय सेवाको पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने

छैन।

१७. ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने: (१) यस ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवाका कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत वा यस ऐन बमोजिम तोकिएको अवधिभित्र पदपूर्तिको लागि माग नगरी कसैले ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्त व्यक्तिले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

१८. नियुक्ति र पदस्थापन गर्ने अधिकारी: (१) स्थानीय सेवाको सातौँ तह र सो भन्दा माथिल्लो तहको पदमा सम्बन्धित स्थानीय कार्यपालिका र अन्य तहको पदमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति र पदस्थापन गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम छैठौँ तहदेखि माथिको तहमा गरिएको नियुक्तिको सूचना सम्बन्धित स्थानीय तहले हरेक आर्थिक वर्षको अन्त्यमा आफ्नो स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(३) प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस भई सम्बन्धित स्थानीय तहमा गएका कर्मचारीलाई नियुक्ति दिने अधिकारीले यथाशिघ्र नियुक्ति दिनुपर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भई आएको व्यक्तिलाई नियुक्ति दिने जिम्मेवारी भएको व्यक्ति वा पदाधिकारीले नियुक्ति दिन इन्कार वा ढिला गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पर्न गएको क्षति त्यस्तो नियुक्ति दिनुपर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीको प्रचलित सेवा शर्त एवम् सुविधा सम्बन्धी कानूनले प्रदान गरेको सेवा सुविधाबाट भराइदिनु पर्नेछ।

१९. उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता: देहायको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

- (क) सहायकस्तर पाँचौँ तहसम्मको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ख) अधिकृत सातौँ तह वा सोभन्दा माथिको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएको,
- (ग) पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतीस वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा चालीस वर्ष उमेर पूरा भएको, तर,
 - (१) सङ्घीय निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, प्रदेश निजामती सेवाका स्थायी कर्मचारी, समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय सेवामा समायोजन भएका तथा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा जुनसुकै स्थानीय तहको स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन।
 - (२) स्थानीय सेवाको नवौँ तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगितामा पैंतालीस वर्ष उमेर ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।
- (घ) स्थानीय तहको स्वीकृत स्थायी दरबन्दी मध्ये पदपूर्ति गर्नुपर्ने रिक्त दरबन्दीमा यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म अस्थायी सेवामा अविच्छिन्न रूपमा कार्यरत रहेका र न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत पहिलो वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम सञ्चालन हुने खुला विज्ञापनको परीक्षामा एकपटकको लागि सामेल हुन उमेरको हदम्याद लाग्ने छैन। तोकिए बमोजिमको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता हासिल नगरेको,
- (ङ) भविष्यमा जुनसुकै सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको,
- (च) गैर नेपाली नागरिक,

- (छ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको, र
- (ज) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको ।

२०. **अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) स्थानीय सेवाको कुनै रिक्त पदमा वा स्थानीय तहबाट दफा ६ बमोजिम स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा अस्थायी रूपमा कर्मचारी नियुक्त गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

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

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

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय तहले त्यस्तो नियुक्ति गरेको मितिले सात दिनभित्र मन्त्रालयलाई दिनुपर्नेछ ।

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

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

- (क) आफ्नो पदमा कामकाज गरी रहँदासम्म,
- (ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म,
- (ग) बिदामा रहेको अवधिभर,
- (घ) निलम्बनमा रहेको अवधिभर,
- (ङ) अर्को पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको अवधिभर,
- (च) काजमा खटिएको अवधिभर ।

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

- (क) लामो बिदामा रहेकोमा,
- (ख) निलम्बन भएकोमा,
- (ग) सेवा समूह अनुसारको पद वा दरबन्दी नभई फाजिलमा रहेमा वा कुनै काममा खटाएमा ।
- (घ) अन्यत्र काजमा खटिएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्नुपर्ने भएमा ।

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

२२. **निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने:** (१) स्थानीय सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको

ढाँचामा निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश नगरी निजलाई स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति गरिने छैन।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्र तोकिएको सरकारी चिकित्सकबाट प्रमाणित भएको हुनुपर्नेछ।

२३. **शपथ ग्रहण:** स्थानीय सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भएको कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ।

२४. **परीक्षणकाल:** (१) स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा एक वर्ष परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई परीक्षण काल भुक्तान गरिसके पश्चात् सेवालालाई अविच्छिन्न राखी अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षण कालमा राखिने छैन।

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

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

२५. **स्थानीय कर्मचारीको अभिलेख:** (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख प्रदेश किताबखानाले राख्नेछ।

(२) कर्मचारीले आफू नियुक्ति भएको एक महिनाभित्र तोकिए बमोजिमको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) फाराम भरी कार्यालयबाट प्रमाणित गरी प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) राष्ट्रिय किताबखानामा अभिलेख दर्ता नरहेका कर्मचारीको सम्बन्धमा प्रदेश किताबखानाले आवश्यक व्यवस्थापन गर्नेछ।

(४) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई सिटरोल प्राप्त हुन नसकेका कर्मचारीले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश किताबखानाबाट उपदफा (२) बमोजिमको सिटरोल फाराम भरी सङ्केत नम्बर प्राप्त गर्नुपर्नेछ।

(५) स्थानीय कर्मचारीको अभिलेख सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-४

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

२६. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत:** (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाअन्तर्गत प्रदेश प्रशासन सेवा, सामान्य प्रशासन समूहको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाउनेछ।

(३) प्रदेशभित्रको सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदको कर्मचारी प्रदेश सेवाबाट पूर्ति नभएसम्म प्रदेश सरकारको अनुरोधमा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा समूहको पदको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ।

(४) मन्त्रालयले प्रदेश निजामती सेवाको कर्मचारीबाट स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत खटाउन कर्मचारी उपलब्ध नभएसम्मको लागि अर्को स्थानीय तहको सोही सरहको अधिकृत कर्मचारीलाई खटाइएको स्थानीय तहबाटै तलब भत्ता प्राप्त गर्ने गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा तोक्न सक्नेछ।

(५) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कर्मचारी खटाउने वा तोक्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२७. **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 आर्थिक बाहेकको अन्य दैनिक प्रशासनिक कार्य गर्ने अधिकार हुनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आर्थिक अधिकारको प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्था भएमा कानून अनुसार हुनेछ।

२८. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार:** यस ऐन बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

- (क) 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) आयोजनाहरूको फरफारखका लागि प्रतिवदेन तयार गरी कार्यपालिकाको बैठकमा पेश गर्ने,
- (च) कोष तथा आर्थिक कारोबारको हिसाब तथा अभिलेख दुरुस्त राख्न लगाउने, लेखापरीक्षण गराउने तथा बेरुजु फछ्यौट गर्ने, गराउने,
- (छ) आफ्नो स्थानीय तहको चलअचल सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने, लगत राख्ने तथा अद्यावधिक गर्ने, गराउने,
- (ज) आफ्नो कार्यालयको कामलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र पारदर्शी बनाई सेवा प्रवाहलाई सरल, सही र प्रभावकारी बनाउने,
- (झ) कार्यालयमा ढिलासुस्ती, अनियमितता, अनुशासनहीनता र लापरवाही हुन नदिने,
- (ञ) आफ्नो कार्यालयमा व्यवस्थित र नियमित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्ने,
- (ट) सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था मिलाउने,
- (ठ) सेवाप्रवाहमा निरन्तर सुधार, सिर्जनशीलता 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 राख्ने,
- (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, र

(ध) सभा वा कार्यपालिका वा प्रदेश सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने ।

परिच्छेद-५

सरुवा, तह वृद्धि तथा बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था

२९. अन्तर स्थानीय तह सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) स्थानीय तहमा कम्तीमा दुई वर्ष सेवा गरेका कर्मचारीलाई प्रदेशभित्रका कुनै स्थानीय तहमा मन्त्रालयले सरुवा गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सरुवा गर्दा स्थानीय तहको दोहोरो सहमतिमा एकपटकमा सम्बन्धित स्थानीय तहको दरबन्दीको सत्तरी प्रतिशत कर्मचारी कायम राखी सरुवा गर्नुपर्नेछ ।

(३) एक पटक सरुवा भएको कर्मचारीलाई अर्को दुई वर्षसम्म सरुवा गरिने छैन ।

(४) सरुवा भएको कर्मचारीलाई हाजिर गराउनु अख्तियारवालाको कर्तव्य हुनेछ ।

(५) एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा गरिने सरुवा सम्बन्धी अन्य मापदण्ड तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम सरुवा गर्दा अनिवार्य अवकाश हुन दुई वर्षभन्दा कम अवधि रहेको कर्मचारीको सामान्यतया सरुवा गरिनेछैन ।

(७) स्थानीय तहको कर्मचारीको सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३०. समायोजन भएका कर्मचारीको ज्येष्ठताको गणना: (१) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको ज्येष्ठता समायोजन हुनुपूर्वको साबिकको सेवा समूहको तहको पदमा स्थायी नियुक्ति पाएको मितिबाट कायम हुने गरी गणना गरिनेछ ।

