



प्रदेश राजपत्र

लुम्बिनी प्रदेश सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ८) रासी उपत्यका (देउखुरी), नेपाल, पुष २९ गते, २०८१ साल (अतिरिक्ताङ्क १६)

भाग १

लुम्बिनी प्रदेश सरकार

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

रासी उपत्यका (देउखुरी), नेपालको

सूचना

नेपालको संविधान बमोजिम लुम्बिनी प्रदेशको प्रदेश सभाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको जानकारीका लागि प्रकाशन गरिएको छ ।

सम्बत २०८१ सालको ऐन नं ६

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

प्रस्तावना: नेपालको संविधानको धारा २२७ बमोजिम लुम्बिनी प्रदेशमा स्थानीय सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गरी सो सेवालाई सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, सेवामूलक, व्यावसायिक, मर्यादित र उत्तरदायी बनाउन कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

लुम्बिनी प्रदेश सभाले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यस ऐनको नाम "स्थानीय निजामती सेवा ऐन, २०८१" 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 निजामती सेवाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी सम्झनु पर्छ।
 - (ग) "कार्यपालिका" भन्नाले गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिका सम्झनु पर्छ।
 - (घ) "कार्यालय" भन्नाले स्थानीय तहको कार्यालय वा निकाय सम्झनु पर्छ।
 - (ङ) "तलब" भन्नाले स्थानीय सेवाका कर्मचारीले मासिक रूपमा पाउने तलब र तलब वृद्धि (ग्रेड) सहितको रकम सम्झनु पर्छ।
 - (च) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको

नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ।

- (छ) "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, ससुरालाई समेत जनाउँछ।
- (ज) "प्रदेश" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेश सम्झनु पर्छ।
- (झ) "प्रदेश किताबखाना" भन्नाले प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८० को दफा १३३ बमोजिमको प्रदेश सरकारको कार्यालय वा निकाय सम्झनु पर्छ।
- (ञ) "प्रदेश लोक सेवा आयोग" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेशको लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।
- (ट) "प्रमुख निकाय" भन्नाले प्रदेश सरकारले स्थानीय तहको कर्मचारी प्रशासन हेर्न तोकेको प्रदेशको केन्द्रीय कर्मचारी निकाय (सेन्ट्रल पर्सोनल ऐजेन्सी) वा मन्त्रालय सम्झनु पर्छ र प्रदेश सरकारले नतोकेको अवस्थामा सो शब्दले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयलाई जनाउँछ।
- (ठ) "प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत" भन्नाले दफा २६ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्झनु पर्छ।
- (ड) "लोक सेवा आयोग" भन्नाले नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिमको लोक सेवा आयोग सम्झनु पर्छ।
- (ढ) "सभा" भन्नाले गाउँ सभा वा नगर सभालाई सम्झनु पर्छ।
- (ण) "समायोजन ऐन" भन्नाले कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ सम्झनु पर्छ।

- (त) "स्थानीय तह" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेश भित्रका गाउँपालिका वा नगरपालिका सम्झनु पर्छ र सो शब्दले उपमहानगरपालिका र महानगरपालिकालाई समेत जनाउँछ।
- (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) "स्थानीय सेवा" भन्नाले दफा ३ बमोजिमका स्थानीय निजामती सेवा सम्झनु पर्छ।
- (ध) "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 तहको स्थानीय निजामती सेवा अन्तर्गत देहाय बमोजिमका स्थानीय सेवाको गठन गर्न सकिने छ:-

- (क) स्थानीय इन्जिनियरिङ्ग सेवा,
(ख) स्थानीय कृषि सेवा,
(ग) स्थानीय प्रशासन सेवा,
(घ) स्थानीय सूचना प्रविधि सेवा,
(ङ) स्थानीय शिक्षा सेवा, र
(च) स्थानीय स्वास्थ्य सेवा।

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

(३) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि विविध सेवा (कम्प्यूटर अपरेटर, महिला विकास लगायतका विविध सेवा अन्तर्गतका विभिन्न समूह) र आर्थिक योजना तथाङ्क समूहका कर्मचारीलाई उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको स्थानीय प्रशासन सेवामा समावेश गरिनेछ र स्थानीय सेवामा सिर्जना हुने कानून अधिकृत वा कानूनको सहायक कर्मचारीको दरबन्दी स्थानीय प्रशासन सेवा अन्तर्गतको कानून समूहमा कायम रहनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि स्थानीय सेवामा समायोजन तथा नियुक्त भएका कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिम उपदफा (१) र (२) बमोजिमका सेवा समूहमा कायम गरिनेछ।

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

(६) उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको स्थानीय प्रशासन सेवाको पदमा नवौं वा सो भन्दा माथिको तहमा कुनै समूह वा उपसमूह रहने छैन।

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

अधिकृत तह	सहायक तह	तहविहिन
बाह्रौं	पाँचौं	पाँचौं
एघारौं	चौथो	चौथो
दशौं	तेश्रो	तृतीय
नवौं	-	द्वितीय
आठौं	-	प्रथम
सातौं	-	-
छैठौं	-	-

(२) स्थानीय सेवाको विभिन्न तहमा 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 सो को 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 गर्नु पर्नेछ।

(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 स्वीकृतिको लागि कार्यपालिकामा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ:-

(क) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिने सङ्गठनको कार्य प्रकृति, सेवा प्रवाह र कार्य बोझको विश्लेषण,

- (ख) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहमा रहने सङ्गठन संरचना र दरबन्दी सम्बन्धमा कुनै आधार वा मापदण्ड निर्धारण गरेको भएमा त्यस्तो आधार वा मापदण्ड,
- (ग) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने वित्तीय हस्तान्तरण र
- (घ) कर्मचारीको पारिश्रमिक तथा सुविधाको लागि स्थानीय तहको वित्तीय अवस्था र दीर्घकालीन दायित्व वहन गर्ने क्षमता।

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

६. दरबन्दी स्वीकृति: (१) सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदन तथा दरबन्दीको आवश्यकता र औचित्य समेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी आर्थिक दायित्व पर्ने विषयमा प्रमुख निकाय मार्फत प्रदेश सरकारको आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको सहमति लिई 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 तोकिए बमोजिमको पाँच सदस्यीय समिति गठन गर्नु पर्नेछ।

(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 तथा तह वृद्धि: (१) समायोजन ऐन, कर्मचारी समायोजन

मिलान मापदण्ड, २०७७ बमोजिम समायोजन मिलान र समायोजन संशोधन भएका कर्मचारीहरूलाई समेत हाल कार्यरत स्थानीय तहको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत रहेको मानिनेछ र उक्त पदमा निज 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 मिलान गरिनेछ र यसरी तह मिलान भएका पदको जेष्ठताको गणना छैठौँ तहमा पद बहाल भएको मिति देखि गरिनेछ।

(३) साविकका 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 ३१ बमोजिमको तहमा एक पटकका लागि एक तह वृद्धि गरिनेछ र यसरी तह वृद्धि गर्दा वृद्धि हुने पद स्वतः सिर्जना हुनेछ। यसरी तह वृद्धि हुँदा जेष्ठताको गणना साविक पदको शुरू नियुक्ति मिति देखि लागू हुनेछ।

(४) स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिमका साविक स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति, गाउँ विकास समिति र नगरपालिका)को स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी नियुक्ति भई प्रदेशका स्थानीय तहको सोही तहको पदमा समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भएका र यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म 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। यसरी तह वृद्धि हुँदा जेष्ठताको गणना साविक पदको शुरू नियुक्ति मिति देखि लागू हुनेछ।

तर समायोजन पश्चात स्थानीय तहले आफैं कानून बनाई तह वृद्धि, पदोन्नति वा बढुवा गरेको भएमा उक्त कर्मचारीलाई यस उपदफा बमोजिम तह वृद्धि गरिने छैन।

(५) उपदफा (३) बमोजिमका साविकको घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, दुर्गम विकास समिति र उपदफा (४) बमोजिमका स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिम स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति, गाउँ विकास समिति र नगरपालिका) मा छैठौँ तहमा नियुक्त भई समायोजनका बखत तह वृद्धि नपाई स्थानीय तहको छैठौँ तहमा नै समायोजन भएका स्थानीय तहले आफैले कानून बनाई यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म तह वृद्धि नपाएका वा तहमिलान नभएका कर्मचारीलाई सातौँ तहमा तह मिलान गरिनेछ। यसरी तह मिलान भएका कर्मचारी र समायोजन पश्चात स्थानीय तहले आफैले कानून बनाई घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, दुर्गम विकास समिति र स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिमका छैठौँ तहका कर्मचारीलाई सातौँ तहमा तह वृद्धि वा तहमिलान गरेको भएमा त्यस्ता कर्मचारीको जेष्ठताको गणना छैठौँ तहमा नियुक्त भएको मिति देखि लागू हुनेछ।

(६) उपदफा (४) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश बमोजिम स्थानीयतहले कर्मचारी समायोजन पश्चात आफै कानून बनाई तह वृद्धि, पदोन्नती वा बढुवा गरेको भएमा त्यस्तो तह वृद्धि, पदोन्नती वा बढुवा यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(७) कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवाका स्थानीय तहको छैठौं तहमा समायोजन भएका र स्थानीय तहले आफैले कानून बनाई छैठौं तहमा तह वृद्धि गरेका यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय सेवाको छैठौं तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई देहायको योग्यता भएमा एक पटकका लागि सातौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ। यसरी तह वृद्धि हुने कर्मचारीको जेष्ठताको गणना छैठौं तहमा समायोजन भएको कर्मचारीको हकमा समायोजन भई छैठौं तहमा नियुक्ति भएको मितिबाट र स्थानीय तहले छैठौं तहमा तह वृद्धि गरेका कर्मचारीको हकमा छैठौं तहमा तह वृद्धि गर्ने स्थानीय तहको निर्णय भएको मितिबाट लागू हुनेछ।

