विधेयक संख्याः

सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

२०८३

सङ्घीय संसद सचिवालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

उद्देश्य र कारण

राज्यको पुनर्संरचना सँगसँगै प्रशासनिक पुनर्संरचना पश्चात सङ्घीय निजामती सेवा सञ्चालनका लागि कर्मचारीको सेवा शर्त र सुविधा सम्बन्धी कानूनलाई सङ्घीयताको मर्म अनुरुप सुधार तथा परिमार्जन गर्नु पर्ने भएको छ। देशमा लागू भएको सङ्घीय शासन प्रणालीअनुसार संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक सम्बन्ध, कार्यक्षेत्र र सहकार्यलाई व्यवस्थित, स्पष्ट र प्रभावकारी बनाउदै प्रशासनिक संयन्त्रलाई राजनीतिक प्रभावबाट मुक्त गरी निजामती सेवालाई व्यावसायिक, सक्षम, उत्तरदायी र जनमुखी बनाउन, कर्मचारीहरूको सरुवा, बढुवा र वृत्तिविकासलाई अनुमानयोग्य, कार्यसम्पादनमा आधारित र वस्तुनिष्ठ, नागरिकमैत्री, प्रविधिमैत्री र समयानुकूल सेवा प्रवाहको सुनिश्चितता गर्दै सेवाग्राहीप्रतिको उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गरी तीन तहका सरकारबीच प्रशासनिक व्यवस्थापनमा रहेको अन्योलता, कर्मचारी समायोजन पछि देखिएका सुधार गर्नु पर्ने विषय, संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारीबीचको सेवा, सर्त र सुविधाका असमानताहरूलाई कानूनी रूपमा सम्बोधन गरी देशको प्रशासनिक संयन्त्रलाई सुशासनयुक्त, पारदर्शी र जनउत्तरदायी बनाउन र उच्च मनोवलयुक्त संयन्त्रको रूपमा विकास गर्न आवश्यक रहेको छ।

निजामती कर्मचारीलाई राजनीतिक रुपमा तटस्थ, पेशागत रुपमा सक्षम, समावेशी, व्यावसायिक, सहभागितामूलक, उच्च मनोवलयुक्त र नैतिकवान बनाई राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिने सेवालाई प्रभावकारी रुपमा सञ्चालन गर्न सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवा शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गरी सो सेवालाई राष्ट्रहित र सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र प्रति प्रतिवद्ध र सुशासनमुखी संयन्त्रको रूपमा विकास गर्न आवश्यक भएकोले "**सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक**" सङ्घीय संसद्मा पेश गर्न आवश्यक भएको छ।

(प्रतिभा रावल)
मन्त्री, भूमि व्यवस्था, सहकारी, सङ्घीय मामिला तथा
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

आर्थिक टिप्पणी

सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयकमा रहेको तलब भत्ता, कर्मचारी सञ्चय कोष, विमा, उपचार खर्च, चाडपर्व खर्च, उपदान, निवृत्तिभरण, पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान, बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तभरण र उपदान, पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था, योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण, अवकाश र निजामती कर्मचारीको सेवा शर्तको सुरक्षा लगायतका प्रस्तावित व्यवस्था हाल प्रचलनमा रहेको निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा रहेका कानूनी प्रावधानको निरन्तरताको रुपमा राखिएको छ। साथै, प्रस्तुत विधेयकमा रहेको श्रेणीगतवाट तहगत प्रणाली, आवास सुविधा, सवारी सुविधा, विशेष आर्थिक सुविधा तथा स्वास्थ्य विमा योजना लागु गर्ने लगायतका व्यवस्था प्रस्तावित गरिएको हुँदा सो व्यवस्थाको कार्यान्वयनबाट नेपाल सरकारलाई थप आर्थिक दायित्व पर्ने देखिन्छ।

(प्रतिभा रावल)
मन्त्री, भूमि व्यवस्था, सहकारी, सङ्घीय मामिला तथा
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

प्रत्यायोजित व्यवस्थापन सम्बन्धी टिप्पणी

क्र.सं.	दफा	प्रत्यायोजित व्यवस्थापनको कारण	प्रत्यायोजित व्यवस्थापन अन्तर्गत बनाइने कानूनको प्रकृति र सीमा	प्रत्योजित व्यवस्थापनबाट पर्न सक्ने प्रभाव
१.	२ को खण्ड (घ)	ऐन संक्षिप्त हुने तथा धेरै विषयवस्तु नियमावलीमा उल्लेख गर्न आवश्यक भएकोले।	यस ऐनमा व्यवस्था भएका कतिपय प्रावधानहरु छिटोछरितो र प्रभावकारी रुपमा सम्पादन गर्न नेपाल सरकारलाई अधिकार दिइएको र कुन कुन विषय कार्यान्वियन गर्न के कस्ता कानून बनाउन पर्ने भन्ने विषय जनाउन तोकिए वा तोकिएबमोजिम भन्ने शब्द प्रयोग भएको र सो बमोजिम आवश्यक व्यवस्था र कानून तर्जुमा गर्न सक्ने ।	यस ऐनमा उल्लेखित संक्षिप्त व्यवस्थाहरुको विस्तृतीकरण नियमावलीमा खुलाउन सकिने भएकोले ऐनमा भएका व्यवस्था कार्याविन्वयन गर्न सहज हुने ।
२.	२ को खण्ड (झ)	विभागीय प्रमुखको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	विभागीय प्रमुखको नियमावलीमा तोकिने।	विभिन्न निकायका विभागीय प्रमुखहरुको स्पष्टरुपमा व्यवस्था हुने।
३.	५ को उपदफा (२)	सहायक कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत रहेका निजामती कर्मचारीलाई निजको शैक्षिक योग्यता र अनुभवको आधारमा प्रशासन सेवा अन्तर्गतको तोकिएको समूहमा समूहकृत गरी बढुवा तथा वृत्ति विकासको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	सहायक कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत रहेका निजामती कर्मचारीलाई निजको शैक्षिक योग्यता र अनुभवको आधारमा प्रशासन सेवा अन्तर्गतको तोकिएको समूहमा समूहकृत गरी बढुवा तथा वृत्ति विकासको व्यवस्था नियमावलीमा गरिने।	सहायक कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत रहेका निजामती कर्मचारीको बढुवा तथा वृत्ति विकासमा सहजता आउने।
४.	५ को उपदफा (४) र (५)	निजामती सेवालाई विशिष्टिकृत बनाउन आवश्यक भएकोले समूह तथा उपसमूहको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	निजामती सेवा अन्तर्गतका समूह तथा उपसमूह सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा गरिने ।	निजामती सेवालाई विशिष्टिकृत तथा व्यवसायिक बनाउनको लागि आवश्यकता अनुसार समूह तथा उपसमूहको व्यवस्था हुने ।

५.	६ को उपदफा (५)	श्रेणी र तहमा रहने कर्मचारीको पदहरुको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	निजामती सेवामा रहने श्रेणी वा तहमा रहने पदनाम सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती सेवा विशिष्टिकृत भई पद अनुसारको कार्य सम्पादन हुने
६.	७ को उपदफा (७)	कार्यसम्पादन सम्झौताको ढाँचा, सूचक र सोको मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले।	कार्यसम्पादन सम्झौताको ढाँचा, सूचक र सोको मूल्याङ्कन व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीका काम कारवाही नियमित रुपमा सम्पन्न हुने।
७.	९ को उपदफा (१), (९)	निजामती सेवाको संगठन संरचनामा हाल कायम रहेका संगठन संरचना तथा दरवन्दी पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्ने प्रक्रियालाई नियमावली मार्फत व्यवस्थित गर्न आवश्यक भएकाले ।	निजामती सेवाको संगठन संरचनामा तथा दरवन्दी सम्बन्धी अन्य थप व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	सरकारी निकायको संगठन संरचना तथा दरबन्दी समासामयिक तथा चुस्त दुरुस्त एवं आवश्यकता अनुरुपको हुने।
८.	१० को उपदफा (४)	संगठित संस्थामा पूर्णकालिन वा आंशिक रुपमा कार्य गरेको वा परामर्श सेवा उपलब्ध गराएको अनुभवको गणना गर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले।	संगठित संस्थामा पूर्णकालिन वा आंशिक रुपमा कार्य गरेको वा परामर्श सेवा उपलब्ध गराएको अनुभवको गणना गर्ने व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	संगठित संस्थामा पूर्णकालिन वा आंशिक रुपमा कार्य गरेको वा परामर्श सेवा उपलब्ध गराएको अनुभवको गणना हुने।
९.	११ को उपदफा (२), (६) (९), (११), (१४)	सङ्घीय निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने सन्दर्भमा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्नु पर्ने भएकोले।	निजामती सेवाको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थालाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न अन्य कार्यविधिगत व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	सङ्घीय निजामती सेवामा समावेशीताको अवलम्बन गर्दा तोकिएको आरक्षणका पदमा लक्षित वर्ग वा समुदायले मात्र अवसर प्राप्त गर्ने ।
१०.	१६ को उपदफा (८)	निजामती कर्मचारीको पदस्थापन सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	पदस्थापन सम्बन्धी कार्यविधिलाई नियमावलीमा तोकिने ।	कर्मचारीको पदस्थापन सम्बन्धी कार्य सहि र व्यवस्थित हुने ।
११.	१७ को उपदफा (१)	निजामती कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण एकरुपता हुने गरी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	निजामती कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण, अभिलेख राख्ने सम्बन्धी कार्यविधि नियमावलीमा तोकिने ।	कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थित र वास्तविक हुने ।

१२.	१८ को उपदफा (१) को खण्ड (घ)	निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुनको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता तोक्नु पर्ने भएकोले।	निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुनको लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	सम्बन्धित सेवा समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित शैक्षिक योग्यता यकिन गर्न सहज हुने।
१३.	२२	शपथग्रहणको ढाँचा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले।	शपथग्रहण सम्बन्धी ढाँचा नियमावलीमा तोकिने ।	शपथग्रहण गर्ने ढाँचा तयार भई शपथग्रहणमा एकरुपता कायम हुने ।
१४.	२६ को उपदफा (१) को खण्ड (ङ), (१०), (१४)	निजामती सेवाका कर्मचारीको सरुवा गर्ने अधिकारीको व्यवस्था, सरुवा सम्बन्धी प्रक्रियालाई पूर्वानुमानयोग्य र पारदर्शी बनाउन आवश्यक कार्यविधिगत व्यवस्था गर्नु पर्ने भएकोले ।	निजामती सेवाका कर्मचारीको सरुवा गर्ने अधिकारीको व्यवस्था, सरुवा सम्बन्धी व्यवस्थालाई पूर्वानुमानयोग्य र पारदर्शी बनाउन आवश्यक पर्ने कार्यविधिगत व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती सेवाका कर्मचारीहरुको सरुवा व्यवस्थित, पारदर्शी र अनुमानयोग्य हुने।
१५.	२७ को (५)	बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले।	बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट हुने।
१६.	२९ को (६) र (७)	राजपत्र अनङ्कित पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न बढुवा समिति र सचिवालय रहने निकायको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	राजपत्र अनङ्कित पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न बढुवा समिति र सचिवालय रहने निकायको व्यवस्था हुने।	बढुवा सिफारिस व्यवस्थित हुने।
१७.	३० को (९)	अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीले उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीले उतीर्ण गर्नु पर्ने उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीबाट व्यवस्थित गरिने।	अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले गर्नु पर्ने उच्च स्तरीय व्यवस्थापन तालिमको व्यवस्था हुने।
१८.	३४ को उपदफा (५), (६), (१०), (१३)	निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्थालाई पारदर्शी, प्रभावकारी बनाउन	निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारमको ढाँचा, मुल्याङ्कन अवधि, मुल्याङ्कन विधि, मुल्याङ्कनकर्ता र निजको दायित्व	कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुपरक हुने।

		कार्यविधिगत व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	लगायतका व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	
१९.	३५ को उपदफा (१), (२), (६) र (७)	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण गर्ने समितिको व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	बढुवा र खुला प्रतियोगिताको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता निर्धारण भएको हुने ।
२०.	३६ को (३)	खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवासँग सम्बन्धित कार्यहरु विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्न आवश्यक रहेकोले।	खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवासँग सम्बन्धित कार्यहरु विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था नियमालीमा तोकिने।	विधुतीय माध्मबाट समेत निवेदन दिन सकिने व्यवस्था हुने ।
२१.	४१ को (६)	निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था सुनिश्चित हुने।
२२.	४४ को (४)	प्रत्येक निजामती कर्मचारीले एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउने व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	प्रत्येक निजामती कर्मचारीले एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउने व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	प्रत्येक निजामती कर्मचारीले एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउने।
२३.	४७ को (३)	निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा प्राप्त हुने।
२४.	४९ को उपदफा (६)	दुर्घटना बिमा र शैक्षिक बिमा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले ।	दुर्घटना बिमा र शैक्षिक बिमा सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीको हकमा दुर्घटना बिमा र शैक्षिक बिमाको व्यवस्था हुने ।

२५.	५३ को उपदफा (२)	निजामती कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउने सवारी साधनको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	निजामती कर्मचारीले पाउने सवारी सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीले पाउने सवारी सुविधा थप स्पष्ट हुने।
२६.	५४	निजामती कर्मचारीको सेवा छँदै मृत्यु भएमा पाउने आर्थिक सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले ।	निजामती कर्मचारीको सेवा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारले पाउने आर्थिक सुविधा नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीको सेवा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारले आर्थिक सुविधा पाउने ।
२७.	५६ को उपदफा (१)	निजामती कर्मचारीको तलब सुविधा सिफारिस आयोग गठन समबन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले ।	निजामती कर्मचारीको तलब सुविधा सिफारिस आयोग सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीको तलब सुविधा सिफारिस आयोगको गठन हुने ।
२८.	६० को उपदफा (२)	स्वेच्छिक अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	निजामती कर्मचारीको स्वैच्छिक अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था नेपाल राजपत्रमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीले स्वैच्छिक अवकाश प्राप्त गर्न सक्ने ।
२९.	६३ को उपदफा (३) (७)	निजामती कर्मचारीको परिवारले पाउने पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान सम्बन्धी व्यवस्थालाई थप स्पष्ट गर्न आवश्यक भएकाले।	निजामती कर्मचारीको परिवारले पाउने पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीको परिवारले पाउने पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।
३०.	७० को उपदफा (९)	निजामती कर्मचारीलाई दिईने तालिम, अध्ययन वा अध्ययन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले ।	निजामती कर्मचारीलाई दिईने तालिम, अध्ययन वा अध्ययन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीलाई पाउने तालिम, अध्ययन वा अध्ययन सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।
३१.	७१ को उपदफा (१)	नेपाल सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि न्यूनतम अवधि अनिवार्य सेवा गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	नेपाल सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि न्यूनतम अवधि अनिवार्य सेवा गर्नु पर्ने व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	नेपाल सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि अनिवार्य सेवा गर्नु पर्ने न्यूनतम अवधि सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।

३२.	७४ को खण्ड (ङ)	कार्यालयमा लगाउनु पर्ने पोशाक सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	निजामती कर्मचारीले कार्यालयमा लगाउनु पर्ने पोशाक सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीले लगाउने पोशाक सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।
३३.	८३ को उपदफा (२)	निजामती कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द-हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, तालाबन्दी गर्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउने कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरी क्षतिपूर्तिसमेत भराइने व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	निजामती कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द-हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, तालाबन्दी गर्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउने कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरी क्षतिपूर्तिसमेत भराइने व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	निजामती कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द-हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, तालाबन्दी गर्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउने कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरी क्षतिपूर्तिसमेत भराइने।
३४.	९२ को उपदफा (४)	निजामती कर्मचारीको स्वार्थको द्वन्द सम्बन्धी थप व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	निजामती कर्मचारीको स्वार्थको द्वन्द सम्बन्धी थप व्यवस्था नियमावलीमा गरिने।	निजामती कर्मचारीको स्वार्थको द्वन्द सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने।
३५.	९३ को उपदफा (२)	कर्मचारीले आचरण पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयभित्र विभागीय कारबाही गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	कर्मचारीले आचरण पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयभित्र विभागीय कारबाही गर्नु पर्ने समयावधि नियमावलीमा तोकिने।	कर्मचारीले आचरण पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले समयभित्र विभागीय कारबाही गर्ने समयावधिको स्पष्ट व्यवस्था हुने ।
३६.	१०२ को उपदफा (२)	निजामती कर्मचारीलाई सजाय दिने विभागीय अधिकारी तोक्नु पर्ने व्यवस्था	निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने अधिकारी नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिने अधिकारी तोकिएको हुने ।

		नियमावलीमा राख्न आवश्यक भएकाले ।		
३७.	१०५ को उपदफा (४)	विभागीय सजाय दिँदा सो सम्बन्धी जाचँबुझ गर्न सक्ने व्यवस्था कार्यविधिमा तोक्न आवश्यक भएकाले ।	विभागीय सजाय दिँदा सो सम्बन्धी जाचँबुझ गर्न सक्ने व्यवस्था कार्यविधि नियमावलीमा तोकिने ।	जाँचबुझ सम्बन्धी कार्यविधिगत स्पष्टता हुने ।
३८.	१०८ को उपदफा (२)	निजामती कर्मचारीलाई सजाय दिने विभागीय कारवाहीको जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी, लोक सेवा आयोग र सोको जानकारी दिनु पर्ने निकायको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले	निजामती कर्मचारीलाई सजाय दिने विभागीय कारवाहीको जानकारी यथाशीघ्र सम्बन्धित कर्मचारी, लोक सेवा आयोग र निकाय सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	लोक सेवा आयोगको परामर्श बमोजिम कर्मचारीलाई भएको विभागीय कारबाहीको जानकारी दिने निकाय स्पष्ट हुने।
३९.	११९ को उपदफा (१४) र (१७)	मन्त्रालयले न्यूनतम दुई वर्षमा एकपटक उपदफा (१२) र (१३) बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी भए नभएको सम्बन्धमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सो अन्तर्गतका निकायको मानवस्रोत व्यवस्थापन परीक्षण (ह्यूमन रिसोर्स म्यानेजमेन्ट अडिट) गरी सोको प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था नेपाल सरकारले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्व प्रवर्द्धन गर्न सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहका निकायमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरु संयुक्त	मन्त्रालयले न्यूनतम दुई वर्षमा एकपटक उपदफा (१२) र (१३) बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी भए नभएको सम्बन्धमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सो अन्तर्गतका निकायको मानवस्रोत व्यवस्थापन परीक्षण (ह्यूमन रिसोर्स म्यानेजमेन्ट अडिट) गरी सोको प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था, नेपाल सरकारले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्व प्रवर्द्धन गर्न सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहका निकायमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरु संयुक्त रूपमा रहनेगरी सेवा प्रवाहको लागि कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	मन्त्रालयले न्यूनतम दुई वर्षमा एकपटक उपदफा (१२) र (१३) बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी भए नभएको सम्बन्धमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सो अन्तर्गतका निकायको मानवस्रोत व्यवस्थापन परीक्षण (ह्यूमन रिसोर्स म्यानेजमेन्ट अडिट) गरी सोको प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था, नेपाल सरकारले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्व प्रवर्द्धन गर्न सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहका निकायमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरु संयुक्त रूपमा रहनेगरी सेवा

		रूपमा रहनेगरी सेवा प्रवाहको लागि कार्यालय व्यवस्थापन गर्न आवश्यक भएकोले।		प्रवाहको लागि कार्यालय व्यवस्थापन हुने।
४०.	१२१ को उपदफा (१०)	प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कामकाजको लागि खटिएका निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कामकाजको लागि खटिएका निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कामकाजको लागि खटिएका निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने।
४१.	१२३ को उपदफा (२)	प्रशासन सुधार समितिको काम, कर्तव्य र अधिकारी सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले।	प्रशासन सुधार समितिको काम, कर्तव्य र अधिकारी सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	प्रशासन सुधार समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट भएको हुने ।
४२.	१२६ को उपदफा (३)	निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकाले ।	निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।
४३.	१३० को उपदफा (५)	गुनासो दर्ता, सुनुवाइको प्रक्रिया र कार्यविधिको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	गुनासो दर्ता, सुनुवाइको प्रक्रिया र कार्यविधि सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	गुनासो दर्ता, सुनुवाइको प्रक्रिया र कार्यविधिको व्यवस्था हुने।
४४.	१३१	कुनै निजामती कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्ने समयावधि सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	कुनै निजामती कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्नेछ समयावधि सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	कुनै निजामती कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाउनु पर्ने समयावधि तोकिने।
४५.	१३३ को उपदफा (२)	कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।
४६.	१३५ को उपदफा (७)	नेतृत्व परीक्षण र नतिजाको उपयोग सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।	नेतृत्व परीक्षण र नतिजाको उपयोग सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने ।	नेतृत्व परीक्षण र नतिजाको उपयोग सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने ।

४७.	१३७ को उपदफा (५)	व्यवस्थापन परीक्षण सम्पन्न गर्ने आधार, प्रक्रिया र सोको कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले।	व्यवस्थापन परीक्षण सम्पन्न गर्ने आधार, प्रक्रिया र सोको कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	व्यवस्थापन परीक्षण सम्पन्न गर्ने आधार, प्रक्रिया र सोको कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था हुने।
४८.	१४१ को उपदफा (२)	निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट हुने
४९.	१४२ को उपदफा (१) र (४)	सुशासन तथा सदाचार एकाई रहने व्यवस्था, सोको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	सुशासन तथा सदाचार एकाई रहने व्यवस्था, सोको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	सुशासन तथा सदाचार एकाई रहने व्यवस्था, सोको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था हुने।
५०.	१४३ को उपदफा (२)	सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय तथा निकायले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम हुने कर्मचारी व्यवस्थापन, कार्यालय व्यवस्थापन र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यको लागि सूचना प्रविधिमा आधारित विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्ने मापदण्डको व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोले।	सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय तथा निकायले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम हुने कर्मचारी व्यवस्थापन, कार्यालय व्यवस्थापन र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यको लागि सूचना प्रविधिमा आधारित विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्ने मापदण्डको व्यवस्था नियमावलीमा तोकिने।	सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय तथा निकायले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम हुने कर्मचारी व्यवस्थापन, कार्यालय व्यवस्थापन र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यको लागि सूचना प्रविधिमा आधारित विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्ने मापदण्डको व्यवस्था हुने।
५१.	१४८	यस ऐनको कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारले देहायको विषयमा नियम बनाउन सक्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेकोलेः- (क) सूचना प्रविधि समूहमा समूहीकृत हुने नेपाल विविध सेवाका पद सम्बन्धी विषय,	देहायबमोजिमको विषयहरु नियमावलीमा समेटिनेः- (क) सूचना प्रविधि समूहमा समूहीकृत हुने नेपाल विविध सेवाका पद सम्बन्धी विषय, (ख) नियुक्ति, सरुवा र बढुवा सम्बन्धी विषय,	ऐन कार्यान्वयनमा सहजता आउने।

		(ख) नियुक्ति, सरुवा र बढुवा सम्बन्धी विषय, (ग) विद्युतीय माध्यमबाट बढुवाको दरखास्त पेश गर्ने विषय, (घ) निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी विषय, (ङ) निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने तालिम सम्बन्धी विषय, (च) निजामती कर्मचारीले पाउने विदा तथा वेतलवी विदा सम्बन्धी विषय, (छ) कर्मचारीको गुनासो र सोको सुनुवाइ सम्बन्धी विषय, (ज) निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मापन सम्बन्धी विषय, (झ) तहगत निकायमा रहने तहगत कर्मचारीको दरवन्दी र कर्मचारी खटाउने विषय, र (ञ) प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका निजामती कर्मचारीको सङ्घीय निजामती सेवामा समायोजन मिलान सम्बन्धी विषय।	(ग) विद्युतीय माध्यमबाट बढुवाको दरखास्त पेश गर्ने विषय, (घ) निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी विषय, (ङ) निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने तालिम सम्बन्धी विषय, (च) निजामती कर्मचारीले पाउने विदा तथा वेतलवी विदा सम्बन्धी विषय, (छ) कर्मचारीको गुनासो र सोको सुनुवाइ सम्बन्धी विषय, (ज) निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मापन सम्बन्धी विषय, (झ) तहगत निकायमा रहने तहगत कर्मचारीको दरवन्दी र कर्मचारी खटाउने विषय, र (ञ) प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका निजामती कर्मचारीको सङ्घीय निजामती सेवामा समायोजन मिलान लगायतका विषयहरु नियमावलीमा राखिने छ।	

सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयकको व्याख्यात्मक टिप्पणी

दफा	दफा शिर्षक	दफामा भएका व्यवस्था
१	संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ	यस ऐनको नाम "सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, २०८३" रहेको र यो ऐन प्रमाणिकरण भएपछि तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।
२	परिभाषा	प्रस्तुत विधेयकमा पटक पटक दोहोरिएका अख्तियारवाला, कार्यालय प्रमुख, तलब, तोकिएको वा तोकिए बमोजिम, निजामती कर्मचारी, परिवार, बोर्ड, मन्त्रालय, विभागीय प्रमुख, सङ्घीय निजामती सेवा, स्थायी आवासीय अनुमति, स्थायी पद लगायतका शब्दहरुको यस दफामा परिभाषा गरिएको छ। ऐनमा स्पष्ट पार्नु पर्ने पटक पटक दोहोरिएका शब्दहरुको परिभाषा गरी एकरुपता कायम गर्न।
३	सङ्घीय निजामती सेवासम्बन्धी केन्द्रीय निकाय	• यस दफामा सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन तथा निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मन्त्रालयले केन्द्रीय निकायको रूपमा काम गर्ने र सङ्घीय निजामती प्रशासनसम्बन्धी काम गर्दा यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित कुनै विषयमा द्विविधा भएमा त्यस्तो विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । • निजामती प्रशासनसम्बन्धी काममा नीतिगत एकरुपता कायम गर्न यो व्यवस्था गरिएको छ ।
४	सङ्घीय निजामती सेवा सञ्चालनका आधारभूत सिद्धान्त	• सार्वजनिक सेवा सञ्चालनका मार्गदर्शक मूल्य मान्यता र आदर्श निर्धारण हुने। • सङ्घीय निजामती सेवा ऐन वा नियमावलीका कुनै दफाहरू कार्यान्वयन गर्दा अस्पष्टता वा द्विविधा उत्पन्न भएमा उल्लिखित आधारभूत सिद्धान्तको आधारमा कानूनको व्याख्या गर्न आवश्यक रहेको।
५	सङ्घीय निजामती सेवाको गठन	• यस दफामा सङ्घीय निजामती सेवा अन्तर्गत (क) नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, (ख) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, (ग) नेपाल कृषि सेवा, (घ) नेपाल न्याय सेवा, (ङ) नेपाल परराष्ट्र सेवा, (च) नेपाल प्रशासन सेवा, (छ) नेपाल लेखापरीक्षण सेवा, (ज) नेपाल वन सेवा, (झ) नेपाल विविध सेवा, (ञ) नेपाल शिक्षा सेवा, र (ट) नेपाल सूचना प्रविधि सेवा गरी एघार वटा सेवा रहने व्यवस्था गरिएको छ । • एघार वटा सेवामा रहने समूह तथा उपसमूह नियमावलीमा तोकिने । • तेह्रौं तहसम्म नै सेवा विशिष्टीकरण गर्ने प्रयोजनको लागि नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि तथा वन सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा र नेपाल लेखापरीक्षण सेवा रहने गरी छ वटा सेवामा समूहीकरण (क्लष्टर) गरिएको छ।

		• नेपाल सरकारले निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूह वा उपसमूह अनुसारका पदका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यताको विषय तोक्दा सेवाको विशिष्टीकरण अनुसार न्यूनतम र माथिल्लो शैक्षिक योग्यता बीच सहसम्बन्ध देखिने गरी तोक्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
६	श्रेणी र तह	• यस दफामा सङ्घीय निजामती कर्मचारीका श्रेणी र तहहरूको व्यवस्था गरेको छ। • जसमा राजपत्राङ्कित विशिष्ट अधिकृत चौधौं, तेह्रौं तह, राजपत्राङ्कित प्रथममा बाह्रौं, एघारौं तह, • राजपत्राङ्कित द्वितीय दसौं, नवौ तह, • राजपत्राङ्कित तृतीय आठौं, सातौं तह तथा • राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा पाँचौ र अधिकृत छैठौं तहसम्म व्यवस्था गरिएको छ। • यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत देहायको श्रेणीमा बहाल रहेको निजामती कर्मचारी देहायको तहमा कायम भएको मानिनेछः- (क) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको मुख्य सचिव र मुख्य रजिष्ट्रारको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत चौधौं तहमा, (ख) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सोसरहको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत तेह्रौं तहमा, (ग) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृत एघारौं तहमा, (घ) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत नवौं तहमा, (ङ) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत सातौं तहमा, (च) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको सहायक पाँचौं तहमा, (छ) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक चौथो तहमा, (ज) राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको सहायक तेस्रो तहमा, (झ) राजपत्र अनङ्कित पाँचौंश्रेणी वा श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको कर्मचारी सहायक पहिलो तहमा।

७	कार्यविवरण र कार्यसम्पादन सम्झौता	• यस दफामा निजामती कर्मचारीको कार्यविवरण, प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व र अधिकार सहितको कार्यविवरण स्वीकृत गरी लागू गर्ने । • राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदको कार्यविवरण नेपाल सरकारले स्वीकृत गर्ने। • निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको कार्यविवरणसमेत उपलब्ध गराउनु पर्ने। • कार्यविवरणको आधारमा योजना, कार्यक्रम, आवधिक लक्ष्य र उत्तरदायित्वसमेत निर्धारण गरी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका सचिव, विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख तथा आयोजना प्रमुखसँग वार्षिक रूपमा तोकिएबमोजिम कार्यसम्पादन सम्झौता गरिने। कार्यसम्पादन सम्झौता गर्दा देहायको पदाधिकारीले देहायको पदाधिकारीसँग गर्नु पर्नेछः- (क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले प्रधानमन्त्रीसँग, सर्वोच्च अदालतको मुख्य रजिष्ट्रारले प्रधानन्यायाधीशसँग र सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले विभागीय मन्त्रीसँग, (ख) राष्ट्रपतिको कार्यालय, उपराष्ट्रपतिको कार्यालय र केन्द्रीयस्तरका कार्यालयको सचिव वा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारीले नेपाल सरकारको मुख्य सचिवसँग, (ग) संवैधानिक निकायको सचिवले सो निकायको प्रमुखसँग, (घ) सहसचिव वा विभागीय प्रमुखले तालुक निकायको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारीसँग, र (ङ) कार्यालय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखले विभागीय प्रमुखसँग। • कार्यसम्पादन सम्झौता गर्दा अन्य विषयका अतिरिक्त देहायका विषयहरू खुलाउनु पर्नेः- (क) कर्मचारीले सम्पादन गर्ने कामको विवरण र समयावधि, (ख) सम्पादन गर्नुपर्ने कामको त्रैमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक लक्ष्य तथा कार्ययोजना, (ग) उत्तरदायित्व प्रवर्धन र सेवा प्रवाहमा सुधार गरी सुशासन कायम गर्ने तथा कार्यालयको समग्र कार्यसम्पादनको स्तर बढाउने विषय, (घ) कार्यसम्पादनका उपलब्धि सूचक तथा कार्यप्रगति मापनका लागि वस्तुनिष्ठ आधार सहितको अङ्कभार,

		(ङ) लक्ष्यभन्दा अतिरिक्त कार्य गरेमा वा अन्य सृजनात्मक, नवप्रवर्तनात्मक, अनुकरणीय, चुनौतिपूर्ण वा जोखिमपूर्ण कार्य गरेमा थप सुविधा दिने वा प्रोत्साहन गर्ने विषय, (च) सुशासन कायम राख्ने कार्यका लागि सम्बन्धित सचिव, विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख जिम्मेवार हुने विषय, र (छ) नियमित रूपमा प्रगति प्रतिवेदन पेश गर्ने विषय।
८	मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने	कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने सम्बन्धित पदाधिकारीले कम्तीमा त्रैमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ र यसरी गरिएको मूल्याङ्कनको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा कार्यसम्पादन टिप्पणी तयार गरी राख्नु पर्ने, मूल्याङ्कन गर्दा ऐनमा अन्यत्र उल्लेख भएका विषयहरुका अतिरिक्त बजेट कार्यान्वयनको अवस्था, फाइल फस्यौंट दर, गुनासो समाधानको स्थिति, सेवाग्राही सन्तुष्टिको स्तर, व्यवस्थापकीय तथा नेतृत्व क्षमतालाई समेत आधार लिनु पर्ने र यसरी गरिएको कार्यसम्पादन टिप्पणीलाई त्यस्तो कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा आधारको रूपमा लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
९	दरबन्दी सिर्जना	यस दफामा कुनै सङ्घीय सरकारी कार्यालयको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सिर्जना गर्न वा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरका निकायले सम्बन्धित विशेषज्ञसमेत रहेको समिति गठन गरी सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्ने तथा समितिको प्रतिवेदन समेतको आधारमा नेपाल सरकारले सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१०	सङ्घीय निजामती सेवाको पदपूर्ति	• सङ्घीय निजामती सेवाको रिक्त पद मूलतः खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता र बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने प्रावधान राखिएको। • रिक्त पदमा विभिन्न तवरले गरिने पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गरिएको ।खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता तथा बढुवाद्वारा गरिने पदपूर्तिका लागि उम्मेदवार बन्न आवश्यक योग्यता, अनुभव लगायत विषय स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ। • नेपाल विविध सेवाअन्तर्गतको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर टेक्निसियन पद र राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति नगरिने व्यवस्था गरिएको छ।
११	पदपूर्तिसम्बन्धी विशेष व्यवस्था	निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये उनन्चास प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी त्यसको पचास प्रतिशत पदमा महिलाहरूबीच मात्र र बाँकी पचास प्रतिशत पदमा अन्य समूहका उम्मेदवारहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ र महिलाहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नका लागि छुट्याइएको पचास प्रतिशत पदलाई शतप्रतिशत मानी देहायका समूहका

		महिला उम्मेदवारहरूबीच देहायबमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ। (क) खस आर्य - सत्ताइस दशमलव सात प्रतिशत (ख) आदिवासी जनजाति - पच्चीस दशमलव सात प्रतिशत (ग) मधेसी - पन्ध्र दशमलव तीन प्रतिशत (घ) दलित - बाह्र दशमलव सात प्रतिशत (ङ) थारु - छ दशमलव छ प्रतिशत (च) मुस्लिम - चार प्रतिशत (छ) पिछडिएको क्षेत्र - चार प्रतिशत (ज) अपाङ्गता भएका व्यक्ति - चार प्रतिशत उक्त महिला समावेशी पद बाहेकको अन्य बाँकी पचास प्रतिशत समावेशी पदलाई शतप्रतिशत मानी देहायका समूहका उम्मेदवारहरूबीच देहायबमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ । (क) आदिवासी जनजाति - बत्तीस दशमलव पाँच प्रतिशत (ख) मधेसी - उन्नाइस प्रतिशत (ग) दलित - पन्ध्र दशमलव पाँच प्रतिशत (घ) विपन्न खस आर्य - दस प्रतिशत (ङ) थारु - नौ प्रतिशत (च) मुस्लिम - पाँच प्रतिशत (छ) पिछडिएको क्षेत्र - पाँच प्रतिशत (ज) अपाङ्गता भएका व्यक्ति - चार प्रतिशत • नेपाल सरकारले यस दफाबमोजिमको प्रावधान प्रत्येक दस वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१२	लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्नुपर्ने	• यस दफामा सङ्घीय निजामती सेवाको खुला प्रतियोगिता र अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने स्थायी पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने व्यवस्था गरिएको छ । • पदसङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुने व्यवस्था गरिएको छ।
१३	पदपूर्तिका लागि माग गर्ने	यस दफामा सङ्घीय निजामती सेवाको रिक्त पदको यकीन गर्ने र रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि कर्मचारी माग गर्ने कार्यविधि तथा सो सम्बन्धी स्पष्ट गरिएको छ ।
१४	पदपूर्तिमा बन्देज	यस ऐन विपरित कुनै पनि तवरले सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा पदपूर्ति गर्न नसकिने व्यवस्था गरिएको र नियुक्ति गरेमा त्यस्तो नियुक्ति स्वतः बदर हुनेछ र त्यस्तो व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट असुलउपर गरिने र लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको लागि कारबाही भइरहेको र बढुवाको लागि कारबाही सुरु भइसकेको पद खारेज नहुने।एवम रिक्त पदको माग आकृति फाराम नपठाउने वा