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

३१. तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था: (१) तह वृद्धि हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा भएका, पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत पन्चानबने प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका, सो अवधिमा निलम्बन वा विभागीय सजाय नपाएका र देहाय बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तह वृद्धि गरिनेछ:-

क्र. स.	हाल को तह	तह वृद्धि हुने तह	न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता	
			स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य स्थानीय सेवा	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
१	पाँचौं	छैठौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाण पत्र तह वा कक्षा १२ उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता
२	सातौं	आठौं	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता

३	नवौं	दशौं	सेवासमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता
---	------	------	---	--

(२) तह वृद्धि गर्दा प्रत्येक वर्षको श्रावण एक गते र माघको एक गतेदेखि लागू हुने गरी गर्नुपर्नेछ।

तर समायोजन ऐन बमोजिम समायोजनका क्रममा एक तह वृद्धि नपाएका वा समायोजन पश्चात सम्बन्धित स्थानीय तहबाट तह वृद्धि नभएका र तोकिएको योग्यता पुगेका कर्मचारीलाई यस ऐन प्रारम्भ भएपछि १ महिना भित्र तह वृद्धि गर्नुपर्नेछ।

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

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

यसरी तह वृद्धि भई रिक्त रहेको तहको पद रिक्त मानी लोक सेवा आयोगमा पदपूर्ति माग गरिने छैन। अन्यथा गरिएमा त्यस्तो कार्यालयको प्रमुखलाई विभागीय कारवाहि गरिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा कर्मचारीले खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी हुने भएमा खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ।

(६) उपदफा १ बमोजिमको तह वृद्धि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ र त्यसरी गरिएको तह वृद्धिको जानकारी निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना, मन्त्रालय र प्रदेश लोकसेवा आयोगलाई दिनुपर्नेछ।

३२. बढुवाको लागि न्यूनतम् सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता: (१) बढुवा हुने पदभन्दा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको

तल्लो पदमा देहाय बमोजिमको न्यूनतम् सेवा अवधि, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अङ्क र शैक्षिक योग्यता पुगेको कर्मचारी स्थानीय सेवाका देहायका तह र पदमा कार्यक्षमता तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन्:-

बढुवा हुने पद	बढुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता		कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन अङ्क
		स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य स्थानीय सेवा	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा	
अधिकृत एघारौं	अधिकृत दशौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानुनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता	पछिल्लो पाँच वर्षको औसत न्यूनतम् पन्चानब्बे प्रतिशत
अधिकृत नवौं	अधिकृत आठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानुनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता	पछिल्लो पाँच वर्षको औसत न्यूनतम् पन्चानब्बे प्रतिशत
अधिकृत सातौं	अधिकृत छैठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानुनले तोकेको न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता	पछिल्लो पाँच वर्षको औसत न्यूनतम् पन्चानब्बे प्रतिशत

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा र साविकको स्थानीय निकायबाट स्थानीय तहको सेवामा समायोजन भई आएका कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) बमोजिम बढुवाका लागि सेवा अवधि गणना गर्दा निजको यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि भएको वा नभएको दुवै अवस्थामा समायोजन हुनुपूर्वको सेवा अवधि समेत जोडी गणना गरिनेछ ।

(३) यस ऐन बमोजिम सातौं, नवौं र एघारौं तहको पदमा बढुवा गर्दा प्रदेशभित्र रहेका स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीलाई आधार मानी बढुवा गरिनेछ ।

(४) स्थानीय तहको प्रशासन सेवा र शिक्षा सेवाको नवौं तह वा सो भन्दा माथिल्लो तहको पदमा बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि त्यस्ता सेवा तथा त्यस अन्तर्गतका समूह वा उपसमूहको पदलाई एकै क्लष्टर कायम गरी प्रशासन सेवा र शिक्षा सेवा तथा त्यस अन्तर्गतका समूह वा उपसमूहको आठौं तहको पदमा कार्यरत कर्मचारी यस ऐन बमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् ।

(५) यस दफा बमोजिम कर्मचारीको बढुवा गर्ने प्रयोजनको लागि सम्बन्धित सेवा समूहमा ज्येष्ठता कायम गर्दा स्थानीय तहमा समायोजन भई पहिले हाजिर भएको कर्मचारीलाई पहिले र पछि समायोजन भई पछि हाजिर भएको कर्मचारीलाई क्रमशः पछि बढुवा गरिनेछ ।

३३. कर्मचारी बढुवाको योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहको पदमा कम्तीमा दश वर्षसम्म बहाल रहेका दशौं तह वा सोभन्दा मुनिका कर्मचारीको दफा ८० बमोजिम अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ ।

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

३४. बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने वा तह वृद्धि रोक्का हुने: यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय तहको कर्मचारी देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर बढुवा वा तहवृद्धिको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन र उक्त अवधिभर निजको तह वृद्धि समेत रोक्का गरिनेछः-

- (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,
- (ख) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,
- (ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर,
- (घ) दफा ३७ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्षको अवधिभर,
- (ङ) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको हकमा प्रचलित कानून बमोजिम गठन भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता निलम्बन भएको भए त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर ।

३५. बढुवा समिति: (१) स्थानीय सेवाको पदमा बढुवाको सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछः-

(क) नवौं, दशौं र एघारौं तहको पदको लागि:

- | | |
|--|------------|
| (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष | अध्यक्ष |
| (२) प्रमुख सचिव | सदस्य |
| (३) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ | सदस्य |
| (४) मन्त्रालयको प्रशासन हेर्ने प्रदेश सचिव | सदस्य-सचिव |

(ख) छैटौं, सातौं र आठौं तहका पदको लागि:

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको

(२) सेवा सञ्चालन गर्ने प्रदेश मन्त्रालयका प्रदेश सचिव

सदस्य

(३) अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ

सदस्य

(४) मन्त्रालयको प्रशासन विषय हेर्ने प्रदेश सचिव

सदस्य-सचिव

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

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

(४) बढुवा समितिले बढुवा नामावली प्रकाशन गर्दा बढुवाको लागि आवदेन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(५) बढुवा समितिले आवदेन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले तीन महिनाभित्र बढुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ हुन भन्दा अघि नै लोकसेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट चौथो, पाँचौं र छैटौं तहका पदहरूमा बढुवाका लागि प्रतिशत निर्धारण भईसकेका उम्मेदवारहरूको बढुवाको लागि उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिमको समितिले बढुवाको कार्य सम्पन्न गर्न सक्नेछ।

३६. **बढुवाको उजुरी:** (१) दफा ३५ बमोजिमको समितिले गरेको बढुवामा चित्त नबुझेने कर्मचारीले त्यस्तो बढुवा सिफारिस गरेको मितिले पैंतिस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी झुट्टा ठहरिएमा उजुरी पछि हुने बढुवा त्यस्तो उजुरीकर्ताको दुई अङ्क घटाउन सक्नेछ।

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

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

३७. **सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद लगातार दुई वर्षसम्म पूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नुपर्ने भएमा स्थानीय तहले कार्यपालिकाको निर्णय बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

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

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

(४) यस दफामा व्यवस्था भएबमोजिम बाहेक स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

३८. **भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण:** स्थानीय तहमा रहने दरबन्दी, सरुवा तथा भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा गरेबापतको अङ्क प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेशभित्रको स्थानीय तहको भौगोलिक क्षेत्र तोकिए बमोजिम वर्गीकरण गरिनेछ।

३९. **प्रदेश सरकारले काजमा खटाउन सक्ने:** स्थानीय तहले कर्मचारीको अभाव भएको भनी निश्चित उद्देश्य र अवधिको लागि कुनै कर्मचारी माग गरेमा प्रदेश सरकारले सोही प्रयोजनको लागि स्थानीय तहबाटै तलब भत्ता खाने गरी प्रदेश निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवा समूहको कर्मचारीलाई तोकिएबमोजिम काजमा खटाउन सक्नेछ।

४०. **सरुवा एवम् काज खटाउने अधिकार:** (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई आफ्नो स्थानीय तहभित्र सरुवा गर्ने अधिकार सम्बन्धित स्थानीय तहले तोकेको मापदण्ड बमोजिम अख्तियारवालालाई हुनेछ।

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

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

४१. **तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिने:** (१) तह वृद्धि वा बढुवा भई तह वृद्धि वा बढुवाको नियुक्ति लिन नपाउँदै निलम्बनमा परेका कर्मचारीको तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिनेछ।

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

४२. **कार्यक्षमताको आधारमा हुने बढुवाको आधार:** (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल 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) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत	पन्ध्र अङ्क
(घ) शैक्षिक योग्यता बापत	बाह्र अङ्क
(ङ) तालिम बापत	तीन अङ्क

(३) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत अङ्क विभाजन सम्बन्धित पालिकाले गर्नेछ।

(४) 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।

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

४३. **कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन:** (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्दा देहायको मूल्याङ्कनकर्ताले तोकिए

