स्थानीय राजपत्र

फिक्कल गाउँपालिकाद्वारा प्रकाशित

खण्डः ४ संख्याः २ मितिः २०७९।०४।२७

फिक्कल गाउँपालिकाको स्थानीय सेवा ऐन, २०७९

प्रस्तावनाःनेपालको संविधानको अनुसुची–८ मा उल्लिखित स्थानीय तहको एकल अधिकारको सूची बमोजिम संविधानको धारा २२६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी फिक्कल गाउँपालिकामा कार्यरत स्थानीय तहका कर्मचारीहरुको सेवा शर्त सम्बन्धमा व्यवस्थापन गर्न वाञ्छनिय भएकाले फिक्कल गाउँपालिकाको दोस्रो गाउँसभाको एघारौं अधिवेशनले यो ऐन बनाएको छ।

परिच्छेद –१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः** (१) यो ऐनको नाम "**फिक्कल गाउँपालिकाको**

स्थानीय सेवा ऐन, २०७९"रहेको छ।

(२) यो ऐन स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित भएको मिति देखि लागु हुनेछ।

२. **परिभाषाः** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनामा,

(क) "आर्थिक वर्ष" भन्नाले श्रावण १ गते बाट सुरु भई असार मसान्तमा समाप्त हुने अवधिलाई सम्झनु पर्दछ।

(ख) "ऐन"भन्नाले फिक्कल गाउँपालिकाको स्थानीय सेवा ऐन, २०७९ लाई सम्झनु पर्दछ।

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिकाको कार्यालय तथा मातहतको कर्मचारीलाई सम्झनु पर्दछ।

(घ) "कार्यालय" भन्नाले गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालयलाई सम्झनु पर्दछ।

(ङ) "कार्यपालिका" भन्नाले संविधानको धारा २१४ बमोजिमको फिक्कल गाउँपालिकालाई सम्झनुपर्दछ।

(च) "तोकिएको" वा "ताकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन बमोजिम बनेको नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका वा मापदण्डमा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्दछ।

(छ) "फिक्कल गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवा" भन्नाले दफा ५ बमोजिम गठित फिक्कल गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवालाई सम्झनु पर्दछ।

(ज) "गाउँ सभा" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिकाको गाउँसभालाई सम्झनु पर्दछ।

(झ) "गाउँपालिका" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिकालाई सम्झनु पर्दछ।

(ञ) "परिवार" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिका कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैँले पालनपोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहित धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्दछ। र सो शब्दले पुरुष र अविवाहित महिला कर्मचारीको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा विवाहित महिला कर्मचारीको हकमा निजको सासु, ससुरालाई समेत जनाउँदछ।

(ट) "अध्यक्ष" भन्नाले गाउँपालिकाको अध्यक्षलाई सम्झनु पर्दछ।

(ठ) "प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत" भन्नाले स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ८४ तथा यस ऐनको दफा १२ बमोजिमको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई सम्झनु पर्दछ।

(ड) "प्रहरी" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिका द्वारा नियुक्तनगर प्रहरीलाई सम्झनु पर्दछ।

(ढ) "भत्ता" भन्नाले गाउँपालिकाले समय समयमा तोकिदिएबमोजिमका भत्ता सम्झनु पर्दछ।

(ण) "मन्त्रालय" भन्नाले नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारका स्थानीय तहसँग सम्बन्धित मन्त्रालयलाई सम्झनु पर्दछ।

(त) "स्थायी पद"भन्नाले निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने फिक्कल गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवाको पद सम्झनु पर्दछ।

(थ) "करार सेवाको पद" भन्नाले निश्चित अवधि तोकिएको करार सेवा वा सेवा करारको पद सम्झनु पर्दछ।

(द) "सेवा" भन्नाले फिक्कल गाउँपालिकाको स्थानीय सेवा सम्झनु पर्दछ।

३. ऐनको व्याख्याः (१) कुनै अधिकारीले यस ऐनको कुनै दफा प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै व्यक्ति वा कर्मचारीलाई मर्का परेमा निजले गाउँ कार्यपालिका समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्बन्धमा गाउँ कार्यपालिकाले गरेको व्याख्या अन्तिम हुनेछ।

परिच्छेद–२

कर्मचारी सेवाको गठन तथा तह, स्तर र समूह विभाजन

४. कर्मचारी प्रशासन सञ्चालन र व्यवस्थापनःगाउँपालिकाको कर्मचारीको सेवाको गठन, सञ्चालन, सेवा शर्तहरु तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन र सञ्चालन प्रशासन सम्बन्धी कार्य गर्न तोकिएको शाखाले गर्नेछ।

५. कर्मचारी सेवाको गठनः (१) फिक्कल गाउँपालिकाले देहाय बमोजिम कर्मचारी सेवाहरुको गठन गर्नेछ।