		रिक्त पदको जानकारी नदिने कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखलाई विभागीय कारवाही गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ ।
१५	नियुक्ति	• यस दफामा सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था र नियुक्ति गर्न सक्ने अख्तियारवालाको स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ। • सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट वा प्रथम श्रेणीको पदमा नेपाल सरकारले र • राजपत्राङ्कित द्वितीय वा तृतीय श्रेणीको पदमा सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सोसरहको अधिकृतले नियुक्ति गर्ने • राजपत्र अनङ्कित पदमा विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङ्कित श्रेणीको कार्यालय प्रमुखले नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। • खुला प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भई नियुक्ति पाएको निजामती कर्मचारीको हकमा हाजिर भएको मितिबाट ज्येष्ठता लागु हुने। • अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भएको निजामती कर्मचारीको हकमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको भोलिपल्टको मितिबाट ज्येष्ठता कायम हुने गरी गर्नु पर्ने।
१६	पदस्थापन	• निजामती कर्मचारीको पदस्थापन खुला वा बढुवा प्रक्रियाबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका कर्मचारीको पदस्थापन लोकसेवा आयोगमा पठाएको माग आकृति विवरणमा उल्लिखित रिक्त पद र कार्यालयमा सिफारिसको योग्यताक्रम अनुसार गर्नु पर्ने । • सरुवा भई पदस्थापन गर्दा शैक्षिक योग्यता, तालीम र कार्यअनुभवलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ। • राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीको पदस्थापन गर्नुपूर्व पदस्थापन गरिने पदको कार्य प्रकृति, जवाफदेहिता, पेशागत आचारसंहिता, सेवा प्रवाह, भौगोलिक अवस्थिति, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विविधता समेतका विषयमा पूर्व-अभिमुखीकरण गर्नु पर्नेछ। • राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको विभागीय प्रमुखको पदमा पदस्थापन गर्नु अघि मन्त्रालयको सहमति लिनुपर्नेछ। मन्त्रालयले त्यस्तो पदमा पदस्थापनको लागि सहमति दिँदा सम्बन्धित मन्त्रालयसँग समन्वय गरी गर्नुपर्ने लगायत निजामती कर्मचारीका पदस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
१७	व्यक्तिगत विवरण	सङ्घीय निजामती सेवामा नियुक्त भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको तीस दिनभित्र आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) तयार गरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्ने र व्यक्तिगत विवरण राष्ट्रिय किताबखानामा राखिने र कर्मचारी संकेत नं. कितावखानाले दिने। त्यस्तो सङ्केत नम्बर त्यस्ता कर्मचारीको सरुवा, बढुवालगायत पत्राचारमा प्रयोग गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

१८	उम्मेदवार हुनका लागि योग्यता	• सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा खुला प्रतियोगिता तथा अन्तरतह प्रतियोगिताका लागि उम्मेदवार बन्न आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता र उम्मेदवार हुन नसक्ने अवस्थाको व्यवस्था गरिएको छ ।
१९	अस्थायी नियुक्ति	लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरु मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि सूची प्रकाशन गर्ने र सो सूचीमा रहेका मध्येबाट योग्यताक्रमका आधारमा अस्थायी कर्मचारी नियुक्ति गर्ने तथा अस्थायी कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था र प्रकृया स्पष्ट गरिएको छ।
२०	ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने	ऐनमा नै ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइने भनी तोकिएका पदमा बाहेक निजामती कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामका लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने व्यवस्था गरिएको छ ।
२१	पदाधिकार र जिम्मेवारी	यस दफामा निजामती कर्मचारीको आफ्नो पदमाथिको पदाधिकार कायम रहने अवस्था र कुनै निजामती कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई पन्ध्र दिनभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न नसकिने एवम् पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउनुपर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
२२	शपथग्रहण	सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक निजामती कर्मचारीले शपथ ग्रहण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
२३	परीक्षणकाल	सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा परीक्षणकालमा रहने र एक पटक परीक्षणकाल पूरा गरेको कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा नराखिने साथै परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिने व्यवस्थालाई स्पष्ट गरिएको छ।
२४	राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीको पदावधि	राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी अन्तर्गत अधिकृत चौधौं तहका निजामती कर्मचारीको दुई वर्ष, र अधिकृत तेह्रौं तहका निजामती कर्मचारीको तीन वर्ष रहने गरी पदावधि स्पष्ट गरिएको छ ।
२५	कायममुकायम र निमित्त	विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्ने तथा निमित्त भई जिम्मेवारी वहन गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएको छ।
२६	सरुवा गर्ने अधिकार	निजामती कर्मचारीको सरुवा गर्ने अधिकारी, सरुवाको अवधि, सरुवा गर्ने आधार र मापदण्ड लगायतका विषय उल्लेख गरिएको। सरुवा प्रणालीलाई पारदर्शी, चक्रीय र पुर्वानुवानयोग्य वनाउने व्यवस्थाहरु राखिएको छ । तोकिएका आधार वा मापदण्ड बाहेक गरिने सरूवालाई दण्डनीय समेत बनाईएको।
२७	निजामती सेवा बोर्ड	राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका निजामती कर्मचारीको सरुवा, पदस्थापन तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यलाई जवाफदेही, पारदर्शी र योग्यतामा आधारित बनाउने उद्देश्यले सो कार्यहरूको सुपरीवेक्षण तथा नियमन गर्न नेपाल सरकारको मुख्य सचिव अध्यक्ष रहने गरी बोर्डको व्यवस्था गरी बोर्डले सरुवा, पदस्थापन, काज तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी गुनासो सुनुवाईको लागि बोर्डले सूचना प्रविधिमा आधारित उपयुक्त गुनासो सुनुवाई प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्ने र नेपाल न्याय सेवाका कर्मचारीको सरुवा, पदस्थापन तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यको सुपरीवेक्षण तथा नियमन संयन्त्र

		सम्बन्धी व्यवस्था न्याय सेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुने व्यवस्था राखिएको छ ।
२८	काजसम्बन्धी व्यवस्था	• निजामती कर्मचारीको विशिष्ट ज्ञान, सिप, योग्यता र अनुभवको उपयोग गर्न आवश्यक परेको अवस्थामा निज कार्यरत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगअन्तर्गतको कार्यालयमा एक आर्थिक वर्षमा बढीमा तीन महिनाका लागि मात्र काज खटाउन सकिने व्यवस्था गरिएको • यस दफामा काज खटाउने अवस्था, अवधि र आधार स्पष्ट गरिएको छ।
२९	बढुवा समिति	निजामती सेवाको पदमा बढुवाको सिफारिस गर्न बढुवा हुने कर्मचारीको तह र श्रेणीका आधारमा फरक फरक बढुवा समिति रहने र यस दफामा निजामती कर्मचारीलाई बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रकृया, कार्यविधि सम्बन्धी व्यवस्थालाई स्पष्ट गरिएकोछ ।
३०	बढुवाका आधार	निजामती सेवाका सबै श्रेणी र तहका पदहरुको बढुवा गर्ने आधार सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
३१	बढुवाका लागि न्यूनतम सेवाअवधि	सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन राजपत्र अनङ्कित पदका लागि तीन वर्ष र राजपत्राङ्कित पदका लागि पाँच वर्ष सेवा अवधि आवश्यक हुने प्रावधान राखिएको छ ।
३२	बढुवा नियुक्तिको रोक्का	निजामती कर्मचारीको बढुवा नियुक्ति रोक्का हुने आधार निर्धारण गरिएको।
३३	बढुवाका लागि ज्येष्ठता निर्धारण	बढुवा समितिले बढुवाका लागि कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्ने आधार सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
३४	कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन	निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत सूचकका आधारमा कार्यदक्षता, जवाफदेहिता, व्यावसायिकता, इमान्दारिता, संस्थागत नतिजा तथा उपलब्धिका आधारमा गर्नु पर्ने र कार्यसम्पादन बापत प्राप्त हुने कुल अङ्क, मूल्याङ्कनकर्ता, अङ्क प्रदान गर्ने तरिका र मूल्याङ्कनको प्रक्रिया सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
३५	शैक्षिक योग्यता र तालिम	निजामती कर्मचारीहरुको बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन आवश्यक शैक्षिक योग्यता र तालिमको मनोनयन तथा गणना सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। बढुवा प्रयोजनका लागि दरखास्त साथ पेश गरेको शैक्षिक योग्यता, सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा बढुवा समितिलाई द्विविधा भएमा सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरेबमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ।
३६	विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त पेस गर्न सक्ने	कुनै निजामती कर्मचारीले सरकारी काम, अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा विपद् वा काबु बाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त फाराम सङ्कलन गर्ने निकायमा बढुवाको दरखास्त पेस गर्न नसक्ने भएमा विद्युतीय माध्यमबाट आफू कार्यरत विभाग वा कार्यालयमा दरखास्त पेस गर्न सक्ने, यसरी दरखास्त प्राप्त भएमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो दरखास्त फाराम म्यादभित्र दरखास्त फाराम सङ्कलन गर्ने निकायमा पठाउनु पर्ने एवम् खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह

		प्रतियोगिता वा बढुवासँग सम्बन्धित आंशिक वा सम्पूर्ण कार्यहरु विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन हुने प्रबन्ध मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।
३७	बढुवाको उजुरी	बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद समाप्त भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्ने। उजुरी टुङ्गो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा लोक सेवा आयोगले सोको सूचना बढुवा समितिलाई दिनु पर्नेछ। कुनै उम्मेदवारले बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुटो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय कारबाही गर्ने र सो आधारमा कुनै कर्मचारीको बढुवा भएको भएमा अख्तियारवालाले निजको बढुवा रद्द गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
३८	बढुवा मिति र बढुवा नियुक्ति	बढुवा हुने कर्मचारीको बढुवा मिति र बढुवा नियुक्तिको व्यवस्था तथा ज्येष्ठता मिति कायम सम्बन्धी कार्यविधि स्पष्ट गरिएको छ ।
३९	बढुवासम्बन्धी विशेष व्यवस्था	निजामती सेवाको एउटै श्रेणीको पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहिरहेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका निजामती कर्मचारीलाई अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगावै साविकको श्रेणीको पदभन्दा माथिल्लो श्रेणीको पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।
४०	बढुवाको सर्तमा परिवर्तन	यस ऐनमा तोकिएका बढुवाका सर्तसम्बन्धी व्यवस्था संशोधन भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था संशोधन भएको मितिले एक वर्ष पछिको मितिदेखि मात्र लागु हुने व्यवस्था गरिएको छ।
४१	तह वृद्धि	निजामती सेवाको सहायक चौथो तह, सहायक पाँचौं तह, सातौं तह, नवौं तह, एघारौं तहमा सात वर्ष सेवाअवधि पूरा भई पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा उत्कृष्टस्तर र सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र नकारात्मक सूचीमा नपरेको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारीलाई एक तह माथिको तहमा वृद्धि गरिने व्यवस्था र कार्यविधि स्पष्ट गरिएको छ।
४२	सहायक पहिलो तहका कर्मचारीको स्तर वृद्धि	सहायक पहिलो तहका पदको स्तरपहिलो स्तर, दोस्रो स्तर, तेस्रो स्तर चौथो स्तर, र पाँचौं स्तर हुने र सहायक पहिलो तहको पदमा सुरु नियुक्ति हुने निजामती कर्मचारीको पहिलो स्तर कायम हुने त्यसपछि प्रत्येक पाँच पाँच बर्षमा स्तरवृद्धि गरी बढीमा पाँचौ स्तरसम्म वृद्धि गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
४३	सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन	सङ्घीय निजामती सेवामा खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवाबाट लगातार दुई वर्षसम्म पदपूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नुपर्ने भएमा लोक सेवा आयोगमा परामर्श लिई सेवा, समूह वा उपसमूहको परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था र सो सम्बन्धी कार्यविधि स्पष्ट गरिएको छ।

४४	तलब, भत्ता	• निजामती कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको दिनदेखि तलब, भत्ता पाउने सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट गरिएको छ । • राष्ट्रिय किताबखानामा रहेको कर्मचारी सूचना प्रणालीको विवरण अद्यावधिक नभएको अवस्थामा र तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई निजामती कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्नु नहुने। त्यसरी तलब भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुलउपर गरिने। • प्रत्येक निजामती कर्मचारीले एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि पाउने। • कुनै निजामती कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो तलब वृद्धि कुन मितिदेखि फुकुवा हुने हो सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई अभिलेख राख्नु पर्ने व्यवस्था स्पष्ट गरिएको छ।
४५	तलब, भत्ता पाउने	• निजामती कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्तासमेत पाउने। तर नेपाल सरकारले प्रत्येक महिना वा सो भन्दा कम अवधिमा तलब, भत्ता दिने व्यवस्था मिलाउन सक्ने। • निजामती कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले सङ्घीय निजामती सेवामा नरहे पनि निजको पाकेको तलब भत्ता पाउने तर कुनै कर्मचारीसँग सरकारले असुल गर्नुपर्ने रकम रहेको भए सो रकम असुलउपर गरी बाँकी रकम मात्र भुक्तानी दिनु पर्ने। • ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा अन्यथा व्यवस्था भएकोमा बाहेक कुनै पनि निजामती कर्मचारीको तलब वा भत्ता कट्टा नगरिने व्यवस्था गरिएको छ।
४६	निलम्बन भएमा पाउने तलब	• निजामती कर्मचारी निलम्बन भएको अवधिमा तलवको आधा मात्र पाउने र निजले त्यस्तो अभियोगबाट सफाइ पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी बाँकी र नपाएको भए पूरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सोसमेत) पाउने र कसुरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मितिदेखिको बाँकी तलब भत्ता नपाउने। • कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै निजामती कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसुरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब नपाउने व्यवस्था गरिएको छ।
४७	चाडपर्व खर्च र अन्य सुविधा	• निजामती कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्पराअनुसार मनाउने चाडपर्वका लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एकपटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने प्रावधान राखिएको छ । • निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाशप्राप्त कर्मचारी वा निजको पारिवारिक निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिले निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तिभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने व्यवस्था गरिएको छ। • निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।

४८	कर्मचारी सञ्चय कोष	निजामती कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरी दिने व्यवस्था गरिएको छ ।
४९	बिमा	• नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बिमा गर्ने र सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न एक सावधिक जीवन बिमा कोषको स्थापना गर्नु पर्ने। • लाभांशसहित बढी सुविधा दिने प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित कोषमार्फत सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ। नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीलाई दुर्घटना बिमाको व्यवस्था गर्ने। • यो ऐन प्रारम्भ भएपछि निजामती कर्मचारीका बढीमा दुई सन्ततिलाई स्नातक तहसम्म अध्ययन गर्न आवश्यक पर्ने खर्चको निमित्त शैक्षिक बिमा योजना लागु गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ ।
५०	उपचार खर्च	निजामती कर्मचारीले सेवाअवधिभरमा अधिकृत सातौं तह वा सोभन्दा माथिको पदको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, अधिकृत छैठौं र सहायक पाँचौ तहको कर्मचारी वा सो सरह वा सो भन्दा बढी तलव सुविधा पाउने सहायक पहिलो तहको कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको खाइपाइ आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च पाउने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने सबन्धी विषय स्पष्ट गरिएको छ ।
५१	स्वास्थ्य बिमा योजना लागु गर्ने	नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारी तथा निजामती कर्मचारीको परिवारका सदस्यको औषधि उपचारको लागि स्वास्थ्य बीमा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको नेपाल सरकारले तोकेको निकायसँग आबद्ध गरी योगदानमा आधारित स्वास्थ्य बिमा योजना लागु गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
५२	आवास सुविधा	नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीलाई जग्गा खरिद तथा आवास निर्माणका लागि सस्तो व्याजदरमा ऋण उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ। तर यस्तो सुविधा निजामती कर्मचारीले सेवा अवधिभर एकपटक मात्र लिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
५३	सवारी सुविधा	निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले सवारी साधन सुविधा उपलब्ध गराउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
५४	विशेष आर्थिक सुविधा	कुनै निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई एकमुष्ट विशेष आर्थिक सुविधा प्रदान गरिने व्यवस्था गरिएको छ ।
५५	तलबको हिसाब	निजामती कर्मचारीले अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा पाउने आखिरी तलबको हिसाब सम्बन्धी व्यवस्थालाई स्पष्ट गरिएको छ ।
५६	तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन तथा सिफारिस समिति	नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको तलब तथा सुविधा सम्बन्धमा सिफारिस सहितको प्रतिवेदन पेस गर्न उच्चस्तरीय तलब सुविधा सिफारिस समिति गठन गर्ने र गठन हुने

		समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
५७	अनिवार्य अवकाश	• निजामती कर्मचारीले साठी बर्ष उमेर पूरा भएपछि अनिवार्य अवकाश पाउने। तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत देहायका निजामती कर्मचारीले अनिवार्य अवकाश पाउनेः- (क) पचपन्न वर्ष पूरा उमेर भएको, वा (ख) सेवा अवधि तीस वर्ष पूरा भएको। • राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका निजामती कर्मचारीको हकमा दफा २४ बमोजिमको पदावधि वा उपदफा (१) बमोजिमको उमेरमध्ये जुन आधारमा पहिले अवकाश हुने हो सोही आधारमा अनिवार्य अवकाश हुने। • ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत पचपन्न वर्ष पूरा उमेर भई अवकाश हुने कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि प्रचलित कानून बमोजिम कायम रहेको अनिवार्य अवकाशको उमेरको हद पूरा गर्न बाँकी रहेको अधिकतम तीन वर्ष सेवा अवधि निवृत्तिभरण प्रयोजनको लागि गणना गरिने। • यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत दफा २४ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गरेका निजामती कर्मचारीको निवृतिभरण प्रयोजनका लागि सो पदको बाँकी अवधि थप गरी अवकाश दिइनेछ। तर पदावधि नसकिंदै ५८ वर्ष उमेर पूरा भई अवकाश हुने भएमा ५८ वर्ष पूरा हुने अवधिसम्मको सेवा अवधि थप हुने व्यवस्था गरिएको छ।
५८	उमेर गणना	यस ऐनबमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि निजामती कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेरमध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिने गरी निजामती कर्मचारीहरुको उमेर गणनाको आधार सम्बन्धी विषय स्पष्ट गरिएको छ ।
५९	असमर्थ कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	कुनै निजामती कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक स्वास्थ्य अवस्थाको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा नेपाल सरकारले निजलाई निजको सेवाअवधि बीस वर्ष ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्ष सेवाअवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ। तर बीस वर्षभन्दा बढी सेवाअवधि पूरा गरेका असमर्थ कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाश हुने अवधि भन्दा बढी नहुने गरी बढीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि थप गरी नेपाल सरकारले अवकाश दिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
६०	स्वैच्छिक अवकाश	• निजामती कर्मचारीले जुनसुकै बखत राजिनामा दिई स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्ने। • निवृत्तिभरण पाउने अवस्था र पचपन्न वर्ष उमेर पूरा भएका निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित सर्तको अधीनमा रही स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्ने। यसरी

		स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा पाँच वर्षसम्म सेवाअवधि थप गरी निवृत्तिभरणका लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गर्नु पर्ने। तर दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा नेपाल सरकारलाई आवश्यक नभएका पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै शर्त र सुविधा तोकी नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वैच्छिक अवकाशका लागि निवेदन माग गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ ।
६१	उपदान	पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तिभरण पाउने अवधि नपुगेको निजामती कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा दिई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा पाउने उपदान रकम र सो रकमको गणना सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।
६२	निवृत्तिभरण	बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको निजामती कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा निजामती कर्मचारीले पाउने निवृत्तिभरण रकम सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
६३	पारिवारिक निवृत्तिभरणर उपदान	कुनै निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधि निजले इच्छाएको व्यक्ति वा निजको परिवारका सदस्यलाई पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान प्रदान गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।
६४	सुविधा दाबी गर्नुपर्ने	सेवा निवृत्त हुने निजामती कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यले सम्बन्धित कार्यालयमार्फत यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम पाउने निवृत्तिभरण, उपदानलगायतका सुविधा लिनका लागि राष्ट्रिय किताबखानासमक्ष निवेदन दिनु पर्ने र निवेदन परेको एक महिनाभित्र राष्ट्रिय किताबखानाले यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम सुविधा निर्धारण गरी निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालयले यसरी प्राप्त भएपछि यथाशीघ्र निवृत्तिभरण उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
६५	बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरणर उपदान	सङ्घीय निजामती सेवामा रही काम गरेको कुनै कर्मचारी हराइ बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम निजको हकवालालाई दिइने र भुक्तानी दिइसकेको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न नपाउने साथै बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदान दावी गर्ने प्रकृया सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
६६	पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने क्रममा वा सरकारी काममा खटिएका बखत द्वन्दका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै निजामती कर्मचारीको तत्काल वा निको नभई सोही कारणबाट 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 निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइने सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।

६७	निवृत्तिभरण तथा दोहोरो सुविधा नपाउने	• अवकाश भई निवृत्तिभरण वा पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्ति भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राज्य विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह, जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत र भेदभाव सम्बन्धी कसुर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तिभरण नपाउने । • निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाबाट अवकाश भई निवृत्तिभरण प्राप्त गरेका व्यक्ति राज्यको कुनै लाभको पदमा नियुक्त भएमा सो अवधिभर निजले उक्त पदको मासिक तलब सुविधा वा निवृत्तिभरणमध्ये एकमात्र छनोट गरी लिनुपर्ने। यस विपरीत सुविधा लिएको पाइएमा सरकारी बाँकीसरह असुलउपर गर्नु पर्ने।
६८	योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण	• योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणसम्बन्धी सङ्घीय कानून लागु हुने निजामती कर्मचारीले सोही कानून बमोजिमको निवृत्तिभरण पाउने। • योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुनुभन्दा अघिदेखि नै निजामती सेवामा बहाल रहेको वा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तरतह प्रतियोगिताबाट छनोट भई वा बढुवा भई सङ्घीय निजामती सेवामा निरन्तर सेवामा रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा आकर्षित नहुने। • यस दफाबमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने निजामती कर्मचारीले दफा ५९, ६० को उपदफा (२), ६१, ६२, ६३, ६५ र ६६ बमोजिमका सुविधा नपाउने सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
६९	तालिम	• नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको सिप र क्षमता वृद्धिका लागि सेवा प्रवेश तालिम अनिवार्य रूपमा र सेवाकालीन तालिम आवश्यकताअनुसार दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने र तालिमको लागि प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुन कर्मचारीलाई के कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्नुको साथै त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गर्नु पर्ने। • राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका सबै कर्मचारीलाई प्रत्येक दुई वर्षमा कम्तीमा एक पटक कामसँग सम्बन्धित विषयमा तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने। • कुनै निकायमा सरुवा वा पदस्थापन भएको निजामती कर्मचारीलाई निजले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायले अभिमुखीकरण तालिम दिनु पर्ने। • निजामती कर्मचारी कार्यरत सम्वन्धित निकायले निजामती कर्मचारीले प्राप्त गरेको तालिम, अभिमुखीकरण वा क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी विवरणलाई वार्षिकरूपमा कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण तथा कर्मचारी सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा नियमित अद्यावधिक गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

७०	तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण	• सम्बन्धित मन्त्रालय, आयोग वा सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउनका लागि प्रत्येक वर्ष सोसम्बन्धी विवरण तयार गरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने र विविरण प्राप्त भए पछि मुख्यसचिवको अध्यक्षतामा गठन हुने समितिले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण वा छात्रवृत्तिको बाँडफाँड सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
७१	तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि	तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि गर्नु पर्ने सेवा अवधि सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट गरिएको छ।
७२	कबुलियत गर्नुपर्ने	• कुनै निजामती कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानुअघि कबुलियत गर्नु पर्ने कबुलियत अनुसार सेवाअवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा निजले प्राप्त गरेको तलब र भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुलउपर गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। • ऐनबमोजिम अध्ययनमा जाने निजामती कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र त्यस्तो नतिजाको विवरण पदाधिकार रहेको निकाय, राष्ट्रिय किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाई विद्युतीय अभिलेख प्रणाली भएमा सो प्रणालीमा समेत अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ। • निजी प्रयासबाट अध्ययनमा गएको निजामती कर्मचारीले कबुलियत गरे बमोजिमको अवधि सेवा नगरी सेवाबाट अलग हुन चाहेमा अध्ययन विदा अवधिभरको निजको समान पदले प्राप्त गर्ने तलवभत्ता, सेवा सुविधा एकमुष्ट रूपमा फिर्ता गरी विदा स्वीकृत भएको मितिदेखि राजिनामा स्वीकृत गर्नु पर्नेछ र निजको उक्त अवधिलाई सेवा अवधिमा समेत गणना नगरिने लगायत तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण गर्दा गर्नु पर्ने कबुलियत सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
७३	समयपालना र नियमितता	निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारबाट निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही आफूलाई तोकिएको कार्य गर्नु पर्ने र विदाको पूर्वस्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु नहुने। तर कुनै कारणले पहिले विदाको स्वीकृति नलिई अनुपस्थित हुनु पर्ने भएमा अनुपस्थित हुनुको कारण सहितको जानकारी यथाशीघ्र विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई दिनु पर्ने गरी निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारबाट निर्धारित समयको पालना र नियमितता सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
७४	अनुशासन र आदेशपालना	निजामती कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परतासाथ पालना गर्नुपर्नेसर ,कारी कामसम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पालना गर्नुपर्ने लगायतका अनुशासन र आदेशपालना गर्ने सम्बन्धी विषय राखिएको छ।

७५	राजनीतिक वा अवाञ्छीत प्रभाव पार्न नहुने	कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो सेवासम्बन्धी कुरामा आफ्नो वा अन्य कसैको स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छित प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु नहुने व्यवस्था गरिएको छ।
७६	राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नहुने	निजामती कर्मचारीले राजनीतिक दल, राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठन, राजनीतिक दलको जनवर्गीय सङ्गठन वा राजनीतिक दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा भाग लिनु नहुने व्यवस्था गरिएको छ ।
७७	सरकारको नीति विपरीत कार्य गर्न नहुने	• नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चारमाध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्न नहुने। • प्रचलित कानून र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा नपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
७८	सरकारी कामकाज सम्बन्धी विषय प्रकाशन गर्न नहुने	• कुनै निजामती कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा सूचना वा जानकारी प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चारमाध्यमलाई दिनु वा बताउनु नहुने। • सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको वा जुनसुकै कारणले सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत सो व्यवस्था लागू हुने र त्यस्तो व्यक्तिले सो उपदफा विपरीत कामकारबाही गरेमा निजले यो ऐनबमोजिम पाउने सेवा सुविधा रोक्का गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
७९	दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिन नहुने	सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारको 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 लिनु नहुने र विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले नेपाल सरकारलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भएबमोजिम गर्नु पर्ने तर कुनै द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा अन्य कुनै सरकारी निकायबाट मायाको चिनो प्रदान गरिएकोमा सो स्वीकार गर्न बाधा नपर्ने व्यवस्था गरि दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्ने विषय व्यवस्थित गरिएको छ ।
८०	कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा	निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारको स्वीकृति बिना कुनै बैङ्क, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानूनबमोजिम दर्ता

	व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने	गराउनुपर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न नहुने तर खुल्ला बजारबाट शेयर खरिद गर्न वा आधारभूत शेयरधनी नहुने गरी एक प्रतिशत भन्दा कम संस्थापक शेयर खरिद गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
८१	अन्यत्र नोकरी गर्न वा सेवा गर्न नहुने	• निजामती कर्मचारीले अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्ने गरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्न नहुने व्यवस्था गरिएको छ । • सङ्घीय निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट वा प्रथम श्रेणीको पदबाट राजीनामा दिएको वा अवकाश भएको कर्मचारीले राजीनामा स्वीकृत भएको वा सेवाबाट अवकाश भएको मितिले दुई वर्ष अवधि पूरा नभई कुनै पनि संवैधानिक, कुटनीतिक वा अन्य सरकारी पदमा नियुक्ति नपाउने। • सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नु नहुँने :- (क) अन्तरसरकारी निकाय वा अन्तर्राष्ट्रिय विकास साझेदार बाहेकका निकायबाट सञ्चालित आयोजनामा कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न, र (ख) अवकाश हुने पछिल्लो एक वर्षभित्र बहाल रहेको निकायको कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित रहेको संस्था वा त्यस्तो निकायले नियमन गर्ने संस्थाको कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा काम गर्न। तर निजामती सेवाको सुधार सम्बन्धी कार्यमा नेपाल सरकारले कुनै निवृत्त निजामती कर्मचारीको अनुभव र विज्ञताको उपयोग गर्न बाधा परेको नमानिने व्यवस्था गरिएको छ।
८२	निर्वाचनमा भाग लिन नहुने	• निजामती कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैका लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न नहुने व्यवस्था गरिएको छ । • प्रचलित कानूनबमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा नपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
८३	प्रदर्शन र हड्ताल गर्न नहुने	• निजामती कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, तालाबन्दी गर्न वा अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुर्‍याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउनसमेत नहुने व्यवस्था गरिएको छ । • यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुर्‍याएमा वा कुनै पदाधिकारीलाई शारीरिक वा मानसिक क्षति पुर्‍याएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गरी क्षतिपूर्तिसमेत भराइने व्यवस्था गरिएको छ।

८४	प्रतिनिधित्व गर्न नहुने	निजामती कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैंले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीसमक्ष निवेदन दिन बाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न नहुने व्यवस्था गरिएको छ ।
८५	यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने	कुनै निजामती कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु नहुने व्यवस्था गरिएको छ ।
८६	यातना दिन नहुने	निजामती कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिन नहुने व्यवस्था गरिएको छ ।
८७	सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहार	निजामती कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राहीप्रति शिष्ट, मर्यादित तथा समान किसिमको व्यवहार गर्नु पर्ने र सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र काम सम्पादन गर्न लाग्ने समयसमेतको स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथासमयमा गराउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
८८	विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा टिप्पणी गर्न नहुने	निजामती कर्मचारीले विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा सामाजिक द्वेष वा कलह बढ्ने, हिंसा भड्किने गरी वा सार्वजनिक पदाधिकारी वा कुनै राजनीतिक दल वा राजनीतिक दलको पदाधिकारीको पक्ष वा विपक्षमा कुनै टिप्पणी गर्न वा आफ्नो पदीय जिम्मेवारी निर्वाहका लागि गरेका कामको आफ्नो व्यक्तिगत आइडी वा पेजबाट प्रचारप्रसार गर्न वा सो सम्बन्धी कुनै कुरा व्यक्त गर्न नहुने व्यवस्था गरिएको छ।
८९	सम्पत्ति विवरण पेस गर्नुपर्ने	निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानूनबमोजिम आफ्नो सम्पत्तिको विवरण पेस गर्नु पर्ने र पेस भएको सम्पत्ति विवरण मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मितिदेखि लागु हुने गरी विद्युतीय माध्यमबाट सुरक्षित तथा गोप्य किसिमले अभिलेख रहने व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
९०	स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने	• कुनै पनि निजामती कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोका लागि आवेदन दिन नहुने। • कुनै निजामती कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त भएको मितिले साठी दिनभित्र सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा सोको विवरण पेस गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
९१	अन्य आचरण	निजामती कर्मचारीले देहायका अन्य आचरण पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छः- (क) संविधान र कानूनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्ने, (ख) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई ध्यानमा राख्दै संविधान र कानूनको पूर्ण परिपालना गरी कार्यसम्पादन गर्ने, (ग) कार्यालयको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिलाई केन्द्रमा राखी उपलब्ध साधन र स्रोतको मितव्ययितापूर्वक परिचालन गर्ने, (घ) सरकारी वा पदीय अधिकार तथा स्रोत साधनलाई सरकारी वा सेवा प्रवाह सम्बन्धी काममा उपयोग गर्ने तथा कार्यालय समयमा आफ्नो पदीय दायित्वसँग सम्बन्धित जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने,

		(ङ) सेवाग्राही र आमजनताप्रति जवाफदेही रही निष्पक्ष र पारदर्शी तवरले छिटो छरितो र गुणस्तरयुक्त सेवा प्रदान गर्ने, (च) सङ्गठनले राखेका उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्न तथा सुशासन कायम गरी कार्यालयको समग्र कार्यसम्पादनस्तर उच्च पार्न निरन्तर प्रयत्नरत रहने, (छ) कार्यसम्पादन प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्नुका साथै आधुनिक प्रविधिको प्रयोग र नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहन गर्ने, (ज) कानून प्रतिकूल कार्य भएको थाहा पाएमा सम्बन्धित निकाय र अधिकारीलाई जानकारी गराउने।
९२	स्वार्थको द्वन्द्व सम्बन्धी व्यवस्था	कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो पद, अधिकार वा जिम्मेवारी प्रयोग गर्दा निजको व्यक्तिगत, पारिवारिक, व्यावसायिक वा आर्थिक स्वार्थसँग द्वन्द्व हुने वा हुनसक्ने कार्यमा संलग्न हुनु नहुने। आफ्नो स्वार्थ बाझिने र निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पर्न सक्ने अवस्था भएमा आफ्नो सुपरीवेक्षक वा माथिल्लो अधिकारीसमक्ष लिखित जानकारी गराउनु पर्ने एवम आफू वा आफ्ना नजिकका व्यक्ति, परिवार, आफन्त वा सम्बन्धित संस्था वा व्यवसायलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष लाभ हुनेगरी कार्य गर्न, गराउन वा प्रभाव पार्न नहुने तर वृहत्तर सार्वजनिक हितको लागि कुनै कार्यसम्पादन गर्दा वा निर्णय लिंदा निजको स्वार्थ समेत जोडिएको रहेछ भने त्यस्तो अवस्थामा स्वार्थको द्वन्द रहेको नमानिने व्यवस्था गरिएको छ।
९३	आचरण पालना गराउने	विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले आफू र आफ्ना मातहतका कर्मचारीको आचरण पालना गराउनु पर्ने दायित्व सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । आचरण पालना गर्नुपर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
९४	निजामती कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा	निश्चित अवस्थामा बाहेक सफाईको मौका नदिई सेवाबाट नहटाईने गरी निजामती कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा गरिएको छ ।
९५	निजामती कर्मचारीको बचाउ	• निजामती कर्मचारीले आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालाको स्वीकृति नलिई निजउपर मुद्दा चल्न नसक्ने गरी बचाउको व्यवस्था गरिएको छ । • कुनै निजामती कर्मचारीले कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अनुसन्धानको लागि त्यस्तो कर्मचारीलाई पक्राउ गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित अख्तियारवालाको स्वीकृति लिएर पक्राउ गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
९६	निजामती कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षा	• कुनै निजामती कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन नगरिने व्यवस्था गरिएको छ । • कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको उपदान, निवृत्तिभरण, उपचार खर्च, सञ्चित बिदाबापतको रकम नेपाल सरकारले व्यहोर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