बमोजिमको ढाँचाको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्नुपर्नेछः-

क्र.सं.	कर्मचारी	मूल्याङ्कनकर्ता	
		सुपरीवेक्षक	पुनरावलोकनकर्ता
१.	सहायक तहको कर्मचारीको लागि	कम्तीमा सातौं तहको अधिकृत कर्मचारी	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी
२.	अधिकृतस्तर छैटौं वा सो भन्दा माथिको कर्मचारीको लागि	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

द्रष्टव्यः एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी उपलब्ध हुन नसकेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको हैसियतले मूल्याङ्कन गर्नेछ ।

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

- | | |
|--|-------------|
| (क) सुपरीवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम् | पच्चीस अङ्क |
| (ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिनसक्ने अधिकतम् | दश अङ्क |
| (ग) पुनरावलोकन समितिले | पाँच अङ्क |

(३) सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ताले कर्मचारीको कार्यसम्पादन बापत अङ्क दिँदा यस दफा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनुपर्नेछ ।

(४) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वार्षिक रूपमा गरिनेछ ।

(५) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक निकायले आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेश गर्नुपर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटी र वेबसाइटमा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।

(६) प्रत्येक कर्मचारीले प्रत्येक आर्थिक वर्षको साउन सात गतेभित्र आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तीन प्रति भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिमको अवधिभित्र मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएका फारामहरूलाई सुपरीवेक्षकले साउन मासान्तभित्र मूल्याङ्कन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ । पुनरावलोकनकर्ताले प्रत्येक आर्थिक वर्षको भदौ पन्ध्र गतेभित्र पुनरावलोकन गरिसक्नु पर्नेछ । यसरी मूल्याङ्कन भएको फारामलाई कार्यालयले एक एक प्रति मन्त्रालय र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाई बाँकी एक प्रति सम्बन्धित स्थानीय तहमा राख्नुपर्नेछ ।

(८) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने समयवधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा वा प्रसूति बिदामा बस्नु परेमा त्यसरी जानुभन्दा वा प्रसूति बिदामा बस्नु भन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनुपर्नेछ । त्यसरी दर्ता भएको

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित समयमा नै दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नुपर्नेछ ।

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

(१०) प्रत्येक वर्ष कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भईसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क निजले निवदेन दिई माग गरेमा सम्बन्धित कार्यालयले जानकारी दिनुपर्नेछ ।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सोको ठोस आधार र कारणसहित सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ । त्यसरी उजुरी गरेकोमा त्यस्तो अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ ।

तर प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत नै पुनरावलोकनकर्ता भएको मूल्याङ्कनमा चित्त नबुझेले उजुरी गर्दा प्रमुख सचिव समक्ष उजुरी गर्नुपर्नेछ । त्यसरी उजुरी गरेकोमा उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानबिन गर्न, गराउन सक्नेछ र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ ।

(१२) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत सुपरीवेक्षक 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) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको लागि अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्य सम्पादन 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 जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनपातमा नै 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 बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ ।

(१४) समायोजन ऐन बमोजिम अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा यो ऐन प्रारम्भ भए पश्चात् यसै ऐन बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिनेछ ।

(१५) एघारौं तहका कर्मचारीको तोकिए बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिनेछ ।

(१६) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था मन्त्रालयले समय समयमा तोके बमोजिम हुनेछ।

४४. **ज्येष्ठताको गणना:** कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको लागि तीन अङ्क प्रदान गरिनेछ:-

तर,

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

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

४५. **भौगोलिक क्षेत्रको विभाजन:** (१) कर्मचारीलाई यस ऐन बमोजिम विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत सोह अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ:-

(क) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.० का दरले,

(ख) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.२५ का दरले,

(ग) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क १.५० का दरले,

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

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

(४) अध्ययन बिदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ।

(५) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भए तापनि उपदफा (३) बमोजिमको अवधिसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहमा हाजिर नहुने कर्मचारीको सो अवधि बापतको भौगोलिक अङ्क गणना गरिने छैन।

तर कुनै कर्मचारीलाई स्थानीय तहले हाजिर नगराएको पुष्टी भएमा जुन भौगोलिक क्षेत्र भएको कार्यालयमा हाजिर भएको हो सोही भौगोलिक क्षेत्र बापतको अङ्क उपदफा (३) को अवधिको आधारमा प्रदान गरिनेछ।

४६. **शैक्षिक योग्यता र तालिमको मूल्याङ्कन:** (१) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा सेवाको सम्बन्धित पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत एकमुष्ट नौ अङ्क र सेवा प्रवेशको निमित्त तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उप-समूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत एकमुष्ट तीन अङ्क दिइनेछ। सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ।

(२) अधिकृत नवौँ तह वा सो सरह वा सोभन्दा माथिको तहमा बढुवाको लागि पनि अधिकृत सातौँ तह वा सो

सरहको सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम् शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम् शैक्षिक योग्यता मानिनेछ ।

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

(४) कर्मचारीलाई तालिमको अङ्क दिँदा तीस कार्यदिन वा सो सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिम बापत अङ्क दिइनेछ । तालिमको अङ्क गणना गर्दा जुन तहमा छँदा तालिम लिएको हो सोही तह भन्दा एक तह माथिको पदमा बढुवाको लागि मात्र गणना गरिनेछ ।

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

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

(७) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था मन्त्रालयले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

४७. ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवा: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा समितिले ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा बढुवा हुने पदभन्दा मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएका उम्मेदवारलाई देहाय बमोजिमको आधारमा सिफारिस गरिनेछ:-

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

(ख) अधिकृत नवौं वा सो भन्दा माथिको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह वा सो सरहको तथा सातौं तहको पदको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

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

(घ) हाल बहाल रहेको तहको पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत दफा ४५ बमोजिम पूरा अङ्क प्राप्त गरेको ।

(ङ) खण्ड (घ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापत पूरा वा बढी अङ्क प्राप्त गरेको कर्मचारी भन्दा स्थानीय सेवामा रहेको अन्य कर्मचारी सेवा अवधिको आधारमा ज्येष्ठ रहेछ भने त्यस्तो ज्येष्ठ कर्मचारीलाई सम्भाव्य उम्मेदवार कायम गरी बढुवा गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ङ) बमोजिमको सम्भाव्य उम्मेदवार बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारीको ज्येष्ठता सोही उपदफा बमोजिम बढुवा हुने अन्य कर्मचारी भन्दा पछि हुने गरी कायम गरिनेछ ।

(३) यस दफा बमोजिम गरिने बढुवाको कारबाही सम्पन्न गरी सिफारिस गरेपछि कार्यक्षमताको

मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको सिफारिस गर्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद-६

तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

४८. **तालिम सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) प्रदेश सरकारले आवश्यकता अनुसार स्थानीय तहको कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि सेवा प्रवेश एवम् सेवाकालीन तोकिए बमोजिमका तालिमको व्यवस्था गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुनै कर्मचारीलाई के-कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्नुको साथै त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन तालिम प्रदान गर्ने निकायमा आवश्यक पहल गर्नुपर्नेछ ।

(३) स्थानीय तहका कर्मचारीको सीप र क्षमता वृद्धिको लागि दिइने तालिम सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रदेश निजामती कर्मचारीलाई लागू भए सरह हुनेछ ।

४९. **तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण:** (१) स्थानीय तहले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सोसम्बन्धी विवरण तयार गर्नुपर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

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

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

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण प्राप्त भएपछि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणका लागि विषयगत आधारमा सङ्ख्या किटान गरी त्यसको विवरण कार्यालयले उपदफा (३) बमोजिमको समितिमा पेश गर्नुपर्नेछ ।

(३) स्थानीय तहले जुनसुकै निकायमा प्राप्त भएका तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको बाँडफाँट गर्न तोकिए बमोजिमको समिति रहनेछ ।

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

(५) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले विषयवस्तु, आवश्यकता र औचित्य हेरी उपदफा (४) बमोजिम वैदेशिक तालिम, अध्ययन, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँट गर्दा सबै सेवा, समूह वा उपसमूहका स्थानीय सेवाको कर्मचारी बीच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नुपर्नेछ ।

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

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

(८) वैदेशिक तालिम, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँटको अन्य व्यवस्था प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

५०. **तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने न्यूनतम सेवा अवधि:** स्थानीय तहको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उक्त अवधिको न्यूनतम दोब्बर अवधिसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहमा अनिवार्य रूपले सेवा गर्नुपर्नेछ ।

५१. **कबुलियतनामा गर्नुपर्ने:** (१) कुनै कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानु अघि दफा ५० बमोजिमको सेवा गर्ने गरी तोकिए बमोजिमको ढाँचामा कबुलियतनामा 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 कबुलियतनामा अनुसार सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा कबुलियतनामा गरेको अवधिको आखिरी तलब तथा भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुल उपर गरिनेछ ।

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

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

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

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

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ५० बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिनेछैन ।

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

परिच्छेद-७

हाजिरी र बिदा

५२. **सार्वजनिक बिदा:** कर्मचारीले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र सम्बन्धित स्थानीय तहले समय समयमा प्रदान गरेका सार्वजनिक बिदा पाउनेछ ।