(क) सेवा, समूहसँग मिल्दो प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको योग्यता भएमा,

(ख) छैठौं तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेमा।

(८) उपदफा (७) बमोजिम तह वृद्धि हुने कर्मचारीले स्थानीय तहको सम्बन्धित पाँचौं तहको दरबन्दीमा पदपूर्ति वा छैठौं तहमा तह वृद्धि नहुँदासम्म छैठौं तहको भूमिका र जिम्मेवारी निर्वाह गर्नु पर्नेछ।

(९) कर्मचारी समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घीय स्वास्थ्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भई हाल स्थानीय तहको चौथो, पाचौं र छैठौं तहमा कार्यरत स्थानीय स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई एक पटकका लागि क्रमशः पाँचौं, छैठौं र सातौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ। यसरी तह वृद्धि हुने कर्मचारीको पदीय भूमिका, पद रिक्त हुने अवस्था र जेष्ठताको आधार स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको आधार पद हुनेछ।

तर सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिम सातौं तहमा स्तरवृद्धि वा तह वृद्धि वा बढुवा नहुने कर्मचारीको हकमा सातौं तहमा तह वृद्धि भए तापनि छैठौं तहको पदनाम हुनेछ र सातौं तहमा स्तरवृद्धि वा तह वृद्धि वा बढुवा हुने कर्मचारीको हकमा सातौं तहको पदनाम हुनेछ ।

(१०) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साविकको घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, दुर्गम विकास समिति र स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ बमोजिमका स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति, गाउँ विकास समिति र नगरपालिका) बाट स्थानीय तहमा समायोजन भई अविच्छिन्न पन्ध्र वर्षसम्म एउटै तहमा यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म निरन्तर कार्यरत रहेका कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि तह वृद्धि वा तहमिलान भए पश्चात आगामी पाँच वर्ष भित्र निजको बढुवा वा तह वृद्धि हुन नसकी अनिवार्य अवकाश भएमा त्यस्ता कर्मचारीका लागि एक तह तह वृद्धि गरी अवकाश दिइनेछ ।

(१०) उपदफा (२), (३), (४), (५), (७) र (९) बमोजिम तह मिलान वा तह वृद्धि भएका कर्मचारीको लागि तह कायम गर्न माथिल्लो तहको दरबन्दी स्वतः सिर्जना हुनेछ र यसरी सिर्जना भएको दरबन्दीमा कार्यरत स्थानीय सेवाका कर्मचारी अवकाश भएमा वा बढुवा भएमा शुरु नियुक्तिको पद रिक्त भएको मानिनेछ ।

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित पदको रिक्तता र खारेजी सम्बन्धी व्यवस्था सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ ले तोके बमोजिमको आधार पद हुनेछ ।

(११) उपदफा (२), (३), (४), (५), (७) र (९) बमोजिम तह वृद्धि र तह मिलान तथा तह कायम गरेको जानकारी

अख्तियारवालाले प्रदेश लोकसेवा आयोग, प्रमुख निकाय र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ र यस्तो जानकारी पठाउँदा हाल कायम रहेको सम्पूर्ण कर्मचारीहरूको दरबन्दी विवरण समेत संलग्न गरी पठाउनु पर्नेछ।

(१२) उपदफा (११) बमोजिम प्राप्त जानकारीको आधारमा प्रदेश किताबखानाले दरबन्दी मिलान तथा अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ।

(१३) उपदफा (२), (३), (४), (५), (७) र (९) बमोजिम तह वृद्धि र तह मिलान यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिना भित्र र उपदफा (७) बमोजिमका तह वृद्धि हुन बाँकी रहेका कर्मचारीहरूको हकमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुगेको तीन महिना भित्र सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तह वृद्धी गर्नु पर्नेछ।

८. पद दर्ता गर्नुपर्ने: (१) दफा ६ बमोजिम दरबन्दी स्वीकृत भए पश्चात 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 सङ्गठन संरचना तथा दरबन्दी यस ऐन बमोजिम मिलान गर्न संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण प्रतिवेदन सहित कर्मचारीको स्थायी दरबन्दीको विवरण यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

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

(४) उपदफा (१) बमोजिम पद दर्ताको लागि प्रदेश किताबखानामा

पठाउँदा कार्यपालिकाको निर्णयको प्रतिलिपि, प्रस्तावित सङ्गठन संरचना एवम् दरबन्दी तेरिजको प्रत्येकको एक प्रति सहित तोकिएको ढाँचामा चार प्रति प्रमाणित गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(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. **कार्य विवरण:** (१) स्थानीय तहले स्थानीय सेवाका पदको का र्यविवरण तोकिएको ढाँचामा तयार गरी लागु गर्नु पर्नेछ ।

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

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

तह	खुला प्रतियोगिता	अन्तर तह प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	बढुवा		विशेष व्यवस्था	
			कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा		
सहायक तह						
(क)	चौथो	८०%	-	२०%	-	स्वास्थ्य सेवा बाहेकका लागि
(ख)	चौथो	१००%	-	-	-	स्वास्थ्य सेवाका लागि
(ग)	पाँचौ	६५%	१०%	१०%	१५%	स्वास्थ्य सेवा बाहेकका लागि
(घ)	पाँचौ	६५%	१०%	१०%	१५%	स्वास्थ्य सेवाका लागि
अधिकृत तह						
(ङ)	छैठौं	-	-	-	-	तह वृद्धिबाट
(च)	सातौं	६५%	१०%	१०%	१५%	स्वास्थ्य सेवाका लागि

						लागि
(छ)	सातौं	७०%	१०%	१०%	१०%	स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य सेवा
(ज)	आठौं	१००%	-	-	-	स्वास्थ्य सेवामा रहने चिकित्सक
(झ)	आठौं	-	-	-	-	तह वृद्धिबाट (स्वास्थ्य सेवामा रहने चिकित्सक बाहेक सबै)
(ञ)	नवौं	२०%	१०%	३५%	३५%	स्वास्थ्य सेवा बाहेकका लागि
(ट)	नवौं	२०%	१०%	४०%	३०%	स्वास्थ्य सेवाका लागि
(ठ)	दशौं	-	-	-	-	तह वृद्धिबाट
(ड)	एघारौं	-	१०	६०%	३०%	
(ढ)	बाह्रौं	-	-	-	-	तह वृद्धिबाट

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ज) र (ट) मा उल्लिखित खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने अधिकृत नवौं तहको पदको लागि उम्मेदवार हुन सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गरेको वा 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 पाँच वर्षको निरन्तर अनुभव प्राप्त गरेको र सम्बन्धित विषयमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातक तह भएको हुनु पर्नेछ।

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

(३) उपदफा (२) को प्रयोजनको लागि कुनै निकायमा आंशिक रूपमा काम गरेको अनुभव गणना हुने छैन।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको अन्तर तह प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा अन्य स्थानीय सेवाको एक 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।

(५) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा हुने पदपूर्तिका लागि छुट्याइएको पदमा पदपूर्ति हुन नसकेमा सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ।

(६) 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।

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

(८) यस दफाको प्रयोजनका लागि समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुनुपूर्वको सम्बन्धित पदको सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ।

(९) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कर्मचारी देहायको अवधिभर खुला वा अन्तर तह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको लागि समेत उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

(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।

(१०) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायका पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन:-

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

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

(११) उपदफा (१०) बमोजिमका पदबाट सम्पादन गरिने कार्यमध्ये कम्प्युटर अपरेटर, सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी र चौकीदारको पदबाट सम्पादन हुने कामको लागि दरबन्दी भित्र रहेकालाई सेवा करार र सो

बाहेकलाई संस्था करारबाट कार्य सम्पादन गराउन सकिनेछ ।

(१२) उपदफा (११) बमोजिम करार गर्दा दिइने पारिश्रमिक नेपाल सरकारले श्रमिकको लागि निर्धारण गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम नहुने गरी सन्धित कार्यपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(१३) उपदफा (१) 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 ।

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

(१५) स्थानीय सेवाका देहायका पद रिक्त भएमा देहाय बमोजिमका पद रिक्त मानी पदपूर्ति गरिनेछ: -

(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 वा बाह्रौं तह रिक्त भएमा एघारौं तह ।

(१६) प्रदेश लोक सेवा आयोगले यस ऐन बमोजिम पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्दा प्रदेश भरिका स्थानीय तहको रिक्त पदलाई आधार मानी प्रतिशत निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

(१७) स्थानीय सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था यस ऐनको अधीनमा रहि प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(१८) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५, सो ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली अन्तर्गत साविकका स्थानीय निकाय (जिल्ला विकास समिति, गाउँ विकास समिति र नगरपालिका) मा अस्थायी वा करार

सेवामा निरन्तर कार्यरत रही हाल स्थानीय तहको स्वीकृत दरबन्दीमा समेत अविच्छिन्न रूपमा करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रदेश लोकसेवा आयोगले विज्ञापन गरी सिमित प्रतियोगिता गराई पदपूर्ती गरिनेछ।

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

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका कर्मचारीहरू प्रचलित सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले निर्धारण गरे बमोजिम खुला तथा अन्तरतह प्रतिस्पर्धामा समान तहमा उम्मेदवार हुन पाउनेछन्।

१२. **पदपूर्ती सम्बन्धी विशेष व्यवस्था:** (१) स्थानीय सेवालार्ई समावेशी बनाउन दफा १० को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये उन्नान्पचास प्रतिशत पद छुट्टयाई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिष्पर्धा गराई पदपूर्ती गरिनेछ:-

क्र. सं.	समूह	जम्मा प्रतिशत	महिला	पुरुष	यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यक
१.	लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक	१%	-	-	१%