		• समायोजन भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण, उपदान र उपचार खर्च उपलब्ध गराउँदा यस ऐनबमोजिम बढुवा वा तह वृद्धिको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम अवधिभन्दा कम अवधिमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहबाट बढुवा वा तह वृद्धि भएको कर्मचारीको हकमा त्यसरी निर्धारण भएको अवधि पूरा नभएसम्म हाल कायम रहेको तहभन्दा तल्लो तहको पदको आधारमा उपलब्ध गराइने व्यवस्था गरिएको छ।
९७	विभागीय सजाय	निजामती कर्मचारीलाई गरिने विभागीय सजायलाई सामान्य सजाय र विशेष सजायमा विभाजन गरिएको छ ।
९८	नसिहत दिने	निजामती कर्मचारीलाई देहायको कार्य गरेमा नसिहत दिने व्यवस्था गरिएको छ। (क) उत्तरदायित्व पन्छाएमा, जिम्मेवारी बहन नगरेमा वा कामकारबाही वा सेवा प्रवाहमा अनुचित ढिलाइ गरेमा, (ख) पूर्वस्वीकृति नलिई एक महिनामा दुई पटकभन्दा बढी कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, (ग) यस ऐनबमोजिम रमाना नबुझेमा वा बरबुझारथ नगरेमा, (घ) मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित भएमा वा कार्यालय समयमा कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा, (ङ) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीमाथि गाली गलौज वा दुर्व्यवहार गरेमा, (च) दफा १०० को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिबानाको सजाय भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा, (छ) दफा १२४ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही तहमा रहँदा सोही दफामा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम पुनः गरेमा, (ज) अख्तियारप्राप्त अधिकारीको स्वीकृति बिना अध्ययन वा तालिमका लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा, (झ) कार्यसम्पादन गर्ने सन्दर्भमा अनावश्यक ढिलासुस्ती गरेमा वा नियतवश गलत सूचना पेस गरेमा, (ञ) आचरण र अनुशासन पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा, वा (ट) सरकारी कागजात वा गोप्य राख्नुपर्ने सूचना अनधिकृतरूपमा चुहावट वा सम्प्रेषण गरेमा।

९९	बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने	देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छः- (क) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा, (ख) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटकपटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको लिखित निर्देशन पालना नगरेमा, (ग) दफा ९८ वा १०० बमोजिम सजाय हुने वा दफा १२४ बमोजिम चेतावनी पाउने अवस्था बाहेक यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित अन्य आचरणसम्बन्धी विषय पालना नगरेमा, (घ) दफा १४४ बमोजिमको आचारसंहिता उल्लङ्घन गरेमा, (ङ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा, (च) सेवा प्रवाहको क्रममा सेवाग्राहीलाई हानि नोक्सानी हुने अवस्था सृजना गरेमा, (छ) सरकारी कार्यालयको सम्पत्तिको दुरूपयोग गरेमा, (ज) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीमाथि हातपात गरेमा, (झ) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुटो विवरण उल्लेख गरेको प्रमाणित भएमा, (ञ) काबु बाहिरको परिस्थितिमा बाहेक बदनियत चिताई वा लापरबाही वा हेलचेत्र्याइँ गरी दफा ७ बमोजिमको कार्यविवरण वा कार्यसम्पादन सम्झौताबमोजिमको कार्यसम्पादन नगरेमा, (ट) यस ऐनबमोजिम विभागीय सजाय गर्नुपर्ने कर्मचारीलाई त्यस्तो सजाय नगरी उन्मुक्ति दिएमा, (ठ) दफा ९८ बमोजिम एक पटक नसिहत पाएकोमा सोही तहमा रहँदा पुनः सोही दफामा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम गरेमा, वा (ड) दफा १०० को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सोभन्दा कम कैद हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा।
१००	सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने	• देहायको कसुर प्रमाणित भएमा निजामती कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ :- (क) कार्यालयलाई लिखित जानकारी नगराई वा विदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

		(ख) विदा स्वीकृत गराएकोमा बाहेक वैदेशिक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारी त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर नभएमा, (ग) उपदफा (२) को खण्ड (ख) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट एक वर्षभन्दा बढी कैदको सजाय ठहर भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा, वा (घ) दफा ९९ को उपदफा (१) बमोजिम एक पटक सजाय पाएकोमा सोही वर्ष पुनः सोही दफामा उल्लेख भए बमोजिमको कुनै काम गरेमा। • देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छः- (क) राजनीतिक दल, राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठन, राजनीतिक दलको जनवर्गीय सङ्गठन वा राजनीतिक दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्यता लिएमा, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा राजनीतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार बनेमा, (ख) भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राष्ट्रहित विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह वा जातीय छुवाछुत सम्बन्धी कसुर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा, (ग) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको प्रमाणित भएमा, वा (घ) सरकारी सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा।
१०१	हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्था	• बिदा स्वीकृत नगराई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्ने । • यसरी गयल भएको अवधि सेवाअवधिमा गणना नगरिने। • गयल र तलबकट्टीको विवरण सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय र राष्ट्रिय किताबखानामा पठाउनु पर्ने। • गयलकट्टी सम्बन्धी कारवाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी छ महिनाभित्र टुङ्ग्याइसक्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१०२	विभागीय सजाय दिने अधिकारी	निजामती कर्मचारीको विभागीय सजाय दिने अधिकारी तोकिएको छ । (क (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोसरहको पद र सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार,

		(ख) राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणी वा सोसरहको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सोसरहको अधिकारी, (ग) राजपत्र अनङ्कित वा सोसरहको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख वा निज कार्यरत कार्यालयको राजपत्राङ्कित वा सोसरहको कार्यालय प्रमुख।
१०३	निलम्बन गर्ने	• कुनै निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा १०० मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नुपरेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्ने। तर देहायको अवस्था नभई साधारणतयाः निलम्बन नगरिने:- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा झुटो सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्नसक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा ,वा (ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा। • निजामती कर्मचारीलाई निलम्बन गर्ने अवस्था र आधार स्पष्ट गरिएको। • कुनै फौजदारी अभियोगमा न्यायिक हिरासतमा रहेको निजामती कर्मचारी त्यसरी हिरासतमा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिने व्यवस्था गरिएको।
१०४	निलम्बनको समाप्ति	कुनै निजामती कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, साठी दिनको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा, सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुने व्यवस्था रहेको छ।
१०५	सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने	विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै निजामती कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१०६	सजाय प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण माग्नु पर्ने	विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले त्यस्तो सजाय प्रस्ताव गरी कर्मचारीसँग स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१०७	लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने	विभागीय सजाय गर्नु पूर्व लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१०८	सजाय सम्बन्धी निर्णय गर्ने	लोक सेवा आयोगको परामर्श प्राप्त भएपछि विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले विभागीय सजायको सम्बन्धमा निर्णय गर्नु पर्ने र सो को जानकारी सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१०९	जानकारी दिन सकिने	• निजामती कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको जानकारी जो कोहिले दिन सकिने व्यवस्था गरिएको छ । • अन्य कुनै स्रोतबाट कुनै निजामती कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको जानकारी प्राप्त हुन आएमा

		मन्त्रालयले त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा छानबिन गर्न विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई लेखी पठाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। • यस दफाबमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै निजामती कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको देखिएमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र यस ऐनबमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायलाई दिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
११०	पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्था	यस ऐनबमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।
१११	निर्णयमा असर नपर्ने	कुनै निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम कर्मचारीले गरेको काम कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटिबाट निर्णयमा असर नपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
११२	सजायको अभिलेख	• कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी आफ्नो तालुक विभाग वा केन्द्रीय निकाय, सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय, लोक सेवा आयोग र राष्ट्रिय किताबखानामा समेत पठाउनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ। • सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले आफूले सेवा सञ्चालन गर्ने सेवा, समूह, उपसमूहका प्रत्येक निजामती कर्मचारीको विभागीय सजायको अभिलेख राख्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
११३	नकारात्मक सूचीमा राखिने	• देहायका निजामती कर्मचारीलाई देहायबमोजिमको अवधिका लागि नकारात्मक सूचीमा राखिने व्यवस्था गरिएको छः- (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर, (ख) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले एक वर्षसम्म, (ग) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर, (घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर, (ङ) कुनै आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा कमजोर वर्गको अङ्क प्राप्त भएकोमा अर्को एक आर्थिक वर्षसम्म, (च) कुनै कर्मचारीको नाममा लेखापरीक्षणबाट असूल उपर गर्नु पर्ने व्यक्तिगत पेस्की र बेरुजु रहेको पाइएमा सोको फरफारक नगरेसम्म। • नकारात्मक सूचीमा रहेका कर्मचारीलाई त्यसरी नकारात्मक सूचीमा रहेको अवधिभर अध्ययन, तालिमको लागि मनोनयन नगरिने व्यवस्था गरिएको छ। • नकारात्मक सूचीमा रहेको वा त्यस्तो सूचीबाट हटेको कर्मचारीको विवरण राष्ट्रिय किताबखानाको कर्मचारी सूचना प्रणालीमा पन्ध्र दिनभित्र अद्यावधिक गराउनु पर्ने।

		अद्यावधिक गराउने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको हुने व्यवस्था गरिएको छ।
११४	प्रदेश निजामती सेवा	• प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा रहने। • प्रदेश निजामती सेवामा अधिकृत बाह्रौं तहसम्मका पदहरू रहने। तर कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीलाई दफा १२० को उपदफा (११) को व्यवस्थाको प्रतिकूल नहुने गरी प्रदेश कानूनबमोजिम बाह्रौं तहमा प्रदेश सरकारले बढुवा गर्न सक्ने। • कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश निजामती सेवामा कायम रहेको मानिने सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ।
११५	प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव	• प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवको पद सङ्घीय निजामती सेवाको पद हुने। • प्रमुख सचिवको पदमा नेपाल सरकारले यस ऐनबमोजिम सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत तेह्रौं तहका निजामती कर्मचारीमध्येबाट खटाउन सक्ने। • यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवलाई प्रदेश सरकारको सहमति बिना एक वर्ष अवधि नपुगी अन्यत्र सरुवा नगरिने। • प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव पदमा खटाइएको कर्मचारी आफ्नो पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित प्रदेश सरकारप्रति उत्तरदायी हुने व्यवस्था गरिएको छ।
११६	प्रदेश सचिव	• प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको पद प्रदेश निजामती सेवाको बाह्रौं तहको पद हुने। • प्रदेश सरकारको मन्त्रालयमा रहने सचिवको सेवा, समूह प्रदेश कानूनबमोजिम प्रदेश सरकारले निर्धारण गरेबमोजिम हुने। • सम्बन्धित प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा ऐनले व्यवस्था गरेबमोजिम प्रदेश सेवामा बाह्रौं तहको कर्मचारी पदपूर्ति नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको बाह्रौं तहको वा एघारौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको रूपमा कामकाज गर्न मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमार्फत खटाउने। • प्रदेश सचिवमा खटाएको कर्मचारीलाई पन्ध्र दिनभन्दा बढी अवधि प्रदेश सचिवको रूपमा जिम्मेवारी नदिई राख्न नपाइने लगायतको व्यवस्था गरिएको छ।
११७	स्थानीय सेवा	• प्रत्येक प्रदेशमा एउटा स्थानीय सेवा रहने। • यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय सेवामा बहाल रहेका कर्मचारी स्थानीय सेवाको पदमा कायम भएको मानिने।

		• स्थानीय सेवासम्बन्धी कानूनबमोजिम सेवा, समूह निर्धारण भएपछि सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा मिलान हुने। • स्थानीय सेवामा महानगरपालिका र उपमहानगरपालिकामा बढीमा अधिकृत एघारौं तह, नगरपालिकामा बढीमा अधिकृत दशौं तह र गाउँपालिकामा बढीमा आठौं तहसम्मका पदहरू रहने। तर सम्बन्धित स्थानीय तहको सेवामा दफा ११८ को उपदफा (२) बमोजिमभन्दा माथिल्लो तहको पद कायम नहुने। • स्थानीय सेवाको गठन, सेवाको सर्तको निर्धारण तथा सञ्चालन यस ऐनमा तोकिएको मापदण्डको अधीनमा रही प्रदेश कानूनबमोजिम हुने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
११८	स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत	• स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद स्थानीय सेवाको पद हुने। • स्थानीय तहमा प्रशासन सेवाको देहायको तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहने व्यवस्था गरिएको छ :- (क) महानगरपालिका र उपमहानगरपालिकामा अधिकृत एघारौं तहको कर्मचारी, (ख) नगरपालिकामा अधिकृत दसौं तहको कर्मचारी, र (ग) गाउँपालिकामा अधिकृत आठौं तहको कर्मचारी। • माथि उल्लेखित कर्मचारी उपलब्ध नभएमा एक तह मुनिको पदमा कम्तीमा तीन वर्ष पूरा गरेको कर्मचारी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहन सक्ने। • यस ऐनले गरेको व्यवस्थाको प्रतिकूल नहुने गरी सम्बन्धित प्रदेशको स्थानीय सेवा ऐनले व्यवस्था गरे बमोजिम सबै स्थानीय तहमा सो तहको कर्मचारी पदपूर्ति नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशसकीय अधिकृतका रूपमा कामकाज गर्न मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत खटाउन सक्ने। • प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतमा खटाईएका कर्मचारीलाई मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले दश दिनभित्र रिक्त रहेका स्थानीय तहमा स्वीकृत दरबन्दी अनुसारको तह मिल्ने पदमा खटाउनु पर्ने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
११९	सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध	सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध र यसका आधारहरु स्पष्ट गरिएको छ ।
१२०	प्रदेश र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा पालना गर्नुपर्ने मापदण्ड	प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा छनोट, भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, आचरण, विभागीय सजायका र अवकाशको विषयमा यस ऐनका आधारभूत सिद्धान्त, मान्यता तथा व्यवस्थाको पालना गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

१२१	प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा खटिएका कर्मचारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	• कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका वा खटाइएका कर्मचारीको तलब तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले उपलब्ध गराउनु पर्ने। • समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको वा खटाइएको निजामती कर्मचारी समायोजन भएको वा खटाइएको पद वा सोभन्दा माथिल्लो पदबाट कुनै कारणले सेवाबाट अलग भएमा निजले पाउने उपदान, निवृत्तिभरण, उपचार खर्च, सञ्चित विदाको रकम दफा ९६ को उपदफा (३) को अधीनमा रही नेपाल सरकारले व्यहोर्नेछ। यस्तो रकम उपलब्ध गराउँदा सङ्घीय निजामती सेवाको समान श्रेणी वा तहको कर्मचारीले पाउने सुविधाभन्दा घटीबढी नहुने गरी उपलब्ध गराइने। तर भविष्यमा सरकारी सेवाका निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीलाई यस उपदफा बमोजिमको कुनै सुविधा नदिइने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
१२२	पदस्थापन तथा समायोजन सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानून बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका वा समायोजन संशोधन वा मिलान गर्दा प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका तर सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहमा हाजिर हुन नसकी पत्रसहित सोही बखत फिर्ता भएका र अदालतको फैसला बमोजिम समायोजन भएको निकायमा हाजिर हुन नगएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहसँग समन्वय गरी एक पटकको लागि मन्त्रालयले समायोजन हुनु भन्दा अघि बहाल रहेको सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा पदस्थापन वा सरुवा गर्न सक्ने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
१२३	प्रशासन सुधार समिति	सङ्घीय निजामती सेवालाई सक्षम तथा उत्तरदायी बनाउन तथा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धलाई थप व्यवस्थित गर्न गर्नुपर्ने सुधारको विषयमा नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्न प्रशासन सुधार समितिको गठन गर्ने र सो समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार तोक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१२४	चेतावनी दिन सकिने	कुनै निजामती कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरीवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ :- (क) कार्यालय समयको पालना नगरेमा, (ख) कार्यालयको कामका सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालना नगरेमा, (ग) पदीय मर्यादा अनुकूलको कार्य नगरेमा, (घ) कार्यालयसम्बन्धी काममा लापर्बाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

		(ङ) दफा १३६ को उपदफा (३) बमोजिम कार्यसम्पादन सुधार गर्न दिएको निर्देशन पालना नगरेमा।
१२५	निजामती कर्मचारीले पाउने बिदा	निजामती कर्मचारीले पाउने नौं प्रकारका बिदाको व्यवस्था गरिएको छ ।
१२६	बेतलबी बिदा	कुनै निजामती कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेशस्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीले पाँच वर्षमा नबढ्ने गरी बेतलबी बिदा पाउने र बिदाको अवधि निजको सेवाअवधिमा गणना नगरिने व्यवस्था गरिएको छ ।
१२७	भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा	भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।
१२८	बहाली नहुने	कुनै निजामती कर्मचारीलाई विषेश सजाय भएकोमा सो सजायउपर परेको पुनरावेदनको आधारमा अदालतबाट त्यस्तो सजाय गर्ने निर्णय बदर भई निज सेवामा पुनर्बहाली हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको नब्बे दिनमध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा सेवामा बहाली नहुने व्यवस्था गरिएको छ ।
१२९	सङ्घीय निजामती सेवामा पुनर्बहाली भएमा पाउने सुविधा	कुनै निजामती कर्मचारीलाई विषेश सजाय भएकोमा सो सजाय उपर परेको पुनरावेदनको आधारमा अदालतबाट त्यस्तो सजाय गर्ने निर्णय बदर भई निज सेवामा पुनर्बहाली हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सोसमेत पाउने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
१३०	निजामती कर्मचारीको गुनासो सुनुवाईको व्यवस्था	निजामती कर्मचारीले यो ऐन वा प्रचलित कानूनबमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, सर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा निजले कार्यालय प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृतसमक्ष आफ्नो पीर, मर्का वा गुनासो राख्ने र गुनासोको सुनुवाई गर्ने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ ।
१३१	बरबुझारथ गर्नुपर्ने	कुनै निजामती कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात सम्बन्धित कर्मचारीलाई तोकिएको म्यादभित्र बुझाउनु पर्नेछ र सो बुझ्नुपर्नेले समेत सोही म्यादभित्र बुझ्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

१३२	अपाङ्गता भएको कर्मचारीका लागि विशेष व्यवस्था	अपाङ्गता भएका कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई उपयुक्त स्थानमा गर्नु पर्ने र अपाङ्गता भएको कर्मचारीको कार्य सहजताका लागि कार्यवातावरण र कार्यालयको विन्यास अपाङ्गमैत्री बनाउन तथा निजको कामलाई सहजीकरण गर्न कार्यालय प्रमुखले आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१३३	कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन	नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि कर्मचारी कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१३४	नेपाल सरकारले सेवानिवृत्त पूर्व कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने	नेपाल सरकारले सेवानिवृत्त पूर्व कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१३५	नेतृत्व परीक्षण	• राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको तेह्रौं तहको अधिकृत र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सोसरहका कर्मचारीको हरेक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिनाभित्र नेतृत्त्व परीक्षण गर्नु पर्ने सो को लागि लोकसेवा आयोगको अध्यक्षको अध्यक्षतामा समिति रहने सो समितिले नेतृत्व परीक्षण गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले नेतृत्व गरेको संस्थाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको प्रगति, नीति विश्लेषण क्षमता, कार्यसम्पादन गर्दा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता लगायतका विषयलाई आधार मान्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। • नेपाल न्याय सेवाको सोसरहका कर्मचारीको नेतृत्त्व परीक्षण न्याय सेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुने ।
१३६	कार्यसम्पादन मापन गर्ने	नेपाल सरकारले राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीले सम्पादन गरेको कामको नियमित रूपमा अभिलेख, सुपरिवेक्षण र मूल्याङ्कन हुने गरी कार्यसम्पादन मापन प्रणालीको विकास गर्ने र कार्यसम्पादन मापनलाई निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा तथा निजामती कर्मचारीलाई थप वा विशेष जिम्मेवारी दिँदा, पुरस्कार प्रदान गर्दा, वैदेशिक अध्ययन वा भ्रमणको अवसर प्रदान गर्दा तथा विभागीय सजाय गर्दा आधार मान्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१३७	व्यवस्थापन परीक्षण	लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषय बाहेक मन्त्रालयले नेपाल सरकारका विभिन्न निकायमा कार्यरत निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरीवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्ने र मन्त्रालयले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले नब्बे दिनभित्र व्यवस्थापन परीक्षणको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेस गर्नु पर्ने एवम् नेपाल सरकारले प्रतिवेदनउपर छानबिन गरी

		सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीलाई आवश्यक निर्देशन दिने। त्यस्तो निर्देशन पालना नगर्ने सम्बन्धित पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१३८	अधिकार प्रत्यायोजन	नेपाल सरकारले वा यस ऐनबमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू पदाधिकारी वा मातहतका निजामती कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्ने तर सफाइको मौका दिने प्रयोजनका लागि अधिकार प्रत्यायोजन गर्नेबाहेक विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न नपाइने व्यवस्था गरिएको छ।
१३९	कर्मचारीको अभिलेख	सङ्घीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राष्ट्रिय किताबखानाले राख्ने र प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने एवम् प्रदेश वा स्थानीय तहले उपलब्ध गराएको विवरणको आधारमा राष्ट्रिय किताबखानाले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको एकीकृत अभिलेख राख्ने। कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व कर्मचारी कार्यरत निकाय, राष्ट्रिय किताबखाना र सम्बन्धित कर्मचारी समेतको हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
१४०	निजामती सेवा दिवस	प्रत्येक वर्षको भदौ २२ गते निजामती सेवा दिवस मनाइने व्यवस्था गरिएको छ ।
१४१	निजामती सेवा पुरस्कार	नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले प्रत्येक बर्ष निजामती सेवा दिवसको अवसरमा निजामती कर्मचारीलाई निजामती सेवा पुरस्कार प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१४२	सुशासन तथा सदाचार इकाई	निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरण, व्यवहार, नैतिकता र आचार संहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि सुशासन तथा सदाचार एकाई रहने र यसको कार्यान्वयनका लागि जिल्लास्थित कार्यालय र सेवा प्रदायक निकायले समेत आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्ने लगायतका व्यवस्था गरिएको छ।
१४३	विद्युतीय प्रणालीको प्रयोग	मन्त्रालयले कर्मचारीको नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका व्यक्तिगत तथा पेशागत विवरण, मानव संशाधन व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य, कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयको कार्यसम्पादनको लागि उपयुक्त विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्ने। कर्मचारी व्यवस्थापन, कार्यालय व्यवस्थापन र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यको लागि तोकिएको मापदण्डको अधीनमा रही सूचना प्रविधिमा आधारित विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ।
१४४	आचारसंहिता जारी गर्न सक्ने	• नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले निजामती कर्मचारी र सेवा निवृत्त कर्मचारीको अलग्गै आचारसंहिता जारी गर्न सक्ने। त्यस्तो आचारसंहिताको पालना गर्नु सबै निजामती कर्मचारी र सेवा निवृत्त कर्मचारीको समेत कर्तव्य हुने व्यवस्था गरिएको छ। • सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले सेवा वा कार्यप्रकृतिको आधारमा मन्त्रालयगत वा निकायगत आचारसंहिता जारी गरी कार्यान्वयन गर्न सक्ने। निजामती कर्मचारीको आचरण र अनुशासन पालना गराउन कार्य प्रकृति बमोजिम

		आचार संहिता जारी गर्ने र सो को पालना गराई सुशासन कायम गर्न आवश्यक भएको।
१४५	कार्यालय समय सम्बन्धि व्यवस्था	• निजामती कर्मचारीको कार्यालय समय नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने र निजामती कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखले कार्यालय समयदेखि बाहेकको जुनसुकै समयमा काममा लगाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ। • नेपाल सरकारले आवश्यक देखेमा निजामती कर्मचारीलाई कार्यालयमा भौतिकरूपमा उपस्थित नभई सूचना प्रविधिको माध्यमबाट काम गर्नसक्ने गरी आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१४६	संक्रमणकालीन व्यवस्था	दफा ५७ को उपदफा (१) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश कार्यान्वयन भएपछि कर्मचारीको संक्रमणकालिन व्यवस्थापन गर्ने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने व्यवस्था गरिएको छ।
१४७	मार्गदर्शक हुने	नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैङ्क, समिति वा सङ्घीय कानून बमोजिम स्थापित निकाय वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य सङ्गठित संस्थाहरूको हकमा यो ऐन तथा दफा ४ मा उल्लिखित सिद्धान्त मार्गदर्शक हुने व्यवस्था गरिएको छ।
१४८	नियम बनाउने अधिकार	नेपाल सरकारले यस ऐनको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक नियम बनाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१४९	निर्देशिका कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने	यो ऐन तथा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमको कार्यान्वयन गर्न मन्त्रालयले आवश्यक निर्देशिका वा कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
१५०	खारेजी र बचाउ	निजामती सेवा ऐन, २०४९ खारेज गरिएको र उक्त ऐन बमोजिम भए गरेका काम कारबाहीहरू यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने व्यवस्था गरिएको छ।

सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना : सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका सर्तसम्बन्धी व्यवस्था गरी सो सेवालाई राष्ट्रहित र सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रप्रति प्रतिबद्ध; राजनीतिक रूपमा तटस्थ; पेसागत रूपमा सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक, जनउत्तरदायी, समावेशी, पारदर्शी, परिणाममुखी, प्रविधिमैत्री र व्यावसायिक बनाउँदै सुशासनयुक्त संयन्त्रको रूपमा विकास गर्न सङ्घीय निजामती सेवा सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

सङ्घीय संसदले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद-१
प्रारम्भिक

१. **सङ्क्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यस ऐनको नाम "सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, २०८३" रहेको छ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ।

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

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति गर्न अधिकारप्राप्त दफा १५ बमोजिमको अधिकारी सम्झनुपर्छ।

(ख) "कार्यालय प्रमुख" भन्नाले कार्यालयको प्रमुख भई कामकाज गर्न तोकिएको कर्मचारी सम्झनुपर्छ र सो शब्दले विभागीय प्रमुखलाई समेत जनाउँछ।

(ग) "तलब" भन्नाले निजामती कर्मचारीको तलब वृद्धिसमेतको तत्कालको तलब रकम सम्झनुपर्छ।

(घ) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनुपर्छ।

(ङ) "निजामती कर्मचारी" भन्नाले सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा बहाल रहेको व्यक्ति सम्झनुपर्छ।

(च) "परिवार" भन्नाले निजामती कर्मचारीसँग बस्ने वा निजले पालन पोषण गर्नुपर्ने निजको पति, पत्नी, छोरा, छोरी, बाबु, आमा, बाजे, बजै सम्झनुपर्छ र सो शब्दले विवाहित निजामती कर्मचारीको हकमा निजसँग बस्ने वा निजले पालन पोषण गर्नुपर्ने सासू, ससुरालाई समेत जनाउँछ।

(छ) "बोर्ड" भन्नाले दफा २७ बमोजिमको निजामती सेवा बोर्ड सम्झनुपर्छ।

(ज) "मन्त्रालय" भन्नाले नेपाल सरकारको सामान्य प्रशासन सम्बन्धी विषय हेर्ने मन्त्रालय सम्झनुपर्छ।

(झ) "विभागीय प्रमुख" भन्नाले तोकिएको अधिकारी सम्झनुपर्छ।

(ञ) "सङ्घीय निजामती सेवा" भन्नाले दफा ५ बमोजिम गठित सङ्घीय निजामती सेवा सम्झनुपर्छ।

(ट) "स्थायी आवासीय अनुमति" भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै सर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायी रूपले बसोबास गर्न पाउने गरी उपलब्ध गराएको डाइभरसिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डि.भि.), पर्मानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पि.आर.) वा ग्रीनकार्ड सम्झनुपर्छ र सो शब्दले विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ।

(ठ) "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तिभरण वा योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने र म्याद नतोकिएको सङ्घीय निजामती सेवाको पद सम्झनुपर्छ।

३. **<u>सङ्घीय निजामती सेवासम्बन्धी केन्द्रीय निकाय</u>** : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन तथा निजामती कर्मचारीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा मन्त्रालयले केन्द्रीय निकायको रूपमा काम गर्नेछ।

(२) सङ्घीय निजामती प्रशासनसम्बन्धी काम गर्दा यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित कुनै विषयमा द्विविधा भएमा त्यस्तो विषयमा निर्णय गर्नुपूर्व मन्त्रालयको नीतिगत स्वीकृति लिनु पर्नेछ।

४. **<u>सङ्घीय निजामती सेवा सञ्चालनका आधारभूत सिद्धान्त</u>** : (१) सङ्घीय निजामती सेवा देहायका आधारभूत सिद्धान्त अनुरूप सञ्चालन हुनेछ :-

(क) सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीका आधारभूत मूल्य, मान्यता र सिद्धान्त,

(ख) योग्यता प्रणाली, दक्षता, व्यावसायिकता, विशेषज्ञता, प्रविधिमैत्री र नतिजामुखी,

(ग) खुला र समावेशी सिद्धान्तको आधारमा प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा शुरु नियुक्ति,

(घ) सुशासन, पारदर्शिता, जनउत्तरदायित्व, जवाफदेहिता, राजनीतिक तटस्थता, सदाचारयुक्त, सक्षमता र निष्पक्षता,

(ङ) समयबद्ध, सूचना प्रविधिमा आधारित, निर्णय प्रकृया तथा सेवा प्रवाहमा स्पष्ट उत्तरदायित्व र नागरिक संलग्नतामा-आधारित मूल्याङ्कन प्रणाली,

(च) अविच्छिन्नता र स्थायित्व,

(छ) पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ, अनुमानयोग्य र व्यावसायिक क्षमतामा आधारित सरुवा, बढुवा र वृत्ति विकास प्रणाली, र

(ज) विभिन्न सङ्घीय एकाइमा रहने सरकारी सेवाहरूबीच समन्वय र सहकार्य।

(२) उपदफा (१) बमोजिमका आधारभूत सिद्धान्तहरू प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा तथा अन्य सबै सरकारी सेवामा समेत अबलम्बन गर्नु पर्नेछ।

परिच्छेद-२
सङ्घीय निजामती सेवाको गठन

५. **सङ्घीय निजामती सेवाको गठन** : (१) नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाअन्तर्गत देहाय बमोजिमका सेवाहरू गठन गर्नेछ :-

(क) नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा,

(ख) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा,

(ग) नेपाल कृषि सेवा,

(घ) नेपाल न्याय सेवा,

(ङ) नेपाल परराष्ट्र सेवा,

(च) नेपाल प्रशासन सेवा,

(छ) नेपाल लेखापरीक्षण सेवा,

(ज) नेपाल वन सेवा,

(झ) नेपाल विविध सेवा,

(ञ) नेपाल शिक्षा सेवा, र

(ट) नेपाल सूचना प्रविधि सेवा।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सहायक कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत रहेका निजामती कर्मचारीलाई निजको शैक्षिक योग्यता र अनुभवको आधारमा प्रशासन सेवा अन्तर्गतको तोकिएको समूहमा समूहकृत गरी बढुवा तथा वृत्ति विकासको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत तेह्रौं तहमा सेवा विशिष्टीकरण गर्ने प्रयोजनको लागि देहाय बमोजिमका सेवाको समूहीकरण (क्लष्टरिङ) गरिनेछः-

(क) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा,

(ख) नेपाल कृषि तथा वन सेवा,

(ग) नेपाल न्याय सेवा,

(घ) नेपाल परराष्ट्र सेवा,

(ङ) नेपाल प्रशासन सेवा, र

(च) नेपाल लेखापरीक्षण सेवा।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको सेवामा रहने अधिकृत तेह्रौं तहका पदहरू तोकिएबमोजिम हुनेछन्।

(५) निजामती सेवा अन्तर्गतका सेवामा रहने श्रेणी वा तह र पद, समूह तथा उपसमूह र सो अन्तर्गत रहने विभिन्न पदका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता र सेवा समूह सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(६) नेपाल सरकारले राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदसम्म मन्त्रालयगत वा निकायगत क्याडर विकास गर्नेगरी समूह तथा उपसमूहको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(७) नेपाल सरकारले निजामती सेवाका विभिन्न सेवा, समूह वा उपसमूह अनुसारका पदका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यताको विषय तोक्दा सेवाको विशिष्टीकरण अनुसार न्यूनतम र माथिल्लो शैक्षिक योग्यताबीच सहसम्बन्ध देखिनेगरी तोक्न सक्नेछ।

६. **<u>श्रेणी र तह</u>** : (१) सङ्घीय निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका श्रेणी र तह रहनेछन् :-

	श्रेणी	**तह**
(क)	राजपत्राङ्कित विशिष्ट	अधिकृत चौधौं अधिकृत तेह्रौं
(ख)	राजपत्राङ्कित प्रथम	अधिकृत बाह्रौं
		अधिकृत एघारौं
(ग)	राजपत्राङ्कित द्वितीय	अधिकृत दसौं
		अधिकृत नवौं
(घ)	राजपत्राङ्कित तृतीय	अधिकृत आठौं
		अधिकृत सातौं
(ङ)	राजपत्र अनङ्कित प्रथम	अधिकृत छैटौं सहायक पाँचौं
(च)	राजपत्र अनङ्कित द्वितीय	सहायक चौथो
(छ)	राजपत्र अनङ्कित तृतीय	सहायक तेस्रो
(ज)	राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ	सहायक दोस्रो
(झ)	राजपत्र अनङ्कित पाँचौं	सहायक पहिलो

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत देहायको श्रेणीमा बहाल रहेको निजामती कर्मचारी देहायको श्रेणी र तहमा कायम भएको मानिनेछ :-

(क) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको मुख्य सचिव र मुख्य रजिष्ट्रारको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत चौधौं तहमा,

(ख) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सोसरहको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको अधिकृत तेह्रौं तहमा,

(ग) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृत एघारौं तहमा,

(घ) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अधिकृत नवौं तहमा,

(ङ) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृत सातौं तहमा,

(च) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको सहायक पाँचौं तहमा,

(छ) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक चौथो तहमा,

(ज) राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बहाल रहेको कर्मचारी राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको सहायक तेस्रो तहमा,

(झ) राजपत्र अनङ्कित पाँचौंश्रेणी वा श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको कर्मचारी सहायक पहिलो तहमा।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायक तेस्रो तहमा कुनै निजामती कर्मचारीको पदाधिकार नरहेमा सो तहको पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको निजामती कर्मचारी यो ऐन प्रारम्भ भएपछि स्वतः राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणीको सहायक पहिलो तहमा कायम भएको मानिनेछ।

(५) सङ्घीय निजामती सेवाको श्रेणी र तहमा रहने कर्मचारीको पदनाम तोकिएबमोजिम हुनेछ।

७. <u>कार्यविवरण र कार्यसम्पादन सम्झौता</u> : (१) सम्बन्धित निकायको कार्यविवरणको आधारमा त्यस्तो निकायले प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व र अधिकारसहितको कार्यविवरण स्वीकृत गरी लागु गर्नु पर्नेछ।

तर राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदको कार्यविवरण नेपाल सरकारले स्वीकृत गर्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन वा सरुवा भएको पदमा कार्यभार सम्हाल्नु अघि निजको कार्यविवरणसमेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम उपलब्ध गराइएको कार्यविवरणको आधारमा योजना, कार्यक्रम, आवधिक लक्ष्य र उत्तरदायित्वसमेत निर्धारण गरी राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका सचिव, सहसचिव, विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख तथा आयोजना प्रमुखसँग वार्षिक रूपमा कार्यसम्पादन सम्झौता गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम देहायको पदाधिकारीले देहायको पदाधिकारीसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्नु पर्नेछ :-

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले प्रधानमन्त्रीसँग, सर्वोच्च अदालतको मुख्य रजिष्ट्रारले प्रधानन्यायाधीशसँग र सम्बन्धित मन्त्रालयको सचिवले विभागीय मन्त्रीसँग,

(ख) राष्ट्रपतिको कार्यालय, उपराष्ट्रपतिको कार्यालय र केन्द्रीयस्तरका कार्यालयको सचिव वा राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारीले नेपाल सरकारको मुख्य सचिवसँग,

(ग) संवैधानिक निकायको सचिवले सो निकायको प्रमुखसँग,

(घ) सहसचिव वा विभागीय प्रमुखले तालुक निकायको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको कर्मचारीसँग, र

(ङ) कार्यालय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखले विभागीय प्रमुखसँग।

(५) उपदफा (३) बमोजिम कार्यसम्पादन सम्झौता गर्दा अन्य विषयका अतिरिक्त देहायका विषयहरू खुलाउनु पर्नेछ :-

(क) कर्मचारीले सम्पादन गर्ने कामको विवरण र समयावधि,

(ख) सम्पादन गर्नुपर्ने कामको त्रैमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक लक्ष्य तथा कार्ययोजना,

(ग) उत्तरदायित्व प्रवर्धन र सेवा प्रवाहमा सुधार गरी सुशासन कायम गर्ने तथा कार्यालयको समग्र कार्यसम्पादनको स्तर बढाउने विषय,