(क) इन्जिनियरङ सेवा (ख) कृषि तथा पशुपंक्षी सेवा

(ग) न्याय सेवा (घ) प्रशासन सेवा

(ङ) शिक्षा सेवा (च) स्वास्थ्य सेवा

(छ) विविध सेवा (ज) नगर प्रहरी सेवा

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठित सेवाहरु अन्तर्गत रहने समूह तथा उपसमूहहरु देहाय बमोजिम रहनेछन्:

(क) इन्जिनियरिङ सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) सिभिल इन्जिनियरिङ समूह

(२) इलेक्ट्रिकल इन्जिनियरिङ समूह

(३) सर्भे समूह

(४) विल्डिङ्ग तथा आर्किटेक्ट समूह

(५) मेकानिकल समूह

(ख) कृषि सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) एग्रो एक्स्टेन्सन समूह

(२) एग्रो इकोनोमिकल, मार्केटिङ्ग एण्ड स्टाटिष्टिक्स समूह

(३) स्वायल साईन्स समूह

(४) भेटेनरी समूह

(५) लाइभस्टक, पोल्ट्री एण्ड डेरी डेभलमेण्ट समूह

(ग) न्याय सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) न्याय समूह

(२) कानुन समूह

(घ) प्रशासन सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) प्रशासन समूह

(२) लेखा समूह

(३) राजश्व समूह

(४) लेखापरिक्षण समूह

(ङ) शिक्षा सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) शिक्षा प्रशासन समूह

(२) विद्यालय निरीक्षण समूह

(च) स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत रहने समूहतथा उपसमूहहरु

(१) पब्लिक हेल्थ एडमिनिष्ट्रेशन समूह

(२) हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह

(३) पब्लिक हेल्थ नर्सिङ्ग/ कम्प्यूनिटी नसिङ्ग समूह

(४) प्याथोलोजी समूह

(५) रेडियोलोजी समूह

(छ) आयुर्वेद समूह

(ज) विविध सेवा अन्तर्गत रहने समूहहरु

(१) महिला विकास समूह

(२) सुचना प्रविधि समूह(कम्प्यूटर)

(३) वातावरण समूह

(३) यस दफा बमोजिम गठित सेवाका समूहतथा उपसमूहहरुमा रहने विभिन्न पदहरुको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(४) गाउँपालिकाले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सेवा समूह थपघट र हेरफेर गर्न सक्नेछ।

६. तह विभाजनः (१) गाउँपालिकाको स्थानीय सेवामा देहाय बमोजिमका स्तर र तहहरु रहनेछनः

अधिकृत स्तर	**सहायक स्तर**
दशौँ तह	पाचौँ तह
नवौँ तह	चौथो तह
आठौँ तह	पहिलो तह
सातौँतह	
छैठौँ तह	

(२) सहायक स्तर पहिलो तहमा देहाय बमोजिमका स्तरहरु

रहनेछन।

(क) प्रथम स्तर

(ख) द्वितीय स्तर

(ग) तृतीय स्तर

(घ) चतुर्थ स्तर

(ङ) पाचौँ स्तर

७. **सेवाका पदहरुः** गाउँपालिकाको स्थानीय सेवाका विभिन्न तहहमा विशेषज्ञ पद लगायत विभिन्न तहका प्राविधिक तथा प्रशासनिक पदहरु रहनेछन।

८. **कार्य विवरणः** (१) गाउँपालिकाले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको संरचनाको आधारमा प्रत्येक पदको कार्य विवरण बनाई लागु गर्नुपर्नेछ। त्यस्तो कार्य विवरणमा त्यस्तो पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यता समेत स्पष्ट रुपमा उल्लेख भएको हुनुपर्नेछ।

(२) कर्मचारीलाई कुनै पनि पदमा पदस्थापन गर्दा दिइने पत्रसँगै निजको कार्य विवरण र कार्य विवरण अनुसारको कामको मुल्याङ्कन गर्ने सुचाकाङ्क समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(३) कार्य विवरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद – ३

सगंठन संरचना र दरबन्दी सिर्जना

९. **गाउँपालिकामा रहने सङ्गठन संरचनाः** (१) गाउँपालिकामा कर्मचारी सेवाका लागि आवश्यक सङ्गठन संरचना रहने छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको संरचनाहरु गाउँसभा वा गाउँसभाले गाउँकार्यपालिकालाई अधिकार प्रत्यायोजन गरि पारित गरेपछि लागू हुनेछ।

(३) गाउँपालिकाले प्रत्येक तह, स्तर र समूह सहितको सङ्गठन संरचनामा रहने पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिएको कार्य विवरण उपलब्ध गराउनेछ।

१०. **स्थायी पद सृजना तथा दरबन्दी खारेजः** (१) गाउँपालिकामा रहने विभिन्न तहका दरबन्दीहरुको सृजना तथा खारेजी समय समयमा गरिने सङ्गठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण बमोजिम गाउँसभाबाट हुनेछ।