२.	सीमान्तकृत	३%	१.५%	१.५%
३.	पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र	३%	१.५%	१.५%
४.	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	३%	१.५%	१.५%
५.	विपन्न खस आर्य	५%	२.५%	२.५%
६.	मुस्लिम	७%	३.५%	३.५%
७.	थारु	१४%	७%	७%
८.	खस आर्य महिला	१५%	१५%	-
९.	दलित (पहाडी र मधेशी)	१५%	८%	७%
१०	मधेशी	१६%	८%	८%
११	आदिवासी जनजाती	१८%	९%	९%

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि:-

- (क) "आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य" भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम गरिबीको 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।
- (ख) "पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र" भन्नाले प्रदेश सरकारले मानव विकास सूचाङ्क समेतमा आधारित भई प्रत्येक पाँच वर्षमा

प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी लुम्बिनी प्रदेश भित्रका पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र भनी तोकेको वर्ग र क्षेत्र सम्झनु पर्छ ।

(ग) "सीमान्तकृत" भन्नाले प्रदेश सरकारले प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक रूपले पछाडि पारिएका सीमान्तकृत तथा अल्पसंख्यक जाति 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 गर्नु पर्नेछ र पिछडिएको क्षेत्रको हकमा स्थानीय तहले सोही स्थानीय तहको स्थायी बासिन्दा हो भनी प्रमाणित गरेको कागजात पेश गर्नु पर्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हकमा सो समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न चाहने उम्मेदवारले बुझाउने दरखास्तको साथमा प्रचलित कानून बमोजिमको अपाङ्गताको परिचयपत्रको प्रतिलिपि समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (१) बमोजिम कुनै समूहका लागि छुट्याइएको पदमा

उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा कुनै उम्मेदवार परीक्षामा उत्तीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

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

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

(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 महिना भित्रमा पद रिक्त भएको सूचना स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोग र प्रमुख निकायलाई दिनु पर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने कर्मचारी वा पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

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

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

१४. प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति गर्नुपर्ने: (१) स्थानीय तहको स्वीकृत सङ्गठन संरचना अनुसार स्थायी पदपूर्ति गरिने पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्नु पर्नेछ।

(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 लोक सेवा आयोगले स्थानीय सेवाको कर्मचारीको सिफारिस, नियुक्ति, पदस्थापना जस्ता कर्मचारीसँग सम्बन्धित रहने जुनसुकै कागजात माग गर्दा उपलब्ध गराउनु 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।

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

१७. ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने: (१) यो 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 बापतको रकम नियुक्त गर्ने कर्मचारी वा पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम छैठौं तहदेखि माथिको तहमा गरिएको नियुक्तिको सूचना स्थानीय तहले आफ्नो स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशन गर्नु

पर्नेछ।

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

(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 भराइ दिनु पर्नेछ।

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

(क) नेपाली नागरिक,

(ख) सहायक तहमा अठार वर्ष उमेर पूरा भएको,

(ग) अधिकृत तहको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा भएको,

(घ) पुरुषको हकमा पैंतिस वर्ष उमेर पूरा नभएको र महिलाको हकमा चालिस वर्ष उमेर पूरा नभएको,

तर,

(१) पूर्व सैनिक वा प्रहरी नियुक्ति हुने भनी तोकिएको पदको हकमा चालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ,

(२) सङ्घीय निजामती सेवाका, सातै प्रदेशको निजामती सेवाका र सबै स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको पदमा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्ने छैन,

- (३) स्थानीय तहको स्वीकृत स्थायी दरबन्दी मध्ये पदपूर्ति गर्नु पर्ने रिक्त दरबन्दीमा यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म अस्थायी तथा करार सेवामा अविच्छिन्न रूपमा कार्यरत रहेका र न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारीलाई यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट स्वीकृत पहिलो वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम सञ्चालन हुने खुला विज्ञापनको परीक्षामा एक पटकको लागि सामेल हुन उमेरको हद लाग्ने छैन,
- (४) स्थानीय सेवाको नवौं तहको पदको लागि हुने खुला प्रतियोगिता हुने खुला प्रतियोगितामा पैतालिस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ,
- (५) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको हकमा स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको उमेर हद हुनेछ,
- (६) अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई समावेशी कोटाबाट निर्धारण गरिएको प्रतिशतमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबीच प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने उम्मेदवारको उमेरको योग्यता ४० वर्ष पूरा नभएको।
- (ड) तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,
- (च) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार नठहरिएको ।
- (२) देहायको व्यक्ति स्थानीय सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्ने छैन:-

- (क) भ्रष्टाचार, किरते, राष्ट्र विरुद्धको अपराध, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धिकरण, पूरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,
- (ख) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट वर्खास्त गरिएको,
- (ग) 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 स्थानीय तहले प्रदेश लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले योग्यताक्रमको सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई 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 स्थानीय तहले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी स्थानीय तहले त्यस्तो नियुक्ति गरेको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख निकायलाई दिनु

पर्नेछ।

(६) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति गरिएको व्यक्तिले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको 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, र
- (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, र
- (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 गर्नु पर्नेछ।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्र तोकिएको सरकारी चिकित्सकबाट प्रमाणित भएको हुनु पर्नेछ।

२३. **शपथ ग्रहण:** स्थानीय सेवामा नियुक्ति भएको कर्मचारीले आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि तोकिए बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

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 पछि सेवालाई 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 वैयक्तिक विवरण तोकिए बमोजिम दर्ता

गर्नेछ।

(४) समायोजन ऐन बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भई सिटरोल प्राप्त हुन नसकेका कर्मचारीले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि प्रदेश किताबखानामा उपदफा (२) बमोजिम पठाइएको सिटरोल फाराममा प्रदेश किताबखानाले स्थानीय सेवामा कार्यरत स्थायी कर्मचारीको सिटरोल नम्बरमा एकरूपता कायम गरी प्रदेश किताबखानाले सिटरोल नम्बर प्रदान गर्नु पर्नेछ।

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

परिच्छेद-४

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्था

२६. प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत: (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको पद प्रदेश निजामती सेवाको पद वा स्थानीय सेवाको पद वा सो सरहको पद हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको पदमा प्रमुख निकायले सम्बन्धित स्थानीय तहको वरिष्ठतम् जेष्ठ अधिकृत कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको रूपमा खटाउने छ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको पदमा कर्मचारी उपलब्ध नभएमा प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवाको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको रूपमा खटाउनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको कर्मचारी उपलब्ध नभएमा प्रदेश सरकारको अनुरोधमा नेपाल सरकारले खटाएको कर्मचारी प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत हुनेछ।

(५) उपदफा (२), (३), (४) बमोजिम स्थानीय तहमा प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत उपलब्ध नभएमा प्रमुख निकायले अर्को स्थानीय तहको सोही सरहको अधिकृत कर्मचारीलाई खटाइएको स्थानीय तहबाट

तलब भत्ता प्राप्त गर्ने गरी प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको रूपमा तोक्न सक्नेछ ।

(६) उपदफा (२) बमोजिम प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको रूपमा स्थानीय तहमा खटिने अधिकृतले तोकिएको कम्तीमा पैंतिस दिनको तालिम लिएको हुनु पर्नेछ र यस्तो तालिमको व्यवस्था प्रदेश सरकारले प्रत्येक वर्ष मिलाउनु पर्नेछ र यस्तो तालिम विद्युतीय माध्यमबाट समेत प्रदान गर्न सकिनेछ ।

२७. **निमित्त भई काम गर्ने:** (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद रिक्त रहेमा वा निज कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा 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 प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको पद रिक्त रहेको अवस्थामा तत्काल प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको रूपमा काम चलाउनको लागि स्थानीय तहमा कार्यरत उपदफा (१) बमोजिमको वरिष्ठतम् अधिकृत कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले निर्णय गरी कायम मुकायम मुकरर गरी प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको जिम्मेवारी दिनेछ र यसरी कायम मुकायम मुकरर गरेको जानकारी सङ्घीय सरकारको सम्बन्धित मन्त्रालय र प्रमुख निकायलाई दिनु पर्नेछ ।

तर प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको पद पदपूर्ती भएमा निजको कायम मुकायमको जिम्मेवारी स्वतः रहने छैन ।

(४) निमित्त तथा कायम मुकायम भइ कार्य गर्ने कर्मचारीले दफा २६ बमोजिम खटिइ आएको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई तत्काल कार्य जिम्मेवारी हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

२८. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार:** यस ऐन बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-
- (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 प्रतिबदेन 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 लापर्बाही हुन नदिने,
 - (ञ) आफ्नो कार्यालयमा व्यवस्थित र नियमित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्ने,
 - (ट) सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था मिलाउने,
 - (ठ) सेवा प्रवाहमा निरन्तर सुधार, सिर्जनशीलता र नवप्रर्वतनको 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) दैनिक रूपमा आफूले गरेको कार्य सम्पादनको विवरण स्थानीय तहको अध्यक्ष वा प्रमुखलाई पेश गर्नुपर्ने,
- (ध) स्थानीय तह अन्तर्गतका कर्मचारीको दैनिक कार्य सम्पादनको विवरण कार्यालय प्रमुख वा शाखा प्रमुख समक्ष पेश गर्न लगाउने,
- (न) आवश्यकता अनुसार यो ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम आफैले सम्पादन गर्नुपर्ने काम बाहेक अन्य काम मातहतको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्ने, गराउने, र
- (प) सभा वा कार्यपालिका वा प्रदेश सरकारले तोकेको अन्य कार्य गर्ने, गराउने।

परिच्छेद-५

सरुवा, तह वृद्धि तथा बहुवा सम्बन्धी व्यवस्था

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रमुख निकायले सरुवा गर्दा स्थानीय तहको रिक्त रहेको पदमा एक पटकमा सम्बन्धित स्थानीय तहको दरबन्दीको सत्तरी प्रतिशत कर्मचारी कायम राखी सरुवा गर्न सक्नेछ।

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

तर देहायको अवस्थामा स्थानीय सेवाको कर्मचारीलाई तोकिएको अवधि नपुग्दै स्थानीय तहको सहमती लिई सुरुवा गर्न सकिनेछः-