(घ) कार्यसम्पादनका उपलब्धि सूचक तथा कार्यप्रगति मापनका लागि वस्तुनिष्ठ आधार सहितको अङ्कभार,

(ङ) लक्ष्यभन्दा अतिरिक्त कार्य गरेमा वा अन्य सृजनात्मक, नवप्रवर्तनात्मक, अनुकरणीय, चुनौतिपूर्ण वा जोखिमपूर्ण कार्य गरेमा थप सुविधा दिने वा प्रोत्साहन गर्ने विषय,

(च) सुशासन कायम राख्ने कार्यका लागि सम्बन्धित सचिव, विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुख जिम्मेवार हुने विषय, र

(छ) नियमित रूपमा प्रगति प्रतिवेदन पेश गर्ने विषय।

(६) सम्बन्धित मन्त्रालयले राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी देखि राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कार्यालय प्रमुख, आयोजना प्रमुख तथा विभागीय प्रमुखको पदहरूको लागि मुख्य कार्यसम्पादन सूचक सहितको योग्यता सम्बन्धी मापदण्ड तयार गर्नु पर्नेछ।

(७) उपदफा (३) बमोजिमको कार्यसम्पादन सम्झौताको ढाँचा, सूचक र सोको मूल्याङ्कन तोकिएबमोजिम हुनेछ।

८. **<u>मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने</u>** : (१) दफा ७ को उपदफा (३) बमोजिम गरिएको कार्यसम्पादन सम्झौताको त्रैमासिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मूल्याङ्कन गर्दा कार्यसम्पादन सम्झौतामा उल्लिखित कार्यसम्पादनको प्रगति सम्बन्धमा कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने सम्बन्धित पदाधिकारीले कम्तीमा त्रैमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ र यसरी गरिएको मूल्याङ्कनको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा कार्यसम्पादन टिप्पणी तयार गरी राख्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मूल्याङ्कन गर्दा यस ऐनमा अन्यत्र उल्लेख भएका विषयहरूका अतिरिक्त बजेट कार्यान्वयनको अवस्था, फाइल फर्स्यौंट दर, गुनासो समाधानको स्थिति, सेवाग्राही सन्तुष्टिको स्तर, व्यवस्थापकीय तथा नेतृत्व क्षमतालाई समेत आधार लिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम सम्बन्धित निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा गरिएको कार्यसम्पादन टिप्पणीलाई त्यस्तो कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा आधारको रूपमा लिनु पर्नेछ।

परिच्छेद-३

सङ्घीय निजामती सेवाको दरबन्दी तथा पदपूर्ति

९. **दरबन्दी सृजना** : (१) कुनै सङ्घीय सरकारी कार्यालयको सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी सृजना गर्न वा त्यस्तो सङ्गठन संरचना वा दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्न सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरका निकायले सम्बन्धित विशेषज्ञसमेत रहेको तोकिए बमोजिमको समिति गठन गरी नेपाल सरकारले तोकेको मापदण्डका आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिले सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा कार्यालयको कार्यप्रकृति, कार्यबोझ, कार्यविवरण, अपेक्षित परिणाम, समग्र आर्थिक अवस्था र प्रशासनिक खर्चको दायित्व समेतका विषय विश्लेषण गर्नुको साथै सङ्गठनलाई प्रविधिमैत्री बनाउने र न्यूनतम जनशक्तिबाट अधिकतम प्रतिफल प्राप्त हुनसक्ने विषयलाई आधार लिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिले उपदफा (२) बमोजिम सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्दा दरबन्दी सृजना, पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्नुपर्ने देखेमा सोको कारण र औचित्यसमेत खुलाई प्रतिवेदन पेस गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम प्रतिवेदन तयार गर्दा सबै सेवामा रहेका निजामती कर्मचारीको वृत्ति विकासमा यथासम्भव एकरूपता कायम हुने र पदसोपानको अनुपातसमेत मिल्ने गरी तयार गर्नु पर्नेछ।

(५) उपदफा (३) बमोजिमको प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायले नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र मन्त्रालयले सोको औचित्यसमेतको आधारमा मूल्याङ्कन गरी उपयुक्त सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी प्रस्ताव गरी स्वीकृतिका लागि साठी दिनभित्र नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम पेस भएको प्रस्ताव बमोजिम नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायले राष्ट्रिय किताबखानामा सङ्गठन तथा पद दर्ता गरी पदपूर्तिको प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्नेछ। यसरी राष्ट्रिय किताबखानामा पद दर्ता नगरी त्यस्तो पदमा पदपूर्ति गर्न सकिने छैन।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अस्थायी प्रकृतिका आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा स्थायी दरबन्दी सृजना गरिनेछैन।

तर अस्थायी प्रकृतिका आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनामा त्यस्तो आयोग, समिति, निकाय, सचिवालय, कार्यालय वा आयोजनाको अवधिभरको लागि नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले स्वीकृत गरे बमोजिम अस्थायी दरबन्दी रहन सक्नेछ र त्यस्तो दरबन्दीमा थपघट गर्नु परेमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले पुनरावलोकन गर्न सक्नेछ।

(९) उपदफा (८) बमोजिमका निकायको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम बमोजिम वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको किसिम तथा सङ्ख्या यकिन गरी अस्थायी दरबन्दी सिफारिस गर्न सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायमा तोकिए बमोजिमको समिति रहनेछ।

(१०) उपदफा (८) बमोजिमका निकायमा रहेको अस्थायी दरबन्दीमा खटिएका वा काजमा गएका कर्मचारीको पद रिक्त मानी स्थायी पदपूर्ति गर्न पाइनेछैन।

(११) सङ्घीय निजामती सेवाको स्थायी पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई पुल दरबन्दी वा अन्य कुनै किसिमले कुनै स्थानमा पदाधिकार राखी कुनै निकायमा खटाइएको वा अन्य कुनै पदमा नियुक्त गरिएको कारणले मात्र त्यस्तो दरबन्दी रिक्त मानी कुनै पनि तरिकाले पदपूर्ति गर्न पाइनेछैन।

(१२) यस दफा बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दीको पुनरावलोकन प्रत्येक पाँच वर्षमा गर्नु पर्नेछ।

(१३) सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले न्यूनतम पाँच वर्षको जनशक्ति प्रक्षेपण तथा योजना तयार गरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(१४) उपदफा (१३) बमोजिमको जनशक्ति प्रक्षेपण तथा योजनाको आधारमा मन्त्रालयले सङ्घीय निजामती सेवाको एकीकृत जनशक्ति योजना तयार गर्नु पर्नेछ।

१०. **<u>सङ्घीय निजामती सेवाको पदपूर्ति</u>** : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको रिक्त राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पद दफा ३० बमोजिम र अन्य पदको देहायबमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

श्रेणी		तह	खुला प्रतियोगिताद्वारा	अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा	बढुवाद्वारा
(क)	राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणी	सहायक पहिलो	१००%	-	-
(ख)	राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणी	सहायक दोस्रो	-	-	-
(ग)	राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी	सहायक तेस्रो	-	-	-
(घ)	राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	सहायक चौथो	८०%	१०%	१०%
(ङ)	राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	सहायक पाँचौं	४०%	२०%	४०%
(च)	राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	अधिकृत सातौं	७०%	१०%	२०%
(छ)	राजपत्राङ्कित	अधिकृत नवौं	४०%	१०%	५०%

	द्वितीय श्रेणी				
(ज)	राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	अधिकृत एघारौं	१०%	२०%	७०%

(२) उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) मा उल्लिखित खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गरिने पदका लागि सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि हासिल गरेको र सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा, स्थानीय सेवा वा अन्य कुनै सरकारी सेवा वा सङ्गठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय अन्तर सरकारी संस्थाको अधिकृतस्तरको पदमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदको लागि कम्तीमा पाँच वर्ष र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदको लागि सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

<u>**स्पष्टीकरण**</u> : यस दफाको प्रयोजनका लागि "सङ्गठित संस्था" भन्नाले देहायका संस्था सम्झनु पर्छ :-

(क) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संस्था,

(ख) प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना भएको परिषद्, बोर्ड वा समिति,

(ग) प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना भएको शैक्षिक संस्था,

(घ) पब्लिक वा प्राइभेट लिमिटेड कम्पनी, वा

(ङ) प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको गैर सरकारी संस्था वा सहकारी संस्था।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधिको उपाधि प्राप्त गरेको व्यक्ति एक वर्ष कम अनुभव भए पनि त्यस्तो पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(४) उपदफा (२) वा (३) बमोजिम सम्बन्धित संस्थामा पूर्णकालिन वा आंशिक रुपमा कार्य गरेको वा परामर्श सेवा उपलब्ध गराएको अनुभवको गणना तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सङ्घीय निजामती सेवा, सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवा वा नेपाल स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवाको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा बहाल रहेको वा कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भई वा लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको एक तह मुनिको पदमा बहाल रहेको देहायको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछ :-

(क) सम्बन्धित पदमा बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,

(ख) सम्बन्धित पदको लागि आवेदन फाराम भर्ने अन्तिम मितिसम्म राजपत्र अनङ्कित पदका लागि पाँच वर्ष र राजपत्राङ्कित पदका लागि सात वर्ष सेवा अवधि भएको, र

(ग) दफा ३२ वा प्रचलित कानूनबमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने अवस्था नरहेको।

(६) उपदफा (१) बमोजिम बढुवाद्वारा पूर्ति हुने पदका लागि सम्बन्धित सेवा, समूह र उपसमूहको एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा बहाल रहेको र बढुवाका लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको निजामती कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(७) उपदफा (६) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको र आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि तथा शैक्षिक योग्यता पूरा गरेको कर्मचारी त्यसरी समायोजन हुनुअघि बहाल रहेको सेवा, समूह वा उपसमूहको समायोजन हुनुभन्दा अघि बहाल रहेको पदभन्दा एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

तर प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको देहायको तहमा समायोजन भएको कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको देहायको तहमा बढुवा भएमा त्यस्तो कर्मचारी बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछैन :-

(क) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी छैटौं तह वा सोभन्दा माथिको तहमा,

(ख) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी सातौं तह वा सोभन्दा माथिको तहमा,

(ग) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी नवौं तह वा सोभन्दा माथिको तहमा, र

(घ) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी एघारौं तह वा सोभन्दा माथिको तहमा।

(८) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम अन्तरतह प्रतियोगिताको लागि छुट्याइएको पदमा सहायक चौथो तहको पदका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र बढुवाको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेका सहायक पहिलो तहका निजामती कर्मचारी वा कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका त्यस्तो योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेका सहायक पहिलो तहका कर्मचारी उम्मेदवार हुनेछन्।

(९) उपदफा (६) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम बढुवाको लागि छुट्याइएको पदमा सहायक चौथो तहको पदका लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र कम्तीमा बीस वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका सहायक पहिलो तहका निजामती कर्मचारी वा कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका त्यस्तो योग्यता र सेवा अवधि पूरा गरेका सहायक पहिलो तहको कर्मचारी उम्मेदवार हुन सक्नेछन्।

(१०) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा उपदफा (५), (७), (८) वा (९) को प्रयोजनका लागि समायोजन हुनु अघिको सम्बन्धित पदको सेवा अवधिसमेत गणना गर्नु पर्नेछ।

(११) उपदफा (१) को खण्ड (ङ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदको दरबन्दी नरहेका सेवा, समूह वा उपसमूहको हकमा राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा शतप्रतिशत खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(१२) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि साबिकको नेपाल विविध सेवा अन्तर्गतको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कम्प्युटर अपरेटर तथा कम्प्युटर टेक्निसियन पद र राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको सहायक कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा स्थायी पदपूर्ति गरिनेछैन।

(१३) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी मुख्य कार्य गर्ने भनी तोकेका पद बाहेक राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणीको रिक्त पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिनेछैन र यसरी मुख्य कार्य गर्ने भनी तोकेका पद बाहेकका राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणीका अन्य पदबाट सम्पादन हुने काम सेवा करारबाट गराउनु पर्नेछ।

(१४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विशिष्ट प्रकृतिको कुनै कार्यकारी वा विशेषज्ञ पदका लागि निजामती सेवाभित्र जनशक्ति उपलब्ध हुन नसक्ने भएमा नेपाल सरकारले उम्मेदवारको उपयुक्तताको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई निश्चित अवधिको लागि नियुक्ति गरी काममा लगाउन सक्नेछ।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिमको उम्मेदवारको योग्यता, छनौटको विधि, कार्यसम्पादन करार, सेवाका शर्त तथा सुविधा लगायतका विषय लोकसेवा आयोगको परामर्शमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ।

११. **<u>पदपूर्तिसम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>** : (१) निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन दफा १० को उपदफा (१) बमोजिम खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये उनन्चास प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी त्यसको पचास प्रतिशत पदमा महिलाबीच मात्र र बाँकी पचास प्रतिशत पदमा उपदफा (३) बमोजिमको समूहका उम्मेदवारबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम महिलाबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नका लागि छुट्याइएको पचास प्रतिशत पदलाई शतप्रतिशत मानी देहायका समूहका महिला उम्मेदवारबीच देहायबमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ :-

(क) खस आर्य -सत्ताइस दशमलव सात प्रतिशत

(ख) आदिवासी जनजाति -पच्चीस दशमलव सात प्रतिशत

(ग) मधेसी -पन्ध्र दशमलव तीन प्रतिशत

(घ) दलित -बाह्र दशमलव सात प्रतिशत

(ङ) थारु -छ दशमलव छ प्रतिशत

(च) मुस्लिम -चार प्रतिशत

(छ) पिछडिएको क्षेत्र -चार प्रतिशत

(ज) अपाङ्गता भएका महिला -चार प्रतिशत

<u>स्पष्टीकरण</u> : खण्ड (छ) र उपदफा (३) को खण्ड (छ) को प्रयोजनका लागि "पिछडिएको क्षेत्र" भन्नाले तोकिए बमोजिमका स्थानीय तह सम्झनुपर्छ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको पद बाहेकको बाँकी पचास प्रतिशत पदलाई शतप्रतिशत मानी देहायका समूहका उम्मेदवारहरूबीच देहायबमोजिम छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ :-

(क) आदिवासी जनजाति -बत्तीस दशमलव पाँच प्रतिशत

(ख) मधेसी -उन्नाइस प्रतिशत

(ग) दलित -पन्ध्र दशमलव पाँच प्रतिशत

(घ) विपन्न खस आर्य -दस प्रतिशत

(ङ) थारु -नौ प्रतिशत

(च) मुस्लिम -पाँच प्रतिशत

(छ) पिछडिएको क्षेत्र -पाँच प्रतिशत

(ज) अपाङ्गता भएका व्यक्ति -चार प्रतिशत

<u>स्पष्टीकरण</u> : खण्ड (घ) को प्रयोजनका लागि "विपन्न खस आर्य" भन्नाले प्रचलित कानूनबमोजिम गरिबीको परिचयपत्र प्राप्त खस आर्य समुदायको व्यक्ति र त्यसरी परिचयपत्र उपलब्ध नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले निर्धारण गरेभन्दा कम वार्षिक आय भएको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहले सिफारिस गरेको खस आर्य समुदायको व्यक्ति सम्झनुपर्छ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम कुनै समूहको महिलाको लागि छुट्याएको सबै वा केही पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उतीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने सोही समूहको विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार वा आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा सो वर्ष विज्ञापन भएको समावेशी तर्फको समूहहरूमा वैकल्पिक सूचीमा परेका महिला उम्मेदवारहरूको एकमुष्ट योग्यताक्रम यकीन गरी सोमध्ये सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई क्रमशः सिफारिस गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।

(५) उपदफा (३) बमोजिम कुनै समूहको लागि छुट्याएको सबै वा केही पदमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा वा आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उतीर्ण हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने सोही समूहको विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार वा आवश्यक संख्यामा उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा सो वर्ष विज्ञापन भएको समावेशी तर्फको समूहहरूमा बैकल्पिक सूचीमा परेका उम्मेदवारहरूको एकमुष्ट योग्यताक्रम यकीन गरी सो मध्ये सबै भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई क्रमशः सिफारिस गरी पदपूर्ति गरिनेछ ।

(६) उपदफा (४) र (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लिखित परीक्षा पछिको चरणमा हुने कुनै परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क तोकिएको भएमा त्यस्तो परीक्षामा उत्तीर्णाङ्क प्राप्त नगरेका उम्मेदवारलाई सिफारिस गरिनेछैन।

(७) उपदफा (२) वा (३) बमोजिम छुट्याइएको पदमा उपदफा (४) वा (५) बमोजिम समेत पूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

तर सो वर्ष खुला प्रतियोगताद्वारा पूर्ति हुने गरी विज्ञापन नभएकोमा त्यस्तो पद अर्को वर्षको खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गर्ने पदमा समावेश गरी पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(८) दफा १० र यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्नेछ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (२) वा (३) बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि छुट्याइएको पदमा तोकिएबमोजिम खास प्रकृतिको कामका लागि खास प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्न सकिनेछ।

(१०) यस दफा बमोजिमको सुविधा एक व्यक्तिले राजपत्र अनङ्कित पदमा एकपटक र राजपत्राङ्कित पदमा एक पटक मात्र लिन पाउनेछ।

(११) उपदफा (२) वा (३) बमोजिमको समूहका लागि छुट्याइएको पदमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले आफूले बुझाउने दरखास्त फारामसँग आफू सम्बन्धित समूहको व्यक्ति भएको प्रमाणित हुने तोकिए बमोजिमका कागजात पेस गर्नु पर्नेछ।

(१२) यस दफा बमोजिम प्रतिस्पर्धात्मक प्रकृयाबाट सेवा प्रवेश गरेका अपाङ्गता भएका निजामती कर्मचारीको लागि अनुकूल कार्यस्थल, सुविधा तथा सहयोग सुनिश्चित गर्नु पर्नेछ।

(१३) नेपाल सरकारले यस दफा बमोजिमको प्रावधान प्रत्येक पाँच वर्षमा पुनरावलोकन गर्नेछ।

(१४) यस ऐन बमोजिम हुने पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित, प्रयोगात्मक वा अन्तरवार्ता लगायतका परीक्षामा सहभागी हुने अपाङ्गता भएका उम्मेदवारको सहजताको लागि लोक सेवा आयोगले निजको अपाङ्गताको प्रकृति हेरि तोकिए बमोजिमको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ।

१२. <u>लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्नुपर्ने</u> : (१) खुला प्रतियोगिता र अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्नु पर्नेछ।

(२) दफा १० र ११ बमोजिम पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगले पदसङ्ख्या निर्धारण गरी विज्ञापन गर्नेछ।

तर दफा ११ बमोजिम हुने बाहेक नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित श्रेणीमा हुने पदपूर्तिको लागि न्याय सेवा आयोगले पदसङ्ख्या निर्धारण गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लोक सेवा आयोगले पदसङ्ख्या निर्धारण गरेको विषयमा कुनै विवाद आएमा लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

१३. **पदपूर्तिका लागि माग गर्ने** : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा सम्बन्धित कार्यालयले त्यसरी पद रिक्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोको विवरण आफूभन्दा माथिल्लो निकायसमक्ष पठाउनु पर्नेछ।

तर अनिवार्य अवकाशका कारण रिक्त हुने पदको हकमा अवकाश हुनुभन्दा छ महिना अगावै विवरण पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण प्राप्त भएपछि सो निकायले सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न सकिने भए पूर्ति गर्नु पर्नेछ र सरुवाद्वारा पूर्ति गर्न नसकिने भए राजपत्राङ्कित पदको हकमा सेवा सञ्चालन गर्ने निकायमार्फत मागफाराम भरी मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ र राजपत्र अनङ्कित वा सहायकस्तरको पदको हकमा रिक्त पदको विवरण मन्त्रालयमा पठाई राष्ट्रिय किताबखानाबाट पद रिक्त रहेको यकिन भएको विवरण प्राप्त भएपछि मात्र सम्बन्धित कार्यालयले लोकसेवा आयोगमा पदपूर्तिका लागि लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम राजपत्र अनङ्कित पदमा लोक सेवा आयोगमा माग गर्न लेखी आएपछि सम्बन्धित कार्यालयले लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिका बमोजिम निर्धारित समयमा मागको आकृति फाराम भरी लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी मन्त्रालय र सम्बन्धित माथिल्लो निकायमा पठाउनु पर्नेछ। राजपत्र अनङ्कित पदमा पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगमा माग पठाएपछि त्यस्तो पदमा सरुवा वा अन्य कुनै प्रकृयाबाट पदपूर्ति गर्न पाइनेछैन।

(४) मन्त्रालयले रिक्त राजपत्राङ्कित पदमा पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगको पदपूर्ति सम्बन्धी कार्यतालिकाबमोजिम निर्धारित समयमा मागको आकृति फारम भरी सो आयोगमा पठाउनु पर्नेछ र सोको जानकारी सेवा सञ्चालन गर्ने निकायलाई समेत गराउनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (३) वा (४) बमोजिम पदपूर्तिका लागि माग गर्दा उपदफा (१) बमोजिम रिक्त हुन आएका पद र सो आर्थिक वर्षभित्र अनिवार्य अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुने पदसमेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ।

(६) उपदफा (३) वा (४) बमोजिम पदपूर्तिका लागि माग गर्दा स्वीकृत दरबन्दी भन्दा बढी कर्मचारी रहेको वा फाजिलमा रहेको भए सो संख्या घटाई खुद रिक्त हुने पद यकिन गर्नु पर्नेछ।

१४. **पदपूर्तिमा बन्देज** : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरी नियुक्ति गरिनेछैन।

(२) उपदफा (१) विपरीत नियुक्ति गरेमा त्यस्तो नियुक्ति स्वतः बदर हुनेछ र त्यस्तो व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट असुल गर्नु पर्नेछ।

(३) सङ्घीय निजामती सेवाको कुनै पद सृजना वा रिक्त भएको मितिले एक वर्षसम्म स्थायी पदपूर्तिको प्रक्रिया अघि नबढाइएमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ। त्यसरी खारेज भएको पदसम्बन्धी विवरण सम्बन्धित निकायले त्यस्तो पद खारेज भएको सात दिनभित्र मन्त्रालय र राष्ट्रिय किताबखानालाई दिनु पर्नेछ। त्यस्तो विवरण प्राप्त भएपछि मन्त्रालय र राष्ट्रिय किताबखानाले सोको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ।

तर लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको लागि कारबाही भइरहेको र बढुवाको लागि कारबाही सुरु भइसकेको पद खारेज हुनेछैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम रिक्त पदको विवरण नदिने वा दफा १३ बमोजिम रिक्त पदको माग आकृति फाराम नपठाउने कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखलाई विभागीय कारबाही गर्न सकिनेछ।

१५. <u>नियुक्ति</u> : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले र राजपत्राङ्कित द्वितीय वा तृतीय श्रेणीको पदमा सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिवले नियुक्ति गर्नेछ। यसरी गरिएको नियुक्तिको सूचना सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(२) सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्र अनङ्कित पदमा विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङ्कित श्रेणीको कार्यालय प्रमुखले नियुक्ति गर्नेछ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम नियुक्ति गर्दा बढुवाद्वारा सिफारिस भएको निजामती कर्मचारीको हकमा दफा ३८ बमोजिम ज्येष्ठता कायम हुने गरी र अन्तरतह प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भएको निजामती कर्मचारीको हकमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको भोलिपल्टको मितिबाट ज्येष्ठता कायम हुने गरी गर्नु पर्नेछ।

(४) खुला प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भई नियुक्ति पाएको निजामती कर्मचारीको हकमा लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको भोलिपल्टको मितिबाट ज्येष्ठता लागु हुनेछ।

तर,

(क) सिफारिस भएको व्यक्तिले बाटोको म्याद बाहेक सात दिनभित्र नियुक्ति लिन नआएमा निजको हकमा हाजिर भएको मितिबाट ज्येष्ठता लागू हुनेछ।

(ख) न्याय सेवा आयोगको सिफारिसमा हुने नियुक्तिको सम्बन्धमा न्याय सेवा आयोगले गरेको सिफारिसको मितिबाट ज्येष्ठता निर्धारण हुनेछ।

(५) लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको उम्मेदवारले काबु बाहिरको परिस्थिति बाहेकको अवस्थामा एक्काइस दिनभित्र नियुक्ति लिन नआएमा निजको नियुक्ति रद्द गर्नु पर्नेछ।

१६. <u>पदस्थापन</u> : (१) खुला वा बढुवा प्रक्रियाबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका कर्मचारीको पदस्थापन लोकसेवा आयोगमा पठाएको माग आकृति विवरणमा उल्लिखित रिक्त पद र कार्यालयमा सिफारिसको योग्यताक्रम अनुसार गर्नु पर्नेछ।

(२) सरुवा भई पदस्थापन गर्दा शैक्षिक योग्यता, तालीम र कार्यअनुभवलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ।

(३) राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीको पदस्थापन गर्नुपूर्व पदस्थापन गरिने पदको कार्य प्रकृति, जवाफदेहिता, पेशागत आचारसंहिता, सेवा प्रवाह, भौगोलिक अवस्थिति, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विविधता समेतका विषयमा पूर्व-अभिमुखीकरण गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम पदस्थापन गर्दा कार्यालय प्रमुख, विभागीय प्रमुख वा आयोजना प्रमुखको हकमा सम्वन्धित पदको लागि निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम, नेतृत्व

क्षमता, कार्यसम्पादनस्तर, जवाफदेहिता, व्यवसायिकता, सदाचारिता तथा संस्थागत सुशासनको अवस्था, उपलब्धि तथा अपेक्षित नतिजाको आधारमा उपयुक्तताको परीक्षण गर्नु पर्नेछ।

(५) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको विभागीय प्रमुखको पदमा पदस्थापन गर्नु अघि मन्त्रालयको सहमति लिनुपर्नेछ। मन्त्रालयले त्यस्तो पदमा पदस्थापनको लागि सहमति दिँदा सम्बन्धित मन्त्रालयसँग समन्वय गरी उपदफा (१) र (२) मा उल्लिखित विषयका अतिरिक्त सो पदमा नेतृत्व बहन गर्न सक्ने क्षमता, कार्यदक्षता, व्यवसायिकता र सदाचारिता भएको कर्मचारीलाई सहमति प्रदान गर्नेछ।

(६) दफा ११ को उपदफा (२) को खण्ड (छ) वा उपदफा (३) को खण्ड (छ) बमोजिम छुट्याइएको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका व्यक्तिलाई निजको स्थायी ठेगाना भएको प्रदेशमा पदस्थापन गर्नु पर्नेछ र त्यसरी पदस्थापन भएको प्रदेशमा कम्तीमा दुई वर्ष सेवा नगरी अन्यत्र सरुवा गरिनेछैन।

तर लोक सेवा आयोगको सिफारिस बमोजिम स्थायी ठेगाना भएको प्रदेश बाहेकको अन्य प्रदेशमा पदस्थापन भएका राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीलाई पदस्थापन भएको दुई वर्ष अवधि व्यतित भएपछि निजको स्थायी ठेगाना भएको जिल्लामा र त्यस्तो जिल्लामा पद उपलब्ध नभएमा निजको स्थायी ठेगाना भएको प्रदेशमा सरुवा गर्नु पर्नेछ र त्यसरी सरुवा भएको जिल्ला वा प्रदेशमा दुई वर्ष सेवा नगरी निजलाई अन्यत्र सरुवा गरिनेछैन।

(७) नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पद र केन्द्रीय निकायको विभागीय प्रमुखको पदमा बहालवाला पदाधिकारीसँगै रही काम गर्न र बरबुझारथ गराउन पन्ध्र दिनसम्मको लागि विशेष पद स्वतः सृजना हुने गरी बहालवाला पदाधिकारी अवकाश हुनु अगावै पदस्थापन गराउन सकिनेछ।

(८) निजामती कर्मचारीको पदस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१७. <u>**व्यक्तिगत विवरण**</u> : (१) सङ्घीय निजामती सेवामा नियुक्त भएका कर्मचारीले नियुक्ति भएको तीस दिनभित्र तोकिए बमोजिमको ढाँचामा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) तयार गरी कार्यरत कार्यालयमा पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिगत विवरण सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले प्राप्त गरेको सात दिनभित्र प्रमाणित गरी आवश्यक कागजातसहित राष्ट्रिय किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ।

(३) राष्ट्रिय किताबखानाले व्यक्तिगत विवरण प्राप्त भएको मितिले सात कार्य दिन दिनभित्र दर्ता गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई सङ्केत नम्बर उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। त्यस्तो सङ्केत नम्बर त्यस्ता कर्मचारीको सरुवा, बढुवालगायत पत्राचारमा प्रयोग गर्नु पर्नेछ।

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

(५) आफ्नो व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ।

(६) यस दफाबमोजिम राखिएको अभिलेख सरकारी वा अदालती प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग गर्न सकिनेछ।

तर सम्बन्धित कर्मचारीले वा अशक्त भएको वा मृत्यु भएको कर्मचारीको हकवालाले माग गरेका बखत त्यस्तो अभिलेखमा रहेको विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

१८. **उम्मेदवार हुनका लागि योग्यता** : (१) देहायको योग्यता भएको नेपाली नागरिक सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछ :-

(क) राजपत्र अनङ्कित पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा भएको,

(ख) राजपत्राङ्कित पदमा एक्काईस वर्ष उमेर पूरा भएको,

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

तर,

(१) भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरी नियुक्ति हुने भनी तोकिएको सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा चालीस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(२) अधिकृत नवौं र अधिकृत एघारौं तहको पदका लागि हुने खुला प्रतियोगितामा पैंतालीस वर्ष ननाघेको व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(३) अपाङ्गता भएको व्यक्ति चालीस वर्षसम्म उम्मेदवार हुन सक्नेछ।

(४) सङ्घीय निजामती सेवा, सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवा वा नेपाल स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवाका स्थायी कर्मचारी, कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारी वा लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा स्थायी नियुक्ति भएका बहालवाला कर्मचारीलाई उमेरको हद लाग्नेछैन।

(५) यस ऐनबमोजिम अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन उमेरको हद लाग्नेछैन।

(घ) सम्बन्धित पदको लागि तोकिए बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको।

(२) देहायको व्यक्ति सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन सक्नेछैन :-

(क) भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राष्ट्रहित विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह, जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत र भेदभाव सम्बन्धी

कसूर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको,

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

(ग) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेको।

१९. **अस्थायी नियुक्ति** : (१) लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरु मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ।

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

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

(४) उपदफा (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई एक वर्षमा नबढ्ने गरी त्यस्तो पदमा स्थायी पदपूर्ति नभएसम्मको लागि सम्बन्धित मन्त्रालयले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ।

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

(६) यस ऐन विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यसरी नियुक्ति भएको व्यक्तिले खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम नियुक्त गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल गर्नु पर्नेछ।

२०. **ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने** : दफा १० को उपदफा (१३) बमोजिम बाहेक निजामती कर्मचारीले गर्नुपर्ने कामका लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न पाइनेछैन।

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

(क) आफ्नो पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

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

(ग) विदामा रहेको अवधिभर,

(घ) निलम्बनमा रहेको अवधिभर,

(ङ) अर्को पदमा कायममुकायम भई काम गरेको अवधिभर, वा

(च) काजमा खटिएको अवधिभर।

(२) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै निजामती कर्मचारीलाई जिम्मेवारी नदिई पन्ध्र दिनभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न पाइनेछैन :-

(क) विदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा, वा

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

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै निजामती कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

२२. **शपथग्रहण** : सङ्घीय निजामती सेवाको राजपत्र अनङ्कित वा राजपत्राङ्कित पदमा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नुअघि प्रत्येक निजामती कर्मचारीले तोकिएबमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

२३. **परीक्षणकाल** : (१) सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा एक वर्ष परीक्षणकालमा रहने गरी गर्नु पर्नेछ।

तर सङ्घीय निजामती सेवा, सङ्घीय संसद सचिवालय सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा एक पटक परीक्षणकाल पूरा गरेको कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिनेछैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परीक्षणकालमा काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ।

तर नियुक्ति बदर गर्नुअघि निजलाई सफाइ पेश गर्ने मनासिव मौका प्रदान गर्नु पर्नेछ।

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

२४. **राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीको पदावधि** : राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी अन्तर्गत देहायको तहका निजामती कर्मचारीको पदावधि देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) अधिकृत चौधौं तहका निजामती कर्मचारीको दुई वर्ष, र

(ख) अधिकृत तेह्रौं तहका निजामती कर्मचारीको तीन वर्ष।

२५. **कायममुकायम र निमित्त** : (१) विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म विदामा बसेमा, विदा स्वीकृत नगराई सात दिनभन्दा बढी अवधि कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा प्रचलित कानूनबमोजिम निलम्बनमा रहेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनका लागि बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक श्रेणी वा तह मुनिको वरिष्ठतम निजामती कर्मचारीलाई बढीमा छ महिनाका लागि कायममुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै पदमा कायममुकायम मुकरर गरिसकेपछि सोही वा अन्य कर्मचारीलाई पुनः सोही पदमा कायममुकायम मुकरर गर्न सकिनेछैन।

(३) उपदफा (१) वा (२) विपरीत कुनै निजामती कर्मचारीलाई कायममुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाइपाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधाबापतको रकम कायममुकायम मुकरर गर्ने पदाधिकारीबाट असुलउपर गर्नु पर्नेछ।

(४) कुनै कार्यालयको प्रमुख कुनै कारणले कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा त्यस्तो कार्यालयमा कार्यरत निजामती कर्मचारीमध्ये वरिष्ठतम कर्मचारीले निजको निमित्त जनाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ।

स्पष्टीकरण : यस उपदफाको प्रयोजनका लागि "दैनिक कार्य सञ्चालन" भन्नाले आर्थिक दायित्व पर्ने कार्य, न्यायिक वा अर्ध न्यायिक प्रकृतिको कार्य र प्रचलित कानूनमा कार्यालय प्रमुखले आफैंले गर्नुपर्ने भनी तोकिएका कार्य बाहेक त्यस्तो पदले दैनिक रूपमा सम्पादन गर्नुपर्ने सामान्य प्रशासनिक कार्य सम्झनुपर्छ।

परिच्छेद-४
सरुवा र काज

२६. **सरुवा गर्ने अधिकार** : (१) निजामती कर्मचारीलाई देहायको अधिकारीले सरुवा गर्न सक्नेछ :-

(क) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीलाई नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले,

(ख) एक मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले,

(ग) कुनै मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीसम्मको कर्मचारीलाई सोही मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायको सचिवले,

(घ) एक मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मको कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकाय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा मन्त्रालयको सचिवले,

(ङ) खण्ड (क), (ख), (ग) वा (घ) मा उल्लेख भए बाहेक अन्य पदमा तोकिएको अधिकारीले।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको पदको सरुवा देहायबमोजिम हुनेछः-

(क) नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित कर्मचारीको सरुवा गर्दा न्याय सेवा आयोगको सिफारिसको आधारमा गर्नुपर्ने,

(ख) नेपाल परराष्ट्र सेवाको कर्मचारीलाई परराष्ट्र मन्त्रालयले सरुवा गर्ने,

(ग) नेपाल प्रशासन सेवाको लेखा समूहको कर्मचारीलाई महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले सरुवा गर्ने।

(३) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी देखि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका निजामती कर्मचारीलाई सेवाप्रवाह, नीति कार्यान्वयन र नीति तर्जुमा गर्ने कार्यालय वा निकायको क्रमागत अनुभव हासिल हुने गरी न्यूनतम एक अवधिका लागि चक्रिय आधारमा सरुवा वा पदस्थापन हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(४) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको निजामती कर्मचारीलाई न्यूनतम दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा नगरी कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारीमा सरुवा वा पदस्थापन गरिनेछैन।

(५) सबै भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा, समूह वा उपसमूह सम्बन्धी पद नभएको निजामती कर्मचारी र राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी तथा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारी बाहेक अन्य निजामती कर्मचारीको सरुवा गर्दा सम्बन्धित अख्तियारवालाले देहायबमोजिम सरुवा गर्नु पर्नेछ :-

(क) "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई एक वर्ष पूरा भएपछि "घ" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा,