(२) कार्यपालिकाले उपदफा(१) बमोजिम दरबन्दीको सृजनाको लागि प्रस्ताव पेश गर्नु भन्दा अघि सो पद सृजना गर्नुपर्ने कारण, प्रस्तावित पदले गर्नुपर्ने कामको विवरण, मौजुदा दरबन्दीले थप गरेको कार्यबोझ सम्हाल्न सक्ने नसक्ने अवस्था, प्रस्तावित पदले संङ्गठनात्मक स्वरुपमा पार्ने प्रभाव स्पष्टगरी गाउँसभामा पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पेश गरिने विवरणमा थप दरबन्दी सृजना गर्दा गाउँपालिकालाई पर्ने आर्थिक दायित्व, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, कर्मचारी सञ्चय कोष समेत स्पष्ट गरिएको हुनु पर्नेछ।

(४) दरबन्दी सृजना गर्दा गाउँपालिका अन्तर्गत रहने महाशाखा/ शाखा/ उपशाखा/ इकाईहरु तथा पदको अनुपात विवरण गाउँपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ।

(५) दरबन्दी सिर्जना गर्दा संङ्गठन अनुरुप पदको अनुपात मिलाएर

मात्र सिर्जना गनु पर्नेछ।

(६) दरबन्दी सिर्जनाको लागि प्रत्येक पाँच वर्षमा एक पटक संङ्गठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनेछ।

(७) उपदफा(१) विपरित दरबन्दी सिर्जना गरी पूर्ति गरिएको पद स्वतः खारेज हुनेछ।

११. **करार सेवामा नियुक्तिः** (१) करार सेवामा काम लगाउँदा पाउने सुविधा तथा करार अवधि, गर्नुपर्ने कामको विवरण र अन्य कुरायस ऐन बमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा सुविधा सम्बन्धमा ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन बमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा श्रम ऐन र नियमावली तथा सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली बमोजिम हुनेछ।

(३) उपदफा(२) मा जुनसुकै लेखिएको भएता पनि यो ऐन जारी हुनु भन्दा अघि गाउँपालिकामा कार्यरत अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरुलाई समेतयस ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन बमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा श्रम ऐन र नियमावली तथा सामाजिका सुरक्षा ऐन र नियमावली बमोजिम खाईपाई आएको सेवा सुविधामा नघट्ने गरि सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।

(४) करार सेवामा नियुक्ति तथा अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१२. **प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा पहिले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतका रुपमा नेपाल

सरकारलेखटाएको वा संघ, प्रदेशबाट अन्य व्यवस्था भएकोमा बाहेक गाउँपालिकाको प्रशासकीय प्रमुखको रुपमा काम गर्न कार्यपालिकाले एक प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत तोक्नेछ।

परिच्छद – ४

पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

१३. कर्मचारी सेवाको पदपूर्तिः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवाको पद देहाय बमोजिमको पूर्तिका लागि प्रतिशत निर्धारण गरिनेछ।

स्तर/ तह	खुल्ला प्रतियोगिता	बढुवा	
		आन्तरिक प्रतियोगिता	ज्येष्ठता र कार्यसम्पादन तथा कार्यक्षमताको मुल्याङ्कन
सहायक स्तर पहिलो तह	१००%	—	—
सहायक स्तर पहिलो तहको द्वित्तीय देखि पाँचौस्तर	—	—	१००%
सहायक स्तर चौथो तह	५०%	२०%	२०%
सहायक स्तर पाँचौ तह	४०%	—	—
अधिकृत स्तर छैठौँ तह	५०%	—	५०%
अधिकृत स्तर सातौँ तह	—	२०%	८०%
अधिकृत स्तर आठौँ तह	—	२०%	८०%
अधिकृत स्तर नवौँ तह	२०%	२०%	७०%
अधिकृत स्तर दशौँ तह	—	३०%	७०%

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि रिक्त पदको पूर्ति देहायको अवस्थामा देहाय बमोजिम गरिनेछ।

(क) ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन तथा कार्यक्षमताको मुल्याङ्कद्वारा हुने बढुवाको लागि छुट्याईएको सबै वा केहि पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार नभई पदपूर्ति हुननसक्ने भएमा अर्को वर्ष ज्येष्ठतार कार्यसम्पादन तथा कार्यक्षमताको मुल्याङ्कन द्वारा बढुवा हुने पद सङ्ख्यामा थप गरी समावेश गरिनेछ। सो वर्ष पनि अघिल्लो वर्ष सञ्चित भई आएको पदमा सम्भाव्य उम्मेद्वार नभई पदपूर्ति हुन नसक्ने भएमा सोहि वर्ष त्यस्तो पद खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(ख) नेपाल सरकारबाट कर्मचारी समायोजनको लागि स्वीकृत सङ्गठन संरचनामासमान स्तरको माथिल्लो तह रिक्त भएमा बढुवाद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(ग) एक तह मुनिको पद नभएको सेवा समूह वा उपसमूहको पदमा रिक्त सबै पद खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(३) यस दफा बमोजिम पदपूर्तिको लागि पद सङ्ख्या निर्धारण गरी प्रदेश लोकसेवा आयोगले विज्ञापन गरि पदपूर्ति गर्नेछ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुदाका बखत रिक्त रहेका र यो ऐन प्रारम्भ भएपछि रिक्त हुने सहायक स्तर पहिलो तहका स्थायी पदहरु स्वतः खारेज हुनेछन्। सो पदबाट सम्पादन गरिने कार्य न्यूनतम् पारिश्रमिक तोकि व्यक्ति वा संस्थासँग करार गरी सेवा करार बाट सम्पादन गराउनु पर्नेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति हुने पदमा सहायक स्तर चौथौ तहको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेको सहायकस्तर पहिलो तहको प्रथमस्तर देखि पाचौँस्तरमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीबाट प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नुपर्नेछ।