- (क) कुनै स्थानमा कार्यरत कर्मचारी अशक्त भई सो स्थानमा निजको उपचार हुन नसक्ने देखिएमा नेपाल मेडिकल काउन्सिलबाट मान्यता प्राप्त चिकित्सकले सिफारिस गरेमा,
- (ख) स्थानीय सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेमा, वा
- (ग) कुनै कर्मचारीलाई निजको काम कारबाही, व्यवहार वा आचरणको कारण कार्यरत कार्यालयमा राखि राख्न उपयुक्त नभएको पर्याप्त आधार र कारण भएमा।

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

(५) स्थानीय तहका कर्मचारीलाई एक स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा सुरुवा चक्रिय प्रणालीका आधारमा गरिनेछ।

स्पष्टिकरण: यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "चक्रिय प्रणाली" भन्नाले लुम्बिनी प्रदेश भित्रका भौगोलिक क्षेत्र, सुगमता, सुविधाका आधारमा वर्गीकरण गरिएका स्थानीय तहमा पालैपालो सुरुवा हुने पुर्वानुमान योग्य र वस्तुनिष्ठ सुरुवा प्रणालीलाई सम्झनु पर्छ।

(६) यस दफा बमोजिम सुरुवा गर्दा अनिवार्य अवकाश हुन दुई वर्षभन्दा कम अवधि रहेको कर्मचारीको सामान्यतया सुरुवा गरिने छैन।

(७) यो ऐन प्रारम्भ हुन अगाडि सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको निर्णय बमोजिम लुम्बिनी प्रदेशभित्रका एउटा स्थानीय तहबाट अर्को स्थानीय तहमा कामकाजमा खटिएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरू यसै ऐन बमोजिम सरुवा भएको मानिनेछ।

(८) 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 साविकको 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 पद भन्दा एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्षको सेवा अवधि पूरा भएका, पछिल्लो पाँच वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा औसत नबन्ने प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेका, तह वृद्धि हुँदाका बखत निलम्बन वा विभागीय सजाय नपाएका र देहाय बमोजिमको आवश्यक भौगोलिक क्षेत्रमा अनुभव प्राप्त गरेका स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहभित्र तह वृद्धि गरिनेछः-

क्रम संख्या	हालको तह	तह वृद्धि हुने तह	आवश्यक भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव
१.	पाँचौं	छैठौं	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष

			"क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव
२.	सातौँ	आठौँ	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव
३.	नवौँ	दशौँ	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव
४.	एघारौँ	बाह्रौँ	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव

तर स्थानीय सेवाको सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद वा तहको लुम्बिनी प्रदेश भित्रको "क" वा "ख" वर्गको कुनै भौगोलिक क्षेत्रमा दरबन्दी नभएमा त्यस्तो सेवा, समूह वा उपसमूहको पद वा

तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई तह वृद्धि गर्नको लागि उल्लिखित तालिका बमोजिम "क" वा "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव आवश्यक पर्ने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको सङ्घीय स्वास्थ्य सेवाबाट समायोजन ऐन बमोजिम समायोजन भई आएका स्थानीय स्वास्थ्य सेवामा कार्यरत कर्मचारीको तह वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ ले तोके बमोजिम स्तरवृद्धिलाई तह वृद्धि कायम गरी देहाय बमोजिम तह वृद्धि गरिनेछः-

क्रम संख्या	हालको तह	तह वृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु अवधि	पछिल्लो दुई आर्थिक वर्षको कार्य सम्पादन मुल्याङ्कनमा प्राप्त गर्नु पर्ने अङ्क	आवश्यक भौगोलिक अङ्क
१.	चौथो	पाँचौ	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम

	सातौ तहमा शुरू नियुक्ति भएका अन्य अधिकृत कर्मचारीहरू (ग) समायोजन ऐन बमोजिम सातौ तहमा समायोजन भएका र यस तालिकाको क्रम संख्या ३ बमोजिम सातौ तहमा तह वृद्धि भएका कर्मचारीहरू	आठौं	तीन वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा दुई वर्ष "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको वा एक वर्ष "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव
		आठौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	
५.	नवौं	दशौं	दुई वर्ष	कम्तीमा उत्तम	-

तर दफा ७ को उपदफा (९) बमोजिम तह वृद्धि हुने स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको सेवा अवधि पूरा

गरेको हुनु पर्नेछ र यसरी तह वृद्धि हुने कर्मचारीको कार्य जिम्मेवारीको निर्धारण समायोजन भएको तहलाई समेत आधार मानि तोकिए बमोजिम निर्धारण हुनेछ। माथिको तालिका बमोजिम तह वृद्धि हुने कर्मचारीको पदिय भूमिका र पद रिक्त हुने अवस्था स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको आधार पद हुनेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एक तह तह वृद्धि गर्दा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अनुभव यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई एक पटकको लागि आवश्यक पर्ने छैन।

(४) उपदफा (२) बमोजिमको तह वृद्धिको लागि कार्यसम्पादन मुल्याङ्कनको लागि उत्तम अङ्कको निर्धारण सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ ले तोके बमोजिम हुनेछ।

(५) उपदफा (१) को तालिकाको क्रम संख्या ४ बमोजिमको बाह्रौं तहमा तह वृद्धि हुन स्थानीय सेवाको कर्मचारीले सेवा, समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर तह हासिल गरेको र तोकिए बमोजिमको तालिम लिएको हुनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (१) को तालिकाको क्रम संख्या ४ बमोजिमको बाह्रौं तहको पदमा तह वृद्धि भएका कर्मचारीको पदावधि पाँच वर्षको हुनेछ। स्थानीय सेवाको बाह्रौं तहको पद प्रदेश निजामती सेवाको बाह्रौं वा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सहसचिव वा सो सरहको पद हुनेछ।

(७) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका कुनै कर्मचारीको यस ऐन लागू हुँदाका बखत तह वृद्धि हुने पदको लागि पाँच वर्ष सेवा अवधि समायोजनको निर्णय हुँदाका बखत नपुगेको भए समायोजन

भएपछि वा यो ऐन लागू हुनु पूर्व पुगेको रहेछ भने त्यस्तो सेवा अवधि पुगेको मितिबाटै कायम हुने गरी तह वृद्धि हुनेछ।

तर यसरी तह वृद्धि भएका कर्मचारीले निर्णय भएको मितिबाट मात्र तलव र सुविधा पाउनेछ।

(८) समायोजन ऐन बमोजिम चौथो तहमा समायोजन भएका र समायोजनको बखत सेवा अवधि अपुग भई तह वृद्धि हुन नसकेका चौथो तहका लागि आवश्यक पर्ने सेवा, समूहसँग सम्बन्धित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका र पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारी र समायोजन ऐन पछि सङ्घीय लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट सिफारिस भई स्थानीय तहबाट स्थानीय सेवाको चौथो तहमा नियुक्ति लिएका कर्मचारीलाई पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको मितिदेखि जेष्ठता कायम हुने गरी पाँचौ तहमा एक पटकका लागि तह वृद्धि गरिनेछ।

(९) तह वृद्धि गर्दा प्रत्येक वर्षको साउन एक गते र माघ एक गतेदेखि लागु हुने गरी गर्नु पर्नेछ।

तर समायोजन ऐन बमोजिम समायोजनका क्रममा एक तह वृद्धि नपाएका वा समायोजन पश्चात् सम्बन्धित स्थानीय तहबाट तह वृद्धि नभएका र तोकिएको योग्यता पुगेका कर्मचारीलाई यस ऐन प्रारम्भ भएपछि तीन महिना भित्र तह वृद्धि गर्नु पर्नेछ। यसरी तह वृद्धि हुँदा जेष्ठताको गणना साविक पदको शुरु नियुक्ति मिति देखि लागु हुनेछ।

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

(११) तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा

त्यस्तो पद साविक कै तहमा कायम रहनेछ ।

तर यसरी तह वृद्धि भई रिक्त रहेको तहको पद रिक्त मानी लोक सेवा आयोगमा पदपूर्ति माग गरिने छैन ।

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल स्वास्थ्य सेवाबाट स्थानीय सेवामा समायोजन भई आएका कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पहिलो पटक तह वृद्धि गर्दा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिमको कार्यसम्पादन मुल्याङ्कनको आधार बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

(१३) यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि गर्दा कर्मचारीले खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी हुने भएमा खाईपाई आएको तलब भन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गरिनेछ ।

(१४) उपदफा (१) बमोजिमको तह वृद्धि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ र त्यसरी गरिएको तह वृद्धिको जानकारी निर्णय भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र प्रदेश किताबखाना, प्रमुख निकाय र प्रदेश लोक सेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ ।

३२. बहुवाको लागि न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता: (१) बहुवा हुने पदभन्दा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको तल्लो पदमा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेको कर्मचारी स्थानीय सेवाका देहायका तह र पदमा कार्यक्षमता तथा ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छन्:-

बहुवा हुने पद	बहुवा हुन लाग्ने सेवा अवधि	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता	
		स्वास्थ्य सेवा बाहेकका अन्य स्थानीय सेवा	स्थानीय स्वास्थ्य सेवा
अधिकृत एघारौं	अधिकृत दशौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम

	अवधि पूरा गरेको		शैक्षिक योग्यता
अधिकृत नवौं	अधिकृत आठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा स्नातक तह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
अधिकृत सातौं	अधिकृत छैठौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा कक्षा बाह्र वा सो सरह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता
सहायक पाँचौं	सहायक चौथो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको	सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा कक्षा बाह्र वा सो सरह उत्तीर्ण	सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले तोकेको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि समायोजन ऐन बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, साविकको स्थानीय निकाय र सरकारी सङ्गठित 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 चौथो, पाँचौं, 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 एघारौं 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 दशौं 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 सेवाको कर्मचारी देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर बढुवा वा तह वृद्धिको 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. **बहुवा समिति:** (१) स्थानीय सेवाको पदमा बहुवाको सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बहुवा समिति रहनेछः-