५३. **भैपरी आउने र पर्व बिदा:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा छ दिन र पर्व बिदा छ दिन गरी जम्मा बाह्र दिन

लिन पाउनेछ ।

(२) भैपरी आउने र पर्न बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) भैपरी आउने र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन सकिनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “आधा दिन” भन्नाले दैनिक कार्यालय समयको आधा समय सम्झनु पर्छ ।

(४) एक वर्षको भैपरी आउने र पर्व बिदा सञ्चित गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन ।

(५) मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि बिदा दिने अधिकारीले भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

तर यसरी भैपरी आउने र पर्व बिदाको स्वीकृत दिएकोमा बिदा दिने अधिकारीले सोको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

५४. घर बिदा: (१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको बाह्र दिनको एक दिनका दरले घर बिदा पाउनेछ ।

स्पष्टीकरण: यो उपदफाको प्रयोजनको लागि “काम गरेको अवधि” भन्नाले सो अवधिभित्र लिएको भैपरी आउने र पर्व बिदा, बिरामी बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्युसंस्कार बिदा, सट्टा बिदा, अतिरिक्त सेवा बिदा र सार्वजनिक बिदा समेतलाई जनाउँनेछ ।

(३) घर बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(४) कर्मचारीले आफूले पकाएको घर बिदा एक सय असी दिनसम्म सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ ।

(५) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको घर बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाइ आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(६) सञ्चित रहेको घर बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित घर बिदा बापतको रकम निजको हकवालाले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(७) घर बिदा, अध्ययन बिदा वा असाधारण बिदामा बसेका कर्मचारीले सो अवधिभरको घर बिदा पाउने छैन ।

५५. बिरामी बिदा: (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन बिरामी बिदा पाउनेछ ।

(२) बिरामी बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) कर्मचारी अशक्त बिरामी भई सञ्चित बिरामी बिदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी बिरामी बिदा दिन सकिनेछ ।

(४) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिई बसेको अवधिभर बिरामी बिदा पाउने छैन ।

(५) सात दिनभन्दा बढी अवधिको बिरामी बिदाको माग गर्ने कर्मचारीले नेपाल मेडिकल काउन्सिलमा दर्ता भएको चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेस गर्नुपर्नेछ ।

तर त्यस्तो प्रमाणपत्र पेस गर्न साधारणतया सम्भव थिएन भन्ने बिदा दिने अधिकारीलाई विश्वास भएमा निजले सो व्यहोरा जनाई प्रमाणपत्र बिना नै उक्त बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(६) कर्मचारीले आफूले पकाएको बिरामी बिदा सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ ।

(७) कुनै कारणले कर्मचारी सेवाबाट अलग भएमा निजको सञ्चित रहेको बिरामी बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाइ आएको तलबको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(८) सञ्चित रहेको बिरामी बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित बिरामी

बिदाको रकम निजको नजिकको हकवालाले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(९) कुनै ठुलो वा कडा रोग लागि उपचार गर्न बिरामी बिदा र घर बिदाबाट नपुग हुने भएमा स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेस गरी कर्मचारीले पछि पाउने बिरामी बिदा र घर बिदाबाट कट्टा हुने गरी पैतालीस दिनसम्म थप बिरामी बिदा पेशकीको रूपमा लिन सक्नेछ । त्यसरी पेशकी बिरामी बिदा लिई बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(१०) उपदफा (९) बमोजिम लिएको बिदाले नपुग भई थप बिदा लिनपरेमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले तोकेको मेडिकल बोर्ड वा समितिको सिफारिसमा कर्मचारीले पाउने असाधारण बिदाबाट कट्टा हुनेगरी सेवा अवधिभरमा बढीमा एक वर्ष असाधारण बिदा लिन सक्नेछ ।

(११) उपदफा (९) बमोजिम पेशकी बिरामी बिदा लिने कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी पेशकी लिएको बिरामी बिदा स्वतः मिनाहा हुनेछ ।

५६. सट्टा बिदा: (१) सार्वजनिक बिदाको दिनमा काममा खटिने कर्मचारीले सो बापत सट्टा बिदा पाउनेछ र त्यस्तो बिदा अर्को तीन महिनाभित्रमा पालो मिलाई बस्नुपर्नेछ । त्यस्तो बिदा तीन महिना नाघेपछि सार्वजनिक बिदा बापत सट्टा बिदा दिइने छैन ।

(२) सट्टा बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

५७. प्रसूति बिदा: (१) महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने भएमा सुत्केरी हुनु अघि वा पछि गरी अन्ठानब्बे दिन प्रसूति बिदा पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रसूति बिदा लिएको महिला कर्मचारीले चाहेमा कुनै पनि बिदाबाट कट्टा नहुने गरी थप छ महिनासम्म बेतलबी प्रसूति बिदा लिन सक्नेछ ।

तर त्यस्तो बिदा लगातार रूपमा लिनपर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम बेतलबी बिदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिनेछ ।

(४) प्रसूति बिदामा बस्ने महिला कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(५) प्रसूति बिदा तथा प्रसूति स्याहार बिदा पाएका कर्मचारीलाई शिशुको स्याहारको भत्ता बढीमा दुई वटा बच्चाको लागि जनही एकमुष्ट पाँच हजार रुपैयाँ शिशु स्याहार भत्ता दिइनेछ ।

(६) प्रसूति बिदा लिएको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक बनाई राख्नुपर्नेछ ।

५८. प्रसूति स्याहार बिदा: (१) कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी सुत्केरी हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरी हुनु अघि वा पछि गरी पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार बिदा लिन पाउनेछ ।

(२) प्रसूति स्याहार बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउनेछ ।

(३) प्रसूति स्याहार बिदा लिएको कर्मचारीले त्यस्तो बिदा लिएको मितिले पैतीस दिनभित्रमा बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र आफू कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नुपर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको अवधिभित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो बिदाको अवधि निजले पाउने अन्य बिदाबाट कट्टा गरिनेछ ।

(५) प्रसूति स्याहार बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

५९. मृत्यु संस्कार बिदा: (१) कुनै कर्मचारीले आफ्नो धर्म संस्कृति अनुसार आफै मृत्यु संस्कारमा बस्नु परेमा आफ्नो मृत्यु संस्कार अनुसार बढीमा पन्ध्र दिन बिदा पाउनेछ । कर्मचारीको पति वा पत्नीले मृत्यु संस्कार बिदामा बस्नु परेमा पति

वा पत्नीलाई पनि त्यतिनै दिन बिदा दिइनेछ ।

(२) मृत्यु संस्कार बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

६०. **अध्ययन बिदा:** (१) स्थानीय सेवालालाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा स्थानीय तहलाई प्राप्त स्वदेशी वा बैदेशिक छात्रवृत्तिमा मनोनयन वा छुनौट भई अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन अवधिभर अध्ययन बिदा पाउन सक्नेछ ।

(२) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा एकै पटक वा पटक पटक गरी चार वर्षसम्म अध्ययन बिदा पाउनेछ ।

तर एउटा अध्ययन पूरा गरी फर्की सेवामा हाजिर भएको तीन वर्ष पूरा नभई सोही कर्मचारीलाई पुनः अर्को पटक अध्ययन बिदा दिइने छैन । स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको हकमा संघीय स्वास्थ्य सेवा ऐन र नियमावली बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अध्ययनको निमित्त मनोनयन भई अध्ययन बिदा लिई गएको कर्मचारीलाई थप विषयमा अध्ययन गर्न वा थप उपाधि हासिल गर्नको निमित्त अध्ययन बिदा थपिने छैन तथा असाधारण बिदा पनि दिइने छैन ।

(४) अध्ययन बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(५) सम्बन्धित सेवा समूह उपसमूहलाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा सम्बन्धित स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीलाई उपदफा (२) बमोजिम अध्ययन बिदा दिन सकिनेछ ।

(६) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (५) बमोजिम अध्ययन बिदामा बस्ने कर्मचारीले तलब पाउने छैन ।

(७) कुनै योजना वा कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्नको निमित्त अत्यावश्यक भएको तालिम प्राप्त गर्नको लागि स्थानीय तहले कुनै कर्मचारीलाई मनोनयन गरी खटाएमा त्यस्तो तालिम अवधिभर निजलाई काजको रूपमा पठाइनेछ र सो अवधिभर निजलाई पूरा तलब दिइनेछ ।

तर यस प्रकारको काज तालिमको निमित्त मात्र हुनु पर्नेछ र कुनै पनि कर्मचारीलाई शैक्षिक उपाधि हासिल गर्न पठाउँदा तालिम काज दिइने छैन ।

(८) यस दफामा उल्लेखित विषय बाहेक अन्य विषयको हकमा मन्त्रालयले अध्ययन बिदा सम्बन्धी मापदण्ड बनाइ लागू गर्न सक्नेछ ।

६१. **असाधारण बिदा:** (१) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिनु पर्ने कारण सहित निवेदन दिनुपर्नेछ र कारण मनासिव देखिएमा स्थानीय तहले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाई र सेवा अवधि भरमा दुई वर्षमा नबढाई असाधारण बिदा दिन सक्नेछ ।