(६) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैँतालिस प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानि देहाय बमोजिका उम्मेद्वार बीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रस्तिपर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ।

(क) महिला — ३८%

(ख) आदिवासी जनजाती — ३१%

(ग) दलित — २१%

(घ) अपाङ्ग — १०%

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि उपदफा (६) को खण्ड (ङ) बमोजिम निर्धारित प्रतिशतको पद कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गहरु बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारापूर्ति गरिनेछ।

(८) उपदफा (६) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशत भन्दा कम घाताङ्क (फ्राक्सन) आएमा त्यस्तो घाताङ्क (फ्राक्सन) जुन समूहको हकमा आएको हो सो भन्दा लगतै पछिको समूहमा सर्दै जानेछ।

(९) उपदफा (६) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था संघीय र प्रदेश कानुनमा अन्य व्यवस्था भए सोहि अनुसार हुनेछ।

(१०)उपदफा (६) बमोजिमको प्रतिशत पद सङ्ख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(११)यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदको लागि खास प्रकृतिको व्यक्तिले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी गाउँपालिकाले स्थानीय राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्नेछ।

(१२)गाउँपालिकाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१४. पदपूर्तिको माग गर्ने व्यवस्थाः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवाको कुनै स्थायी पद रिक्त भएमा त्यसको सूचना पद रिक्त भएको छ महिना भित्रमा प्रदेश लोकसेवा आयोगलाई दिनुपर्नेछ।

(२) पदपूर्ति माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र चालु आर्थिक वर्ष भित्रमा अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ।

१५. पदपूर्तिमा बन्देजः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवाका कुनैपनि पदको यस ऐनमा व्यवस्था भए देखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पूर्ति गरिने छैन।

(२) कार्यपालिकाबाट तलबी प्रतिवेदन पास गराउनु पर्नेछ। तलबी प्रतिवेदन पास नगराई तलब खुवाउनु हुँदैन।

(३) उपदफा (१) विपरित कर्मचारी नियुक्ति गरेमा नियुक्त गर्ने पदाधिकारीबाट र उपदफा (२) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पास नगरी तलब खुवाएको भएमा त्यसरी तलब खुवाउने पदाधिकारीबाट त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ। तर फाजिलमा परेको कर्मचारीलाई तलब खुवाउन र विशेष अवस्थामा पछि अनुमोदन हुने गरि तलब खुवाउन यो उपदफाले कुनै बाधा पुर्‍याएको मानिने छैन।

१६. **स्थायी पदपूर्तिः** (१) गाउँपालिकामा रिक्त रहेको पदको खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्यक्षमता मुल्याङ्कनको आधारमा बढुवाद्वारा स्थायी पूर्ति गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन लागु हुँदाका बखत प्रचलित कानुनले स्थायी नियुक्ति गर्न सकिने पदमा संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रक्रिया पुरा गरि अस्थायी, करार तथा ज्यालादारीमा अविच्छिन्न कार्यरत कर्मचारीलाई कार्यबोझ , आन्तरिक आय तथा क्षमता, आवश्यकता र विशिष्टताका आधारमा यो ऐन जारी हुनु एक वर्ष अगावै देखि कार्यरत कर्मचारीहरुलाई एक पटकको लागि सिमित प्रतियोगिताबाट स्थायी गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पदपूर्तिका लागि लिईने परिक्षा तथा अन्य कार्यविधि प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट हुनेछ।

(४) गाउँपालिकामा रिक्त रहेका पद दुई वर्ष भित्र स्थायी पूर्ति हुन नसकेमा सो पद स्वतः खारेज हुनेछ। तर उक्त दरबन्दीमा

करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा सो पद खारेज हुने छैन।

१७. विज्ञापन प्रकाशित गर्ने तरिकाः (१) दफा १६ बमोजिम पदपूर्तिका लागि विज्ञापन प्रकाशित गर्दा कम्तिमा पन्ध्र दिनको म्याद तोकी स्थानीय स्तरको दैनिक पत्रिका, गाउँपालिकाको वेवसाइट लगायतमा सुचना प्रकाशन गरि दरखास्त आह्वान गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सूचना प्रकाशन गर्दा उक्त सूचनामा देहायको कुराहरु स्पष्ट उल्लेख गरेको हुनुपर्नेछः-