(क) एघारौं तहको पदको लागि:

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष -अध्यक्ष
(२) प्रमुख सचिव वा निजले तोकेको प्रदेश सचिव - सदस्य
(३) प्रदेश सरकारको सचिव (कानून) -सदस्य
(४) प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य
(५) प्रमुख निकायको प्रशासन हेर्ने प्रदेश सचिव -सदस्य सचिव

(ख) चौथो, पाँचौ, सातौं र नवौं तहका पदको लागि:

- (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको प्रदेश लोक सेवा आयोगका सदस्य -अध्यक्ष
(२) प्रमुख सचिव वा निजले तोकेको सेवा सञ्चालनसँग सम्बन्धित प्रदेश मन्त्रालयको सचिव -सदस्य
(३) प्रदेश सरकारको सचिव (कानून) -सदस्य
(४) प्रदेश लोक सेवा आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य
(५) प्रमुख निकायको प्रशासन विषय हेर्ने प्रदेश सचिव -सदस्य सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बहुवा समितिको सचिवालय प्रमुख

निकायमा रहनेछ।

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

(४) बहुवा समितिले बहुवा नामावली प्रकाशन गर्दा बहुवाको लागि आवदेन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(५) बहुवा समितिले आवदेन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले तीन महिनाभित्र बहुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

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

३६. बहुवाको उजुरी: (१) दफा ३५ बमोजिमको समितिले गरेको बहुवामा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले त्यस्तो बहुवा सिफारिस गरेको मितिले पैतिस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ।

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

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

(४) बहुवाको 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 सहमतिका लागि 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 कार्यपालिकाले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ।

(३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि 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 भए बमोजिम बाहेक स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन हुने छैन।

३८. भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण: स्थानीय तहमा रहने दरबन्दी, सरुवा तथा भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा गरे बापतको अङ्क प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि प्रदेशभित्रको स्थानीय तहको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरण तोकिए बमोजिम 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 तोकिए बमोजिम काजमा खटाउन सक्नेछ।

४०. सरुवा एवम् काज खटाउने अधिकार: (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई आफ्नो स्थानीय तहभित्र सरुवा गर्ने अधिकार 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।

(३) प्रदेश सरकारलाई कुनै विशेष कारण स्थानीय सेवाको कर्मचारी आवश्यक परेमा स्थानीय कार्यपालिकाको सहमतिमा काजमा खटाउन सक्नेछ।

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 कायम् हुने गरी तह वृद्धि वा बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

४२. कार्यक्षमता मूल्याङ्कनबाट 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 एक सय अङ्क दिइनेछ:-

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| (क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत | -चालीस अङ्क |
| (ख) ज्येष्ठता बापत | -तीस अङ्क |
| (ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत | -पन्ध्र अङ्क |
| (घ) शैक्षिक योग्यता बापत | -बाह्र अङ्क |

(ड) तालिम बापत -तीन अङ्क

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

(४) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजन ऐन बमोजिम सरकारी वा अन्य सेवाका कर्मचारीको समायोजन हुनुभन्दा पहिले यस दफा बमोजिम दिइने पूर्णाङ्क फरक परेमा वा हाल प्रदान गर्ने 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 ढाँचामा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ:-

क्र. सं.	कर्मचारी	मूल्याङ्कनकर्ता		
		सुपरीवेक्षक	पुनरावलोकनकर्ता	पुनरावलोकन समिति
१.	सहायक तहको कर्मचारीको लागि	कम्तीमा सातौं तहको अधिकृत कर्मचारी	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत वा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकेको अधिकृत नवौं वा दशौं- संयोजक पुनरावलोकनकर्ता -सदस्य सुपरीवेक्षक -सदस्य
२.	अधिकृतस्तर छैठौं वा सो भन्दा माथिको कर्मचारीको लागि	एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत- संयोजक पुनरावलोकनकर्ता -सदस्य सुपरीवेक्षक -सदस्य

तर एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी उपलब्ध हुन नसकेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता वा दुवैको हैसियतले मूल्याङ्कन गर्न माथिको कानूनी व्यवस्थाले बाधा पुगेको मानिने छैन।

(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 दिनु पर्नेछ।

(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 गर्नु पर्नेछ।

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

(७) उपदफा (६) बमोजिमको अवधिभित्र मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएका फारामहरूलाई सुपरीवेक्षकले साउन मासान्तभित्र मूल्याङ्कन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। पुनरावलोकनकर्ताले प्रत्येक आर्थिक वर्षको भदौ पन्ध्र गतेभित्र पुनरावलोकन गरिसक्नु पर्नेछ। यसरी मूल्याङ्कन भएको फारामलाई कार्यालयले एक/एक प्रति प्रमुख निकाय र प्रदेश लोक सेवा आयोगमा पठाई बाँकी एक प्रति कार्यालयमा राख्नु पर्नेछ।

(८) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भर्ने समयवधिमा कुनै कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण तथा काजमा जानुपर्ने अवस्था परेमा वा प्रसूति बिदामा बस्नु परेमा त्यसरी जानुभन्दा वा प्रसूति बिदामा बस्नु भन्दा अगावै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ। त्यसरी दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित समयमा नै दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(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 निवेदन दिई माग गरेमा सम्बन्धित कार्यालयले जानकारी दिनु पर्नेछ।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नबुझेमा सो को 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 गर्नु पर्नेछ। 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 गर्नु पर्नेछ ।

(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 विदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारको हिसाब गरिनेछ र त्यस्तो विदा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन । असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा असाधारण विदामा 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 र बाह्रौं तहका कर्मचारीको तोकिए बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गरिनेछ।

(१६) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था प्रमुख निकायले 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 अङ्क विभाजन:** (१) कर्मचारीलाई यस ऐन बमोजिम विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देहायको भौगोलिक क्षेत्रको वर्गीकरणको आधारमा एक वा एक भन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत पन्ध्र अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ:-

(क) "क" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क तीनका दरले,

(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क दुई दशमलव पच्चिसका दरले,

(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क एक दशमलव पचासका 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 "ग" 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 विदा तथा वैदेशिक तालिममा काजमा जाने कर्मचारीलाई "ग" 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 दुबै अङ्क दिइनेछ।

(२) अधिकृत नवौँ तह वा सो सरह वा सोभन्दा माथिको तहमा बढुवाको लागि अधिकृत सातौँ वा सो सरहको खुला प्रतियोगिताद्वारा सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ।

(३) सेवाकालीन तालिम बापत प्रथम श्रेणीको लागि तीन अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि दुई अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि एक दशमलव पाँच 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 गर्नु पर्नेछ 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 गरे बमोजिम हुनेछ। बढुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बढुवाको लागि गणना गरिनेछ।

(७) यस दफाको अधीनमा रहि तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था प्रमुख निकायले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

४७. ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन 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

मुल्याङ्कनको औसतमा पन्चानब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको,

तर स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको कार्य सम्पादन मुल्याङ्कनको अङ्क गणना गर्दा सङ्घीय स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कानूनले निर्धारण गरे बमोजिम मुल्याङ्कन गरिनेछ।

(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 प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएको,

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

(घ) हाल बहाल रहेको तहको पदमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत दफा ४५ बमोजिम पूरा अङ्क प्राप्त गरेको,

(ङ) खण्ड (घ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत 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 बढुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

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 लगायत तोकिए बमोजिमका तालिम तथा प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्नेछ।

(२) स्थानीय तहले कर्मचारीको लागि आवश्यक तालिम तथा प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम स्थानीय तहले 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 गर्नु पर्नेछ।

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

४९. तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण: (१) स्थानीय तहले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सो सम्बन्धी विवरण तयार गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि,-

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

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

(ग) "तालिम" भन्नाले अध्ययन बाहेक कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने सीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम 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 पेस गर्नु पर्नेछ ।

(३) स्थानीय तहले जुनसुकै निकायबाट प्राप्त भएका तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको कोटा बाँडफाँट गर्न प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको संयोजकत्वमा कार्यपालिकाले निर्धारण गरे 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 कर्मचारीबीच न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ ।

(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 गर्नु पर्नेछ ।

(८) वैदेशिक तालिम, अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्ति बाँडफाँटको अन्य व्यवस्था तोकिए 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 न्यूनतम् दोब्बर अवधिसम्म सम्बन्धित स्थानीय तहमा अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ।

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 गर्नु पर्नेछ।

(२) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम् 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।

तर सेवा अवधि पूरा नगर्दै निजको मृत्यु भएमा वा दफा ८२ बमोजिम काम गर्न असमर्थ छु भनी मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा असुल उपर गरिने छैन।

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

(५) यस ऐन बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो कार्यक्रमको प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा वा प्रगति विवरण त्यस्तो नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र पदाधिकार रहेको निकाय, प्रदेश किताबखाना र प्रमुख निकायमा 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 गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम अपुग भएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

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

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

परिच्छेद-७

हाजिरी र बिदा

५२. 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 पर्व 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 सो को अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

५३. 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, विरामी बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, मृत्युसंस्कार बिदा, सट्टा बिदा, अतिरिक्त सेवा बिदा र सार्वजनिक बिदा समेतलाई जनाउँनेछ ।

(२) घर बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

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

(४) 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 ।

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

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

५४. विरामी बिदा: (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन विरामी बिदा पाउनेछ ।

(२) विरामी बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) कर्मचारी अशक्त विरामी भई सञ्चित विरामी बिदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी विरामी 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 गर्नु पर्नेछ।

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 चिकित्सकले सिफारिस गरेको प्रमाण पेस गरेमा 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 लिनुपरेमा 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 ।