तर स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीलाई तीन वर्षमा नबढ्ने गरी अध्ययन अवधिभरको लागि असाधारण बिदा दिन सक्नेछ ।

(२) असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीले सो अवधिभर तलब पाउने छैन ।

तर दफा ५५ को उपदफा (१०) बमोजिम असाधारण बिदामा बस्ने कर्मचारीले त्यस्तो बिदामा बसेको अवधिको पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) पाँच वर्ष सेवा अवधि नपुगी कुनै कर्मचारीले असाधारण बिदा पाउने छैन ।

तर,

(क) दफा ५५ को उपदफा (१०) बमोजिम थप बिरामी बिदा बापत असाधारण बिदामा बस्न यस उपदफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(ख) स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने कर्मचारीले तीन वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि उपदफा (१) बमोजिम असाधारण बिदा पाउन सक्नेछ ।

(४) अध्ययनको लागि असाधारण बिदा लिएको कर्मचारीले अध्ययन नगरी अन्यत्र सेवा गर्न पाउने छैन र त्यस्तो कर्मचारीले लिएको असाधारण बिदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

६२. **अतिरिक्त सेवा बिदा:** (१) स्वास्थ्य सेवामा हप्तामा चालीस घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुपर्ने कर्मचारीले बढी समय काम गरे बापत अतिरिक्त सेवा बिदा पाउनेछन् र त्यस्तो बिदा अर्को तीन महिनाभित्रमा पालो मिलाई लिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पालो मिलाई अतिरिक्त सेवा बिदा लिन नपाएको अवधिको तलब बराबरको भुक्तानी दिइनेछ ।

(३) अतिरिक्त सेवा बिदाको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

६३. **बिदा माग गर्ने विधि:** (१) बिदाको निकासको निमित्त कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको बिदाको अवधि, कारण र विदेश जानु पर्ने भए सो समेत खोली तोकिए बमोजिमको ढाँचामा आफ्नो कार्यालय मार्फत् बिदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नुपर्नेछ र बिदा दिने अधिकारीले पनि बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) अध्ययन बिदाको लागि निवेदन दिँदा देहायका कुराहरू उल्लेख गर्नुपर्नेछ:-

(क) आफूले अध्ययन गर्न खोजेको विषयको विवरण,

(ख) अध्ययन गरिने विश्वविद्यालय, संस्था वा प्रशिक्षण केन्द्रमा प्रवेश गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको विवरण,

(ग) स्थानीय तहलाई त्यस्तो बिदाको सम्बन्धमा विचार गर्न सहायक हुने अन्य आवश्यक विवरण,

(घ) अध्ययन गर्न खोजेको विषय स्थानीय तह सेवालार्इ आवश्यक छ भन्ने पुट्याई तथा कागजात ।

६४. **बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी:** कर्मचारीको देहायको बिदा देहायको अधिकारीले स्वीकृत गर्नेछ:-

(क) अध्ययन बिदा र असाधारण बिदा प्रमुख सचिवले,

(ख) अन्य बिदा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले ।

६५. **बिदा परिणत नहुने:** यस परिच्छेद बमोजिम कर्मचारीले जुन बिदा लिई बसेको हो सोही बिदा नै उपभोग गर्नुपर्नेछ । पहिले कुनै एक किसिमको बिदा स्वीकृत भएकोमा त्यस्तो बिदा पछि मृत्यु संस्कार बिदा वा प्रसूति बिदा बाहेक अर्को किसिमको बिदामा परिणत गराउन पाइनेछैन ।

६६. **सार्वजनिक बिदा गाभिने:** भैपरी आउने र पर्व बिदा बाहेक अरू कुनै प्रकारको बिदा लिई बसेको कर्मचारीले सो बिदा भुक्तान हुँदा सार्वजनिक बिदा पर्न गएमा र सार्वजनिक बिदा पछि पनि कार्यालयमा हाजिर नभएमा सो सार्वजनिक बिदाको अवधि पनि निज कर्मचारीले लिएको बिदा वा सो बिदा बाँकी नभएमा लिन पाउने अरू बिदामा बसेको मानिनेछ ।

६७. **गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना नहुने:** (१) बिदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गरिनेछ । यसरी गयल भएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिनेछैन ।

(२) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनभन्दा बढी अवधि अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई हाजिर गराउन पाइने छैन ।

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै पदाधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएकोमा त्यस्तो पदाधिकारीलाई

विभागीय कारबाही गरी सो कर्मचारीले खाएको तलब, भत्ता समेत त्यसरी हाजिर गराउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

६८. **बिदाको अभिलेख:** (१) बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको बिदाको अभिलेख तोकिए बमोजिमको ढाँचामा राख्न लगाउनु पर्नेछ । कुनै कर्मचारीलाई प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्यु संस्कार बिदा, असाधारण बिदा वा अध्ययन बिदा दिएकोमा त्यसको सूचना प्रदेश किताबखाना र सम्बन्धित कार्यालयलाई समेत पठाउनु पर्नेछ ।

(२) कुनै कर्मचारी स्थानीय तहको एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा वा एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा सरुवा वा बढुवा भएमा सरुवा वा बढुवाको जनाउको साथै बिदाको अभिलेखको उतार पनि हालको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको बिदाको अभिलेखको एक प्रति उतार सम्बन्धित कर्मचारीलाई समेत दिनु पर्नेछ । बढुवाको लागि कारबाही हुँदा त्यस्तो बिदाको अभिलेख पेश गर्ने जिम्मेवारी कर्मचारी बहाल रहेको सम्बन्धित स्थानीय तहको हुनेछ ।

६९. **बिदा अधिकारको कुरा होइन:** बिदा अधिकारको कुरा होइन, सहूलियत मात्र हो ।

परिच्छेद-८

तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र अन्य सुविधा

७०. **तलब, भत्ता:** (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ । त्यसरी तलब, भत्ता र अन्य सुविधा तोक्दा समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा निजहरूले समायोजन हुनुभन्दा अघि खाई पाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा भन्दा कम हुने गरी तोकिने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय सेवाका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नतोकिसम्म नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा लागू हुनेछ ।

(३) कर्मचारीले हाजिर भएको दिनदेखि तलब, भत्ता पाउनेछ ।

(४) प्रदेश किताबखाना वा प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालय वा प्रदेश लेखा इकाई कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई तलब भुक्तानी गर्नु हुँदैन ।

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

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

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

(८) कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन भत्ता प्रदान गर्नका लागि स्थानीय तहले आफ्नो आन्तरिक आय स्रोतबाट व्यहोर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

७१. **पकाएको तलब भत्ता पाउने:** (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता

समेत पाउनेछ ।

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

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

७२. निलम्बन भएमा पाउने तलब: (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा स्थानीय तहबाट भएको कारबाहीको कारण निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा रकम मात्र पाउनेछ ।

तर निजले सफाई पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी बाँकी र नपाएको भए पूरै तलब र तलब वृद्धि हुने भएमा सो समेत पाउनेछ ।

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

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

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

७४. कर्मचारी सञ्चय कोष: कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा स्थानीय तहले शत प्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्नेछ ।

७५. सावधिक जीवन बिमा: (१) कर्मचारीले संघीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भए सरहको सावधिक जीवन बिमा र सो वापतको सुविधा पाउनेछ ।

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

७६. उपचार खर्च: (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिमको खाइपाइ आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च वापत पाउनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर भन्दा माथिको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको,

(ख) सहायकस्तर र तहविहीन कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको ।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपदफा (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च सम्बन्धित स्थानीय तहले दिनेछ:-

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

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

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

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनका लागि “स्वीकृत चिकित्सक” भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम चिकित्सकको रूपमा दर्ता भएका डाक्टर, कविराज, हेल्थ असिष्टेण्ट वा वैद्यसमेतलाई जनाउँछ ।

- (घ) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेशन) गर्दा लागेको बिल बमोजिमको खर्च,
- (ङ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधि उपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दाको र कुराको बिरामीको र कुरुवा चाहिने अवस्था भए एक जना कुरुवासम्मको यातायात खर्चको पूरै रकम र खाना खर्च बापत सम्बन्धित कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने दैनिक भत्ता बराबरको रकम।

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

(४) झुट्टा व्यहोरा पेश गरी उपचार खर्च माग गर्ने वा प्राप्त गर्ने कर्मचारी लगायत त्यस्तो झुट्टा व्यहोरा प्रमाणित गर्ने स्वीकृत चिकित्सक उपर विभागीय कारबाही वा कानून बमोजिम कारबाही हुनेछ।

(५) भविष्यमा सरकारी सेवाको निम्त 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।

(६) उपदफा (५) बमोजिमको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

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

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

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

७७. **विशेष आर्थिक सुविधा:** कुनै कर्मचारीको सेवामा छुँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई एकमुष्ट एक लाख पचास हजार विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिनेछ।