(क) पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदको सङ्ख्या, सेवा र तह,

(ख) आवश्यक न्यूनतम योग्यता र अनुभव,

(ग) कामको प्रकृति तथा समय,

(घ) परीक्षाको किसिम र परीक्षा हुने मिति,

(ङ) उम्मेद्वारको नागरिकता र उमेरको हद,

(च) दरखास्त र दरखास्त फाराम पाईने स्थान,

(छ) दरखास्त दिने अन्तिम मिति र स्थान,

(ज) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि देखि गाउँपालिका सेवामा कार्यरत (अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी समेत) कर्मचारीहरुलाई दिइने ग्राह्यता,

(झ) स्थानीयलाई दिइने ग्राह्यता,

(ञ) पदपूर्तिसँग आवश्यक कुराहरु।

(३) विज्ञापन गरिने पदको लागि उम्मेद्वारको दरखास्त फाराम तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१८. **प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधिः**(१) गाउँपालिका रिक्त रहेको कुनै पनि पद प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नु पर्दा गाउँपालिकाले देहाय बमोजिम कुनै एक वा एकभन्दा बढी परीक्षा पद्धति अपनाई पदपूर्ति गर्न सक्नेछः–

(क) लिखित परीक्षा,

(ख) अन्तरवार्ता,

(ग) प्रयोगात्मक परीक्षा,

(घ) गाउँपालिकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा पदको प्रकृति र उत्तरदायित्वलाई दृष्टिगत गरी निर्धारण गरेका अन्य कुनै परीक्षा प्रणाली।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लिखित परिक्षा, अन्तरवार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्य परीक्षा प्रणालीको विषयवस्तु, भार, उत्तीर्णाङ्कर सिफारीसको अन्य प्रक्रिया एवं प्रणाली लोक सेवा आयोगको पद्धतिलाई आधारमानी निर्धारण गरिने छ।

१९. **नियुक्तिको लागि अयोग्यताः** (१) देहायको व्यक्ति गाउँपालिको सेवाको पदमा नियुक्त हुन सक्ने छैनः–

(क) अधिकृत स्तरको पदमा एक्काईस वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ख) सहायक स्तरको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएको,

(ग) पैँतीस वर्ष उमेर पूरा भैसकेको,

(घ) महिलाको हकमा चालिस वर्ष नाघेको तर, प्रहरी समूह तथा वारुणयन्त्रमा भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरीबाट नियुक्ति

गर्दा अड्तिस वर्ष ननाघेको र प्रविधिक सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा पैँतालिस वर्ष ननाघेका व्यक्तिहरुलाई नियुक्त गर्न सकिनेछ।

(ङ) नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संस्थाको वा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त भविष्यमा नोकरीका लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट वर्खास्त गरिएको,

(च) गैर नेपाली नागरिक,

(छ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको।

(२) गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत स्थायी कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) अनुसारको उमेरको हद लाग्ने छैन।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (ङ) र (च) बमोजिको स्वीकृत दरबन्दीको पदमा प्रतियोगिता मार्फत करार भएकालाई समेत लागू हुनेछ। कुनै विदेशी नागरिकलाई सेवा करारमा लिनु अघि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ।

२०. कर्मचारीको उमेरको निर्धारणः (१) कर्मचारी वा निवेदकको उमेर निर्धारण गर्दा निज सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र वा नागरिकताको उमेर मध्ये जुन अघि आउँछ त्यस उमेरलाई नै आधिकारिक उमेर मानिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रमाणपत्र नभएमा वा त्यस्तो प्रमाणपत्र वा नागरिकताको उमेर मध्ये जुन अघि आउँछ त्यस उमेरलाई नै आधिकारिक उमेर मानिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रमाणपत्र नभएमा वा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उमेर उल्लेख नभएकोमा निजको नागरिकता प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको उमेरलाई आधिकारिक उमेर मानिनेछ।

२१. **लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनः** लिखित परीक्षा समाप्त भएको सामान्यतया**एक** महिना भित्र नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

२२. **अन्तर्वार्ताः** (१) लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएको एक महिना भित्र अन्तवार्ता लिनु पर्नेछ।

(२) अन्तर्वार्ता समाप्त भएको सात दिन भित्र नतिजा प्रकाशित गर्नु पर्नेछ।

(३) अन्तर्वार्ताको फाराम तोकिए बमोजिमको हुनेछ।

२३. **योग्यताक्रम तथा सिफारिसः** नियुक्तिको सिफारिस योग्यताक्रम अनुसार हुनेछ।

२४. **निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्नेः** (१) दफा २३ बमोजिम सिफारिस गरिएको व्यक्तिले नेपाल मेडिकल काउन्सिलको स्वीकृत प्राप्त चिकित्सकबाट प्रमाणित भएको निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गरेपछि मात्र गाउँपालिकाबाट नियुक्ति दिइनेछ।