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

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

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

तर कुनै गर्भवति महिला कर्मचारीलाई माथि उल्लिखित बिदा अपुग हुने भएमा त्यस्तो महिलाले विज्ञ चिकित्सकको सिफारिसमा बढीमा छ महिनासम्म सुत्केरी हुनु अघि वा पछि बेतलबी प्रसूती बिदा पाउनेछ ।

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

तर त्यस्तो बिदा लगातार रूपमा लिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम बेतलबी बिदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिनेछ ।

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

(५) प्रसूती बिदा पाएका कर्मचारीलाई शिशु स्याहारको लागि तोकिए बमोजिम शिशु स्याहार खर्च दिइनेछ ।

(६) कुनै गर्भवति महिला कर्मचारीले मृतक शिशुलाई जन्म दिएमा वा जन्मेपछि शिशुको मृत्यु भएमा समेत उपदफा (१) बमोजिमको बिदा पाउनेछ ।

(७) प्रसूति बिदा लिएको अभिलेख सम्बन्धित कार्यालयले अद्यावधिक बनाई राख्नु पर्नेछ।

५७. 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 पैंतीस दिनभित्रमा बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र आफू कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्नेछ।

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

(५) प्रसूति स्याहार बिदा पाएका कर्मचारीलाई शिशु स्याहारको लागि तोकिए बमोजिम शिशु स्याहार खर्च दिइनेछ।

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

५८. महिनावारी (पिरियड्स) बिदा: (१) स्थानीय सेवाको महिला कर्मचारीले चाहेमा महिनाको एक दिन महिनावारी (पिरियड्स) बिदा लिन पाउनेछ।

(२) महिनावारी (पिरियड्स) बिदा बस्ने महिला कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको बिदा मौखिक अनुरोधको आधारमा बिदा दिने अधिकारीले स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको बिदा सञ्चित नहुने र अर्को महिनामा लिन पाइने छैन।

५९. **मृत्यु संस्कार बिदा:** (१) कुनै कर्मचारीले आफ्नो धर्म संस्कृति अनुसार आफै मृत्यु संस्कारमा बस्नु परेमा वा पति वा पत्नि, बाबु आमा, बाजे बज्यै, छोरा छोरी वा सासू ससूराको मृत्यु भएमा बढीमा पन्ध्र दिन मृत्यु संस्कार बिदा पाउनेछ।

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

६०. **अध्ययन बिदा:** (१) स्थानीय सेवालार्इ उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा स्थानीय तहलार्इ प्राप्त स्वदेशी वा वैदेशिक छात्रवृत्तिमा मनोनयन वा छनौट भई अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन अवधिभर अध्ययन बिदा पाउन सक्नेछ।

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

तर स्थानीय तहले आवश्यक ठानेको अवस्थामा अध्ययन बिदाको अवधि दुई वर्षसम्म थप गर्न सक्नेछ र स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले प्रचलित सङ्घीय स्वास्थ्य सम्बन्धी कानूनले तोके बमोजिम अध्ययन बिदा पाउने छन्।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अध्ययनको निमित्त मनोनयन भई अध्ययन बिदा लिई गएको कर्मचारीलार्इ 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, उपसमूहलार्इ उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा स्थानीय तहको पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीलार्इ 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 प्रमुख निकायले अध्ययन विदा सम्बन्धी मापदण्ड बनाइ लागु गर्न सक्नेछ ।

६१. असाधारण बिदा: (१) कर्मचारीले असाधारण बिदा लिनु पर्ने कारण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ र कारण मनासिब 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 कर्मचारीले तीन वर्षमा नबढ्ने गरी अध्ययन अवधिभरको लागि असाधारण बिदा दिन सकिने र पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन गर्न चाहने स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीको हकमा प्रचलित सङ्घीय स्वास्थ्य सम्बन्धी कानूनले तोके बमोजिम असाधारण बिदा दिन सकिनेछ ।

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

तर दफा ५४ 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 ५४ को उपदफा (१०) बमोजिम थप बिरामी बिदा बापत

असाधारण बिदामा बस्न यस उपदफाले बाधा पुन्याएको 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 हसामा चालीस घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुपर्ने कर्मचारीले बढी समय काम गरे बापत अतिरिक्त सेवा बिदा पाउनेछन् र त्यस्तो बिदा अर्को तीन महिना भित्रमा 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 गर्नु पर्नेछ र बिदा दिने अधिकारीले पनि बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ।

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

(क) आफूले अध्ययन गर्न खोजको 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 सेवालाई आवश्यक छ भन्ने पुष्ट्याई सहितको कागजात ।

६४. बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी: कर्मचारीको 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 गर्नु पर्नेछ । पहिले कुनै एक किसिमको बिदा स्वीकृत भएकोमा त्यस्तो बिदा पछि मृत्यु संस्कार बिदा वा प्रसूति बिदा बाहेक अर्को किसिमको बिदामा परिणत गराउन पाइने छैन ।

६६. बिदा गाभिने र सार्वजनिक बिदा: (१) भैपरी आउने, पर्व बिदा, बिरामी बिदा र घर बिदा बाहेक अरू कुनै प्रकारको बिदा लिई बसेको कर्मचारीले लिएको बिदा अवधि भित्र सार्वजनिक बिदा परेमा सो अवधि पनि निज कर्मचारीले लिएको बिदामा गाभिनेछ ।

(२) कर्मचारीले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र सम्बन्धित स्थानीय तहले समय समयमा प्रदान गरेका सार्वजनिक बिदा पाउनेछ ।

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 गरिने छैन ।

(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 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 खाइपाइ आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा भन्दा कम हुने गरी तोकिएको छैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय सेवाका कर्मचारीको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नतोकेसम्म नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा लागु 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 सो 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 एक पटक 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 बीमा:** (१) कर्मचारीले सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारीलाई भए सरहको सावधिक जीवन बीमा र सो बापतको सुविधा पाउनेछ।

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

७६. **उपचार खर्च:** (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा देहाय बमोजिमको खाइपाई आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च बापत पाउनेछः-

- (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 विरामी भएमा उपदफा

(१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च स्थानीय तहले दिनेछः-

- (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 स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सिफारिस गरेको खर्च,

स्पष्टीकरण: यस खण्डको प्रयोजनका लागि "स्वीकृत चिकित्सक" भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम नियामक निकायबाट दर्ता प्रमाणपत्र प्राप्त गरी चिकित्सकको रूपमा कार्यरत डाक्टर, कविराज समेतलाई जनाउँछ ।

- (घ) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेसन) गर्दा लागेको बिल बमोजिमको खर्च,
- (ङ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधि उपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दाको र कुर्दाको विरामीको

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 सो को कारण मनासिब देखिए यस दफाको अधीनमा रहि 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 निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरु जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्च मध्ये 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 गर्नु पर्नेछ । बिरामी बिदा बाँकी नभएमा मात्र अन्य बिदा माग गर्न सक्नेछ ।

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

७७. **विशेष आर्थिक सुविधा:** कुनै कर्मचारी तथा करार सेवामा रहेको कर्मचारीको सेवामा छुट्टै 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 स्थानीय तहले उचित ठहर्‍याएमा दफा ७६ को अतिरिक्त थप आर्थिक सहायता दिन सक्नेछ ।

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

- | | |
|---------------------------------|----------|
| (क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत | -अध्यक्ष |
| (ख) प्रमुख, स्वास्थ्य शाखा | -सदस्य |
| (ग) प्रमुख, आर्थिक प्रशासन शाखा | -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 बीमा कार्यक्रम लागु गर्न सक्ने:** प्रदेश सरकारले यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्थानीय सेवामा प्रवेश गर्ने कर्मचारीको हकमा यस ऐन बमोजिम कर्मचारीले पाउने र स्थानीय तहबाटै व्ययभार हुनेगरी उपचार खर्चको सट्टा

स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम लागु गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद-९

अवकाश तथा योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण

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

तर नेपाल स्वास्थ्य सेवाबाट समायोजन भई आएका कर्मचारीको अवकाशको उमेर नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ बमोजिम हुनेछ।

(२) स्थानीय सेवाको बाह्रौं तहको कर्मचारीको हकमा निजको पाँच वर्षको पदावधि वा उपदफा (१) बमोजिमको उमेरमध्ये जुन आधारमा पहिले अवकाश हुने हो सोही आधारमा अवकाश हुनेछ।

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, सम्बत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्ममिति 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 जन्ममिति खुलेको भएमा र सो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्ममितिहरूको बीचमा एक वर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पूरा जन्ममिति खुलेको प्रमाणपत्रको आधारमा जन्ममिति कायम गरी उमेर गणना गरिनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्ममितिको अन्तर एक वर्षभन्दा बढी देखिएमा उपदफा (२) बमोजिम कायम हुने जन्ममितिको आधारमा निज जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिलाई 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 छु भनी नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा स्थानीय तहले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ ।

८३. योगदानमूलक 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 योगदानमूलक 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 अविछिन्न 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 कर्मचारी वा निवृत्तिभरण नपाउने गरी नियुक्ति भएका कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहाय बमोजिम 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,
- (घ) बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा गरेकोमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाइ 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 दाबी गर्न पाउने छैन।

(३) सरकारी सेवा बाहेकको अन्य सेवाबाट स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको उपदानको रकम निर्धारण गर्दा त्यस्ता कर्मचारीको सेवा सम्बन्धी कानूनमा व्यवस्था भए भन्दा उपदफा (१) बमोजिमको उपदानको रकम कम हुने रहेछ भने उपदान रकम निर्धारण गर्दा त्यस्ता कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुनु अधिको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम हुने गरी 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 पाउनेछ:-