(ख) "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई एक वर्ष पूरा भएपछि "क" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा,

(ग) "ग" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको कर्मचारीलाई "ख" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा,

(घ) "घ" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको कर्मचारीलाई "ग" वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा।

(६) उपदफा (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सबै भौगोलिक क्षेत्रमा पद नभएका सेवा, समूह र श्रेणी वा तहका कर्मचारीलाई पद भएको क्षेत्रमा मापदण्ड बनाई सरुवा गर्न सकिनेछ।

(७) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका निजामती कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनको आधारमा आवश्यकता अनुसार र अन्य निजामती कर्मचारीलाई देहायको समयावधि पूरा भएपछि मात्र पदस्थापन वा सरुवा भएको मन्त्रालय वा संवैधानिक निकायबाट अर्को मन्त्रालय वा संवैधानिक निकायमा सरुवा गरिनेछः-

(क) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको निजामती कर्मचारीको न्युनतम एक वर्ष,

(ख) राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीको न्यूनतम दुई वर्ष, र

(ग) सहायकस्तरका कर्मचारीहरुको न्यूनतम तीन वर्ष।

तर उपदफा (२) मा उल्लिखित सेवा समूहको हकमा त्यस्तो आयोग, मन्त्रालय वा कार्यालयले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा सोही उपदफामा उल्लेख भएको अवधि तोकी गर्नु पर्नेछ।

(९) मन्त्रालय वा निकायले आफू अन्तर्गतका कार्यालय वा निकायमा कर्मचारी सरुवा वा पदस्थापन गर्दा उपदफा (५) बमोजिमको भौगोलिक क्षेत्र अनुसारको न्यूनतम अवधि तोकी गर्नु पर्नेछ।

(१०) उपदफा (५), (७) र (८) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकारप्राप्त अधिकारीभन्दा एक श्रेणी वा तह माथिको अधिकारीको सहमति लिई र राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई मन्त्रालयको सहमति लिई तोकिएको अवधि नपुग्दै सरुवा गर्न सकिनेछ :-

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

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

(ग) सङ्घीय निजामती सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत निजामती कर्मचारी फाजिलमा परेमा, वा

(घ) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विशेष जिम्मेवारी दिनु पर्ने औचित्य र कारण भएमा।

(११) यस दफा बमोजिम कर्मचारी सरुवा गर्दा मन्त्रालयले साउन महिना भित्र र सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले भदौ महिना भित्र गर्नु पर्नेछ।

(१२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन विदामा रहेको, स्वतः निलम्बनमा रहेको, छ महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अन्य कुनै विदामा रहेको, तीन महिनाभन्दा बढी अवधि अन्यत्र काजमा खटिएको वा कुनै खास कामका लागि वा कुनै खास आयोजना कार्यान्वयन गर्नका लागि खटाइएको निजामती कर्मचारीको हकमा पदाधिकार रहेको सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायले मन्त्रालयको सहमति लिई सो अवधिभरका लागि विशेष पद सृजना गरी सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायमा सरुवा गरी पदाधिकार सार्न सक्नेछ।

तर यसरी विशेष पद सृजना गरी पदाधिकार सारिएको कारणले मात्र त्यस्तो पद दफा १० को प्रयोजनको लागि रिक्त मानिने छैन।

(१३) उपदफा (१०) वा (१२) बमोजिम सरुवा गरिएकोमा त्यसरी सरुवा गर्नुपरेको कारण खुलाई सोको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(१४) यस ऐन बमोजिम सरुवा वा पदस्थापन हुने कर्मचारीलाई हाल सरुवा वा पदस्थापन गरिएको भौगोलिक क्षेत्र र निकायमा उपदफा (८) र (९) बमोजिम तोकिएको अवधि पूरा भएपछि आधार र कारण सहित सरुवा हुनसक्ने भौगोलिक क्षेत्र र सम्भावित निकायसमेत खुलाई पत्र दिनु पर्नेछ।

(१५) दफा ७ को उपदफा (३) बमोजिम कार्यसम्पादन सम्झौता गरिएका विभागीय प्रमुख, आयोजना प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखलाई आर्थिक वर्ष पूरा नहुँदै सरुवा गर्नुपरेमा निजको

सम्झौता बमोजिमको कार्यप्रगति अवस्था र सरुवा गर्नुपर्ने वस्तुगत कारण स्पष्ट खोली मन्त्रालयको सहमति लिनु पर्नेछ।

(१६) संवैधानिक निकाय, मन्त्रालय वा कुनै निकाय र अन्तर्गत कार्यालयमा बहाल रहेका कुनै विशिष्टीकृत कामको विशेषज्ञता कायम भएका वा विशेष गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने प्रकृतिका काममा संलग्न निजामती कर्मचारीलाई त्यस्तो निकायबाट अन्यत्र सरुवा गर्दा सम्बन्धित निकायसँग परामर्श गरी सरुवा गर्नु पर्नेछ।

(१७) उपदफा (१६) को प्रयोजनको लागि संवैधानिक निकाय, मन्त्रालय वा निकायले उक्त निकायमा बहाल रहेका कूल कर्मचारीको पन्ध्र प्रतिशतमा नबढ्ने गरी विशिष्टीकृत कामको विशेषज्ञता भएका वा विशेष गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने कर्मचारीको विवरण आर्थिक वर्ष सुरु भएको पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(१८) कुनै विश्वविद्यालय वा शैक्षिक संस्थाबाट विशिष्टीकृत विषयमा उच्च शैक्षिक उपाधि हासिल गरेका निजामती कर्मचारीले आफ्नो विज्ञता क्षेत्र उल्लेख गरी सम्बन्धित निकायमा कार्य गर्न मन्त्रालय वा सेवा समूह सञ्चालन गर्ने निकायमा निवेदन दिन सक्नेछन्।

(१९) उपदफा (१८) बमोजिम प्राप्त निवेदन निजको सेवा, समूह वा उपसमूहको श्रेणी तथा पदसँग मिल्ने भई उक्त पद रिक्त हुने अवस्थामा सम्वन्धित निकायले सरुवा, पदस्थापन वा काजमा खटाउँदा त्यस्तो निवेदकलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ।

(२०) वृद्ध बाबु, आमा, सासु, ससुरा वा परिवारका कुनै सदस्य अशक्त, अपाङ्गता भएका वा जटिल, दीर्घ रोगबाट पीडित भई निरन्तर हेरचाह आवश्यक परेको अवस्थामा, पति-पत्नि दुवै निजामती सेवामा कार्यरत भए कम्तीमा एक जनालाई घरपायक वा हेरचाह आवश्यक पर्ने स्थानमा सरुवा वा पदस्थापन गर्न सकिनेछ।

(२१) यस दफा विपरीत राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका कर्मचारीको मन्त्रालयबाट भएको सरुवा बोर्डले तथा अन्य निकाय वा अधिकारीबाट भएको सरुवा मन्त्रालयले बदर गर्न सक्नेछ।

(२२) उपदफा (२१) बमोजिम मन्त्रालयले सरुवा बदरसम्बन्धी कारबाही पन्ध्र दिनभित्र अगाडि नबढाएमा सम्बन्धित व्यक्तिले बोर्डसमक्ष निवेदन दिन सक्नेछ।

(२३) यस दफाबमोजिम सरुवा हुने कर्मचारीले पन्ध्र दिनभित्र बरबुझारथ गरी खटिएको कार्यालयमा हाजिर हुन रमाना लिनु पर्नेछ।

(२४) उपदफा (२३) बमोजिम रमाना दिई पठाउनु सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको जिम्मेवारी हुनेछ।

(२५) उपदफा (२२) वा (२३) विपरीत रमाना नदिने वा हाजिर हुन नजाने निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(२६) यस ऐनबमोजिम सरुवा वा पदस्थापन भएको निजामती कर्मचारीलाई सरुवा वा पदस्थापन भएको कार्यालय वा निकायले हाजिर गराउनु पर्नेछ र सरुवा वा पदस्थापन भएको निजामती कर्मचारीलाई हाजिर नगराउने निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

(२७) निजामती कर्मचारीलाई सरुवा, पदस्थापन वा काजमा खटाउने सम्बन्धमा सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले मापदण्ड बनाई कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ।

(२८) यस ऐन अन्तरगत हुने सरुवा पदस्थापन वा काजमा खटाउने सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्य सूचना प्रविधिमा आधारित प्रणालीबाट गर्नु पर्नेछ।

२७. **निजामती सेवा बोर्ड** : (१) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीसम्मका निजामती कर्मचारीको सरुवा, पदस्थापन तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यलाई जवाफदेही, पारदर्शी र योग्यतामा आधारित बनाउने उद्देश्यले सो कार्यहरूको सुपरीवेक्षण तथा नियमन गर्न देहाय बमोजिमको निजामती सेवा बोर्ड रहनेछ :-

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव -अध्यक्ष

(ख) कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयका सचिव -सदस्य

(ग) नेपाल सरकारले मनोनयन गरेको सार्वजनिक प्रशासन क्षेत्रको विज्ञ एक जना -सदस्य

(घ) मन्त्रालयका सचिव -सदस्य

(ङ) प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको प्रशासन हेर्ने राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृत -सदस्य सचिव

(२) मन्त्रालयका सचिवले गरेको काम कारबाही वा निर्णय उपर हुने सुनुवाइमा मन्त्रालयका सचिव सदस्य रहने छैनन्।

(३) उपदफा (२) को अवस्थामा अध्यक्षले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको वरिष्ठतम् सचिवलाई सदस्य मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

(४) सरुवा, पदस्थापन, काज तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी गुनासो सुनुवाईको लागि बोर्डले सूचना प्रविधिमा आधारित उपयुक्त गुनासो सुनुवाई प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(६) नेपाल न्याय सेवाका कर्मचारीको सरुवा, पदस्थापन तथा वृत्ति व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यको सुपरीवेक्षण तथा नियमन संयन्त्र सम्बन्धी व्यवस्था न्याय सेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ।

२८. **काजसम्बन्धी व्यवस्था** : (१) निजामती कर्मचारीको विशिष्ट ज्ञान, सिप, योग्यता र अनुभवको उपयोग गर्न आवश्यक परेको अवस्थामा निज कार्यरत मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गतको कार्यालयमा एक आर्थिक वर्षमा बढीमा तीन महिनाका लागि मात्र काज खटाउन सकिनेछ।

तर निर्वाचन, लेखापरीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, तथ्याङ्क सङ्कलन, तालिम, नापी टोली, सर्वेक्षण, कुनै घटनाको जाँचबुझ वा छानबिन, महामारी वा सङ्क्रामक रोग नियन्त्रण, विपद् व्यवस्थापन लगायतका काम र अस्थायी प्रकृतिका आयोग वा समितिको काम गर्न कुनै निजामती कर्मचारीलाई मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा थप छ महिनासम्म काजमा खटाउन सकिनेछ।

(२) कुनै निजामती कर्मचारीलाई सङ्घीय निजामती सेवाको पद नभएको निकाय वा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भएको अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा राजपत्र अनङ्कित

कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित केन्द्रीय निकायको र राजपत्राङ्कित कर्मचारीको हकमा मन्त्रालयको सहमति लिई बढीमा एक आर्थिक वर्षका लागि काज खटाउन सकिनेछ।

तर नेपाल न्याय सेवाका कर्मचारीलाई अस्थायी दरबन्दीमा काज खटाउँदा मन्त्रालयको सहमति लिनु पर्ने छैन।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम कुनै मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगको निजामती कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग अन्तर्गत काजमा खटाउनुपर्ने भएमा काज खटिने निकायको माग र कर्मचारीको पदाधिकार रहेको निकायको सहमतिमा मन्त्रालयबाट खटाउन सकिनेछ।

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

(५) काज अवधि समाप्त भएपछि पदाधिकार रहेको निकायमा हाजिर हुन नजाने निजामती कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिको तलब भत्ता भुक्तानी गरिनेछैन। त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई तलब भत्ता भुक्तानी गरेमा त्यसरी भुक्तानी गर्ने सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख र लेखा प्रमुखबाट त्यस्तो रकम असुल गर्नु पर्नेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा पदाधिकार राखी अन्यत्र निकाय वा आयोजनामा काज खटाइनेछैन।

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

(८) यस दफा विपरीत मन्त्रालयबाट खटाइएको काज बोर्डले र अन्य निकाय वा अधिकारीबाट खटाइएको काज मन्त्रालयले बदर गर्नेछ र त्यसरी काज खटाउने अधिकारीलाई विभागीय सजाय हुनेछ।

तर नेपाल न्याय सेवाको कर्मचारीलाई खटाइएको काज सम्बन्धी उजुरीको हकमा न्याय सेवा आयोगले निर्णय गरेबमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-५
<u>बढुवा</u>

२९. **<u>बढुवा समिति</u>** : (१) नेपाल न्याय सेवा बाहेक सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सो आयोगको सदस्य -अध्यक्ष

(ख) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको सो आयोगको सदस्य -सदस्य

(ग) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव -सदस्य

(घ) कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको सचिव -सदस्य

(ङ) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले मनोनयन गरेको सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य

(च) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) को खण्ड (च) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयमा कायममुकायम वा निमित्त सचिव रहेको अवस्थामा नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले तोकेको प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको सचिवले सो समितिको सदस्य सचिव भई कामकाज गर्नेछ।

(३) नेपाल न्याय सेवा बाहेक सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत सातौं, अधिकृत नवौं र अधिकृत एघारौं तहको पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको सो आयोगको सदस्य -अध्यक्ष

(ख) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य

(ग) सचिव, लोक सेवा आयोग -सदस्य

(घ) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव -सदस्य

(ङ) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य

(च) कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको सो मन्त्रालयको सहसचिव -सदस्य

(छ) मन्त्रालयको सचिवले तोकेको सो मन्त्रालयको सहसचिव -सदस्य-सचिव

तर नेपाल न्याय सेवाको अधिकृत नवौं र अधिकृत एघारौं तहको पदमा बढुवाको सिफारिस न्याय सेवा आयोगले गर्नेछ।

(४) नेपाल न्याय सेवाको अधिकृत सातौं तहमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको सो आयोगको सदस्य- अध्यक्ष

(ख) सचिव, लोक सेवा आयोग - सदस्य

(ग) सेवा वा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव -सदस्य

(ङ) न्याय सेवा आयोगको सचिव - सदस्य

(छ) सेवा वा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिवले तोकेको सहसचिव -सदस्य-सचिव

(५) बढुवा समितिले आवश्यकताअनुसार सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञलाई बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछ।

(६) राजपत्र अनङ्कित पदमा बढुवाका लागि सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमका बढुवा समिति र सचिवालय रहनेछन्।

(७) उपदफा (१) र (३) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय मन्त्रालयमा, उपदफा (४) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा र उपदफा (६) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय तोकिएको निकायमा रहनेछ।

(८) बढुवा समितिले बढुवा सिफारिस गर्दा अपनाउने कार्यविधि समिति आफैंले निर्धारण गर्न सक्नेछ।

(९) बढुवा समितिले बढुवाको लागि आवेदन गर्ने सम्भाव्य उम्मेदवारहरूको सम्बन्धमा यस ऐनबमोजिमका विषयहरूको मूल्याङ्कन गरी आवेदन फाराम र आवश्यक कागजात प्राप्त गरेको मितिले साठी दिनभित्र बढुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(१०) उपदफा (९) बमोजिम नतिजा प्रकाशन गर्दा बढुवाका लागि आवेदन गरेका सबै सम्भाव्य उम्मेदवारको योग्यताक्रम प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

३०. **बढुवाका आधार** : (१) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव वा सो सरहको पदमा बढुवा गर्दा देहाय बमोजिमको सम्भाव्य उम्मेदवारमध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता तथा कार्यदक्षता र नेतृत्व क्षमताका आधारमा छनोट गरी बढुवा गर्नेछः-

(क) सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बहाल रहेको,

(ख) पछिल्लो वर्षको कार्यसम्पादन सम्झौता र दफा १३५ बमोजिमको नेतृत्व परीक्षणको औसत नतिजामा न्यूनतम सत्तरी प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको,

(ग) दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा नपरेको ।

(२) अधिकृत तेह्रौं तहको रिक्त पदमध्ये चालीस प्रतिशत पदमा देहायको सम्भाव्य उम्मेदवारमध्येबाट सबैभन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरेको उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले बढुवा गर्नेछः-

(क) सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत बाह्रौं तहको पदमा बहाल रहेको,

(ख) पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र दफा १३५ बमोजिमको नेतृत्व परीक्षणको औसत नतिजामा न्यूनतम सत्तरी प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको, र

(ग) दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा नपरेको ।

(३) अधिकृत तेह्रौं तहको रिक्त पदमध्ये साठी प्रतिशत पदमा पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको औसत अङ्क तथा दफा १३५ बमोजिमको नेतृत्त्व परीक्षणमा प्राप्त अङ्क एवं अधिकृत एघारौं र बाह्रौं तहमा पूरा गरेको सेवा अवधि वापत प्राप्त अङ्कको योगका आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने देहाय बमोजिमका सम्भाव्य उम्मेदबारबाट क्रमशः रिक्त पदको तेव्वर सङ्ख्यामा बढुवा समितिले सिफारिस गरेका उम्मेदवारमध्येबाट नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषदले जेष्ठता, कार्यकुशलता र नेतृत्त्व क्षमताका आधारमा उपयुक्त ठहराएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्नेछः-

(क) सङ्घीय निजामती सेवाको सम्बन्धित सेवाका अधिकृत बाहौ तहको पदमा बहाल रहेको,

(ख) पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र दफा १३५ बमोजिमको नेतृत्व परीक्षणको औसत नतिजामा न्यूनतम सत्तरी प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको, र

(ग) दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा नपरेको ।

तर कुनै सेवामा तेब्बर सङ्ख्यामा उम्मेदवार नभएको अवस्थामा सो भन्दा कम सङ्ख्यामा उम्मेदवार सिफारिस गर्न बाधा परेको मानिने छैन।

(४) अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाको लागि पहिले उपदफा (२) बमोजिम सिफारिस गरे पछि उपदफा (३) बमोजिमको सिफारिस गर्नु पर्नेछ।

(५) उपदफा (२) वा (३) बमोजिम अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवा गर्दा देहायबमोजिमका कर्मचारीहरू मध्येबाट गरिनेछ :-

(क) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवाको पदमा नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा र नेपाल सूचना प्रविधि सेवाका अधिकृत बाह्रौं तहका कर्मचारी,

(ख) नेपाल कृषि तथा नेपाल वन सेवाको पदमा नेपाल कृषि सेवा र नेपाल वन सेवाका अधिकृत बाह्रौं तहका कर्मचारी,

(ग) नेपाल प्रशासन सेवाको पदमा नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल शिक्षा सेवाका अधिकृत बाह्रौं तहका कर्मचारी, र

(घ) नेपाल न्याय सेवा, परराष्ट्र र लेखा परिक्षण सम्बन्धी सेवाका अधिकृत बाह्रौं तहका कर्मचारी।

(६) उपदफा (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अधिकृत बाह्रौं तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारी उपलब्ध नभएमा अधिकृत बाह्रौ र एघारौं तहमा वा अधिकृत एघारौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवाअवधि पूरा गरेका सम्बन्धित सेवाका निजामती कर्मचारीमध्येबाट सो उपदफा बमोजिमको आधारमा अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवा गर्न सकिनेछ।

(७) अधिकृत तेह्रौं तहमा उपदफा (६) बमोजिम बढुवा गर्दा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीको अधिकृत एघारौं र अधिकृत बाह्रौं तहको गरी पछिल्लो पाँच वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई आधार लिनु पर्नेछ।

तर पछिल्लो आर्थिक बर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्पन्न नहुँदै अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाका लागि उम्मेदवार सिफारिस गर्नुपर्ने भएमा सो भन्दा अघिल्ला चार आर्थिक बर्षका बार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत प्राप्त गरेको औषत अङ्कको आधारमा सबैभन्दा पछिल्लो वर्षको लागि अङ्क प्रदान गर्नु पर्नेछ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको एघारौं तहको पदमा समायोजन भएको कर्मचारीसमेत अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछ।

(९) यस दफाबमोजिम अधिकृत तेह्रौं तहको पदमा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले तोकिए बमोजिमको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालिम उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्नेछ।

(१०) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदमा बहाल रहेको निजामती कर्मचारी उमेर वा पदावधिको कारणले अनिवार्य अवकाश भई पद रिक्त भएमा त्यसरी पद रिक्त भएको पन्ध्र दिनभित्र बढुवा समितिले सिफारिस गरिसक्नु पर्नेछ।

(११) उपदफा (१०) बमोजिम बढुवा समितिले सिफारिस गरेको पन्ध्र दिनभित्र नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले त्यस्तो रिक्त पद पूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(१२) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी बाहेक राजपत्राङ्कित वा राजपत्र अनङ्कित विभिन्न श्रेणी र तहका पदमा बढुवा गर्दा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक तह वा श्रेणी मुनिको पदमा कार्यरत देहायका आधारहरु पूरा गरेका सम्भावित उम्मेदवारमध्येबाट रिक्त पदमध्ये चालीस प्रतिशत पदमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा उत्कृष्टस्तरको अङ्क प्राप्त गर्ने सबैभन्दा जेष्ठ उम्मेदवारलाई र साठी प्रतिशत पदमा बढुवा हुनका लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि बराबरको पछिल्ला वर्षहरुको औसत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राप्त अङ्क, बढुवा हुने पदभन्दा एक तह वा श्रेणी मुनीको पदमा पूरा गरेको सेवा अवधि (वर्षमा) वापत प्राप्त अङ्क र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेपापत प्राप्त अङ्कको योगबाट सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारलाई बढुवा समितिको सिफारिसमा बढुवा गरिनेछ :-

(क) दफा ३१ बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेको,

(ख) दफा ३५ बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,

(ग) सेवाकालीन तालिम प्राप्त गरेको,

(घ) दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा नपरेको, र

(ङ) राजपत्र अनङ्कित पदमा बढुवा हुन जुन भौगोलिक क्षेत्र वा जिल्लामा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुने हो सोही भौगोलिक क्षेत्र वा जिल्लामा दुईसय तेत्तिस दिन रुजु हाजिर भएको।

(१३) बढुवा प्रयोजनका लागि उम्मेदवारको सेवा अवधि वापतको अङ्क गणना चालीस पूर्णाङ्कमा र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेबापतको अङ्क गणना पाँच पूर्णाङ्कमा गर्नु पर्नेछ।

तर सबै भौगोलिक क्षेत्रमा दरबन्दी नहुने सेवा, समूह वा उपसमूहका कर्मचारीको बढुवा गर्दा भौगोलिक क्षेत्र वापतको पाँच अङ्कलाई समेत सेवा अवधिको अङ्कमा थप गरी सेवा अवधि वापतको अङ्क गणनाको पूर्णाङ्क पैंतालीस कायम गर्नु पर्नेछ।

(१४) उपदफा (१३) बमोजिम सेवा अवधिको अङ्क गणना गर्दा बढुवाका उम्मेदवारहरुमध्ये सबैभन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरेको उम्मेदवारको सेवा वर्षलाई पूर्णाङ्क दिई सोही आधारमा प्रत्येक एक वर्षवापत प्राप्त हुने अङ्क निर्धारण गरी त्यसलाई हरेक उम्मेदवारले पूरा गरेको सेवा वर्षले गुणा गरेर प्राप्ताङ्क निर्धारण गर्नु पर्नेछ।

(१५) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापतको अङ्क गणना गर्दा क, ख र ग वर्गको भौगोलिक क्षेत्रका लागि क्रमशः ५, ३ र १ पूर्णाङ्क तोकी यी प्रत्येक क्षेत्रमा दफा २६ को

उपदफा (५) बमोजिमको न्यूनतम अवधि पूरा गरेका उम्मेदवारलाई प्रत्येक वर्षका लागि क्रमशः २.५, १.५ र ०.५ का दरले अङ्क प्रदान गर्नु पर्नेछ।

तर यो ऐन प्रारम्भ हुनुभन्दा पहिले प्रचलित कानूनबमोजिम भौगोलिक क्षेत्रबापत प्राप्त गरको अङ्क सोहीबमोजिम कायम हुनेछ।

(१६) यस दफाबमोजिम हुने बढुवाका लागि पद सङ्ख्याको निर्धारण लोक सेवा आयोगले गरेबमोजिम हुनेछ।

३१. **<u>बढुवाका लागि न्यूनतम सेवा अवधि</u>** : बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा बढुवाका लागि विज्ञापन हुनुभन्दा अघिको असार मसान्तसम्ममा देहायबमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछ :-

(क) राजपत्र अनङ्कित पदका लागि तीन वर्ष, र

(ख) राजपत्राङ्कित पदका लागि पाँच वर्ष।

३२. **<u>बढुवा नियुक्तिको रोक्का</u>** : (१) बढुवाका लागि सिफारिस भइसकेको कुनै निजामती कर्मचारीले बढुवा नियुक्ति नपाउँदै निलम्बन भएमा वा निजको बढुवा वा तलबबृद्धि रोक्का भएमा वा निजले नसिहत पाएमा सो अवस्था कायम रहेको अवधिभर निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का राखिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बढुवा रोक्का वा तलबबृद्धि रोक्का वा नसिहत पाएको कारण बढुवा नियुक्ति रोक्का भएको कर्मचारीको हकमा सो अवधि समाप्त भएको भोलिपल्टबाट ज्येष्ठता कायम हुने गरी बढुवा नियुक्ति दिइनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) बमोजिम निलम्बनमा रहेको कारण बढुवा नियुक्ति रोक्का भएको निजामती कर्मचारीले लागेको आरोपबाट सफाई पाएमा वा निलम्बन अवधि समाप्त भएमा निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का नभएसरह बढुवा भएको पदको ज्येष्ठता कायम गर्नु पर्नेछ।

३३. **<u>बढुवाका लागि ज्येष्ठता निर्धारण</u>** : बढुवा समितिले बढुवाका लागि कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायका आधारमा गर्नेछ :-

(क) हाल बहाल रहेको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा हाल बहाल रहेको पदभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा ज्येष्ठता लागु भएको मितिको आधारमा,

(ग) खण्ड (ख) बमोजिमसमेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा हाल बहाल रहेको पदमा लोक सेवा आयोग वा बढुवा समितिको सिफारिशको योग्यताक्रमको आधारमा,

(घ) खण्ड (ग) बमोजिम समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको आधारमा,

(ङ) खण्ड (घ) बमोजिम समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा हाल बहाल रहेको श्रेणीमा भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे वापत बढी अङ्क प्राप्त गरेको आधारमा, र

(च) खण्ड (ङ) बमोजिम समेत ज्येष्ठता निर्धारण हुन नसकेमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा।

३४. **कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन** : (१) निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुगत सूचकका आधारमा कार्यदक्षता, जवाफदेहिता, व्यावसायिकता, इमान्दारिता, संस्थागत नतिजा तथा उपलब्धिका आधारमा गर्नु पर्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारीको वार्षिक र अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम गरिने वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको पूर्णाङ्क पचपन्न हुनेछ।

(४) निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन देहायको आधारमा गरिनेछ :-

(क) कार्य सम्पादन सूचक तथा वार्षिक कार्यक्रमको प्रगति बापत पैंतीस अङ्क‘

(१) कार्य सम्पादन सम्झौता गरिएका कर्मचारीको हकमा सोको प्रगति र नगरिएका कर्मचारीको हकमा तोकिएको कार्य विवरणको आधारमा स्वीकृत मुख्य कार्यसम्पादन सूचक र स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम कार्यान्वयन कार्ययोजना अनुसारको प्रगति बापत -तीस अङ्क

(२) सुपरीवेक्षकले तयार गरेको कार्यसम्पादन टिप्पणी बापत -पाँच अङ्क

(ख) आचरण, अनुशासन तथा नैतिक परीक्षण वापत दश अङ्क–

(१) यस ऐन तथा अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने पेशागत आचरण तथा अनुशासनको पालना सम्बन्धी सुपरीवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम -पाँच अङ्क

(२) तोकिए बमोजिमको नैतिक मूल्याङ्कन तथा सिफारिश संयन्त्रको सिफारिश बमोजिम दिनसक्ने -पाँच अङ्क

(ग) सहकर्मी (निकटतम मातहत) मूल्याङ्कन वापत -पाँच अङ्क

(घ) सेवाग्राहीको पृष्ठपोषण -पाँच अङ्क

(५) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी, संवैधानिक वा नियमनकारी निकाय वा मन्त्रालय वा विभागस्तरको निकायमा बहाल रहेका निजामती कर्मचारी बाहेकका प्रत्यक्ष सेवाप्रवाहमा संलग्न हुने कर्मचारीको हकमा सेवाग्राहीबाट प्राप्त पृष्ठपोषणको आधारमा सुपरीवेक्षकले अधिकतम पाँच अङ्क दिन सक्नेछ।

तर प्रत्यक्ष सेवाप्रवाह नगर्ने निकायमा काम गर्ने कर्मचारीको हकमा सुपरीवेक्षकले कर्मचारीको व्यावहारगत पक्षहरुको मूल्याङ्कनका आधारमा सो अङ्क प्रदान गर्नेछ।

(६) उपदफा (४) मा उल्लिखित मूल्याङ्कनका आधार अनुरूपका सूचक, सेवाग्राहीको पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने प्रणाली, कर्मचारीको व्यवहारगत पक्षको मूल्याङ्कनका आधार, सहायकस्तर र सहयोगीस्तरका निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधार, विधि तथा प्रक्रिया तोकिएबमोजिम हुनेछन्।

(७) सम्बन्धित कर्मचारीले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत प्राप्त गरेको अङ्कको जानकारी प्राप्त गर्न चाहेमा सुपरीवेक्षकले निजले प्राप्त गरेको अङ्कको आधारमा मापन हुने वर्ग (ग्रेड) जानकारी गराउनु पर्नेछ।

(८) सुपरीवेक्षकले गरेको मूल्याङ्कनमा चित्त नबुझेमा सम्बन्धित कर्मचारीले एक तह माथिको अधिकृतसमक्ष मूल्याङ्कन कार्य समाप्त भएको तीस दिनभित्र पुनरावलोकनको लागि निवेदन दिन सक्नेछ।

(९) उपदफा (८) बमोजिम पुनरावलोकन भएपछि सो निर्णय अन्तिम हुनेछ र यसका लागि छुट्टै पुनरावलोकन समिति गठन गरिनेछैन।

(१०) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबापत निजामती कर्मचारीले प्राप्त गरेको अङ्कको आधारमा मूल्याङ्कनको नतिजालाई तोकिएबमोजिम वर्गीकरण गर्नु पर्नेछ।

(११) कमजोर कार्यसम्पादनस्तर भएको कर्मचारीलाई सुपरीवेक्षकले सुधारका विषय उल्लेख गरी पृष्ठपोषण सहितको लिखित सूचना दिनु पर्नेछ।

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा उल्लेख भएको भए तापनि निजामती कर्मचारीको सुपरीवेक्षक वा पुनरावलोकनकर्ता निजामती कर्मचारी बाहेकको व्यक्ति हुनेछैन।

(१३) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

३५. **<u>शैक्षिक योग्यता र तालिम</u>** : (१) निजामती कर्मचारी बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन बढुवा हुने श्रेणीको पदमा खुला प्रतियोगिताद्वारा सेवा प्रवेश गर्नको लागि तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवाका लागि राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा अधिकृत एघारौं तहको पदमा बढुवाका लागि सेवा समूहसँग सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको र अधिकृत नवौं तहको पदमा बढुवाको लागि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको अधिकृत सातौं तहको पदमा खुला प्रतियोगिताबाट सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ।

(३) सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिल्लो सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बद्ध शैक्षिक योग्यता मात्र पाएको अवस्थामा उक्त शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सरह मात्र मानिनेछ।

तर कुनै शैक्षिक संस्थाले एकीकृत रूपमा लामो अवधिको शैक्षिक कार्यक्रम पश्चात माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र प्रदान गरेको रहेछ भने त्यस्तो शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम र माथिल्लो दुवै शैक्षिक उपाधि सरहको मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ।

(४) दफा ३० को उपदफा (१२) को खण्ड (ग) को प्रयोजनको लागि निजामती कर्मचारीले लिएको तालिमको गणना गर्दा तीस कार्य दिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित विषयको सेवाकालीन तालिमलाई गणना गर्नु पर्नेछ। यसरी तालिमको गणना गर्दा जुन श्रेणीमा छँदा तालिमका लागि मनोनयन भई तालिम लिएको हो सोही श्रेणीबाट एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवाका लागि मात्र गणना गर्नु पर्नेछ।

तर,

(क) अधिकृत सातौं तहको पदमा बढुवा गर्दा अधिकृत छैटौं तह वा सहायक पाँचौं तहको पदमा रहँदा लिएको तालिमलाई गणना गर्नु पर्नेछ।

(ख) अधिकृत नवौं तहको पदमा बढुवा गर्दा अधिकृत आठौं तह वा अधिकृत सातौं तहको पदमा रहँदा लिएको तालिमलाई गणना गर्नु पर्नेछ।

(५) निजामती कर्मचारीले बढुवाको दरखास्तसाथ शैक्षिक योग्यता र सेवाकालीन तालिमको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि पेस गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेस नगरेमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता वा तालिमलाई मान्यता दिइनेछैन।

(६) निजामती कर्मचारीले बढुवा प्रयोजनका लागि दरखास्तसाथ पेस गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उपसमूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा बढुवा समितिलाई द्विविधा भएमा तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरेबमोजिम हुनेछ।

(७) बढुवा प्रयोजनका लागि दरखास्तसँग पेस गरेको शैक्षिक योग्यताको तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण बढुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यतालाई सो बढुवाका लागि मान्यता दिइनेछ।

(८) यस दफाको अधीनमा रही तालिम दिने संस्था र तालिमको स्तरसम्बन्धी व्यवस्था सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयसँग समन्वय गरी मन्त्रालयले तोकेबमोजिम हुनेछ।

(९) निजामती कर्मचारीलाई तालिमका लागि मनोनयन गर्दा तालिमको आवश्यकता मूल्याङ्कन गरी ज्येष्ठताको आधारमा मनोनयन गर्नु पर्नेछ।

३६. **<u>विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त पेस गर्नसक्ने</u>** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीले सरकारी काम, अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा विपद् वा काबु बाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त फाराम सङ्कलन गर्ने निकायमा बढुवाको दरखास्त पेस गर्न नसक्ने भएमा विद्युतीय माध्यमबाट आफू कार्यरत विभाग वा कार्यालयमा दरखास्त पेस गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट दरखास्त फाराम प्राप्त भएमा सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो दरखास्त फाराम म्यादभित्र दरखास्त फाराम सङ्कलन गर्ने निकायमा पठाउनु पर्नेछ।

(३) यस ऐन बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवासँग सम्बन्धित आंशिक वा सम्पूर्ण कार्यहरु अन्य निकाय तोकिएकोमा सो निकायले र नतोकिएको हकमा मन्त्रालयले तोकिएबमोजिम विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन हुने प्रबन्ध मिलाउन सक्नेछ।

३७. **<u>बढुवाको उजुरी</u>** : (१) बढुवा समितिले गरेको बढुवाको सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले त्यस्तो सिफारिस गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र लोक सेवा आयोगमा उजुरी दिन सक्नेछ र त्यसरी परेको उजुरीमा उजुरी गर्ने म्याद समाप्त भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र टुङ्गो लगाउनु पर्नेछ।

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

(३) कुनै उम्मेदवारले बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुटो विवरण पेस गरेको प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ र सो आधारमा कुनै कर्मचारीको बढुवा भएको भएमा अख्तियारवालाले निजको बढुवा रद्द गर्नेछ।

३८. **<u>बढुवा नियुक्ति र बढुवा मिति</u>** : (१) दफा २९ को उपदफा (९) बमोजिम बढुवा नतिजा प्रकाशन भएपछि बढुवा उजुरीको प्रयोजनका लागि सो नतिजा प्रकाशन भएको मितिबाट पन्ध्र दिनसम्म बढुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बढुवा नियुक्ति नदिई प्रतिक्षा सूचीमा राखिनेछ। त्यस्तो बढुवा सिफारिसउपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशन भएको मितिले सोह्रौं दिनदेखि बढुवा हुने तहको ज्येष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(२) बढुवा सिफारिसउपर उजुर परेमा देहायबमोजिम ज्येष्ठता मिति कायम गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ :-