७८. **थप आर्थिक सहायता:** (१) सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी वा निजको पति वा पत्नीलाई स्वदेश तथा विदेशमा उपचार गर्न नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको आधारमा सम्बन्धित स्थानीय तहले उचित ठहर्‍याएमा दफा ७६ को अतिरिक्त थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आर्थिक सहायता स्थानीय कार्यपालिका समक्ष सिफारिस गर्न सम्बन्धित स्थानीय तहमा देहाय बमोजिमको सिफारिस समिति रहनेछ:-

(क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

अध्यक्ष

(ख) प्रमुख, स्वास्थ्य शाखा

सदस्य

(ग) लेखा प्रमुख

सदस्य

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

७९. **स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्ने:** (१) प्रदेश सरकारले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा यस ऐन बमोजिम कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च र विशेष आर्थिक सुविधा भन्दा कम नहुने गरी र स्थानीय तहबाटै व्ययभार हुनेगरी उपचार खर्चको सट्टा स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रम लागू गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्वास्थ्य बिमा कार्यक्रममा आवद्ध भएका कर्मचारीलाई दफा ७६ र ७७ बमोजिमको उपचार खर्च तथा विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिने छैन ।

तर दफाबमोजिमको मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा विदेशमा उपचार गराउँदाको हकमा उपदफा

(२) बमोजिमको प्रावधान लागू हुने छैन ।

परिच्छेद-९

अवकाश तथा योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण

८०. **अनिवार्य अवकाश:** (१) अन्ठाउन्न वर्ष उमेर पूरा भए पछि कर्मचारीले स्थानीय सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ ।

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

(२) कुनै कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष, संवत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्म मिति कायम गरिनेछ:-

(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 सिटरोलमा उल्लेख गरेको मितिको आधारमा ।

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

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

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

८३. **योगदान मूलक निवृत्तिभरण पाउने:** (१) निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५ प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहमा नियुक्त भएका वा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा नियुक्त हुने कर्मचारीले सो ऐन बमोजिमको योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रणाली

बमोजिम योगदानमूलक निवृत्तिभरण प्रदान गरिनेछ ।

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

८४. **पोशाक सुविधा पाउने:** कर्मचारीले प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा तोकिए बमोजिम पोशाक सुविधा बापत एकमुष्ट रकम पाउनेछ ।

८५. **नोकरी अवधि गणना गरिने:** (१) यस ऐनको प्रयोजनको निमित्त नोकरी अवधिको गणना गर्दा कर्मचारीले स्थायी नियुक्ति पाई अविच्छिन्न रूपमा नोकरी गरेको जम्मा अवधिलाई गणना गरिनेछ ।

(२) उपनियम (१) अनुसार गणना गर्दा निलम्बनमा रहेको अवधिलाई समेत गणना गरिनेछ ।

परिच्छेद-१०

उपदान र निवृत्तिभरण सम्बन्धी व्यवस्था

८६. **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 देहायबमोजिम उपदान पाउनेछ:-

- (क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,
- (ख) दश वर्षभन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब,
- (ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्षभन्दा कम सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब,

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “आखिरी तलब” भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थाको तलबलाई जनाउँछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै कर्मचारी निलम्बनमा रहेको भए त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पूरा तलबको हिसाब गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ८७ बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने अवस्था भएमा त्यस्तो कर्मचारीले यस दफा बमोजिमको उपदान दावी 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 भए भन्दा उपदफा (१) बमोजिमको उपदानको रकम कम हुने रहेछ भने उपदान रकम निर्धारण गर्दा त्यस्ता कर्मचारीको समायोजन हुनु अघिको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम हुनेगरी निर्धारण गरिनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि “सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारी” भन्नाले समायोजन ऐन बमोजिम साविकका 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 ।

८७. **निवृत्तिभरण:** (१) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भई बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश पाएमा, राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएको अवस्थामा देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निवृत्तिभरण पाउनेछः-

जम्मा सेवा वर्ष X आखिरी तलबको रकम

५०

स्पष्टीकरण: यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि "सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारी" भन्नाले निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र व्यवस्थापिका संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ बमोजिम गठन भएका सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएको कर्मचारी 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 शुरू स्केलको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरू स्केलभन्दा बढी हुने छैन।

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

(४) स्थानीय तहले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा स्थानीय सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्ष भन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

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

८९. **पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान:** (१) कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधि निजको परिवारलाई दफा ८६ वा ८७ मा लेखिए बमोजिम उपदान वा निवृत्तिभरण प्राप्त हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा त्यस्तो निवृत्तिभरण सात वर्ष भन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएकोमा सात वर्ष अवधि व्यतित भएपछि निवृत्तिभरण प्राप्त हुने छैन।

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

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

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

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीको निवृत्तिभरण पाइरहेको पति वा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको छोरा छोरी बालिग नभएसम्म तोकिए बमोजिम त्यस्तो निवृत्तिभरण रकम पाउनेछ ।

(६) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु स्केल जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाई रकम उपदफा (१), (३), (४) र (५) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइहेको व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गरिनेछ ।

(७) सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्य वा निजमा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनीमध्ये यस ऐन बमोजिम निजको निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ ।

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

९०. बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदान: (१) कर्मचारी हराई बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ८६ वा ८७ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम दफा ८९ को उपदफा (८) बमोजिमको निजको हकवालालाई दिइनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ८६ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ८७ बमोजिम पाउने निवृत्तिभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ ।

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

९१. पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय तहले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वका कारण वा दुर्घटनामा परी सरकारी सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन नभएको 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 ८७ बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ८९ बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने छैन ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोराछोरी 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 वापत रकम दिइनेछ ।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु स्केलमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम यस दफा अनुसार निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि

हुनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्युभएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तिभरणको रकम मृतक कर्मचारीको छोराछोरी भए त्यस्ता छोरा छोरीले बालिग नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन्।

(६) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना वा दुन्दुमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको तत्काल व्यवस्था सम्बन्धित स्थानीय तहले मिलाउने छ र लाग्ने सम्पूर्ण खर्च समेत सम्बन्धित स्थानीय तहले व्यहोर्नेछ।

९२. **सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको निवृत्तिभरण सम्बन्धी व्यवस्था:** सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले स्थानीय तहमा समायोजन हुनुभन्दा अघिको निजको सेवा शर्तसम्बन्धी कानून बमोजिम निवृत्तिभरण पाउने रहेछ भने सोही बमोजिम निवृत्तिभरण प्रदान गरिनेछ।

९३. **सेवा शर्तसम्बन्धी साविकको कानून पेश गर्नुपर्ने:** (१) दफा ८६ को उपदफा (३) तथा दफा ९२ को प्रयोजनको लागि सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले छ महिनाभित्र निजको समायोजन हुनुभन्दा अघिको सेवा शर्तसम्बन्धी कानूनको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा पेश गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवा शर्तसम्बन्धी कानून नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन भएको भएमा कानूनको नाम र प्रकाशन मितिमात्र उल्लेख गरे पुग्नेछ।

परिच्छेद-११

आचरण सम्बन्धी व्यवस्था

९४. **समय पालना र नियमितता:** (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको लागि निर्धारण गरेको कार्यालय समयको आधारमा स्थानीय तहले निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही तोकिएको कार्य गर्नुपर्नेछ।

(२) कर्मचारीले सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा खटाइएको काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनुहुँदैन।

९५. **अनुशासन र आदेश पालना:** कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालना गर्नुपर्नेछ:-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताका साथ पालना गर्ने,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पालना गर्ने,

(ग) आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारीप्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने आफू मातहतका कर्मचारी प्रति उचित व्यवहार गर्ने,

(घ) उच्छुद्धि र अराजक गतिविधि गर्न नहुने।

९६. **राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने:** कुनै 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।

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

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

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

९९. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाश गर्नमा प्रतिबन्ध:** (१) कुनै कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनाधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन। यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट स्थानीय सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ।

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

१००. **दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध:** (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले स्थानीय कार्यपालिकाको पूर्वस्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कुनै व्यक्तिबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन।

(२) कर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले आफ्नो कार्यालयलाई सो कुराको सूचना दिई निकासी भए बमोजिम गर्नुपर्नेछ।

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

१०१. **कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने:** कर्मचारीले अख्तियारवालाको स्वीकृति बिना कुनै बैंक, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न हुँदैन।

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

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

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

(क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन विदा 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 सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी स्वदेश वा विदेशस्थित कार्यक्रममा सहभागी हुन, प्रवचन दिन वा कार्यपत्र प्रस्तुत गर्न,
- (ग) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यालय समय बाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण वा अनुसन्धान गर्न,
- (घ) संघीय, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा सङ्घीय, प्रदेश वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,
- (ङ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक संघसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुनेदेखी अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,
- (च) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र सरकारको अहित नहुने गरी आफ्नो गैरराजनीतिक पेशागत सङ्गठन वा अन्य कुनै सामाजिक संस्थामा आबद्ध हुन,