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 र निवृत्ती भरण कोष ऐन, २०७५ लागू हुनु अगाडि सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा अविच्छिन्न रही सङ्घीय लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट राजिनामा नदिई सम्बन्धित सङ्घीय निकाय वा कार्यालयबाट रमाना लिई स्थानीय तहको स्थानीय सेवाको पदमा नियुक्ति लिएका कर्मचारीलाई समेत 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 सुरु 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 यस्तो 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 भएको कर्मचारीको तत्काल मृत्यु भएमा वा त्यसको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सेवा अवधि बीस वर्ष पुगेको भएमा सेवा अवधिको आधारमा र बीस वर्ष नपुगेको भएमा बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई दफा 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 दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त उपदफा (१) बमोजिम हुने रकमको दुई तिहाईमा नबढ्ने गरी निवृत्तिभरण बापत 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 मृत्यु भएमा 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 द्वन्द्वमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचारको तत्काल व्यवस्था स्थानीय तहले मिलाउने छ र उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च समेत 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 यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा अघिको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको एक प्रति प्रदेश किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ।

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

परिच्छेद-११

आचरण सम्बन्धी व्यवस्था

९४. समय पालना र नियमितता: (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको लागि निर्धारण गरेको कार्यालय समयमा स्थानीय तहका कर्मचारीले नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रहि तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ।

(२) मनासिब कारण परेमा बाहेक बिदाको निकास नलिई कुनै कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनुहुँदैन र त्यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिनभित्र बिदाको निवेदन दिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निर्धारित समयमा कार्यालय नआउने कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल गर्न सक्नेछ।

९५. अनुशासन, आचरण र आदेश पालना: नेपालको संविधान र प्रचलित कानूनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता वहन गरी कर्मचारीले देहाय अनुसारको अनुशासन र आदेश पालना गर्नु पर्नेछ :-

- (क) अनुशासन र आचरणमा रहि 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) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने,
- (ङ) आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राही प्रति मर्यादित व्यवहार गर्नु पर्नेछ,
- (च) सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र कार्यसम्पादन गर्न लाग्ने समय समेतको स्पष्ट जानकारी यथासमयमा गराउनु पर्नेछ ।

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 आदिद्वारा 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 प्रकाशन 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 लागु 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 निकासो भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

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, मानवकल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न सक्नेछ।

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

(क) प्रचलित कानून बमोजिम अध्ययन बिदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा

पुन्याउन 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) सङ्घीय, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहद्वारा सञ्चालित वा सङ्घीय, प्रदेश वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,
- (घ) राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक सङ्घसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थाको सेवा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको लागि उपयोगी हुने देखी अख्तियारवालाले बिदा वा काज स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,
- (ङ) 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 सङ्घसंस्था 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 ।
- (च) कर्मचारीको योगदानमा आधारित सरकारी आयोजना तथा कार्यक्रममा लगानी गर्न ।

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश लोक सेवा आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको परीक्षा लिने प्रक्रियामा संलग्न हुने कुनै कर्मचारी त्यस्तो प्रतियोगितात्मक परीक्षाको लागि सञ्चालन गरिएका तयारी कक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिन पाउने छैन र त्यस्तो तयारी कक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रममा प्रशिक्षण दिएको कर्मचारीले त्यसपछि दुई वर्षसम्म सञ्चालन हुने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको परीक्षा लिने प्रक्रियामा संलग्न हुन पाउने छैन ।

(५) अधिकृतस्तर एघारौं, बाह्रौं वा सो सरहको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले प्रदेश सरकारको पूर्वस्वीकृति विना सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैन:-

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

(ख) नेपालस्थित कुटनीतिक नियोग, अन्तरराष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था वा दातृ निकायबाट कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न ।

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

१०३. निर्वाचनमा भाग लिन नहुने: कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचार-प्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैको लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

तर प्रचलित कानून बमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने

छैन।

१०४. प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध: (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, सरकार विरुद्ध दबाब 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 दुबै 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 गर्नु पर्नेछ।

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

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

११०. आचरण पालना गराउने: (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीलाई यो 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 गर्नु पर्नेछ।

(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

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा तथा बचाउ

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

- (क) भ्रष्टाचार, किरते, राष्ट्र विरुद्धको जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पूरातात्विक वस्तु बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,
- (ख) भागी, हराई वा वेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको, वा
- (ग) सरकारवादी 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 चलन 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 लागु 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 सकिनेछः-

(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 सकिनेछः-

(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 बिना 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 सकिनेछः-

- (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 झुट्टा 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
- (ञ) दफा ११९ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुर सम्बन्धी अभियोग बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्षसम्म कैदको सजाय भई 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 सकिनेछः-

- (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) बिना सूचना वा 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 एक वर्ष भन्दा बढी कैद सजायको फैसला भई 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 गरिनेछः-

- (क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्र विरुद्धको जासुसी, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पूरातात्विक 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 कारबाही गरिनेछ।

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

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

१२१. विभागीय सजाय दिने अधिकारी: (१) कर्मचारीलाई दफा ११६ को खण्ड (क) बमोजिमको सजाय दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ:-

(क) अधिकृतस्तर पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको सिफारिसमा कार्यपालिकाले,

तर स्थानीय सेवाको पदमा कार्यरत प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई कार्यपालिकाको सिफारिसमा प्रमुख सचिवले,
(ख) सहायकस्तर वा सो सरहको वा सो भन्दा मुनीको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले ।

(२) कर्मचारीलाई दफा ११६ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजाय दिने अधिकार प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको सिफारिसमा प्रमुख सचिवलाई हुनेछ ।

तर स्थानीय सेवाको पदमा कार्यरत प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको हकमा सिफारिस गर्दा कार्यपालिकाले सिफारिस 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 कारबाही 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. सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने: (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाईको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी पेश हुन आएको सफाईलाई सम्बन्धित अधिकारीले गम्भीरतापूर्वक लिनु पर्नेछ।

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

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

१२५. विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने: विशेष

सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले दफा १२४ बमोजिम सफाई पेस गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाई पेस 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।

१२६. प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने: (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा १२४ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा १२५ 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 लिनु पर्नेछ।

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

१२७. सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने: (१) दफा १२६ बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको निर्णयको गर्दा सजाय दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेस गर्न प्रयास मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेस भएको सफाई, स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सबुद प्रमाणको मूल्याङ्कन गरी स्पष्ट कारण खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ।

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

(३) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा एउटा सजाय प्रस्ताव गरी सफाई पेस 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 लागु हुने गरी निर्णय गर्नुहुँदैन।

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

(५) उपदफा (१) बमोजिमको निर्णय सम्बन्धी जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी, कार्यालय, प्रमुख निकाय, प्रदेश किताबखाना र प्रदेश लोकसेवा आयोगमा निर्णय भएको सात दिनभित्र पठाउनु पर्नेछ।

१२८. 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 कारबाही 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 दिनु पर्नेछ।

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

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

१३१. सजायको अभिलेख: कुनै कर्मचारी उपर विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी प्रमुख निकाय मार्फत् प्रदेश किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

१३२. भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा: (१) यस ऐनमा अन्यन्त्र 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 बीमा र दफा ८३ बमोजिमको योगदानमूलक 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 बाहेक अन्य सुविधा पाउने छैन।

१३३. 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 सो समेत 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) को खण्ड (ग) र (घ) बमोजिम सेवाबाट हटाइएको कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनः बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनः बहाली भई

हाजिर भएको अधिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउने छैन।

१३४. अवकाश कोषको स्थापना: (१) स्थानीय तहका कर्मचारी यस ऐन बमोजिम स्थानीय सेवाबाट अवकाश हुँदा वा स्थानीय सेवामा रहन नचाहेमा यस ऐन बमोजिम स्थानीय तहका कर्मचारीलाई प्रत्याभुत गरेका आर्थिक सुविधा प्रदान गर्नको लागि प्रदेश स्तरमा सबै स्थानीय तहको एउटा एकिकृत अवकाश कोष स्थापना गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको सञ्चालन व्यवस्थापन समिति प्रमुख निकाय मातहत रही देहाय बमोजिम गठन हुनेछः-

- | | | |
|-----|--|----------|
| (क) | सचिव, प्रमुख निकाय | -अध्यक्ष |
| (ख) | सचिव (कानून), मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय | -सदस्य |
| (ग) | सचिव, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय | -सदस्य |
| (घ) | उपमहानगरपालिका, नगरपालिका र गाउँपालिकाबाट प्रमुख निकायले मनोनित गरे बमोजिम एक एक जना गरी तिन जना प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत | -सदस्य |
| (ङ) | प्रदेश सरकारले अवकाश कोष सम्बन्धी विषयमा विज्ञता हासिल गरेको एक महिला सहित मनोनित गरेका दुई जना व्यक्ति | -सदस्य |
| (च) | प्रमुख निकायमा अवकाश कोष हेर्न तोकेको महाशाखा वा शाखा प्रमुख सचिव | -सदस्य |

(३) उपदफा (२) को खण्ड (ड) बमोजिम मनोनित सदस्यको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।

(४) उपदफा (२) बमोजिमको समितिले आवश्यकता अनुसार स्थानीय तहका प्रमुख, उपप्रमुख, अध्यक्ष, उपाध्यक्ष र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई समितिको बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(५) उपदफा (२) बमोजिमको समितिले कुनै स्थानीय तह सम्बन्धी निर्णय गर्नु परेमा सो स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत पदेन सदस्यको रूपमा समितिको सदस्य हुनेछ ।

(६) उपदफा (२) बमोजिमको समितिको बैठकको कार्यविधि र बैठक सञ्चालन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(७) उपदफा (२) बमोजिम गठन हुने समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहहरूसँग समन्वय गरी कोषमा रकम प्राप्त गर्ने,

(ख) स्थानीय तहले कोषमा व्यहोर्नु पर्ने भार देहायका आधारमा गणना गरी स्थानीय तहबाट कोषमा रकम प्राप्त गर्ने,