(क) दफा ३७ को उपदफा (२) बमोजिम बढुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय गरेमा सोबमोजिम संशोधित नतिजा प्रकाशन गरेको मितिदेखि,

तर लोक सेवा आयोगले उम्मेदवारको नाम थपघट नगरी योग्यताक्रम मात्र संशोधन गरेको अवस्थामा उपदफा (१) बमोजिम नै ज्येष्ठता कायम गर्नु पर्नेछ।

(ख) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बढुवा नतिजा प्रकाशन भएको मितिले सोह्रौं दिनदेखि, र

(ग) कुनै बढुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बढुवा बदर भई पुनः बढुवा समितिले बढुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बढुवा समितिले निर्णय गरी नामावली प्रकाशन गरेको मितिदेखि।

(३) दफा ३० बमोजिम विशिष्ट श्रेणीको पदमा हुने बढुवा नियुक्ति बाहेक अन्य पदमा हुने बढुवामा बढुवा सिफारिस भएको उम्मेदवारलाई सिफारिस दाखिला भएको मितिले सात दिनभित्र अख्तियारवालाले नियुक्ति गरी सम्बन्धित उम्मेदवारलाई जानकारी दिनु पर्नेछ।

३९. **<u>बढुवासम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै श्रेणीको पदमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहिरहेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका निजामती कर्मचारीलाई दफा ५७ को उपदफा (१) बमोजिम अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगावै साविकको श्रेणीको पदभन्दा माथिल्लो श्रेणीको पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ।

तर सहायक पहिलो तहमा कम्तीमा बीस वर्ष बहाल रहिरहेका निजामती कर्मचारी अवकाश हुने भएमा सहायक चौथो तहको पदमा बढुवा दिइनेछ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा भएको कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई साबिकको श्रेणीको पदभन्दा एक श्रेणी माथिको पदको निवृत्तिभरणलगायत अन्य सुविधा प्रदान गर्नु पर्नेछ।

तर, उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा गरेको सहायक पहिलो तहको निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई सहायक चौथो तहको पदको निवृत्तभरण लगायतको सुविधा प्रदान गर्नु पर्नेछ।

४०. **बढुवाको शर्तमा परिवर्तन** : दफा ३०, ३१, ३२, ३३, ३४, ३५, ३७, ३८ र ३९ तथा सो अन्तर्गत बनेको नियममा बढुवाका सर्तमा संशोधन भएमा सो संशोधन नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन भएको मितिले एक वर्ष पछिको मितिदेखि मात्र लागु हुनेछ।

४१. **तह वृद्धिः** (१) देहायको तहमा सात वर्ष सेवाअवधि पूरा भई पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा उत्कृष्टस्तर र सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेका र दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा नपरेका निजामती कर्मचारीलाई सम्बन्धित मन्त्रालय वा केन्द्रीयस्तरको निकायले एक तह माथि तह वृद्धि गर्नेछ :-

(क) सहायक चौथो तह,

(ख) सहायक पाँचौं तह,

(ग) अधिकृत सातौं तह,

(घ) अधिकृत नवौं तह,

(ङ) अधिकृत एघारौं तह।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि हुँदा त्यस्तो पद स्वतः माथिल्लो तहको पदमा कायम हुनेछ र त्यसरी तह वृद्धि भएको निजामती कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो पद साबिककै तहमा कायम रहनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम तह वृद्धि गर्दा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले खाइपाइ आएको तलबभन्दा घटी हुने भएमा खाइपाइ आएको तलबभन्दा घटी नहुने गरी ग्रेड मिलान गर्नु पर्नेछ।

(४) यस दफाबमोजिम तह वृद्धि गर्दा प्रत्येक वर्षको असार मसान्तसम्म उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा हुने निजामती कर्मचारीको हकमा साउन १ गतेदेखि र पुस मसान्तसम्म त्यस्तो अवधि पूरा हुने निजामती कर्मचारीको हकमा माघ १ गतेदेखि लागु हुने गरी गर्नु पर्नेछ।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साउन १ गते वा सो भन्दा पछि उपदफा (१) बमोजिमको अवधि पूरा भई माघ १ गतेभित्रमा अनिवार्य अवकाश हुने वा माघ १ गते वा सो भन्दा पछि त्यस्तो अवधि पूरा भई साउन १ गतेभित्रमा अनिवार्य अवकाश

हुने निजामती कर्मचारीलाई सात वर्ष अवधि पूरा भएको भोलिपल्टबाट लागू हुने गरी तहबृद्धि गर्नु पर्नेछ।

(६) निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

४२. **<u>सहायक पहिलो तहका कर्मचारीको स्तर वृद्धि</u>** : (१) सहायक पहिलो तहका पदको स्तर देहायबमोजिम हुनेछ :-

(क) पहिलो स्तर,

(ख) दोस्रो स्तर,

(ग) तेस्रो स्तर,

(घ) चौथो स्तर, र

(ङ) पाँचौं स्तर।

(२) सहायक पहिलो तहको पदमा सुरु नियुक्ति हुने निजामती कर्मचारीको पहिलो स्तर कायम हुनेछ।

(३) अख्तियारवालाले सहायक पहिलो तहको निजामती कर्मचारीको देहायबमोजिम स्तर वृद्धि गर्नेछ :-

(क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दस वर्षभन्दा कम सेवाअवधि भएकोलाई दोस्रो स्तर,

(ख) दस वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवाअवधि भएकोलाई तेस्रो स्तर,

(ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बिस वर्षभन्दा कम सेवाअवधि भएकोलाई चौथो स्तर, र

(घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवाअवधि भएकोलाई पाँचौं स्तर।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ११३ बमोजिमको नकारात्मक सूचीमा रहेको अवधिभर स्तर वृद्धि गरिनेछैन।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि श्रेणीविहीन पदमा बहाल रहेको कर्मचारी यो ऐन प्रारम्भ भएपछि उपदफा (३) बमोजिमको सहायक पहिलो तहको सोही स्तरमा कायम रहनेछ।

४३. **<u>सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन</u>** : (१) कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै पद दफा १० बमोजिम खुला प्रतियोगिता, अन्तरतह प्रतियोगिता वा बढुवाबाट लगातार दुई वर्षसम्म पदपूर्ति हुन नसकी अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पूर्ति गर्नुपर्ने भएमा नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लेखी आएमा लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूह र पदका लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका समान श्रेणी वा तहको पदमा बहाल रहेका कर्मचारीहरू प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा सहभागी हुनसक्ने गरी विज्ञापन

प्रकाशन गर्नेछ। यसरी हुने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै निकायको सङ्घीय निजामती सेवाको कुनै पद आवश्यक नभई दरबन्दी कटौती भएको र सो कटौती भएको सेवा, समूह, उपसमूह र श्रेणीको पद अन्य कुनै पनि निकायमा रिक्त नरहेको तथा एक वर्षसम्म पनि रिक्त हुन नआई त्यस्तो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारीलाई अर्को सेवा, समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गर्नुपर्ने भएमा नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई अन्य सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा समूहीकृत गर्न सक्नेछ।

(४) यस दफा बमोजिम बाहेक निजामती कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गरिनेछैन।

परिच्छेद-६
तलब, भत्ता र अन्य सुविधा

४४. **तलब, भत्ता** : (१) निजामती कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भएको दिनदेखि तलब, भत्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राष्ट्रिय किताबखानामा रहेको कर्मचारी सूचना प्रणालीको विवरण अद्यावधिक नभएको अवस्थामा र तलबी प्रतिवेदन पारित नगराई निजामती कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्नु हुँदैन।

(३) उपदफा (२) विपरीत तलब, भत्ता भुक्तानी गरेमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता भुक्तानी गर्ने पदाधिकारीबाट असुल गर्नु पर्नेछ।

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

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

४५. **तलब, भत्ता पाउने** : (१) निजामती कर्मचारीले प्रत्येक महिना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्तासमेत पाउनेछन्।

तर नेपाल सरकारले प्रत्येक महिना वा सो भन्दा कम अवधिमा तलब, भत्ता दिने व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारी जुनसुकै तरिकाले सङ्घीय निजामती सेवामा नरहे पनि निजको पाकेको तलब भत्ता पाउनेछ।

तर कुनै कर्मचारीसँग सरकारले असुल गर्नुपर्ने रकम रहेको भए सो रकम असुलउपर गरी बाँकी रकम मात्र भुक्तानी दिनु पर्नेछ।

(३) यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा अन्यथा भएकोमा बाहेक निजामती कर्मचारीको तलब वा भत्ता कट्टा गरिनेछैन।

४६. **निलम्बन भएमा पाउने तलब** : (१) कुनै निजामती कर्मचारी आफूले सम्पादन गरेको सरकारी कामको सम्बन्धमा यो ऐन वा प्रचलित कानूनबमोजिम निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर आधा तलब पाउनेछ।

तर निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी बाँकी र नपाएको भए पूरा तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सोसमेत) पाउनेछ र कसुरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकी तलब भत्ता पाउनेछैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बनमा रहेको निजामती कर्मचारीले निलम्वन भएको अवधिको आधा तलव सोही अवधिमा लिनु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै निजामती कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसुरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मितिदेखि निजले तलब पाउनेछैन।

(४) उपदफा (१) मा उल्लिखित कारण बाहेक कुनै निजामती कर्मचारी अन्य कुनै कारणबाट निलम्बन रहन गएको रहेछ भने निजले त्यसरी निलम्बन रहेको अवधिको तलब पाउनेछैन।

४७. **चाडपर्व खर्च र अन्य सुविधा** : (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्पराअनुसार मनाउने चाडपर्वका लागि खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एकपटक चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ।

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

(३) निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

४८. **कर्मचारी सञ्चय कोष** : निजामती कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुने रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरी दिनेछ।

४९. **बिमा** : (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बिमा गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न एक सावधिक जीवन बिमा कोषको स्थापना गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लाभांशसहित बढी सुविधा दिने प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापित कोषमार्फत सावधिक जीवन बिमाको व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ।

(४) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीलाई दुर्घटना बिमाको व्यवस्था गर्नेछ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि निजामती कर्मचारीका बढीमा दुई सन्ततिलाई स्नातक तहसम्म अध्ययन गर्न आवश्यक पर्ने खर्चको निमित्त शैक्षिक बिमा योजना लागु गर्न सकिनेछ।

(६) निजामती कर्मचारीको दुर्घटना बीमा र सन्ततिको लागि शैक्षिक बीमा तोकिएबमोजिम हुनेछ।

५०. **उपचार खर्च** : (१) निजामती कर्मचारीले सेवाअवधिभरमा अधिकृत सातौं तह वा सोभन्दा माथिको पदको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, अधिकृत छैठौं र सहायक पाँचौ तहको कर्मचारी वा सो सरह वा सो भन्दा बढी तलव सुविधा पाउने सहायक पहिलो तहको कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको खाइपाइ आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च पाउनेछन्।

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

(३) बीस वर्ष, एक्काइस देखि पच्चीस वर्ष र सोभन्दा बढी सेवा अवधि पूरा भई निवृत्तिभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको निजामती कर्मचारीले उपचार खर्चबापत लिन बाँकी रकममा क्रमश : दस, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(४) दस वर्ष सेवाअवधि नपुगेको कुनै निजामती कर्मचारीलाई औषधि उपचारका लागि खर्च दिंदा उपदफा (१) मा उल्लेख भएको रकमलाई दस वर्ष सेवा गरेबापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ।

(५) कुनै निजामती कर्मचारी सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटना, आकस्मिक रोग, प्राकृतिक विपद् वा द्वन्द्वमा परी घाइते भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यस्तो कर्मचारीको उपचारमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च नेपाल सरकारले व्यहोर्नेछ। त्यसरी उपचार गराउँदा उपलब्ध भएसम्म सरकारी अस्पतालमा गराउनु पर्नेछ।

तर सरकारी अस्पतालमा उपचार सम्भव नभएको अवस्थामा अन्य अस्पतालमा उपचार गर्न बाधा पर्नेछैन।

(६) उपदफा (१), (२), (३) र (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि सङ्घीय निजामती सेवामा नियुक्ति हुने निजामती कर्मचारीको हकमा दफा ५१ बमोजिमको स्वास्थ्य बिमा योजना लागु हुनेछ।

५१. **स्वास्थ्य बिमा योजना लागु गर्ने:** नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारी तथा निजामती कर्मचारीको परिवारका सदस्यको औषधि उपचारको लागि स्वास्थ्य बीमा सम्बन्धी प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको नेपाल सरकारले तोकेको निकायसँग आबद्ध गरी योगदानमा आधारित स्वास्थ्य बिमा योजना लागु गर्नेछ।

५२. **आवास सुविधा:** नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीलाई जग्गा खरिद तथा आवास निर्माणका लागि सस्तो व्याजदरमा ऋण उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

तर यस्तो सुविधा निजामती कर्मचारीले सेवा अवधिभर एकपटक मात्र लिन सक्नेछ।

५३. **सवारी सुविधा** : (१) निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले तोके बमोजिम सवारी साधन सुविधा उपलब्ध गराउनेछ।

(२) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको लागि तोकिएबमोजिम सवारी सुविधा कार्यक्रम लागु गर्न सक्नेछ।

५४. **विशेष आर्थिक सुविधा** : कुनै निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई विशेष आर्थिक सुविधास्वरूप तोकिएबमोजिम एकमुष्ट रकम प्रदान गर्नु पर्नेछ।

५५. **तलबको हिसाब** : दफा ६१ र ६२ को प्रयोजनको लागि आखिरी तलबको हिसाब गर्दा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा खाइपाई आएको तलबको हिसाब गर्नु पर्नेछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै निजामती कर्मचारी असाधारण विदा वा निलम्बन रहेको भए त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पूरै तलबको हिसाब गर्नु पर्नेछ।

५६. **तलब तथा सुविधा पुनरावलोकन तथा सिफारिस समितिः** (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको तलब तथा सुविधा सम्बन्धमा सिफारिस सहितको प्रतिवेदन पेस गर्न तोकिएबमोजिम उच्चस्तरीय तलब सुविधा सिफारिस समिति गठन गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद-७
अवकाश, उपदान र निवृत्तिभरण

५७. **अनिवार्य अवकाश** : (१) निजामती कर्मचारीले साठी बर्ष उमेर पूरा भएपछि अनिवार्य अवकाश पाउनेछ।

तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत देहायका निजामती कर्मचारीले अनिवार्य अवकाश पाउनेछन् :-

(क) पचपन्न वर्ष पूरा उमेर भएको, वा

(ख) सेवा अवधि तीस वर्ष पूरा भएको।

(२) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका निजामती कर्मचारीको हकमा दफा २४ बमोजिमको पदावधि वा उपदफा (१) बमोजिमको उमेरमध्ये जुन आधारमा पहिले अवकाश हुने हो सोही आधारमा अनिवार्य अवकाश हुनेछ।

(३) उपदफा (१) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (क) बमोजिम अवकाश हुने कर्मचारीको यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि प्रचलित कानून बमोजिम कायम रहेको अनिवार्य अवकाशको उमेरको हद पूरा गर्न बाँकी रहेको अधिकतम तीन वर्ष सेवा अवधि निवृत्तिभरण प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत दफा २४ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गरेका निजामती कर्मचारीको निवृतिभरण प्रयोजनका लागि सो पदको बाँकी अवधि थप गरी अवकाश दिइनेछ।

तर पदावधि नसकिँदै ५८ वर्ष उमेर पूरा भई अवकास हुने भएमा ५८ वर्ष पूरा हुने अवधिसम्मको सेवा अवधि थप हुनेछ।

५८. **उमेर गणना** : (१) यस ऐनबमोजिम अनिवार्य अवकाश वा अन्य प्रयोजनका लागि निजामती कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा निजले पेस गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेर वा निजले व्यक्तिगत विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आउने उमेरमध्ये जुन उमेरबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गर्नु पर्नेछ।

(२) कुनै निजामती कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता वा नागरिकताको प्रमाणपत्र र व्यक्तिगत विवरणमा वर्ष, संवत् वा उमेर मात्र उल्लेख भएकोमा देहायको आधारमा जन्ममिति कायम गर्नु पर्नेछ :-

(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 सुरु नियुक्ति भएको मितिको आधारमा।

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

(४) उपदफा (३) बमोजिम छुट्टा छुट्टै 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 गर्नु पर्नेछ।

५९. **असमर्थ कर्मचारीसम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : कुनै निजामती कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक स्वास्थ्य अवस्थाको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा नेपाल सरकारले निजलाई निजको सेवाअवधि बीस वर्ष ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्ष सेवाअवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ।

तर बीस वर्षभन्दा बढी सेवाअवधि पूरा गरेका असमर्थ कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाश हुने अवधि भन्दा बढी नहुने गरी बढीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि थप गरी नेपाल सरकारले अवकाश दिन सक्नेछ।

६०. **<u>स्वैच्छिक अवकाश</u>** : (१) निजामती कर्मचारीले जुनसुकै बखत राजिनामा दिई स्वैच्छिक अवकास लिन सक्नेछ।

(२) निवृत्तिभरण पाउने अवस्था र पचपन्न वर्ष उमेर पूरा भएका निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित सर्तको अधीनमा रही स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ। यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा पाँच वर्षसम्म सेवाअवधि थप गरी निवृत्तिभरणका लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गर्नु पर्नेछ।

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

६१. **<u>उपदान</u>** : पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा गरेको तर निवृत्तिभरण पाउने अवधि नपुगेको निजामती कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा दिई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछ :-

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

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

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

६२. **<u>निवृत्तिभरण</u>** : (१) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधि सेवा गरेको निजामती कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायबमोजिम मासिक निवृत्तिभरण आजीवन पाउनेछ :-

$$\frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष (अधिकतम तीस वर्ष ननाघ्ने गरी)} \times \text{आखिरी तलबको रकम}}{\text{५०}}$$

तर यो ऐन प्रारम्भ हुँदाको बखत कुनै निजामती कर्मचारीले खाइपाइ आएको निबृत्तभरणको रकम यस उपदफा बमोजिम गणना हुने रकमभन्दा बढी हुने भएमा त्यस्तो रकम नघटाई आगामी बर्षहरुमा निजको निवृत्तभरणमा हुने वृद्धिमा क्रमशः समायोजन गर्दै लगिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला निजामती कर्मचारीको सुरु तलब स्केलको आधाभन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला निजामती कर्मचारीको सुरु तलबस्केलभन्दा बढी हुनेछैन।

(३) पन्ध्र वर्ष सेवाअवधि पूरा गरेको कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवाअवधिमा बढीमा पाँच वर्षसम्म अवधि थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(४) कुनै सरकारी पदमा अघि गरेको सेवाबापत निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्ति पछि सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा निजले अवकाश भएको पदको निवृत्तिभरण पाउनेछैन।

तर त्यस्तो कर्मचारी सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट अवकाश भएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा पछि गरेको सेवाअवधिमा अघि गरेको सेवाअवधि जोडी यस दफाबमोजिम निवृत्तिभरण लिन पाउनेछ।

(५) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि सेवा प्रवेशको लागि अधिकतम उमेर चालीस वर्ष तोकिएको आधारमा पैंतिस वर्ष उमेर पूरा भएपछि सेवा प्रवेश गरेका निजामती कर्मचारी दफा ५७ को उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश बमोजिम साठी वर्ष उमेर पूरा नहुँदै अनिवार्य अवकाश हुँदा बीस वर्ष सेवाअवधि नपुग्ने भएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई बढीमा दुई वर्षसम्म सेवाअवधि थप गरी निवृत्तिभरण प्रदान गर्नु पर्नेछ।

(६) बहालवाला निजामती कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम समान पदका सेवा निवृत्त निजामती कर्मचारीको निवृत्तिभरण रकम वा दफा ६३ वा ६६ बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा असाधारण पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गर्नु पर्नेछ।

६३. <u>पारिवारिक निवृत्तिभरण र उपदान</u> : (१) कुनै निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको सात वर्षसम्म र निवृत्तिभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा सात वर्ष पुग्न बाँकी अवधि निजले इच्छाएको व्यक्ति वा निजको परिवारका सदस्यलाई दफा ६१ वा ६२ बमोजिम उपदान वा निवृत्तिभरण प्राप्त हुनेछ।

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

तर त्यस्तो पति वा पत्नी मासिक पारिश्रमिक पाउने कुनै सरकारी लाभको पदमा रहेको भए सो अवधिभर वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तिभरण सुविधा पाउनेछैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको निजामती कर्मचारीको पति वा पत्नी नभएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा वा निजको मृत्यु भएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीको छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म उपदफा (१) वा (२) बमोजिमको निवृत्तिभरण रकम तोकिएबमोजिम दामासाहीले पाउनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको निजामती कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोराछोरी रहेनछन् र त्यस्तो निजामती कर्मचारीको आश्रित बाबुआमा दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूलाई उपदफा (२) बमोजिमको अवधिपछि सो उपदफाबमोजिम कायम हुने रकमको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी निवृत्तिभरणबापत रकम दिइनेछ।

(५) यस ऐनबमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारका सदस्य वा यस ऐनबमोजिम निजको निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ।

(६) पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान दिँदा मृतक निजामती कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य वा आश्रित दाजु, भाइ, दिदी, बहिनीमध्ये कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि इच्छाएको नभएमा क्रमश : त्यस्तो कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नी, छोरा छोरी, बाबु आमा, बाजे बज्यै, सासू ससुरालाई दिइनेछ।

(७) पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

६४. **सुविधा दाबी गर्नुपर्ने** : (१) सेवा निवृत्त हुने निजामती कर्मचारी वा निजको परिवारका सदस्यले सम्बन्धित कार्यालयमार्फत यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम पाउने निवृत्तिभरण, उपदानलगायतका सुविधा लिनका लागि राष्ट्रिय किताबखानासमक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन परेको एक महिनाभित्र राष्ट्रिय किताबखानाले यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम सुविधा निर्धारण गरी निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ र निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालयले यसरी प्राप्त भएपछि यथाशीघ्र निवृत्तिभरण उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

६५. **बेपत्ता भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण र उपदान** : (१) सङ्घीय निजामती सेवामा रही काम गरेको कुनै कर्मचारी हराइ बेपत्ता भई दुई वर्षसम्म जीवित रहे नरहेको पत्ता नलागेमा त्यस्तो कर्मचारीले दफा ६१ वा ६२ बमोजिम पाउने उपदान वा निवृत्तिभरणको रकम दफा ६३ बमोजिम निजको हकवालालाई दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सुविधा दिँदा पन्ध्र वर्ष सेवाअवधि पूरा गरी बेपत्ता भएको कर्मचारीको हकमा निजको सेवाअवधिमा बढीमा पाँच वर्षसम्म अवधि थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ।

(३) बेपत्ता भएको कर्मचारी पछि फेला परेमा दफा ६१ बमोजिमको उपदान भुक्तानी दिई नसकेको भए सो उपदान वा दफा ६२ बमोजिम पाउने निवृत्तिभरणको रकम निजले दाबी गर्न आएको मितिदेखि निजलाई नै दिइनेछ।

तर उपदफा (१) बमोजिम भुक्तानी दिइसकेको पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान रकममा पछि फेला परेको व्यक्तिले दाबी गर्न पाउनेछैन।

६६. **पारिवारिक निवृत्तिभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने क्रममा वा सरकारी काममा खटिएका बखत द्वन्दका कारण वा दुर्घटनामा परी कुनै निजामती कर्मचारीको तत्काल वा निको नभई सोही कारणबाट 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 ६२ बमोजिमको निवृत्तिभरणको रकम आजीवन दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ६३ बमोजिम पारिवारिक निवृत्तिभरण वा उपदान पाउनेछैन।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको निजामती कर्मचारीको पति वा पत्नी नभएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा वा निजको मृत्यु भएमा त्यस्तो निवृत्तिभरणको रकम मृतक कर्मचारीको छोराछोरी भए त्यस्ता छोराछोरीले एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएसम्म दामासाहीले पाउने छन्।

(४) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको निजामती कर्मचारीको पति, पत्नी वा नाबालक छोराछोरी रहेनछन् र त्यस्तो निजामती कर्मचारीको आश्रित बाबुआमा दुवै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने निजहरूको गुजाराको निमित्त उपदफा (१) बमोजिम हुने रकमको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी निवृत्तिभरणबापत रकम दिइनेछ।

(५) बहालवाला निजामती कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाइ रकम यस दफाबमोजिम निवृत्तिभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तिभरण रकममा पनि वृद्धि हुनेछ।

६७. **निवृत्तिभरण तथा दोहोरो सुविधा नपाउने** : (१) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि अवकाश भई निवृत्तिभरण वा पारिवारिक निवृत्तिभरण पाइरहेको व्यक्ति भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राज्य विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह, जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत र भेदभाव सम्बन्धी कसुर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तिभरण पाउनेछैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको फैसलाउपर पुनरावेदन गरी त्यस्तो निजामती कर्मचारीले सफाइ पाएमा निजले निवृत्तिभरण नपाएको बीचको अवधिको निवृत्तिभरणसमेत पाउनेछ।

(३) निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाबाट अवकाश भई निवृत्तिभरण प्राप्त गरेका व्यक्ति राज्यको कुनै लाभको पदमा नियुक्त भएमा सो अवधिभर निजले उक्त पदको मासिक तलब सुविधा वा निवृत्तिभरणमध्ये एकमात्र छनोट गरी लिनुपर्नेछ। यस विपरीत सुविधा लिएको पाइएमा सरकारी बाँकीसरह असुलउपर गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम कुनै लाभको पदमा नियुक्त भई मासिक तलब सुविधा लिएको व्यक्तिले त्यस्तो पदबाट सेवा निवृत्त भएको मिति पछिबाट लागू हुने गरी पहिले खाईपाई आएको निवृत्तभरण पाउनेछ।

६८. **योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणसम्बन्धी सङ्घीय कानून लागु हुने निजामती कर्मचारीले सोही कानून बमोजिमको निवृत्तिभरण पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागु हुनुभन्दा अघिदेखि नै निजामती सेवामा बहाल रहेको वा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारी खुला वा अन्तरतह प्रतियोगिताबाट छनोट भई वा बढुवा भई सङ्घीय निजामती सेवामा निरन्तर सेवामा रहेको भएमा निजको हकमा यो दफा आकर्षित हुने छैन।

(३) यस दफाबमोजिम दिइने निवृत्तिभरण र सोसँग सम्बन्धित अन्य सुविधा निवृत्तिभरण कोषसम्बन्धी प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना भएको निवृत्तिभरण कोषबाट व्यहोरिनेछ।

(४) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफाबमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण पाउने निजामती कर्मचारीले दफा ५९, ६० को उपदफा (२), ६१, ६२, ६३, ६५ र ६६ बमोजिमका सुविधा पाउनेछैन।

(५) दफा ६६ को उपदफा (१) बमोजिम पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने क्रममा वा सरकारी काममा खटिएका बखत द्वन्दका कारण वा दुर्घटनामा परी मृत्यु भएको उपदफा (१) बमोजिमको निजामती कर्मचारीको परिवारलाई एकमुष्ट देहाय बमोजिमको रकम थप आर्थिक सहायता उपलब्ध गराइनेछ :-

(क) अधिकृत सातौं तह वा सोभन्दा माथिको पदको कर्मचारी भए शुरु तलबस्केलको बाह्र महिना बराबरको रकम,

(ख) अधिकृत छैटौं र सहायक पाँचौ तहको कर्मचारी वा सो सरह वा सोभन्दा बढी तलब सुविधा पाउने सहायक पहिलो तहको कर्मचारी भए शुरु तलबस्केलको अठार महिना बराबरको रकम, र

(ग) खण्ड (क) र (ख) बमोजिमको बाहेक अन्य कर्मचारी भए शुरु तलबस्केलको एक्काइस महिना बराबरको रकम।

परिच्छेद-८
तालिम, अध्ययन र छात्रवृत्ति

६९. **तालिम** : (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको सिप र क्षमता वृद्धिका लागि सेवा प्रवेश तालिम अनिवार्य रूपमा र सेवाकालीन तालिम आवश्यकताअनुसार दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रत्येक कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखले आफ्नो मातहतमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये कुन कर्मचारीलाई के कस्तो तालिम आवश्यक पर्ने भन्ने विषयमा प्रत्येक आर्थिक वर्ष सुरु भएको एक महिनाभित्र तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्नुको साथै त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका सबै कर्मचारीलाई प्रत्येक दुई वर्षमा कम्तीमा एक पटक कामसँग सम्बन्धित विषयमा तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(४) कुनै निकायमा सरुवा वा पदस्थापन भएको निजामती कर्मचारीलाई निजले सम्पादन गर्नुपर्ने कामको सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायले अभिमुखीकरण तालिम दिनु पर्नेछ।

(५) निजामती कर्मचारी कार्यरत सम्वन्धित निकायले निजामती कर्मचारीले प्राप्त गरेको तालिम, अभिमुखीकरण वा क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी विवरणलाई वार्षिकरूपमा कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण तथा कर्मचारी सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा नियमित अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ।

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

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनका लागि,-

(क) "तालिम" भन्नाले अध्ययन बाहेक नेपाल सरकारले तोकेको वा स्वीकृति दिएको कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रमअनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने आफ्नो कार्यक्षेत्र र विषयसँग सम्बन्धित ज्ञान र सिप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्झनुपर्छ।

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

(ग) "अध्ययन भ्रमण" भन्नाले अध्ययन र तालिम बाहेकको गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमण सम्झनुपर्छ।

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

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

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव -अध्यक्ष

(ख) सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय -सदस्य

(ग) सचिव, अर्थ मन्त्रालय -सदस्य

(घ) सचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय -सदस्य

(ङ) सचिव, मन्त्रालय -सदस्य-सचिव

(४) उपदफा (३) बमोजिमको समितिले मापदण्ड बनाई सो बमोजिम तालिम, अध्ययन वा 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 निजामती कर्मचारी, प्रदेश निजामती सेवाका कर्मचारी, स्थानीय सेवाका कर्मचारी तथा अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका कर्मचारीबीच समान र न्यायोचित तवरले बाँडफाँट गर्नु पर्नेछ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम बाँडफाँट भएको सिटमा अध्ययन वा तालिमको लागि सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहको सम्बन्धित निकायले कर्मचारी मनोनयन गरी पठाउनु पर्नेछ र त्यसरी मनोनयन भएको जानकारी मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ।

(७) नेपाल सरकारको कुनै निकायमा प्राप्त भएको सिटमा वा नेपाल सरकारको खर्चमा वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा पठाउँदा वा तलबी अध्ययन विदा दिई अध्ययनमा

पठाउँदा उपदफा (३) बमोजिमको समितिबाट स्वीकृत नगराई पठाउनु हुँदैन। कसैले सो समितिको स्वीकृति नलिई कुनै निजामती कर्मचारीलाई मनोनयन गरेमा मनोनयन गर्ने अधिकारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(८) यस दफाबमोजिम वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारीले त्यस्तो वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणबाट फर्किएको पन्ध्र दिनभित्र आफुले देखेको र सिकेको विषय तथा सोको आधारमा गर्न सकिने सुधारका विषय समावेश गरी आफु कार्यरत निकायमा प्रतिवेदन तथा प्रस्तुतीकरण गर्नु पर्नेछ।

(९) निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने तालिम, अध्ययन वा अध्ययन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(१०) उपदफा (८) बमोजिम प्रतिवेदन तथा प्रस्तुतीकरण नगर्ने कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणको लागि पाँच वर्षसम्म नकारात्मक सूचीमा राखी मनोनयन गरिनेछैन।

७१. **<u>तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि</u>** : (१) नेपाल सरकारको मनोनयनमा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाने निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि तोकिएबमोजिम न्यूनतम अवधि अनिवार्य सेवा गर्नु पर्नेछ।

(२) यस दफाबमोजिम तालिम, अध्ययन वा तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको अध्ययन भ्रमणका लागि निजामती कर्मचारीलाई पठाउँदा त्यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि उपदफा (१) बमोजिमको सेवा गर्नुपर्ने न्यूनतम अवधि पूरा नहुँदै अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीलाई पठाइनेछैन।

(३) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको निजामती कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिमको न्यूनतम सेवाअवधि पूरा नगरी निजलाई अर्को पटक तीन महिनाभन्दा बढी अवधिको तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणका लागि मनोनयन गरिनेछैन।

७२. **<u>कबुलियत गर्नुपर्ने</u>** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जानुअघि दफा ७१ बमोजिमको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कबुलियत अनुसार सेवाअवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा जाँदा निजले प्राप्त गरेको तलब र भत्ता रकमको दोब्बर रकम असुलउपर गर्नु पर्नेछ।

(३) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई निजी प्रयासमा बेतलबी अध्ययन विदामा जाने निजामती कर्मचारीले अध्ययन पूरा गरेपछि अध्ययन विदा बराबरको अवधि सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ।

(४) यस ऐनबमोजिम अध्ययनमा जाने निजामती कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष वा सेमेष्टरको नतिजा प्रकाशन भएको तीस दिनभित्र त्यस्तो नतिजाको विवरण पदाधिकार रहेको निकाय, राष्ट्रिय किताबखाना र मन्त्रालयमा पठाई विद्युतीय अभिलेख प्रणाली भएमा सो प्रणालीमा समेत अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ।

(५) उपदफा (१) वा (३) बमोजिम तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएका निजामती कर्मचारीले तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि कबुलियत बमोजिमको सेवाअवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिनेछैन।

(६) उपदफा (२) बमोजिम रकम असुलउपर गर्दा सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने रकमबाट असुल गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो रकमबाट असुल गर्न नसकिएमा वा रकम नपुग भएमा सरकारी बाँकीसरह असुलउपर गर्नु पर्नेछ।

(७) निजी प्रयासबाट अध्ययनमा गएको निजामती कर्मचारीले कबुलियत गरे बमोजिमको अवधि सेवा नगरी सेवाबाट अलग हुन चाहेमा अध्ययन विदा अवधिभरको निजको समान पदले प्राप्त गर्ने तलबभत्ता, सेवा सुविधा एकमुष्ट रूपमा फिर्ता गरी विदा स्वीकृत भएको मितिदेखि राजिनामा स्वीकृत गर्नु पर्नेछ र निजको उक्त अवधिलाई सेवा अवधिमा समेत गणना गरिनेछैन।

(८) उपदफा (३) बमोजिम निजी प्रयासबाट अध्ययनमा गएको कर्मचारी अध्ययन पुरा गरी वा नगरी कार्यालयमा पुनः हाजिर हुन नआएमा उपदफा (६) बमोजिम असुल गर्नु पर्नेछ।

(९) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएको कारण वा शारीरिक वा मानसिक कारणले दफा ७१ बमोजिमको सेवाअवधि पूरा गर्न असमर्थ भएमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुलउपर गरिनेछैन।

(१०) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमणमा गएको निजामती कर्मचारी त्यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ र त्यसरी हाजिर भएको जानकारी राष्ट्रिय किताबखानामा दिनु पर्नेछ।

(११) तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण गएको निजामती कर्मचारीले त्यस्तो तालिम, अध्ययन वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि दफा ७१ को उपदफा (१) र दफा ७२ को उपदफा (३) बमोजिमको सेवा अवधि पूरा नगरी निजलाई असाधारण विदा दिइने छैन।

(१२) अध्ययन, तालिम छात्रवृत्ति वैदेशिक भ्रमण सम्बन्धी विवरण मन्त्रालयले सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा राख्नु पर्नेछ।

परिच्छेद-९
आचरण

७३. **समयपालना र नियमितता** : निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारबाट निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा उपस्थित रही आफूलाई तोकिएको कार्य गर्नु पर्नेछ र विदाको पूर्वस्वीकृति नलिई कार्यालयमा वा काम गर्ने स्थानमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

तर कुनै कारणले पहिले विदाको स्वीकृति नलिई अनुपस्थित हुनु पर्ने भएमा अनुपस्थित हुनुको कारण सहितको जानकारी यथाशीघ्र विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई दिनु पर्नेछ।

७४. **अनुशासन र आदेशपालना** : निजामती कर्मचारीले देहायबमोजिमको अनुशासन र आदेशपालना गर्नु पर्नेछ :-