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनको लागि “सामाजिक संस्था” भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशिल 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, प्रदेश लोक सेवा आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुने कर्मचारीले त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन र त्यस्तो प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिएको कर्मचारीले त्यसपछि एक वर्षसम्म सञ्चालन हुने त्यस्तो परीक्षाको प्रक्रियामा संलग्न हुन पाउने छैन ।

(५) अधिकृतस्तर एघारौं वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले प्रदेश सरकारको पूर्वस्वीकृति बिना सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नुहुँदैन:-

- (क) प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले गर्ने कुनै नियुक्ति बाहेकको पदमा नियुक्ति लिन,
- (ख) नेपालस्थित कुटनीतिक नियोग, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था वा दातृ निकायबाट कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्यगर्न ।

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

१०३. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुने:** कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार

गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाग पार्न हुँदैन।

तर प्रचलित कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन।

१०४. **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, सरकार विरुद्ध दबाव सिर्जना गर्ने उद्देश्यले अनसनमा बस्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउन समेत हुँदैन।

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

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

१०६. **यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने:** कुनै कर्मचारीले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राही कसैलाई पनि लिखित, मौखिक, ईशारा गरी वा कुनै श्रव्य वा दृष्य वा श्रव्यदृष्य दुवै वा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न गराउन हुँदैन।

१०७. **यातना दिन नहुने:** कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

१०८. **सम्पत्ति विवरण पेश गर्नुपर्ने:** कर्मचारीले तोकिएको अवधिभित्र तोकिएको ढाँचामा सम्पत्ति विवरण प्रदेश किताबखाना समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ।

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

(२) कुनै कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सोप्राप्त भएको मितिले साठी दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेश गर्नुपर्नेछ।

११०. **आचरण पालना गराउने:** (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यस ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम तोकिएको आचरणको पालना गर्नु गराउनु पर्नेछ।

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

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

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

(क) समयको पालना नगरेमा,

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

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

परिच्छेद-१२

कर्मचारीका सेवाको सुरक्षा तथा बचाउ

११२. कर्मचारीका सेवाको सुरक्षा: देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई सफाईको मनासिब मौका नदिई स्थानीय सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन:-

- (क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्धको जासुसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,
- (ख) भागी, हराई वा वेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको, वा
- (ग) सरकार वादी हुने फौजदारी कसुरमा एक वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नुपर्ने अदालतबाट ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको।

११३. कर्मचारीको बचाउ: (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालना गर्ने क्रममा गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालालाई जानकारी नदिई निज उपर मुद्दा चलाउन सकिने छैन।

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

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

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

११५. सेवा पुनःस्थापित नहुने: कुनै कर्मचारीले दफा ११६ 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 दिन मध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा निजको सेवा पुनः स्थापित हुने छैन।

परिच्छेद-१३

विभागीय सजाय र पुनरावेदन

११६. विभागीय सजाय: उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिनेछ:-

(क) सामान्य सजाय:

- (१) नसिहत दिने,
- (२) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा पाँच वर्षसम्म बढुवा 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।

११७. नसिहत दिने : देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने सजाय गर्न सकिनेछ:-

- (क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,
(ख) पूर्व स्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटक भन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,
(ग) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,
(घ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा वा कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
(ङ) व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा प्रशासनिक अनियमितता गरेको देखिएमा,
(च) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राही माथि गाली गलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा,
(छ) प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,
(ज) दफा १११ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही पदमा रहँदा पुनः सोही दफा बमोजिमको कुनै काम गरेमा,
(झ) दफा ११९ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिवानाको सजाय भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा, वा
(ञ) अख्तियार प्राप्त अधिकारीको स्वीकृति विना अध्ययन वा तालिमको लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा।

११८. बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ:-

- (क) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत नियम वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,
(ख) यौनजन्य दुर्व्यवहार जस्ता अनुशासनहीन काम गरेमा,
(ग) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटकपटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
(घ) दफा १११ र ११७ बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू पालना नगरेमा वा उल्लङ्घन गरेमा,
(ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
(च) आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको कानून बमोजिम निर्देशन पालना नगरेमा,
(छ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीमाथि हातपात गरेमा,
(ज) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुठ्ठा विवरण पेश गरेको प्रमाणित भएमा,
(झ) बहाल रहेको पदमा दफा ११७ बमोजिम दुई पटक नसिहत पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा, वा

(ज) दफा ११९ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा तीन महिना वा सोभन्दा कम अवधि कैद ठहरी वा कैदमा नै बस्नु नपर्ने गरी सोभन्दा बढी अवधि कैदको सजाय हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा।

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

११९. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने: (१) देहायका कसुर प्रमाणित भएमा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ:-

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

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

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

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

(ङ) उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट तीन महिनभन्दा बढी अवधि कैदमा नै बस्नुपर्ने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा, वा

(च) बहाल रहेको पदमा दफा ११८ बमोजिम एक वर्षमा दुई पटक सजाय पाएकोमा पुनः सोही दफा बमोजिम सजाय हुने काम गरेमा।

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

(क) भ्रष्टाचार, कित्ते, राष्ट्र विरुद्धको जासुसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा,

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

(ग) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएमा।

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

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ११९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) विपरीत बिदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने कर्मचारीलाई हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको बिदा समेत स्वीकृत गरिने छैन।

(३) कसैले उपदफा (२) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा ११९ को उपदफा (१) को खण्ड (ग) वा (घ) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदन बमोजिम बिदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा बिदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा बिदा स्वीकृत गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाही गरिनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम गयल र तलबकट्टीको विवरण सम्बन्धित कार्यालयले स्थानीय तह, मन्त्रालय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

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

१२१. विभागीय सजाय दिने अधिकारी: (१) कर्मचारीलाई दफा ११६ बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ:-

- (क) अधिकृत एघारौँ, दशौँ र नवौँ वा सोसरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्थानीय कार्यपालिकाले,
- (ख) अधिकृत आठौँ र सातौँ तह वा सोसरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई एघारौँ तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले,
- (ग) अधिकृत छैटौँ र सहायकस्तर वा सोसरहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई कम्तीमा सातौँ वा सोसरहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले,

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

१२२. निलम्बन गर्ने: (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ११९ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नुपरेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन:-

- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुट्टा सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबूत प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना देखिएमा,
- (ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा।

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

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

१२३. **निलम्बनको समाप्ति:** कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, दफा १२२ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा, निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाई पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१२४. **निलम्बन अवधिभरको तलब र सञ्चयकोष:** कुनै कर्मचारी निलम्बनमा परेमा निजले निलम्बनको अवधिमा खाइपाई आएको तलबको आधा तलब मात्र पाउनेछ र त्यस अवधिको सञ्चयकोष बापतको रकम समेत कट्टा गर्नुपर्नेछ।

१२५. **सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने:** (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्नेछ।

(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 सफाईको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेश गर्नुपर्नेछ र त्यसरी पेश हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भीरतापूर्वक लिनुपर्नेछ।

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

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

१२६. **विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने:** विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १२५ बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी त्यस सम्बन्धमा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण मागनुपर्नेछ।

१२७. **प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने:** (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १२५ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा १२६ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाइ वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी प्रदेश लोकसेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्नेछ।

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

१२८. **सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने:** (१) दफा १२७ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको निर्णयको गर्दा सजाय दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्न प्रयास मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको सफाई, स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सबुद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजायको आदेशको सम्बन्धमा आफ्नो स्पष्ट राय सहित पन्ध्र दिनभित्र तोकिएको ढाँचामा विभागीय सजायको निर्णय गर्नुपर्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा एउटा सजाय प्रस्ताव गरी सफाई पेश गर्ने मौका दिने स्पष्टीकरण माग गरेपछि अर्को सजाय दिने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन।

(४) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजायको निर्णय गर्दा निर्णय मिति भन्दा पहिले देखि नै लागू हुने गरी निर्णय गर्नुहुँदैन।

तर बिदा स्वीकृत नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेको कसुरमा सजाय गर्दा उक्त समय अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि र दफा ११९ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा अदालतबाट कसुर ठहर भएको मिति देखि लागू हुने गरी निर्णय गर्न सकिनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णय सम्बन्धी जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी, स्थानीय तह, मन्त्रालय, प्रदेश किताबखाना र प्रदेश लोकसेवा आयोगमा निर्णय भएको सात दिनभित्र पठाउनु पर्नेछ।

१२९. **जानकारी दिन सकिने:** (१) दफा १०९ विपरीत कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको कार्यालय र स्थानीय तहमा 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) बमोजिम वा अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्नेछ।

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

(५) यस दफा बमोजिम छानबिन र कारवाही गर्दा कुनै कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोको लागि आवेदन दिएको देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र प्रचलित कानून बमोजिम प्रक्रिया पूरा गरी यस ऐन बमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखानालाई दिनुपर्नेछ।

१३०. **पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था:** यस ऐन बमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर चित्त नबुझेमा प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिनेछ।

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

१३२. **सजायको अभिलेख:** कुनै कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी मन्त्रालय मार्फत् प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