(१) स्थानीय तहको आफ्नो आन्तरिक आय,

(२) स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारी संख्या, र

(३) तोकिए बमोजिमका अन्य आधार ।

(ग) प्रदेश सरकारले व्यहोर्नु पर्ने रकमको निर्धारण प्रदेशको आन्तरिक आय तथा तोकिए बमोजिमका

अन्य आधारमा गणना गरी प्रदेश सरकारबाट रकम प्राप्त गर्ने,

(घ) नेपाल सरकारले व्यहोर्नु पर्ने अनिवार्य दायित्वको रकम प्रदेश सरकारमार्फत नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयसँग माग गर्ने,

(ङ) कोषमा भएको रकम प्रचलित कानूनको अधिनमा रही तोकिए बमोजिम परिचालन गर्ने,

(च) स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई यस ऐनको अधिनमा रही सुविधा प्रदान गर्ने, र

(छ) तोकिए बमोजिम अन्य काम गर्ने ।

(८) उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा देहाय बमोजिमको रकम रहनेछन्:-

(क) नेपाल सरकारबाट प्राप्त रकम,

(ख) प्रदेश सरकारबाट प्राप्त रकम,

(ग) स्थानीय तहबाट प्राप्त रकम, र

(घ) अन्य स्रोतबाट प्राप्त रकम ।

(९) उपदफा (१) बमोजिम स्थानीय तहले व्यहोर्नु पर्ने रकम प्रत्येक वर्ष स्थानीय तहले आफ्नो बजेटमा विनियोजन गरी कोषमा पठाउनु पर्नेछ ।

(१०) साविक स्थानीय निकायको रूपमा रहेका जिल्ला विकास समितिमा रहेको कोषको रकम, हक र दायित्व यस कोषमा सरेनेछ ।

(११) साविक स्थानीय निकाय (नगरपालिका र गाउँ विकास समिति) मा कार्यरत कर्मचारीको अवकाश हुँदा कर्मचारीले पाउने उपदान, औषधि उपचार, बिदा वापतको रकम स्थानीय

तहले आफ्नो कल्याणकारी कोषमा जम्मा गरेको भएमा त्यस्ता कर्मचारी निवृत्तीभरण हुँदा निज कर्मचारीले पाउने रकम उपदफा (१) बमोजिमको अवकाश कोषमा सम्बन्धित स्थानीय तहले पठाउनु पर्नेछ।

(१२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३५. कल्याणकारी कोष तथा पुरस्कार: (१) स्थानीय सेवाका वहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि स्थानीय तहले स्थानीय कानून बनाई कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सक्नेछन्।

(२) स्थानीय तहले आफ्नो कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको आधारमा आवश्यकता अनुसार पुरस्कार तथा सम्मान प्रदान गर्न सक्नेछ र यस्तो पुरस्कार तथा सम्मान प्रदान गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानून बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-१४

विविध

१३६. कर्मचारी सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुने: कर्मचारीको सबै समय स्थानीय तहको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई सेवाको काममा लगाउन सकिनेछ।

१३७. सेवा अवधि जोडिने: सङ्घीय वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको कर्मचारी वा सङ्घीय कानून बमोजिम सङ्घीय निजामती सेवा तथा सरकारी संगठित निकायबाट कुनै स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा जुनसुकै स्थानीय तहमा स्थायी नियुक्ति भएको कर्मचारी प्रदेश लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति प्रक्रियाद्वारा प्रदेश भित्रको कुनै स्थानीय तहमा नियुक्त वा पदस्थापन भई साविकको निकायबाट रमाना लिई हाजिर भएमा

साविकमा गरेको सेवा अवधि निजको सेवा अवधिमा जोडिनेछ।

१३८. पदस्थापन भएको मानिने तथा सुविधा नपाउने: (१) लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका कर्मचारी, समायोजन मिलान तथा समायोजन संशोधन भएका कर्मचारी र अन्य प्रदेशको स्थानीय तहमा नियुक्ति लिई सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको निर्णय बमोजिम अन्य प्रदेशको स्थानीय तहबाट लुम्बिनी प्रदेश भित्रका स्थानीय तहको रिक्त दरबन्दीमा कामकाजमा खटिएका कर्मचारी सोही खटिएका स्थानीय तहको दरबन्दीमा पदस्थापन भएको मानिनेछ।

(२) प्रदेशको स्थानीय तहभित्र समायोजन भएका, लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा स्थानीय तहमा पदपूर्ति भएका र उपदफा (१) बमोजिम पदस्थापन भएको मानिने कर्मचारी बाहेक अन्य प्रदेशका स्थानीय तहबाट खटिने कर्मचारीले यस ऐन बमोजिम तह वृद्धि, बढुवा, उपदान, निवृत्तिभरण लगायतका सुविधा पाउने छैन।

(३) प्रदेशको स्थानीय तहभित्र स्थानीय तहले आफ्नो निकाय मातहत पदाधिकार रहेका कर्मचारी बाहेक अन्य निकायबाट कामकाज वा काजमा खटिएका कर्मचारीको सम्बन्धमा उपदफा (२) बमोजिमको सुविधा दिने गरी निर्णय गर्न हुँदैन।

१३९. राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कर्मचारीले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा आफू कार्यरत कार्यालयमा लिखित रूपमा राजीनामा पेस गर्नु पर्नेछ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिम पेस भएको राजीनामा अख्तियारवालाले स्वीकृत गर्नेछ। राजीनामा स्वीकृत गर्नुपूर्व सरकारलाई

तिर्नु बुझाउनु पर्ने कुनै दायित्व बाँकी नरहेको, निजको राजीनामा लागु हुने मितिसम्मको नोकरी अवधि अद्यावधिक रहेको र विभागीय कारबाही सुरु नभएको यकीन गर्नु पर्नेछ।

(४) कर्मचारीले सामूहिक राजीनामा दिएमा अख्तियारवालाले त्यस्तो राजीनामा सम्बन्धित कर्मचारीले दिएको यकिन गरी स्वीकृत गर्नु पर्नेछ।

१४०. अवकाशपत्र: कर्मचारीलाई अवकाशको पत्र दिने अधिकार अख्तियारवालाई हुनेछ।

१४१. बरबुझारथ गर्नुपर्ने: कुनै कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाइदिनु पर्नेछ र सो बुझनुपर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ।

१४२. 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।

१४३. करार कर्मचारी सम्बन्धी: (१) स्थानीय तहको स्वीकृत दरबन्दी भित्रका करारका कर्मचारीलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा तोकिए बमोजिम समावेश गरिनेछ।

(२) करारका कर्मचारीले स्थानीय सेवाका कर्मचारीले पाए सरहको चाडपर्व खर्च, महँगी भत्ता र पोशाक भत्ता पाउनेछ।

(३) करारका कर्मचारीले स्थानीय सेवाको कर्मचारीले पाए सरह तोकिए बमोजिमको बिदा पाउनेछन्।

१४४. कर्मचारीको परिचयपत्र सम्बन्धी व्यवस्था: प्रत्येक कर्मचारीले कार्यालयको काममा खटिदाँ तोकिए बमोजिमको ढाँचामा परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ।

१४५. प्रदेशसँग सम्पर्क: यस ऐन बमोजिमको कामकारबाहीमा स्थानीय तहले प्रदेशसँग सम्पर्क राख्दा प्रमुख निकाय मार्फत् राख्नु पर्नेछ।
१४६. आचारसंहिता बनाउन सक्ने: स्थानीय तहको स्थानीय कार्यपालिकाले निर्णय गरी आफ्नो मातहतका कर्मचारीको लागि आवश्यक आन्तरिक आचारसंहिता बनाई लागु गर्न सक्नेछ।
१४७. ट्रेड युनियन अधिकार: (१) स्थानीय सेवाका कर्मचारीले यस ऐनको अधिनमा रही प्रदेशस्तरमा ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएका स्थानीय सेवाका कर्मचारीका ट्रेड युनियनका सदस्यबाट तोकिए बमोजिमको निर्वाचनका आधारमा तोकिए बमोजिम आधिकारीक ट्रेड युनियन गठन हुनेछ ।
(३) आधिकारिक ट्रेड युनियनको निर्वाचन, पदाधिकारिको योग्यता र पदावधि लगायत अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
(४) स्थानीय सेवाका कर्मचारीले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिम स्थानीय तहमा स्थानीय कानून अनुसार स्थानीय स्तरको ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।
१४८. विशेषज्ञ चिकित्सक सम्बन्धी विशेष व्यवस्था: (१) स्थानीय स्वास्थ्य सेवाको पदमा कार्यरत आठौँ तह वा सो भन्दा माथिको चिकित्सकले चिकित्साक्षेत्रको कुनै विधामा विशेषज्ञता हासिल गरेमा त्यस्तो विशेषज्ञताको उपयोग स्थानीय तहले गर्न नसक्ने अवस्थामा त्यस्तो विशेषज्ञता उपयोग हुने प्रदेश सरकारले आवश्यकता ठानेमा प्रदेश सरकारको अन्तर्गतको कुनै अस्पतालमा स्थानीय तहको सहमतिमा प्रदेश सरकारले त्यस्तो विशेषज्ञ चिकित्सकलाई काम काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदेश सरकारले कामकाजमा लगाएमा त्यस्तो विशेषज्ञ चिकित्सकले प्रदेश स्वास्थ्य सेवाको विशेषज्ञ पदको समान तहका चिकित्सकले पाउने पारिश्रमिक, सेवा, सुविधा पाउनेछन् ।

१४९. **नियम बनाउन सक्ने:** यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि प्रदेश सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।
१५०. **निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने:** यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमको अधीनमा रहि स्थानीय तहले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ ।
१५१. **बचाउ:** प्रचलित कानून बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा प्रदेश सरकारबाट स्थानीय सेवाको कर्मचारीको सम्बन्धमा भए गरेको कार्य यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

प्रमाणीकरण मिति: २०८१।९।२९

आज्ञाले,
ईश्वरराज पौडेल
प्रदेश सरकारको सचिव