(२) निरोगिताको प्रमाणपत्रको नमुना तोकिए बमोजिम हुनेछ।

२५. **नियुक्ति दिने अधिकारीः** (१) नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको उम्मेद्वार मध्ये अधिकृत तह आठौँतह सम्मकालाईप्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले र नवौँ र दशौँ तहकालाई कार्यपालिकाले नियुक्ति दिनेछ।

(२) नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको उम्मेद्वारलाई सिफारिस भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र गाउँपालिकाले नियुक्ति दिने निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(४) उपदफा (२) बमोजिमको म्यदभित्र गाउँपालिका बाट निर्णय नभएमा सो म्याद नाघेको सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

२६. शपथ ग्रहण गर्नेः सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिम सपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

२७. कर्मचारीको पदस्थापनः (१) पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता तालिम र अनुभवको आधारमा गरिनेछ।

(२) कर्मचारीलाई तोकिएको शाखा प्रमुख वा अन्य पदमा पदस्थापन वा सरुवा गर्दा त्यस्तो पदमा रही गर्ने प्रशासकिय कार्य विवरणको अधिनमा रही पदस्थापना वा सरुवा गरिनेछ।

२८ . नियुक्तिः (१) रिक्त पदमा सिफारिस भएको व्यक्तिलाई यस ऐन बमोजिम नियुक्ति गर्ने अधिकारीले पदको कार्य विवरण सहित नियुक्ति पत्र दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सिफारिस भएको व्यक्तिले सिफारिस भएको सूचना प्रकाशित भएको मितिले सामान्यतः पन्ध्र दिनसम्म पनि बिना सूचना नियुक्ति पत्र लिननआएमा वा नियुक्ति पत्र लिई बिना सूचना सात दिनसम्म गाउँपालिकामाहाजिर हुन नआएमा त्यस्ता उम्मेद्वारको नाम

योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएको सुचना प्रकाशित गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएको उम्मेद्वारको सट्टा वैकल्पिक सूचिमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमानुसार नियुक्ति दिइनेछ।

(४) नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको पद जुनसुकै व्यहोराबाट एक वर्ष भित्र रिक्त हुन आएमा वैकल्पिक सूचिमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताअनुसार नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(५) गाउँपालिकामा रिक्त पद तत्कालै पूर्ति गर्नु पर्ने भएको तर स्थायी पदपूर्ति गर्न समयाभाव भएमा बैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमको आधारमा लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया अनुरुप करार नियुक्रि दिन सकिने छ।

२९. परीक्षणकालः (१) गाउँपालिकाको कुनैपनि स्थायी पदमा शुरु नियुक्ति दिँदा एक वर्षको परीक्षणकालमा राखी नियुक्ति दिइनेछ।

तर महिला कर्मचारीको हकमा परीक्षण कालको अवधि छ महिनाको मात्र हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जूनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि चार वर्ष भन्दा लामो समयदेखि गाउँ सेवामा कार्यरत कर्मचारी स्थायी भएमा परीक्षणकाल लागु हुने छैन।

(३) परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजलाई नियुक्ति गर्ने अधिकारीले परिक्षणकाल समाप्त हुनु अगावै प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरि सेवाबाट हटाउन सक्नेछ।

३०. न्यूनतम शैक्षिक योग्यताः गाउँपालिकाको कर्मचारी सेवाको पदमा काम

गर्ने कर्मचारिको लागि आवश्यक पर्ने न्यनूतम शैक्षिक योग्यता कार्यप्रकृति अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगले तोके बमोजिमको हुनेछ।

३१. **स्तर वृद्धि, तह मिलान तथा समायोजनः** (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारी समायोजन ऐन, २०७५ अनुसार स्तरवृद्धि नपाएका गाउँपालिकाका स्थायी कर्मचारीको हकमा यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत देहाय अनुसार स्थायी सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पूरा गरेका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि तथा तह मिलान गरी कर्मचारीहरुको व्यवस्थापन गरिने छः–

(क) सहायक स्तर पहिलो तह अन्तर्गत प्रथम स्तर देखि चतुर्थ स्तर सम्मका हाल बहाल रहेको तहमा चार वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीलाई माथिल्लो एक स्तर वृद्धि गरिनेछ।

(ख) सहायक स्तर तेश्रो तहमा सेवा अवधि चार वर्ष पूरा भएका, एसएलसी वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीलाई सहायकस्तर चौथो तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(ग) सहायक स्तर चौथो तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पुरा भई एसएलसी वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीलाई सहायकस्तर पाचौँ तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(घ) सहायकस्तर पाचौँ तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष र प्रवीणता प्रमाणपत्र तह वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका

कर्मचारीलाई अधिकृत स्तर छैठौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(ङ) अधिकृतस्तर छैठौं तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष पुरा भएका कर्मचारीलाई अधिकृतस्तर सातौँ तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(च) अधिकृतस्तर सातौँ तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष पुरा भएको कर्मचारीलाई अधिकृस्तर आठौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(छ) अधिकृतस्तर आठौं तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष र स्नातक वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीलाई अधिकृतस्तर नवौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(ज) अधिकृतस्तर नवौं तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष र स्नातक वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीलाई अधिकृतस्तर दशौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(ज) अधिकृतस्तर नवौं तहमा सेवा अवधि पाँच वर्ष र स्नातक वा सो सरहको शैक्षिक योग्यता भएका कर्मचारीलाई अधिकृतस्तर दशौं तहमा तह वृद्धि गरिनेछ।

(झ) समायोजन भई आएका, समायोजनको समयमा तोकिएको पाँच वर्ष अवधि नपुगी तह वृद्धि हुन नसकेका तर यो ऐन जारी भएको आर्थिक वर्षमा पाँच वर्ष अवधि पूरा हुने कर्मचारीलाई एक तह वृद्धि गरिनेछ।

(२) यो ऐन प्रारम्भ भएपछि यस दफा बमोजिमको बढुवाको प्रक्रिया अघि बढाउनु प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र बढुवा समितिको जिम्मेवारी हुनेछ।

(३) सेवा अवधिको गणना यस दफा बमोजिम बढुवाको लागि आवेदन माग गरि प्रकाशित सूचना बमोजिम दरखास्त पेश गर्ने अन्तिम दिन सम्मलाई मानिनेछ।

(४) यस दफा बमोजिम हुने स्तर वृद्धिका लागि आवेदन फारम भरी दर्ता गराउनका लागि ३५ दिनको म्याद दिई गाउँपालिकाको कार्यालयमा सूचना प्रकाशन गरिनेछ।

(५) यस दफा बमोजिम हुने स्तरवृद्धिका लागि आवेदन दस्तुर बढुवा समितिले तोकेबमोजिम हुनेछ।

(६) उपदफा (१) बमोजिमको योग्यता भएका स्थायी कर्मचारीहरुको स्तर वृद्धि गरि तह मिलान गर्दा हाल कार्यरत रहेको स्तर र तह स्वतः खारेज भई स्तरवृद्धि भएको स्तर र तह स्वतः सृजना हुनेछ।

(७) उपदफा (१) बमोजिम एक तह तथा स्तरवृद्धि गरि मिलान गर्ने कार्य कर्मचारी सेवाको पदहरुमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न गठित दफा ३३ बमोजिम को वढुवा समितिको सिफारिसमा कार्यपालिकाले गर्नेछ।

परिच्छेद –५

बढुवा सम्बन्धी

३२. बढुवा तथा स्तर वृद्धि समितिः कर्मचारी सेवाको पदहरुमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछः–

(क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत - अध्यक्ष

(ख) जिल्ला समन्वय समितिको अधिकृत - सदस्य

(ग) प्रशासन शाखाको शाखा अधिकृत - सदस्य सचिव

प्रशासन शाखाको अधिकृत स्वयम् वढुवा तथा स्तर वृद्धिको लागी सम्भाव्य उमेरवार भएको हकमा प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले तोकेको अधिकृत कर्मचारी सदस्य सचिव रहनेछ। साथै प्रदेश लोक सेवा आयोगको अधिकृत प्रतिनिधीलाई आमन्त्रित सदस्यको रुपमा बढुवा समितिले बोलाउन सक्नेछ।

३३. बढुवाः गाउँपालिकाको सेवा भित्रको पदमा कार्यरत स्थानीय तहका कर्मचारीहरुको प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा अन्य प्रचलित कानुनको विपरीत नहुने गरी बढुवा समितिको सिफारिसमा गाउँपालिकाद्वारा बढुवा गरिनेछ।

३४. बढुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेद्धवारः कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार हुनको लागि देहायको स्थायी सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछः–

(क) अधिकृत स्तरको पदको हकमा जुन पदको निमित्त उम्मेदवार हुने हो सो भन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तिमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ।

(ख) सहायक स्तर पाँचौ तहबाट अधिकृत स्तर छैठौं तहमा उम्मेदवार हुन एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ।

(ग) सहायक स्तर चौथौ तहबाट सहायक स्तर पाचौं तहमा उम्मेदवार हुन एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ।

(घ) सहायक स्तर पहिलो वा तेश्रो तहबाट सहायकस्तर चौथौ तहको पदमा उम्मेदवार हुन चार वर्ष सेवा अवधि पूरा भएको हुनु पर्नेछ।

३५. बढुवाको निमित्त शैक्षिक योग्यताः कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बढुवा गर्दा जुन पदको लागि उम्मेदवार हुने हो सो पदमा खुला प्रतियोगिताका लागि चाहिने न्युनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा कम्तिमा एक तह मुनिको शैक्षिक योग्यता भएको हुनु पर्नेछ। तर कम्तिमा १०वर्ष हालको पदमा कार्यरत रहेको र वढुवा हुने पदको न्यूनत्तम् योग्यता पुगेको स्थायी कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यता सुहाउँदो पदमा बढुवा हुन कुनै बाधा पर्ने छैन।