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

(ख) सरकारी कामसम्बन्धी विषयमा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पालना गर्नुपर्ने,

(ग) अन्य कर्मचारीप्रति उचित आदर र सम्मानजनक व्यवहार गर्नुपर्ने,

(घ) उच्छृङ्खल र अराजक गतिविधि गर्न नहुने,

(ङ) कार्यालयमा तोकिएबमोजिम पोसाक लगाउनुपर्ने, र

(च) सामाजिक व्यवहारमा प्रतिकूल असर पर्ने तथा पदीय मर्यादा विपरीत हुने कुनै कार्य गर्न नहुने।

७५. **राजनीतिक वा अवाञ्छित प्रभाव पार्न नहुने** : कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो सेवासम्बन्धी कुरामा आफ्नो वा अन्य कसैको स्वार्थ पूरा गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी वा पदाधिकारीमाथि कुनै राजनीतिक वा अवाञ्छित प्रभाव पार्नु वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन।

७६. **राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन नहुने** : निजामती कर्मचारीले राजनीतिक दल, राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठन, राजनीतिक दलको जनवर्गीय सङ्गठन वा राजनीतिक दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्यता लिन, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन वा भाग लिनु हुँदैन।

७७. **सरकारको नीति विपरीत कार्य गर्न नहुने** : (१) नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तह र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चारमाध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्नु हुँदैन।

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

७८. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी विषय प्रकाशन गर्न नहुने** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीले अख्तियारी नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालना गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा सूचना वा जानकारी प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चारमाध्यमलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यवस्था सरकारी सेवाबाट अवकाश पाएको वा जुनसुकै कारणले सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू हुनेछ र त्यस्तो व्यक्तिले सो उपदफा विपरीत कामकारबाही गरेमा निजले यो ऐनबमोजिम पाउने सेवा सुविधा रोक्का गर्न सकिनेछ।

७९. **दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिन नहुने** : (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारको 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 लिनु हुँदैन।

(२) निजामती कर्मचारीलाई कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले नेपाल सरकारलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भएबमोजिम गर्नु पर्नेछ।

तर कुनै द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वा अन्तर्राष्ट्रिय संस्था वा अन्य कुनै सरकारी निकायबाट मायाको चिनो प्रदान गरिएकोमा सो स्वीकार गर्न बाधा पर्नेछैन।

८०. **कम्पनी स्थापना वा सञ्चालन गर्न वा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने** : निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारको स्वीकृति बिना कुनै बैङ्क, कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना गर्न वा सञ्चालनको काममा भाग लिन तथा कानूनबमोजिम दर्ता गराउनुपर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन।

तर खुल्ला बजारबाट शेयर खरिद गर्न वा आधारभूत शेयरधनी नहुने गरी एक प्रतिशत भन्दा कम संस्थापक शेयर खरिद गर्न सकिनेछ।

८१. **अन्यत्र नोकरी गर्न वा सेवा गर्न नहुने** : (१) निजामती कर्मचारीले अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी गर्न वा आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा प्राप्त गर्नेगरी परामर्शदाता, सल्लाहकार, विशेषज्ञ वा कुनै हैसियतले सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्नु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती कर्मचारीले देहायको कार्य गर्न बाधा पुगेको मानिनेछैन :-

(क) नेपाल सरकारको नीति विपरीत नहुने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक, कलात्मक, अनुसन्धानात्मक, सांस्कृतिक, मानव कल्याण, परोपकार वा खेलकुद सम्बन्धी कार्य गर्न,

(ख) प्रचलित कानूनबमोजिम अध्ययन विदा लिई स्वदेशी वा विदेशी शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्दाको बखत सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा कुनै सेवा पुऱ्याउन वा त्यस्तो संस्थाले लगाएको कुनै कार्य गर्न,

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

(घ) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यालय समय बाहेकको समयमा शैक्षिक, प्राज्ञिक वा प्रशिक्षण संस्थामा प्रशिक्षण दिन वा अनुसन्धान गर्न,

(ङ) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारद्वारा सञ्चालित वा नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको प्रशिक्षण संस्थामा कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने गरी प्रशिक्षणसम्बन्धी कार्य वा अनुसन्धान गर्न,

(च) अन्तर्राष्ट्रिय शैक्षिक, प्राज्ञिक वा अनुसन्धानमूलक सङ्घसंस्था वा नेपाल सदस्य राष्ट्र रहेको क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थाको सेवा

सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहका लागि उपयोगी हुने देखी अख्तियारवालाले विदा स्वीकृत गरेकोमा सम्बन्धित निकायमा सेवा गर्न,

(छ) आर्थिक लाभ वा कुनै सुविधा नलिने, कार्यालयको काममा बाधा नपर्ने र नेपाल सरकारको अहित नहुने गरी कुनै सामाजिक संस्थामा आबद्ध हुन,

स्पष्टीकरण : यस खण्डको प्रयोजनका लागि "सामाजिक संस्था" भन्नाले सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने सिलसिलामा परम्परादेखि समुदायमा आधारित भई समाजमा क्रियाशील रहेका सामाजिक सङ्घ संस्था सम्झनुपर्छ र सो शब्दले प्रचलित कानूनबमोजिम दर्ता भएका साहित्य, कला, संस्कृति, खेलकुद, सङ्गीत, विज्ञान, धर्म वा अन्य यस्तै कुनै विधा वा क्षेत्रसँग सम्बन्धित संस्थालाई समेत जनाउँछ।

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

(३) उपदफा (२) को खण्ड (घ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लोक सेवा आयोग वा सार्वजनिक निकायबाट पदपूर्तिका लागि लिइने प्रतियोगितात्मक परीक्षाको तयारीको लागि सञ्चालन गरिने प्रशिक्षण कार्यक्रममा कुनै पनि निजामती कर्मचारीले प्रशिक्षण दिन पाउनेछैन।

(४) सङ्घीय निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट वा प्रथम श्रेणीको पदबाट राजीनामा दिएको वा अवकाश भएको कर्मचारीले राजीनामा स्वीकृत भएको वा सेवाबाट अवकाश भएको मितिले दुई वर्ष अवधि पूरा नभई कुनै पनि संवैधानिक, कुटनीतिक वा अन्य सरकारी पदमा नियुक्ति पाउनेछैन।

(५) सङ्घीय निजामती सेवाको पदबाट सेवा निवृत्त भएको व्यक्तिले सेवा निवृत्त भएको मितिले दुई वर्षसम्म देहायका काम गर्नु हुँदैन :-

(क) अन्तरसरकारी निकाय वा अन्तर्राष्ट्रिय विकास साझेदार बाहेकका निकायबाट सञ्चालित आयोजनामा कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्न, र

(ख) अवकाश हुने पछिल्लो एक वर्षभित्र बहाल रहेको निकायको कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित रहेको संस्था वा त्यस्तो निकायले नियमन गर्ने संस्थाको कर्मचारी वा परामर्शदाताको रूपमा काम गर्न।

तर निजामती सेवाको सुधार सम्बन्धी कार्यमा नेपाल सरकारले कुनै निवृत्त निजामती कर्मचारीको अनुभव र विज्ञताको उपयोग गर्न बाधा परेको मानिने छैन।

(६) उपदफा (५) विपरीतको काम गर्ने निजामती कर्मचारीले यो ऐनबमोजिमको सेवा सुविधा लिन पाउनेछैन।

८२. **निर्वाचनमा भाग लिन नहुने** : निजामती कर्मचारीले कुनै पनि राजनीतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन, प्रचारप्रसार गर्न, जुलुसमा भाग लिन, चन्दा दिन वा कसैका लागि मत माग्न वा निर्वाचनमा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्नु हुँदैन।

तर प्रचलित कानूनबमोजिम मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्नेछैन।

८३. **प्रदर्शन र हड्ताल गर्न नहुने** : (१) निजामती कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द-हड्तालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाब दिन, कलम बन्द गर्न, तालाबन्दी गर्न 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 सजाय गरी तोकिए बमोजिमको क्षतिपूर्तिसमेत भराइनेछ।

(३) निजामती कर्मचारीले आफ्नो नियमित कार्यसम्पादनका विषयमा आफूलाई केन्द्रमा राखी अतिशयोक्तिपूर्ण प्रचार प्रसार गर्नु वा गराउनु हुदैन।

तर, सम्पादित कार्य तथा असल अभ्यास जनसाधारणसमक्ष जानकारी गराउन यस व्यवस्थाले बाधा पुऱ्याएको मानिनेछैन।

८४. **प्रतिनिधित्व गर्न नहुने** : निजामती कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैंले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारीसमक्ष निवेदन दिन बाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन।

८५. **यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने** : निजामती कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन।

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

८७. **सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहार:** (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राहीप्रति शिष्ट, मर्यादित तथा समान किसिमको व्यवहार गर्नु पर्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारीले सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र काम सम्पादन गर्न लाग्ने समयसमेतको स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथासमयमा गराउनु पर्नेछ।

८८. **विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा टिप्पणी गर्न नहुने:** निजामती कर्मचारीले विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा सामाजिक द्वेष वा कलह बढ्ने, हिंसा भड्किने गरी वा सार्वजनिक पदाधिकारी वा कुनै राजनीतिक दल वा राजनीतिक दलको पदाधिकारीको पक्ष वा विपक्षमा कुनै टिप्पणी गर्न वा आफ्नो पदीय जिम्मेवारी निर्वाहका लागि गरेका कामको आफ्नो व्यक्तिगत आइडी वा पेजबाट प्रचारप्रसार गर्न वा यस परिच्छेद विपरीत हुने गरी कुनै कुरा व्यक्त गर्न हुँदैन।

८९. **सम्पत्ति विवरण पेस गर्नुपर्ने** : (१) निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानूनबमोजिम आफ्नो सम्पत्ति विवरण पेस गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेस भएको सम्पत्ति विवरण मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मितिदेखि लागु हुनेगरी विद्युतीय माध्यमबाट सुरक्षित तथा गोप्य किसिमले अभिलेख रहने व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

९०. **स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने** : (१) निजामती कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा सोका लागि आवेदन दिनु हुँदैन।

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

९१. **अन्य आचरण** : निजामती कर्मचारीले देहायका अन्य आचरण पालना गर्नु पर्नेछ :-

(क) संविधान र कानूनको पालना गरी सामाजिक जवाफदेहिता बहन गर्ने,

(ख) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई ध्यानदिई संविधान र कानूनको पूर्ण परिपालना गरी कार्यसम्पादन गर्ने,

(ग) कार्यालयको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिलाई केन्द्रमा राखी उपलब्ध साधन र स्रोतको मितव्ययी परिचालन गर्ने,

(घ) सरकारी वा पदीय अधिकार तथा स्रोत साधनलाई सरकारी वा सेवा प्रवाहसम्बन्धी काममा उपयोग गर्ने तथा कार्यालय समयमा आफ्नो पदीय दायित्वसँग सम्बन्धित जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने,

(ङ) सेवाग्राही र आमजनताप्रति जवाफदेही रही निष्पक्ष र पारदर्शी तवरले छिटो छरितो र निर्धारित समयमा गुणस्तरयुक्त सेवा प्रदान गर्ने,

(च) कार्यालयले राखेका उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्न र कार्यालयको समग्र कार्यसम्पादनस्तर उच्च पार्न प्रयत्नरत रहने,

(छ) कार्यसम्पादन प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्नुका साथै आधुनिक प्रविधिको प्रयोग र नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहन गर्ने, र

(ज) कानून प्रतिकूल कार्य भएको थाहा पाएमा सम्बन्धित निकाय र अधिकारीलाई जानकारी गराउने।

९२. **स्वार्थको द्वन्द्व सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीले आफ्नो पद, अधिकार वा जिम्मेवारी प्रयोग गर्दा निजको व्यक्तिगत, पारिवारिक, व्यावसायिक वा आर्थिक स्वार्थसँग द्वन्द्व हुने वा हुनसक्ने कार्यमा संलग्न हुनु हुँदैन।

(२) निजामती कर्मचारीले आफ्नो स्वार्थ बाझिने र निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पर्न सक्ने अवस्था भएमा आफ्नो सुपरीवेक्षक वा माथिल्लो अधिकारीसमक्ष लिखित जानकारी गराउनु पर्नेछ।

(३) निजामती कर्मचारीले आफू वा आफ्ना नजिकका व्यक्ति, परिवार, आफन्त वा सम्बन्धित संस्था वा व्यवसायलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष लाभ हुनेगरी कार्य गर्न, गराउन वा प्रभाव पार्न हुँदैन।

तर वृहत्तर सार्वजनिक हितको लागि कुनै कार्यसम्पादन गर्दा वा निर्णय लिंदा निजको स्वार्थ समेत जोडिएको रहेछ भने त्यस्तो अवस्थामा स्वार्थको द्वन्द रहेको मानिने छैन।

(४) निजामती कर्मचारीको स्वार्थको द्वन्द सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

९३. आचरण पालना गराउने : (१) विभागीय प्रमुख र कार्यालय प्रमुखले आफू मातहतका कर्मचारीलाई यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमबमोजिमको आचरणको पालना गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम आचरण पालना गर्नुपर्ने कर्मचारीले त्यस्तो आचरण पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा अख्तियारवालाले तोकिएको समयभित्र विभागीय कारबाही गर्नु पर्नेछ।

(३) विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले उपदफा (१) र (२) बमोजिम कार्य गरे वा नगरेको विषयलाई समेत निजको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाउनु पर्नेछ।

परिच्छेद-१०
सेवाको सुरक्षा

९४. निजामती कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा : देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै निजामती कर्मचारीलाई सफाइको मनासिब मौका नदिई सङ्घीय निजामती सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिनेछैन :-

(क) भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राष्ट्रहित विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह, जातीय तथा अन्य सामाजिक छुवाछुत र भेदभाव सम्बन्धी कसुर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहर भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

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

(ग) नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी कसुरमा एक वर्षभन्दा बढी कैद सजाय हुनेगरी अदालतबाट कसुरदार ठहर भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको।

९५. निजामती कर्मचारीको बचाउ : (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अख्तियारवालाको स्वीकृति नलिई निजउपर मुद्दा चल्न सक्नेछैन।

(२) कुनै निजामती कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहोदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अवकाश भएपछि पनि नेपाल सरकारको स्वीकृति नलिई निजउपर मुद्दा चल्न सक्नेछैन।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम मुद्दा चलाउन स्वीकृति दिइएमा निजको प्रतिरक्षा नेपाल सरकारले गर्नेछ।

तर नेपाल सरकार वादी भई चलेको त्यस्तो मुद्दामा नेपाल सरकारले प्रतिरक्षा गर्ने छैन।

(४) कुनै निजामती कर्मचारीले कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा अनुसन्धानको लागि त्यस्तो कर्मचारीलाई पक्राउ गर्नुपर्ने भएमा सम्बन्धित अख्तियारवालाको स्वीकृति लिएर पक्राउ गर्नु पर्नेछ।

९६. **निजामती कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षा** : (१) कुनै निजामती कर्मचारी नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, उपदान, निवृत्तिभरण र अन्य सुविधामा फरक पर्नेगरी परिवर्तन गरिनेछैन।

(२) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश र स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीको उपदान, निवृत्तिभरण, उपचार खर्च, सञ्चित विदाबापतको रकम नेपाल सरकारले व्यहोर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम समायोजन भएको कर्मचारीको निवृत्तिभरण, उपदान र उपचार खर्च उपलब्ध गराउँदा यस ऐनबमोजिम बढुवा वा तह वृद्धिको लागि निर्धारण गरिएको न्यूनतम अवधिभन्दा कम अवधिमा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहबाट बढुवा वा तह वृद्धि भएको कर्मचारीको हकमा त्यसरी निर्धारण भएको अवधि पूरा नभएसम्म हाल कायम रहेको तहभन्दा तल्लो तहको पदको आधारमा उपलब्ध गराइनेछ।

परिच्छेद-११
विभागीय सजाय र पुनरावेदन

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

(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने,

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

(ख) विशेष सजाय :

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

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

९८. **नसिहत दिने** : (१) देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई नसिहत दिने सजाय गर्न सकिनेछ :-

(क) उत्तरदायित्व पन्छाएमा, जिम्मेवारी बहन नगरेमा वा कामकारबाही वा सेवा प्रवाहमा अनुचित ढिलाइ गरेमा,

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

(ग) यस ऐनबमोजिम रमाना नबुझेमा वा बरबुझारथ नगरेमा,

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

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

(च) दफा १०० को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा जरिबानाको सजाय भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा,

(छ) दफा १२४ बमोजिम चेतावनी पाएको कर्मचारीले सोही तहमा रहँदा सोही दफामा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम पुनः गरेमा,

(ज) अख्तियारप्राप्त अधिकारीको स्वीकृति बिना अध्ययन वा तालिमका लागि वैदेशिक भ्रमण गरेमा,

(झ) कार्यसम्पादन गर्ने सन्दर्भमा अनावश्यक ढिलासुस्ती गरेमा वा नियतवश गलत सूचना पेस गरेमा,

(ञ) आचरण र अनुशासन पटक पटक उल्लङ्घन गरेमा, वा

(ट) सरकारी कागजात वा गोप्य राख्नुपर्ने सूचना अनधिकृतरूपमा चुहावट वा सम्प्रेषण गरेमा।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले दफा १२४ बमोजिम चेतावनी पाएकै वर्षमा उपदफा (१) मा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम गरेमा दफा ९९ को उपदफा (१) बमोजिमको सजाय हुनेछ।

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

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

(ख) सेवाग्राहीको पिरमर्का र उजुरी पटकपटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको लिखित निर्देशन पालना नगरेमा,

(ग) दफा ९८ वा १०० बमोजिम सजाय हुने वा दफा १२४ बमोजिम चेतावनी पाउने अवस्था बाहेक यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा उल्लिखित अन्य आचरणसम्बन्धी विषय पालना नगरेमा,

(घ) दफा १४४ बमोजिमको आचारसंहिता उल्लङ्घन गरेमा,

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

(च) सेवा प्रवाहको क्रममा सेवाग्राहीलाई हानि नोक्सानी हुने अवस्था सृजना गरेमा,

(छ) सरकारी कार्यालयको सम्पत्तिको दुरूपयोग गरेमा,

(ज) कुनै सार्वजनिक पदाधिकारी, सरकारी कर्मचारी वा सेवाग्राहीमाथि हातपात गरेमा,

(झ) बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा बढुवामा तात्त्विक असर पर्ने गरी झुटो विवरण उल्लेख गरेको प्रमाणित भएमा,

(ञ) काबु बाहिरको परिस्थितिमा बाहेक बदनियत चिताई वा लापरबाही वा हेलचेक्र्याइँ गरी दफा ७ बमोजिमको कार्यविवरण वा कार्यसम्पादन सम्झौताबमोजिमको कार्यसम्पादन नगरेमा,

(ट) यस ऐनबमोजिम विभागीय सजाय गर्नुपर्ने कर्मचारीलाई त्यस्तो सजाय नगरी उन्मुक्ति दिएमा,

(ठ) दफा ९८ बमोजिम एक पटक नसिहत पाएकोमा सोही तहमा रहँदा पुनः सोही दफामा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम गरेमा, वा

(ड) दफा १०० को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा एक वर्ष वा सोभन्दा कम कैद हुने ठहरी त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा।

(२) निजामती कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (ड) बमोजिम कैदको सजाय पाएको अवधिको तलब भत्ता पाउनेछैन र त्यस्तो अवधि दफा २४ को प्रयोजनको लागि बाहेक अन्य प्रयोजनको लागि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिनेछैन।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले दफा ९८ बमोजिम नसिहत पाएकै वर्षमा उपदफा (१) मा उल्लेख भएबमोजिमको कुनै काम गरेमा दफा १०० को उपदफा (१) बमोजिमको सजाय हुनेछ।

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

(क) कार्यालयलाई लिखित जानकारी नगराई वा विदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

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

(ग) उपदफा (२) को खण्ड (ख) मा उल्लिखित कसुरसम्बन्धी अभियोग बाहेक नेपाल सरकार वादी हुने अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा

अदालतबाट एक वर्षभन्दा बढी कैदको सजाय ठहर भई त्यस्तो फैसला अन्तिम भएमा, वा

(घ) दफा ९९ को उपदफा (१) बमोजिम एक पटक सजाय पाएकोमा सोही वर्ष पुनः सोही दफामा उल्लेख भए बमोजिमको कुनै काम गरेमा।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :-

(क) राजनीतिक दल, राजनीतिक दलको भातृ सङ्गठन, राजनीतिक दलको जनवर्गीय सङ्गठन वा राजनीतिक दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्यता लिएमा, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न भएमा वा राजनीतिक पदका लागि हुने निर्वाचनमा उम्मेदवार बनेमा,

(ख) भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राष्ट्रहित विरुद्धको कसुर, लागु औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्त्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह वा जातीय छुवाछुत सम्बन्धी कसुर वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा,

(ग) अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको प्रमाणित भएमा, वा

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

१०१. <u>हाजिरी र गयलकट्टी सम्बन्धी व्यवस्था</u> : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विदा स्वीकृत नगराई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारीलाई सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखले गयल र तलबकट्टी गर्न सक्नेछ। त्यसरी गयल भएको अवधि सेवाअवधिमा गणना गरिनेछैन।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा १०० को उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम विदा स्वीकृत नगराई अनुपस्थित हुने वा हाजिर नहुने निजामती कर्मचारीलाई सो अवधिपछि हाजिर गराइने छैन र सो अवधिपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा कुनै पनि प्रकारको विदासमेत स्वीकृत गरिनेछैन।

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै निजामती कर्मचारीलाई हाजिर गराएमा वा दफा १०० को उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिमको अवधि समाप्त भएपछि प्राप्त निवेदनका आधारमा विदा स्वीकृत गरेमा त्यस्तो हाजिरी वा विदालाई मान्यता दिइने छैन र त्यसरी हाजिर गराउने वा विदा स्वीकृत गर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ।

(४) दफा १०० को उपदफा (१) को खण्ड (क) वा (ख) बमोजिम सजायको निर्णय गर्दा सोबमोजिमको अवधि पूरा भएको भोलिपल्टदेखि लागु हुने गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ। यसरी अनुपस्थित रहेको अवधि गयलकट्टी गर्नु पर्नेछ।

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

(६) यस दफाबमोजिमको कारबाही त्यस्तो जानकारी पाएको पन्ध्र दिनभित्र सुरु गरी छ महिनाभित्र टुङ्ग्याइसक्नु पर्नेछ।

१०२. <u>विभागीय सजाय दिने अधिकारी</u> : (१) निजामती कर्मचारीलाई दफा ९७ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ :-

(क) अधिकृत एघारौं तह र सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्,

(ख) अधिकृत सातौं देखि अधिकृत दशौं तहसम्मको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणी वा सोसरहको अधिकारी, र

(ग) अधिकृत छैठौं र सो भन्दा मुनीको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई विभागीय प्रमुख वा निज कार्यरत कार्यालयको राजपत्राङ्कित वा सोसरहको कार्यालय प्रमुख।

(२) दफा ९७ को खण्ड (क) बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१०३. <u>निलम्बन गर्ने</u> : (१) कुनै निजामती कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा १०० मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नुपरेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया: निलम्बन गरिनेछैन :-

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिंदा झुटो सबुत प्रमाण सङ्कलन गर्नसक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा, वा

(ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिंदा सरकारी हानि नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै निजामती कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतया: साठी दिनभन्दा बढी गरिनेछैन। सो अवधिभित्रै कर्मचारीउपरको कारबाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भई निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा तीस दिनसम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिनेछ।

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

(४) कुनै निजामती कर्मचारी उपर भ्रष्टाचार, सरकारी वा सार्वजनिक लिखत किर्ते, राष्ट्रहित विरुद्धको कसुर, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी, बहुविवाह वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दायर भएमा त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ।

तर प्रचलित कानून बमोजिम मुद्दा दायर भएपछि स्वतः निलम्बन हुने कसूर बाहेक अन्य कसूर सम्बन्धी अभियोगमा मुद्दा दायर भएकोमा सम्बन्धित अदालतबाट त्यस्तो निजामती कर्मचारी धरौटी, जमानत वा साधारण तारिखमा छुटेमा निजलाई निलम्बनमा राखिनेछैन।

१०४. **निलम्बनको समाप्ति** : कुनै निजामती कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा, दफा १०३ को उपदफा (२) बमोजिमको अवधि पूरा भएमा, निलम्बन फुकुवा भएमा, सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा वा निजलाई लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ।

१०५. **सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने** : (१) विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले कुनै निजामती कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेस गर्ने मौका दिनु पर्नेछ।

तर नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले सजायको आदेश दिनुपर्नेमा त्यसरी सफाइको मौका दिने प्रयोजनका लागि कुनै अधिकारीलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको अवस्थामा त्यस्तो अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई सफाइको मौका दिन सक्नेछ।

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

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाइ पेस गर्नु पर्नेछ र यसरी पेस हुन आएको सफाइलाई सम्बन्धित अधिकारीले अध्ययन तथा विश्लेषण गर्नु पर्नेछ।

(४) विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा कुनै अन्य अधिकृतद्वारा तोकिएको कार्यविधि बमोजिम जाँचबुझ गर्न वा गराउन सक्नेछ।

१०६. **सजाय प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण मागनुपर्ने** : दफा ९७ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजायको आदेश दिनु अघि दफा १०५ बमोजिम सफाइ पेस गर्न दिइएको म्यादभित्र सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले सफाइ पेस नगरेमा वा पेस हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिने भनी कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

१०७. **लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने** : (१) विभागीय सजाय गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीले दफा १०५ बमोजिम दिएको सफाइ वा दफा १०६ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्यादभित्र सफाइ वा स्पष्टीकरण प्राप्त नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नुपर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परामर्श माग गरेकोमा लोक सेवा आयोगले सम्बद्ध कागज प्रमाण प्राप्त भएको तीस दिनभित्र आवश्यक परामर्श उपलब्ध गराउनेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल न्याय सेवाका अधिकृत सातौं तह वा सोभन्दा माथिका निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी न्याय सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

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

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

१०९. <u>जानकारी दिन सकिने</u> : (१) दफा ९० विपरीत कुनै निजामती कर्मचारीले अन्य मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको जानकारी कसैलाई प्राप्त भएमा त्यस्तो व्यक्तिले सो जानकारी सम्बन्धित निजामती कर्मचारी कार्यरत कार्यालय वा मन्त्रालयमा दिन सक्नेछ।

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

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

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

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

(६) यस दफाबमोजिम छानबिन र कारबाही गर्दा कुनै निजामती कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको वा सोका लागि आवेदन दिएको देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई तीन महिनाभित्र यस ऐनबमोजिम सजाय गरी सोको जानकारी पन्ध्र दिनभित्र मन्त्रालय र सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायलाई दिनु पर्नेछ।

११०. <u>पुनरावेदनसम्बन्धी व्यवस्था</u> : यस ऐनबमोजिम दिइएको विभागीय सजायको आदेश उपर सङ्घीय कानूनबमोजिम गठित प्रशासकीय अदालतमा पैतिस दिनभित्र पुनरावेदन गर्न सकिनेछ।

१११. निर्णयमा असर नपर्ने : कुनै निजामती कर्मचारीलाई यस परिच्छेद बमोजिम विभागीय सजाय गर्ने क्रममा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले गरेको काम कारबाहीमा तात्विक असर नपर्ने सानोतिनो त्रुटीबाट निर्णयमा असर पर्नेछैन।

११२. सजायको अभिलेख : (१) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरिएमा सम्बन्धित कार्यालयले सोको अभिलेख राखी आफ्नो तालुक विभाग वा केन्द्रीय निकाय, सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकाय, लोक सेवा आयोग र राष्ट्रिय किताबखानामा समेत पठाउनु पर्नेछ।

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

११३. नकारात्मक सूचीमा राखिने : (१) देहायका निजामती कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको अवधिका लागि नकारात्मक सूचीमा राखिनेछ :-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले एक वर्षसम्म,

(ग) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

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

(ङ) कुनै आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा कमजोर वर्गको अङ्क प्राप्त भएकोमा अर्को एक आर्थिक वर्षसम्म, र

(च) कुनै कर्मचारीको नाममा अन्तिम लेखापरीक्षणबाट असुलउपर गर्नुपर्ने व्यक्तिगत पेस्की बेरुजु रहेको पाइएमा सोको फरफारक नगरेसम्म।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नकारात्मक सूचीमा रहेका कर्मचारीलाई त्यसरी नकारात्मक सूचीमा रहेको अवधिभर अध्ययन, तालिमको लागि मनोनयन समेत गरिनेछैन।

(३) नकरात्मक सूचीमा रहेको वा त्यस्तो सूचीबाट हटेको कर्मचारीको विवरण राष्ट्रिय किताबखानाको कर्मचारी सूचना प्रणालीमा पन्ध्र दिनभित्र अद्यावधिक गराउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको विवरण अद्यावधिक गराउने जिम्मेवारी सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको हुनेछ।

परिच्छेद-१२
प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध

११४. प्रदेश निजामती सेवा : (१) प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश निजामती सेवा रहनेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवामा अधिकृत बाह्रौं तहसम्मका पदहरू रहनेछन्।

तर कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीलाई दफा १२० को उपदफा (११) को व्यवस्थाको प्रतिकूल नहुनेगरी प्रदेश कानूनबमोजिम बाह्रौं तहमा प्रदेश सरकारले बढुवा गर्न सक्नेछ।

(३) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेशमा समायोजन भएका कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश निजामती सेवामा कायम रहेको मानिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमका कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवासम्बन्धी कानूनबमोजिम सेवा, समूह निर्धारण भएपछि सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा मिलान हुनेछन्।

(५) प्रदेश निजामती सेवाको गठन, सेवाको सर्तको निर्धारण तथा सञ्चालन यस ऐनमा तोकिएको मापदण्डको अधीनमा रही प्रदेश कानूनबमोजिम हुनेछ।

११५. <u>प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव</u> : (१) प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवको पद सङ्घीय निजामती सेवाको पद हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको पदमा नेपाल सरकारले यस ऐनबमोजिम सङ्घीय निजामती सेवाको अधिकृत तेह्रौ तहका निजामती कर्मचारीमध्येबाट खटाउनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिवलाई प्रदेश सरकारको सहमति बिना एक वर्ष अवधि नपुगी अन्यत्र सरुवा गरिनेछैन।

(४) उपदफा (२) बमोजिम प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव पदमा खटाइएको कर्मचारी आफ्नो पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित प्रदेश सरकारप्रति उत्तरदायी हुनेछ।

११६. <u>प्रदेश सचिव</u> : (१) प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको पद प्रदेश निजामती सेवाको बाह्रौं तहको पद हुनेछ।

(२) प्रदेश सरकारको मन्त्रालयमा रहने सचिवको सेवा, समूह प्रदेश कानूनबमोजिम प्रदेश सरकारले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बन्धित प्रदेशको प्रदेश निजामती सेवा ऐनले व्यवस्था गरेबमोजिम प्रदेश सेवामा बाह्रौं तहको कर्मचारी पदपूर्ति नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको बाह्रौं तहको वा एघारौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई प्रदेश मन्त्रालयको सचिवको रूपमा कामकाज गर्न मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमार्फत खटाउनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम खटाएको कर्मचारीलाई पन्ध्र दिनभन्दा बढी अवधि प्रदेश सचिवको रूपमा जिम्मेवारी नदिई राख्न पाइनेछैन।

(५) उपदफा (३) बमोजिम प्रदेश सरकारको सचिवको रूपमा खटाइएको कर्मचारी आफ्नो पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित प्रदेश सरकारप्रति उत्तरदायी हुनेछ।

११७. <u>स्थानीय सेवा</u> : (१) प्रत्येक प्रदेशमा एउटा स्थानीय सेवा रहनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत स्थानीय सेवामा बहाल रहेका कर्मचारी स्थानीय सेवाको पदमा कायम भएको मानिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमका कर्मचारी स्थानीय सेवासम्बन्धी कानूनबमोजिम सेवा, समूह निर्धारण भएपछि सम्बन्धित सेवा, समूहको पदमा मिलान हुनेछन्।

(४) स्थानीय सेवामा महानगरपालिका र उपमहानगरपालिकामा बढीमा अधिकृत एघारौं तह, नगरपालिकामा बढीमा अधिकृत दशौं तह र गाउँपालिकामा बढीमा आठौं तहसम्मका पदहरू रहनेछन्।

तर सम्बन्धित स्थानीय तहको सेवामा दफा ११८ को उपदफा (२) बमोजिमभन्दा माथिल्लो तहको पद कायम हुन सक्नेछैन।

(५) स्थानीय सेवाको गठन, सेवाको सर्तको निर्धारण तथा सञ्चालन यस ऐनमा तोकिएको मापदण्डको अधीनमा रही प्रदेश कानूनबमोजिम हुनेछ।

(६) स्थानीय सेवाको गठन, सेवाको सर्तको निर्धारण तथा सञ्चालन सम्बन्धी प्रदेश कानून बनाउँदा सम्बन्धित प्रदेशमा रहेका सबै स्थानीय तहमा रहने स्थानीय सेवाका लागि लागु हुने गरी बनाउनु पर्नेछ।

११८. <u>स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत</u> : (१) स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पद स्थानीय सेवाको पद हुनेछ।

(२) स्थानीय तहमा प्रशासन सेवाको देहायको तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहनेछन् :-

(क) महानगरपालिका र उपमहानगरपालिकामा अधिकृत एघारौं तहको कर्मचारी,

(ख) नगरपालिकामा अधिकृत दसौं तहको कर्मचारी, र

(ग) गाउँपालिकामा अधिकृत आठौं तहको कर्मचारी।

(३) खण्ड (ख) र (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि त्यस्तो कर्मचारी उपलब्ध नभएमा एक तह मुनिको पदमा कम्तीमा तीन वर्ष पूरा गरेको कर्मचारी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत रहन सक्नेछ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐनले गरेको व्यवस्थाको प्रतिकूल नहुने गरी सम्बन्धित प्रदेशको स्थानीय सेवा ऐनले व्यवस्था गरे बमोजिम सबै स्थानीय तहमा उपदफा (२) वा (३) बमोजिमको कर्मचारी पदपूर्ति नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशसकीय अधिकृतका रूपमा कामकाज गर्न मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मार्फत खटाउन सक्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतमा खटाईएका कर्मचारीलाई मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले दश दिनभित्र रिक्त रहेका स्थानीय तहमा स्वीकृत दरबन्दी अनुसारको तह मिल्ने पदमा खटाउनु पर्नेछ।

(६) उपदफा (४) बमोजिम खटाईएको कर्मचारीलाई सम्बन्धित स्थानीय तहले हाजिर गराउनु पर्नेछ।

(७) उपदफा (५) बमोजिम खटाइएको कर्मचारी आफ्नो पदीय दायित्व निर्वाह गर्ने सन्दर्भमा सम्बन्धित स्थानीय तहप्रति उत्तरदायी हुनेछ।

(८) उपदफा (५) बमोजिम प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा खटाइएको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा प्रदेश सरकारको मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको सचिवले सुपरीवेक्षकको रूपमा र प्रमुख सचिवले पुनरावलोकनकर्ताको रूपमा मूल्याङ्कन गर्नेछ।

तर अधिकृत एघारौं तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको हकमा प्रमुख सचिवले सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको रूपमा मूल्याङ्कन गर्नेछ।

(९) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कर्मचारी खटाउन नसकेको अवस्थामा सो स्थानीय तहमा कार्यरत वरिष्ठतम् कर्मचारीले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा काम गर्नेछ।

११९. <u>सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्ध</u> : (१) सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारी सेवाले यो ऐनलाई मार्गदर्शनको रूपमा लिनु पर्नेछ।

(२) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवाको गठन तथा सञ्चालन गर्दा अन्य विषयका अतिरिक्त दफा ४ बमोजिमका आधारभूत सिद्धान्तलाई समेत अवलम्बन गर्नु पर्नेछ।

(३) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा समायोजन भएको कर्मचारी सरुवा, बढुवा वा अवकाश नभएसम्म त्यस्तो पद फाजिलमा पर्ने गरी सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी स्वीकृत गर्न हुँदैन।