१३३. **भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अगोच्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा:** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ११६ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीले दफा ७४ बमोजिमको सञ्चयकोष, दफा ७५ बमोजिमको सावधिक बिमा

र दफा ८३ बमोजिमको योगदान मूलक निवृत्तिभरण बापत जम्मा भएको रकम मध्ये त्यस्तो कर्मचारीले योगदान गरेको रकम र सोको ब्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन।

तर दफा ११६ को खण्ड (ख) उपखण्ड (१) बमोजिम सजाय पाइ हटाइएको कर्मचारीले सञ्चित घर बिदा र बिरामी बिदा बापतको रकम तथा उपचार खर्च बापतको रकम समेत पाउनेछ।

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

१३४. **सेवामा पुनः बहाली भएमा पाउने सुविधा:** (१) कुनै कर्मचारीलाई दफा ११६ 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 सोसमेत पाउनेछ।

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

(३) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ११९ को उपदफा (१) खण्ड (ग) र (घ) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनः बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनः बहाली भई हाजिर भएको अघिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१३५. **कर्मचारी कल्याण सम्बन्धी व्यवस्था:** सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्ना बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

१३६. **पुरस्कार दिन सक्ने:** सम्बन्धित स्थानीय तहले आफ्नो कर्मचारीलाई कार्य क्षमताको आधारमा आवश्यकता अनुसार उचित पुरस्कार सहित सम्मान प्रदान गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद-१४

विविध

१३७. **कार्यालय:** (१) सेवा प्रवाहको सघनता, सुलभता र स्थानीय तहबाट प्रवाह हुने सेवालार्इ विशिष्टकृत 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 छनौट गर्दा सेवाको सघनता, सुलभता र सेवा प्रवाहको प्रभावकारीता समेतलाई अध्ययन गरी स्थानीय कार्यपालिकाले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ।

१३८. **कार्यालयको छाप:** स्थानीय तहले नेपालको निशाना छाप प्रयोग गर्नुपर्नेछ र त्यस्तो छापको तल्लो किनारामा आफ्नो स्थानीय तहको नाम र प्रदेशको नाम उल्लेख गर्नुपर्नेछ। त्यस्ता छाप कार्यालयको पत्राचार गर्ने पत्रमा बाँयापट्टि ठेगाना सहित उल्लेख गर्नुपर्नेछ। आफ्नो स्थानीय तहको कार्यालयको छापमा आफ्नो संस्कृति र सम्पदा झल्कने छाप र लिपी समेत थप प्रयोग गर्न सक्नेछ।

१३९. **एकीकृत कार्यालय सञ्चालन गर्न सक्ने:** स्थानीय तहले सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन एकै कार्यालयबाट सेवा सञ्चालन गर्ने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।
१४०. **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 वा मोबाइल सेवा सञ्चालन गर्न सक्नेछ।
१४१. **आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली:** (१) स्थानीय तहले सार्वजनिक खरिद, नियमित प्रशासनिक क्रियाकलाप, सेवा प्रवाहको वस्तुस्थिति सम्बन्धमा थप पारदर्शिता, स्वअनुगमन र नियन्त्रणको लागि उक्त कार्यमा खटिने कर्मचारी बाहेकको प्रतिनिधित्व हुने गरी बढीमा पाँच सदस्य आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली गठन गर्नुपर्नेछ।
(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिले दिएको प्रतिवेदन एवम् सुझाव पालना गर्नु सम्बन्धित कर्मचारी एवम् पालना गराउनु अधिकारप्राप्त अधिकारी वा पदाधिकारीको हुनेछ।
१४२. **कर्मचारी सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुने:** कर्मचारीको सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई सेवाको काममा लगाउन सकिनेछ।
१४३. **कार्यालय समय, समयपालन र हाजिरी:** (१) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपमा आफ्नो कार्यालयमा उपस्थित भई हाजिर हुनु पर्नेछ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारित समयमा कार्यालय नआउने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गायल गर्न सक्नेछ।
(३) मनासिब कारण परेमा बाहेक बिदाको निकास नलिई कुनै कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनुहुँदैन र त्यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिनभित्र बिदाको निवेदन दिनुपर्नेछ।
१४४. **सेवा अवधि जोडिने:** सङ्घीय वा जुनसुकै प्रदेशको निजामती सेवाको कर्मचारी वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्त भएको कर्मचारी प्रदेश लोकसेवा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा प्रदेशभित्रको कुनै स्थानीय तहमा नियुक्त वा पदस्थापन भई साविकको निकायबाट रमाना लिई हाजिर भएमा साविकमा गरेको सेवा अवधि निजको सेवा अवधिमा जोडिनेछ।
१४५. **यस ऐनबमोजिम सुविधा नपाउने:** (१) प्रदेशको स्थानीय तहभित्र समायोजन भएका वा सङ्घीय वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा पदपूर्ति भएकोमा बाहेक अन्य प्रदेशका स्थानीय तहबाट हुने तह वृद्धि, बढुवा, उपदान, निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा पाउने छैन।
(२) स्थानीय तहले आफ्नो निकाय मातहत पदाधिकार रहेका कर्मचारी बाहेक अन्य निकायबाट कामकाज वा काजमा खटिएका कर्मचारीको सम्बन्धमा उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा दिने गरी निर्णय गर्न हुँदैन।
१४६. **राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था:** (१) कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा आफू कार्यरत कार्यालयमा लिखित रूपमा राजीनामा पेश गर्नुपर्नेछ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम आफ्नो कार्यालयमा पेश हुन आएको राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सनाखत गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको राजीनामा अख्तियारवालाले स्वीकृत गर्नछ। राजीनामा स्वीकृत गर्नुपूर्व सरकारलाई तिनै बुझाउनु पर्ने कुनै दायित्व बाँकी नहरेको, निजको राजीनामा लागू हुने मितिसम्मको नोकरी अवधि अद्यावधिक रहेको र विभागीय कारबाही सुरु नभएको यकीन गर्नुपर्नेछ।

(४) कर्मचारीले सामुहिक राजीनामा दिएमा अख्तियारवालाले त्यस्तो राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीले दिएको यकिन गरी स्वीकृत गर्नुपर्नेछ।

१४७. **अवकाशपत्र:** कर्मचारीलाई अवकाशको पत्र दिने अधिकार अख्तियारवालाले हुनेछ।
१४८. **बरबुझारथ गर्नुपर्ने:** कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्चारीलाई बुझाइदिनु पर्नेछ र सो बुझनुपर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।
१४९. **सुविधा प्रदान गर्न सक्ने:** स्थानीय सेवाका कर्मचारी, निजको परिवार एवम् सन्ततिलाई स्वास्थ्य, शिक्षा लगायतको विशेष सुविधाको लागि प्रदेशको कुनै निकायबाट प्रदेश कानूनमा तोकिए बमोजिम सुविधा प्रदान गर्न सक्नेछ।
१५०. **कर्मचारीको परिचयपत्र सम्बन्धी व्यवस्था:** कार्यालयमा कार्यरत रहेको समयमा प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको ढाँचामा परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ।
१५१. **प्रदेशसँग सम्पर्क:** यस ऐन बमोजिमको कामकारवाहीमा स्थानीय तहले प्रदेशसँग सम्पर्क राख्दा मन्त्रालय मार्फत् राख्नुपर्नेछ।
१५२. **आचारसंहिता बनाउन सक्ने:** स्थानीय तहको स्थानीय कार्यपालिकाले निर्णय गरी आफ्नो मातहतका कर्मचारीको लागि आवश्यक आन्तरिक आचारसंहिता बनाई लागू गर्न सक्नेछ।
१५३. **आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने:** यस ऐनको प्रयोगमा कुनै द्विविधा उत्पन्न भएमा मन्त्रालयले प्रचलित कानूनको अभ्यासको आधारमा आवश्यक निर्णय गर्न वा सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन गर्न सक्नेछ।
१५४. **नियम बनाउन सक्ने:** यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ।
१५५. **निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने:** यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमको अधीनमा रही प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा प्रकाशन गरी आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।
१५६. **बाधा अड्काउ फुकाउ:** यस ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको कार्यान्वयनमा कुनै बाधा अड्काउ उत्पन्न भएमा प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी त्यस्तो बाधा अड्काउ फुकाउन सक्नेछ।
१५७. **यसै ऐन बमोजिम हुने:** (१) स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ जारी भएपश्चात लोक सेवा आयोग वा आयोगको परामर्श नलिई स्थानीय तहबाट जारी भएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त, सुरक्षा र सुविधा सम्बन्धि ऐन तथा सो बमोजिम भएका बहुवा सम्बन्धि कार्य खारेज गरिएको छ।

(२) समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई आएका, लोक सेवा आयोग र आयोगबाट सिफारिस भई स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका र पदपूर्तिको प्रक्रियामा रही यो ऐन प्रारम्भ भएपश्चात नियुक्ति हुने कर्मचारीको सेवाका शर्त, सुरक्षा, सुविधा र तथा अन्य व्यवस्था लगायतका कामकारवाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।