(४) प्रदेश सरकारले सङ्गठन संरचना र दरबन्दी स्वीकृत गर्दा प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव र प्रदेश सचिवको अतिरिक्त प्रदेशमा नरहेको कुनै सेवा, समूहको अन्य पदमा सङ्घीय निजामती सेवाको दरबन्दी रहने व्यवस्था गर्न सक्नेछ। यसरी सङ्घीय निजामती सेवाको दरबन्दी सृजना गर्दा नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्नेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम प्रदेशमा सङ्घीय निजामती सेवाको दरबन्दी कायम भएको जानकारी प्राप्त भएपछि सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयले राष्ट्रिय किताबखानामा त्यस्तो पद दर्ता गराई यस ऐनबमोजिम पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सङ्घीय निजामती कर्मचारीलाई प्रदेश वा स्थानीय तहको समान श्रेणी वा तहको मिल्दो पदमा खटिएको तहबाटै तलब भत्ता पाउने गरी मन्त्रालयले सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय तहसँग समन्वय गरी कामकाज गर्न खटाउन सक्नेछ। यसरी खटाइएको कर्मचारीको पदाधिकार सेवा, समूह सञ्चालन गर्ने निकायमा रहनेछ।

(७) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा तथा स्थानीय सेवामा कार्यरत कर्मचारीको हकमा निवृत्तभरण कोषसम्बन्धी सङ्घीय कानूनको विपरीत नहुने गरी योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(८) उपदफा (७) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीको हकमा सोही ऐनमा व्यवस्था भएबमोजिम हुनेछ।

(९) स्थानीय तहमा कम्तीमा दुई वर्ष बहाल रहेका स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई प्रदेश सरकारले स्थानीय सेवा ऐनमा व्यवस्था गरी सम्बन्धित स्थानीय तहको समन्वयमा प्रदेशको प्रमुख सचिवले सम्बन्धित प्रदेशभित्रको अन्य स्थानीय तहमा सरुवा गर्न सक्नेछ।

(१०) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका वा लोक सेवा आयोग वा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति भई प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा बहाल रहेका कर्मचारी प्रदेश वा स्थानीय सेवा वा सङ्घीय निजामती सेवामा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा निजको सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको सेवा अवधिसमेत हालको सेवामा गणना गर्नु पर्नेछ।

(११) प्रदेश निजामती सेवा तथा स्थानीय सेवाको अधिकृत सातौं तहको रिक्त पदमध्ये कम्तीमा साठी प्रतिशत पद खुला प्रतियोगिताको आधारमा पूर्ति गर्नु पर्नेछ।

(१२) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सोअन्तर्गतको निकायमा नयाँ सङ्गठन संरचना तयार गर्ने वा दरबन्दी सृजना गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारले राष्ट्रिय मापदण्ड बनाई लागु गर्नेछ।

(१३) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सोअन्तर्गतको निकायमा नयाँ सङ्गठन संरचना तयार गर्दा वा दरबन्दी सृजना गर्दा उपदफा (१२) बमोजिमको मापदण्ड पालना गर्नु पर्नेछ।

(१४) मन्त्रालयले तोकिएबमोजिम न्यूनतम दुई वर्षमा एकपटक उपदफा (१२) र (१३) बमोजिम सङ्गठन संरचना र दरबन्दी भए नभएको सम्बन्धमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह वा सो अन्तर्गतका निकायको तोकिएबमोजिम मानवस्रोत व्यवस्थापन परीक्षण (ह्यूमन रिसोर्स म्यानेजमेन्ट अडिट) गरी सोको प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(१५) उपदफा (१४) बमोजिमको प्रतिवेदनका आधारमा नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले मापदण्ड विपरित देखिएका सङ्गठन संरचना वा दरबन्दी खारेज वा पुनरावलोकन गर्न प्रदेश सरकार र स्थानीय तहलाई निर्देशन दिन सक्नेछ।

(१६) उपदफा (१५) बमोजिम दिइएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित प्रदेश सरकार र स्थानीय तह कर्तव्य हुनेछ।

(१७) नेपाल सरकारले सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्व प्रवर्द्धन गर्न तोकिएबमोजिम सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहका निकायमा सङ्घीय निजामती सेवा, प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरु संयुक्त रूपमा रहनेगरी सेवा प्रवाहको लागि कार्यालय व्यवस्थापन गर्न सक्नेछ।

(१८) उपदफा (१७) बमोजिम सङ्घ, प्रदेश वा स्थानीय तहका कार्यालयमा रहने सङ्गठन संरचना र कर्मचारीको दरबन्दी अनुपात सम्बन्धित तहको सिफारिसमा नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेबमोजिम हुनेछ र यस्तो सङ्गठन संरचना तथा दरवन्दी अनुपात सम्बन्धित तहसँगको समन्वयमा नेपाल सरकारले आवश्यकताअनुसार पुनरावलोकन र समायोजन गर्न सक्नेछ।

(१९) उपदफा (१८) बमोजिमको स्वीकृत दरबन्दीमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहका रिक्त पदहरूको पदपूर्ति सम्बन्धित तहको सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले गर्नु पर्नेछ।

(२०) नेपाल न्याय सेवा, नेपाल लेखापरीक्षण सेवा तथा संवैधानिक निकायमा कार्यरत कर्मचारी बाहेक नेपाल सरकारले खटाएका र जिल्लास्थित कार्यालयमा कार्यरत संघीय निजामती कर्मचारीको विभागीय प्रमुखको रूपमा उक्त जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारी रहनेछन्।

१२०. **प्रदेश र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा पालना गर्नुपर्ने मापदण्ड** : (१) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा छनोट, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, आचरण, विभागीय सजाय र अवकाशका विषयमा यस ऐनका आधारभूत सिद्धान्त र व्यवस्थाको पालना गर्नु पर्नेछ।

(२) प्रदेशले प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा देहायका विषयसमेत समावेश गर्नु पर्नेछ :-

(क) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवाको पदमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने व्यवस्था तथा प्रदेश लोक सेवा आयोगले उपयुक्तताको परीक्षण गरी दिएको सहमतिमा मात्र कर्मचारीको सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न सकिने व्यवस्था,

(ख) प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवा सर्त र सुविधासम्बन्धी व्यवस्था,

(ग) सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा, प्रदेश निजामती सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई स्थानीय सेवाको पदमा वा स्थानीय सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवाको पदमा खुला वा अन्तरतह प्रतियोगितामा उम्मेदवार हुन उमेरको हद नलाग्ने व्यवस्था,

(घ) सङ्घीय निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा, प्रदेश निजामती सेवाबाट स्थानीय सेवामा वा स्थानीय सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवामा नियुक्ति हुने स्थायी कर्मचारीको पहिलेको स्थायी सेवाअवधि गणना गर्ने व्यवस्था,

(ङ) सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवाको पदमा, प्रदेश निजामती सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई स्थानीय सेवाको पदमा तथा स्थानीय सेवामा बहाल रहेका स्थायी कर्मचारीलाई प्रदेश निजामती सेवाको पदमा अन्तरतह प्रतियोगिताको माध्यमबाट तह परिवर्तनको अवसर प्रदान गर्ने व्यवस्था,

(च) सम्बन्धित प्रदेशभित्रका स्थानीय तहमा रिक्त रहेको पदमा बढुवाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्ने भएमा सो प्रदेशभित्रका सबै स्थानीय तहमा बहाल रहेका स्थानीय सेवाका न्यूनतम योग्यता हासिल भएका एक तह मुनिका सम्बन्धित सेवा, समूहका स्थायी कर्मचारी बढुवाको उम्मेदवार हुनसक्ने व्यवस्था,

(छ) प्रदेश सरकारको प्रमुख सचिव, सचिव, विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख तथा आयोजना प्रमुखसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने तथा त्यस्तो कार्यसम्पादन सम्झौताबमोजिमको कार्यसम्पादन प्रगतिलाई समेत त्यस्तो कर्मचारीको मूल्याङ्कनको आधार बनाउने तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्वन्धी व्यवस्था,

(ज) प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोसरह वा सोभन्दा माथिको पदबाट सेवा निवृत्त भएको दुई वर्षसम्म संवैधानिक, कुटनीतिक वा अन्य सरकारी पदमा नियुक्त हुन नपाउने व्यवस्था, र

(झ) प्रदेश भित्रका विभिन्न स्थानीय तहले साविकमा बनाएका सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम कर्मचारीको दरबन्दी र विवरण प्रदेश किताबखानामा दर्ता, अद्यावधिक गर्ने र त्यस्तो कानूनको स्वतः खारेजीको व्यवस्था।

(३) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम सरकारी सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीको समायोजन हुँदाका बखत लागु रहेको कानून बमोजिम तलब, उपदान, निवृत्तिभरण, उपचार खर्च र अन्य सुविधासम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी कानून बनाउन पाइनेछैन।

(४) प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवा सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाका कर्मचारीलाई सम्बन्धित स्थानीय तहहरु र प्रदेश सरकारहरुको आपसी सहमतिमा सम्बन्धित सेवा, समूह, उपसमूहको समान श्रेणी, तह वा पदको दरबन्दीमा अन्तर-स्थानीय तह वा अन्तरप्रदेश सरुवा गर्नसक्ने व्यवस्था गर्न सकिनेछ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अन्तर प्रदेशको अन्तर-स्थानीय तह वा अन्तर प्रदेश सरुवा गर्दा सरुवा भई आउने कर्मचारीको सम्पूर्ण दायित्व सरुवा भई आएको स्थानीय तह वा प्रदेशको हुनेछ।

(६) उपदफा (४) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा त्यसरी सरुवा भएको कर्मचारी कम्तीमा एक वर्ष बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार नहुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(७) संवत् २०७६ सालमा लोक सेवा आयोगबाट स्थानीय तहका लागि सिफारिस भई दोहोरो सहमतिका आधारमा यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि मन्त्रालयबाट कामकाज गर्न अन्तर प्रदेश तथा अन्तर स्थानीय तहमा खटाइएका कर्मचारीलाई हाल कार्यरत रहेको स्थानीय तहमा समायोजन पदस्थापन गरी सुरु नियुक्ति भएको मितिबाट जेष्ठता र स्थानीय सेवा ऐन बमोजिमको सेवा सुविधा कायम गर्न यो ऐनको व्यवस्थाले बाधा पारेको मानिनेछैन।

(८) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवाका कर्मचारीको सेवा सर्तसम्बन्धी कानून बनाउँदा प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ।

(९) प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवाको कानून नबनेसम्म प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा हुने पदपूर्तिका लागि पदसङ्ख्या निर्धारण, सरुवा, काज, बढुवा, अवकाश, विदा, आचरण, विभागीय सजाय तथा सेवा सुविधा सम्बन्धमा यस ऐनको व्यवस्था आवश्यक हेरफेरसहित (मुटाटिस मुटान्डिस) लागु हुनेछ।

तर सेवा सुविधाको हकमा त्यस्तो सेवा सुविधा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको स्रोतबाट व्यहोर्नु पर्नेछ।

(१०) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा वा स्थानीय सेवासम्बन्धी कानून बनिसकेको भएमा यो ऐन प्रारम्भ भएको एक वर्षभित्र यो ऐनको व्यवस्था अनुकूल हुने गरी त्यस्तो कानून परिमार्जन गर्नु पर्नेछ।

(११) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवामा भएको तहवृद्धि यसै ऐनबमोजिम तोकिएको सेवा अवधिको आधारमा समायोजन गर्नु पर्नेछ।

१२१. <u>प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका वा खटिएका कर्मचारीसम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u> : (१) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका वा खटाइएका कर्मचारीको तलब तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएको वा खटाइएको निजामती कर्मचारी समायोजन भएको वा खटाइएको पद वा सोभन्दा माथिल्लो पदबाट कुनै कारणले सेवाबाट अलग भएमा निजले पाउने उपदान, निवृत्तिभरण, उपचार खर्च, सञ्चित विदाको रकम दफा ९६ को उपदफा (३) को अधीनमा रही नेपाल सरकारले व्यहोर्नेछ। यस्तो रकम उपलब्ध गराउँदा सङ्घीय निजामती सेवाको समान श्रेणी वा तहको कर्मचारीले पाउने सुविधाभन्दा घटीबढी नहुने गरी उपलब्ध गराइनेछ।

तर भविष्यमा सरकारी सेवाका निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएको कर्मचारीलाई यस उपदफा बमोजिमको कुनै सुविधा दिइने छैन।

(३) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम स्थानीय सेवामा समायोजन भएको कर्मचारीले त्यसरी समायोजन भएको स्थानीय तहमा कम्तीमा दुई वर्ष काम गरेपछि सम्बन्धित प्रदेशको प्रमुख सचिवले सोही प्रदेशभित्रको अर्को स्थानीय तहमा सरुवा गर्न सक्नेछ।

(४) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित कर्मचारीको अनुरोध र सम्बन्धित स्थानीय तह र प्रदेश एवम् सरुवा हुने स्थानीय तह र प्रदेश सरकारको दोहोरो सहमतिमा अर्को स्थानीय तह वा प्रदेशको मिल्दो सेवा समूहको समान तह वा पदमा मापदण्ड बनाई मन्त्रालयले पारस्परिक सरुवा गर्न सक्नेछ।

(५) कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका निजामती कर्मचारी समायोजन भएका बखतको सेवा, समूह वा उपसमूहको समान तह वा श्रेणीको पदमा फिर्ता हुन चाहेमा कूल रिक्त पदको वार्षिक बीस प्रतिशत समायोजन भएको मिति र ज्येष्ठताको आधार सहितको मापदण्ड बनाई समायोजन पूर्वको सेवामा मन्त्रालयले क्रमागतरूपमा समायोजन मिलान गर्न सक्नेछ।

तर समायोजन भएपछि प्रदेश वा स्थानीय तहमा बढुवा लिईसकेको कर्मचारीको हकमा यो व्यवस्था लागू हुने छैन।

(६) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानून बमोजिम स्थानीय तहमा समायोजन भएको कर्मचारीलाई प्रदेश कानूनमा व्यवस्था गरी प्रदेश सरकारले प्रदेश वा प्रदेश अन्तरगतका निकायमा सरुवा वा पदस्थापन गर्न सक्नेछ।

(७) प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवा गठन नभएको वा प्रदेश वा स्थानीय तहले कर्मचारी पूर्ति गर्न नसकेको कारण त्यस्तो पदमा सङ्घीय निजामती सेवाका कर्मचारी खटाउन सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहले अनुरोध गरेमा नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारी खटाउन सक्नेछ।

(८) यो ऐन वा अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन नभई कामकाज गर्न खटिएको कर्मचारी सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारी मानिनेछ।

(९) यो ऐन वा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहको कुनै पदमा सङ्घीय निजामती सेवाको कर्मचारी रहने व्यवस्था भएमा त्यस्तो कर्मचारीको काज, सरुवा, सुविधा तथा सेवाका अन्य सर्त यस ऐनबमोजिम नै हुनेछ।

(१०) प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कामकाजको लागि खटिएका निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(११) कर्मचारी समायोजन सम्बन्धी सङ्घीय कानून बमोजिम निजामती सेवाबाट प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका कर्मचारीले समायोजन भएको सेवाको अधिकृत दशौं तह वा सोभन्दा मुनि एउटै श्रेणीमा कम्तीमा पन्ध्र वर्ष बहाल रहेको हकमा अवकाश हुने मितिभन्दा एक महिना अगावै सोही सेवाको एक तह माथिको पदमा बढुवा गरी अवकास दिनु पर्नेछ।

१२२. **<u>पदस्थापन तथा समायोजनसम्बन्धी विशेष व्यवस्था</u>** : (१) कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानून बमोजिम प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवामा समायोजन भएका वा समायोजन संशोधन वा मिलान गर्दा प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका तर सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहमा हाजिर हुन नसकी पत्रसहित सोही बखत फिर्ता भएका र अदालतको फैसला बमोजिम समायोजन भएको निकायमा हाजिर हुन नगएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहसँग समन्वय गरी एक पटकको लागि मन्त्रालयले समायोजन हुनु भन्दा अघि बहाल रहेको सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको सङ्घीय निजामती सेवाको पदमा पदस्थापन वा सरुवा गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनका लागि कर्मचारीलाई मन्त्रालयको पुल दरबन्दीमा राखी रिक्त पदमा क्रमागत रूपमा मिलान गर्न सक्नेछ।

(३) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सङ्घीय निजामती सेवामा बहाल रहेको कर्मचारीले प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा समायोजन हुन चाहेमा सम्बन्धित प्रदेश सरकारको सहमति लिई सम्बन्धित सेवा, समूह र तहको पदमा समायोजन गर्न सकिनेछ। यसरी कुनै निजामती कर्मचारी प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय तहमा समायोजन भएमा निज बहाल रहेको सङ्घीय निजामती सेवाको दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ।

(४) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम प्रदेश वा स्थानीय तहको पदमा पदस्थापन वा समायोजन भएका कर्मचारी सम्बन्धित प्रदेश निजामती सेवा वा स्थानीय सेवाको पदमा कायम भएको मानिनेछ।

परिच्छेद-१३
विविध

१२३. <u>प्रशासन सुधार समिति</u> : (१) सङ्घीय निजामती सेवालाई सक्षम तथा उत्तरदायी बनाउन तथा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबीचको प्रशासनिक अन्तरसम्बन्धलाई थप व्यवस्थित गर्न गर्नुपर्ने सुधारको विषयमा सिफारिस गर्न नेपाल सरकारले प्रशासन सुधार समिति गठन गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रशासन सुधार समितिको गठन, काम, कर्तव्य, अधिकार र कार्यविधि तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१२४. <u>चेतावनी दिन सकिने</u> : (१) कुनै निजामती कर्मचारीले देहायको कुनै काम गरेमा सुपरीवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ :-

(क) कार्यालय समयको पालना नगरेमा,

(ख) कार्यालयको कामका सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आदेश पालना नगरेमा,

(ग) पदीय मर्यादा अनुकूलको कार्य नगरेमा,

(घ) कार्यालयसम्बन्धी काममा लापर्बाही वा ढिलासुस्ती गरेमा, वा

(ङ) दफा १३६ को उपदफा (३) बमोजिम कार्यसम्पादन सुधार गर्न दिएको निर्देशन पालना नगरेमा।

१२५. <u>निजामती कर्मचारीले पाउने विदा</u> : (१) निजामती कर्मचारीले देहायका विदा पाउनेछ :-

(क) भैपरी विदा,

(ख) घर विदा,

(ग) बिरामी विदा,

(घ) मातृत्व तथा प्रसूति विदा,

(ङ) प्रसूति स्याहार विदा,

(च) महिनावारी/रजश्वला विदा,

(छ) मृत्यु संस्कार विदा,

(ज) अध्ययन विदा, र

(झ) असाधारण विदा।

(२) विदा निजामती कर्मचारीको अधिकारको रूपमा नभई सहुलियतको रूपमा रहनेछ।

१२६. **<u>बेतलबी विदा</u>** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेशस्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीले पाँच वर्षमा नबढ्ने गरी बेतलबी विदा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विदाको अवधि निजको सेवाअवधिमा गणना गरिनेछैन।

(३) निजामती कर्मचारीले पाउने विदा र बेतलबी विदा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१२७. **<u>भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीले पाउने सुविधा</u>** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ९७ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त भएको निजामती कर्मचारीले दफा ४८ बमोजिमको कर्मचारी सञ्चयकोष, दफा ४९ बमोजिमको सावधिक बिमा र दफा ६८ बमोजिमको योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणबापत जम्मा भएको रकममध्ये त्यस्तो कर्मचारीले योगदान गरेको रकम र सोको व्याज बाहेक अन्य कुनै सुविधा पाउनेछैन।

(२) सङ्घीय निजामती सेवाबाट अवकाशप्राप्त व्यक्तिको मृत्यु भई निजको हकवालाले कुनै सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो सुविधा पाउने व्यक्तिले स्थायी आवासीय अनुमति पाएको रहेछ भने उपदफा (१) बमोजिमको रकम बाहेक अन्य सुविधा पाउनेछैन।

१२८. **<u>बहाली नहुने</u>** : कुनै निजामती कर्मचारीलाई दफा ९७ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजाय भएकोमा सो सजायउपर परेको पुनरावेदनको आधारमा अदालतबाट त्यस्तो सजाय गर्ने निर्णय बदर भई निज सेवामा पुनर्बहाली हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको तीस दिन वा निर्णय भएको नब्बे दिनमध्ये जुन पहिले हुन्छ सो अवधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा उपस्थित हुन नआएमा सेवामा बहाली हुनेछैन।

१२९. **<u>सङ्घीय निजामती सेवामा पुनर्बहाली भएमा पाउने सुविधा</u>** : (१) कुनै निजामती कर्मचारीलाई दफा ९७ को खण्ड (ख) बमोजिमको सजाय भएकोमा सो सजायउपर परेको पुनरावेदनको आधारमा अदालतबाट त्यस्तो सजाय गर्ने निर्णय बदर भई निज सेवामा पुनर्बहाली हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको बाँकी तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउने भए सोसमेत पाउनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि निजामती सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको निजामती कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा सङ्घीय निजामती सेवामा पुनर्बहाली भएमा त्यस्तो कर्मचारीले समेत उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता, चाडपर्व खर्च र तलब वृद्धि पाउनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा १०० को उपदफा (१) को खण्ड (ख) वा (ग) बमोजिमको आधारमा सेवाबाट हटाइएको निजामती कर्मचारीले अदालतको आदेशबाट सेवामा पुनर्बहाली भएमा कार्यालयमा अनुपस्थित भएको मितिदेखि अदालतबाट पुनर्बहाली भई हाजिर भएको अघिल्लो दिनसम्मको तलब, भत्ता र चाडपर्व खर्च पाउनेछैन।

(४) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय सजाय भई सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएकोमा कर्मचारी समायोजनसम्बन्धी सङ्घीय कानूनबमोजिम समायोजनको कार्य सम्पन्न भइसकेपछि अदालतको निर्णयअनुसार सेवामा पुनर्बहाली हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई सङ्घीय निजामती सेवामा समायोजन गरी यस दफा बमोजिमको सुविधा दिइनेछ।

१३०. <u>निजामती कर्मचारीको गुनासो सुनुवाइको व्यवस्था</u> : (१) निजामती कर्मचारीले यो ऐन वा प्रचलित कानूनबमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, सर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा निजले कार्यालय प्रमुख वा निजले तोकेको अधिकृतसमक्ष आफ्नो पीर, मर्का वा गुनासो राख्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गुनासो प्राप्त भएमा बढीमा तीस दिनभित्र गुनासो फछ्र्यौट गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कर्मचारीको पीर, मर्का वा गुनासो फर्छ्यौंट हुन नसक्ने भएमा सम्वन्धित पक्षलाई गुनासो सुनुवाई गर्ने जिम्मेवारी प्राप्त अधिकृतले पन्ध्र दिन भित्र लिखित रूपमा आधार र कारण सहितको निर्णयको जानकारी गराउनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको निर्णयउपर चित्त नबुझेमा पीर, मर्का परेको सम्बन्धित कर्मचारीले एक तह माथिको अधिकारीसमक्ष पुनरावलोकनको लागि निवेदन दिन सक्नेछ।

(५) यस दफाबमोजिम गुनासो दर्ता, सुनुवाइको प्रक्रिया र कार्यविधि तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१३१. <u>बरबुझारथ गर्नुपर्ने</u> : कुनै निजामती कर्मचारीले आफूले बुझाउनुपर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजात सम्बन्धित कर्मचारीलाई तोकिएको म्यादभित्र बुझाउनु पर्नेछ र सो बुझ्नुपर्नेले समेत सोही म्यादभित्र बुझ्नु पर्नेछ।

१३२. <u>अपाङ्गता भएका कर्मचारीको लागि विशेष व्यवस्था</u> : (१) अपाङ्गता भएका कर्मचारीको पदस्थापन वा सरुवा गर्दा निजको अपाङ्गताको अवस्थालाई ध्यान दिई उपयुक्त स्थानमा गर्नु पर्नेछ।

(२) अपाङ्गता भएको कर्मचारीको कार्य सहजताका लागि कार्यवातावरण र कार्यालयको विन्यास अपाङ्गमैत्री बनाउन तथा निजको कामलाई सहजीकरण गर्न कार्यालय प्रमुखले आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

१३३. <u>कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन</u> : (१) नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाशप्राप्त कर्मचारी र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणका लागि कर्मचारी कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषको स्थापना र सञ्चालन सम्बन्धी विषय तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१३४. <u>नेपाल सरकारले सेवानिवृत्त पूर्व कर्मचारीको सेवा लिन सक्ने:</u> सङ्घीय निजामती सेवा वा अन्य सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरी निवृत्तिभरण पाइरहेका कर्मचारीसँग दफा ८१ को प्रतिकूल नहुने गरी नेपाल सरकारले आवश्यक सेवा लिन सक्नेछ।

१३५. <u>नेतृत्व परीक्षण:</u> (१) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको तेहौं तहको अधिकृत र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सोसरहका कर्मचारीको हरेक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिनाभित्र नेतृत्त्व परीक्षण गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नेतृत्व परीक्षण गर्न देहाय बमोजिमको नेतृत्त्व परीक्षण समिति रहेनछः-

(क) लोकसेवा आयोगको अध्यक्ष -अध्यक्ष

(ख) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव -सदस्य

(ग) अध्यक्षले तोकेको एकजना प्रशासन वा व्यवस्थापनविद् -सदस्य

(घ) अध्यक्षले तोकेको सम्बन्धित सेवाको विषय विज्ञ -सदस्य

(ङ) मन्त्रालयको सचिव -सदस्य-सचिव

तर मन्त्रालयको सचिवको नेतृत्व परीक्षण गर्दा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को प्रशासन हेर्ने सचिवले सदस्य सचिव भई काम गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको समितिको सचिवालयको काम मन्त्रालयमा रहने बढुवा समितिको सचिवालयले गर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम नेतृत्व परीक्षण गर्दा देहायको आधारमा गर्नु पर्नेछ :-

(क) सम्बन्धित कर्मचारीले नेतृत्व गरेको संस्थाको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको प्रगति,

(ख) नीति विश्लेषण क्षमता, कार्यसम्पादन गर्दा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता,

(ग) निर्णय गर्ने क्षमता,

(घ) सेवाग्राहीको सन्तुष्टी,

(ङ) बेरुजु फछ्यौंटको प्रगति,

(च) संवैधानिक निकायको वार्षिक प्रतिवेदनमा देखिएको बेरुजु,

(छ) सामूहिक कार्य प्रणाली, पेसागत संवेदनशीलता,

(ज) अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध, र

(झ) कार्यरत निकायमा गरेको रचनात्मक वा सृजनात्मक सुधार।

(५) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको तेहौं तहको अधिकृत र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सो सरहका कर्मचारीको पदस्थापन, सरुवा, बढुवा तथा पुरस्कृत गर्दा यस दफाबमोजिम गरिने नेतृत्व परीक्षणको नतिजाको आधारमा गर्नु पर्नेछ ।

(६) नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको तेह्रौं तहको अधिकृत र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सोसरहका कर्मचारीको नेतृत्व परीक्षण न्याय सेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ।

(७) नेतृत्व परीक्षण र यसको नतिजाको उपयोग सम्बन्धी अन्य विषय तोकिएबमोजिम हुनेछन्।

१३६. <u>कार्यसम्पादन मापन गर्ने</u> : (१) नेपाल सरकारले राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीले साप्ताहिक रूपमा सम्पादन गरेको कामको नियमित रूपमा अभिलेख, सुपरीवेक्षण र मूल्याङ्कन हुने गरी कार्यसम्पादन मापन प्रणालीको विकास गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कार्यसम्पादन मापन गर्नको लागि राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीले आफूले सम्पादन गरेको कामको विवरण मासिक रूपमा आफ्नो सुपरीवेक्षकसमक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम विवरण पेस भएपछि सम्बन्धित सुपरीवेक्षकले प्रत्येक महिना भुक्तान भएको सात दिनभित्र कार्यसम्पादन टिप्पणी तयार गरी कुनै कुरा सुधार गर्नुपर्ने भएमा अवधि तोकी सोबमोजिम सुधार गर्न सम्बन्धित कर्मचारीलाई लिखित रूपमा निर्देशन दिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम गरिने कार्यसम्पादन मापनलाई निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा तथा निजामती कर्मचारीलाई थप वा विशेष जिम्मेवारी दिँदा, पुरस्कार प्रदान गर्दा, वैदेशिक अध्ययन वा भ्रमणको अवसर प्रदान गर्दा तथा विभागीय सजाय गर्दा आधार मान्नु पर्नेछ।

१३७. <u>व्यवस्थापन परीक्षण</u> : (१) लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्रका विषय बाहेक मन्त्रालयले नेपाल सरकारका विभिन्न निकायमा कार्यरत निजामती कर्मचारीले प्रचलित कानून तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरीवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी व्यवस्थापन परीक्षण गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम व्यवस्थापन परीक्षण गर्दा आवश्यकता अनुसार निर्देशन दिन तथा कुनै प्रशासकीय अनियमितता देखिएमा सम्बन्धित निजामती कर्मचारीउपर विभागीय कारबाही गर्न सम्बन्धित अधिकारीलाई लेखी पठाउन सकिनेछ।

(३) मन्त्रालयले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले नब्बे दिनभित्र व्यवस्थापन परीक्षणको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्समक्ष पेस गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिमको प्रतिवेदनउपर छानबिन गरी नेपाल सरकारले सम्बन्धित निकाय वा पदाधिकारीलाई आवश्यक निर्देशन दिनेछ। त्यस्तो निर्देशन पालना नगर्ने सम्बन्धित पदाधिकारीलाई विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ।

(५) व्यवस्थापन परीक्षण सम्पन्न गर्ने आधार, प्रक्रिया र सोको कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१३८. <u>अधिकार प्रत्यायोजन</u> : (१) नेपाल सरकारले यस ऐनबमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको निजामती कर्मचारी वा अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

(२) यस ऐनबमोजिमको कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्नेगरी निजले आफू मातहतका निजामती कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

तर दफा १०५ को उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशबमोजिम सफाइको मौका दिने प्रयोजनका लागि अधिकार प्रत्यायोजन गर्नेबाहेक विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धी अधिकार प्रत्यायोजन गर्न पाइनेछैन।

१३९. <u>कर्मचारीको अभिलेख:</u> (१) सङ्घीय निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राष्ट्रिय किताबखानाले राख्नेछ। यसरी अभिलेख राख्ने प्रयोजनका लागि राष्ट्रिय किताबखानाले माग गरेको विवरण उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ।

(२) प्रदेश सरकारले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको अभिलेख राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(३) प्रदेश वा स्थानीय तहले उपलब्ध गराएको विवरणको आधारमा राष्ट्रिय किताबखानाले प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशको अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवाका कर्मचारीको एकीकृत अभिलेख राख्नेछ।

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

१४०. <u>निजामती सेवा दिवस</u> : प्रत्येक वर्षको भदौ २२ गते निजामती सेवा दिवस मनाइनेछ।

१४१. <u>निजामती सेवा पुरस्कार</u> : (१) नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले प्रत्येक वर्ष निजामती सेवा दिवसको अवसरमा निजामती कर्मचारीलाई पुरस्कार प्रदान गर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने पुरस्कार तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१४२. <u>सुशासन तथा सदाचार इकाई</u> : (१) यस ऐनबमोजिम निजामती कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरण, व्यवहार, नैतिकता र आचार संहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि तोकिए बमोजिमको निकायमा सुशासन तथा सदाचार एकाई रहनेछ।

(२) उपदफा (१) को कार्यान्वयनका लागि जिल्लास्थित कार्यालय र सेवा प्रदायक निकायले समेत आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

(३) कर्मचारीको आचारसंहिता पालनाको विषयमा उपदफा (२) बमोजिमका निकायले मासिक रूपमा माथिल्लो निकायको एकाईमा प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको सुशासन तथा सदाचार एकाईको गठन, संरचना, काम कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुनेछ।

१४३. <u>विद्युतीय प्रणालीको प्रयोग</u> : (१) मन्त्रालयले कर्मचारीको नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका व्यक्तिगत तथा पेशागत विवरण, मानव संशाधन व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य, कार्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयको कार्यसम्पादनको लागि उपयुक्त विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय तथा निकायले यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम हुने कर्मचारी व्यवस्थापन, कार्यालय व्यवस्थापन र अन्य व्यवस्थापकीय कार्यको लागि तोकिएको मापदण्डको अधीनमा रही सूचना प्रविधिमा आधारित विद्युतीय प्रणाली सञ्चालन गर्न सक्नेछ।

१४४. <u>आचारसंहिता जारी गर्नसक्ने</u> : (१) नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्ले निजामती कर्मचारी र सेवा निवृत्त कर्मचारीको समेत अलग्गै आचारसंहिता जारी गर्न सक्नेछ। त्यस्तो आचारसंहिताको पालना गर्नु सबै निजामती कर्मचारी र सेवा निवृत्त कर्मचारीको समेत कर्तव्य हुनेछ।

(२) सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायले सेवा वा कार्यप्रकृतिको आधारमा मन्त्रालयगत वा निकायगत आचारसंहिता जारी गरी कार्यान्वयन गर्न सक्नेछ।

१४५. <u>कार्यालय समय सम्वन्धी व्यवस्था</u> : (१) निजामती कर्मचारीको कार्यालय समय नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती कर्मचारीलाई कार्यालय प्रमुखले कार्यालय समयदेखि बाहेकको जुनसुकै समयमा काममा लगाउन सक्नेछ।

(३) नेपाल सरकारले आवश्यक देखेमा निजामती कर्मचारीलाई कार्यालयमा भौतिकरूपमा उपस्थित नभई सूचना प्रविधिको माध्यमबाट काम गर्नसक्ने गरी आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ।

१४६. <u>संक्रमणकालिन व्यवस्थाः</u> दफा ५७ को उपदफा (१) को प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश कार्यान्वयन भएपछि कर्मचारीको संक्रमणकालिन व्यवस्थापन गर्ने प्रयोजनको लागि नेपाल सरकारले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने छ।

१४७. **<u>मार्गदर्शक हुनेः</u>** नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैङ्क, समिति वा सङ्घीय कानून बमोजिम स्थापित निकाय वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य सङ्गठित संस्थाहरूको हकमा यो ऐन तथा दफा ४ मा उल्लिखित सिद्धान्त मार्गदर्शक हुनेछ ।

१४८. **<u>नियम बनाउने अधिकार</u>** : (१) यस ऐनको कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारले देहायको विषयमा नियम बनाउन सक्नेछ :-

(क) सूचना प्रविधि समूहमा समूहीकृत हुने नेपाल विविध सेवाका पद सम्बन्धी विषय,

(ख) नियुक्ति, सरुवा र बढुवा सम्बन्धी विषय,

(ग) विद्युतीय माध्यमबाट बढुवाको दरखास्त पेश गर्ने विषय,

(घ) निजामती कर्मचारीको तहवृद्धि सम्बन्धी विषय,

(च) निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गरिने तालिम सम्बन्धी विषय,

(छ) निजामती कर्मचारीले पाउने विदा तथा वेतलवी विदा सम्बन्धी विषय,

(ज) कर्मचारीको गुनासो र सोको सुनुवाइ सम्बन्धी विषय,

(झ) निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मापन सम्बन्धी विषय,

(ट) तहगत निकायमा रहने तहगत कर्मचारीको दरवन्दी र कर्मचारी खटाउने विषय, र

(ठ) प्रदेश वा स्थानीय तहमा समायोजन भएका निजामती कर्मचारीको सङ्घीय निजामती सेवामा समायोजन मिलान सम्बन्धी विषय।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम बनाउँदा नेपाल सरकारले सङ्घीय निजामती सेवाका सबै सेवामा सामान्य रूपले लागु हुने वा बेग्ला बेग्लै सेवाका लागि पृथक रूपले लागु हुनेगरी बनाउन सक्नेछ।

१४९. **<u>निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्ने</u>** : यो ऐन तथा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमको कार्यान्वयन गर्न मन्त्रालयले आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधि वा मापदण्ड बनाउन सक्नेछ।

१५०. **<u>खारेजी र बचाउ</u>** : (१) निजामती सेवा ऐन, २०४९ खारेज गरिएको छ।

(२) निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।