स्पष्टिकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्नै शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोग बाट अन्यथा तोकिएमा बाहेक अधिकृत स्तर दशौं तह वा सो भन्दा माथिलो पदका लागि स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको, अधिकृत स्तर नवौं तहको लागि स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको, अधिकृत स्तर छैठौं, सातौं र आठौं तहको पदमा बढुवा गर्दा कम्तिमा प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेकोर पाँचौं तहमा बढुवा गर्दा कम्तिमा एस.एल.सी वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको, चौंथो तहमा बढुवा गर्दा कम्तिमा

एस.एल.सी उत्तीर्णगरेको हुनु पर्नेछ।

३६. बढुवाको आधारः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारीको कार्यक्षमता मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिमको बढीमा एकसय अङ्क दिईने छः–

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत - ५० अङ्क

(ख) जेष्ठता बापत - ३५ अङ्क

(ग) शैक्षिक योग्यता बापत - १० अङ्क

घ) सेवाकालीन तालिम बापत (३० कार्य दिन भन्दा बढी) - ५ अङ्क

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) बमेजिम छुट्याइएको अङ्कलाई जेष्ठता वापत प्रतिवर्ष तीन अङ्कको दरले हाल बहाल रहेको तहमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गरिनेछ। यसरी अङ्क प्रदान गर्दा एक वर्ष भन्दा कम अवधिको लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क प्रदान गरिनेछ।असाधारण तथा बेतलबी बिदामा बसेको अवधिको अङ्क प्रदान गरिने छैन।

(३) शैक्षिक योग्यता र तालिम बापतको अङ्क प्रदान गर्दा लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरेको मापदण्ड अनुसार प्रदान गरिनेछ।

३७. ज्येष्ठता र कार्य सम्पादन तथा कार्यक्षमता मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाः गाउँपालिकाका कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन दफा ३६ बमोजिम हिसाब गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबैभन्दा पहिले बढुवा गरिनेछ। तर, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा समान अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीको हकमा जेष्ठताको आधारमा बढुवा गरिनेछ र त्यस्ता कर्मचारीको जेष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछः–

(क) हाल बहाल रहेको तहको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दाएक तह मुनिको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखित कुनैपनि आधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमा स्थायी नियुक्तिको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा तर तत्कालिन पदपुर्ति समितिबाट खुल्ला प्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताको एकै मितिमा सिफारिस भएको रहेछ भने खुल्ला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको जेष्ठता कायम गरिनेछ।

(घ) ज्येष्ठता निर्धारण सम्बन्धी कुनै द्विविधा भए कार्यपालिकाको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

३८. कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनः (१) गाउँपालिका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनका लागि प्रयोग गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट निर्धारण नभएसम्म गाउँपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ।

(२) गाउँपालिका अधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनका लागि मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तिमा एक तहमाथिको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ।

(३) गाउँपालिका सहायक स्तरका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन लागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकेको अधिकृत सुपरिवेक्षक हुनेछ।

(४) उपदफा (२) र (३) बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको लागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकेको सुपरिवेक्षक भन्दा एक तह माथिको अधिकृत पनुरावलोकनकर्ता हुनेछ।

(५) सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत संयोजकत्वको पुनरावलोकन समिति रहनेछ।

(६) यो दफा प्रारम्भ हुनु अघि भएको कार्यसम्पादन यसै दफा बमोजिम भएको मानिनेछ।

(७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको लागि अङ्क गणना गर्दा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने जति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्राप्ताङ्कको औसतबाट हिसाब गरिनेछ। तर, यो ऐन प्रारम्भ भइसकेपछि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पूरा हुन नसकेको अवस्थामा जति अवधि पूरा हुन नसकेको हो त्यति नै अवधि बराबर कटाई साविकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन लाई समावेश गरिनेछ।

(८) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कूल अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ।

(क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम - पच्चीस अङ्क

(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम - पन्ध्र अङ्क

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम - दश अङ्क

(९) एक आर्थिक वर्षलाई मूल्याङ्कन अवधि मानेर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिने छ। प्रत्येक कर्मचारीले आफनो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले सात दिन भित्र भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(१०)उपदफा (९) बमोजिमको अवधि भित्र आफ्नो कार्यसम्पादन फाराम पेश नगर्ने कर्मचारीको प्राप्ताङ्कबाट दुई अङ्क कट्टा गरिनेछ।

(११)गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरुको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन उपरको सुपरिवेक्षण प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ।

(१२)कुनै कर्मचारी काज, बिदा जस्ता कारणले अनुपस्थित रहेको अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा निज कर्मचारी उपस्थित रहेको अवधिमा गरेको काम कारबाहीलाई आधार मानी गर्नुपर्नेछ। तर विशेष, असाधरण वा वेतलवी बिदा बसेको कारणले अनुपस्थित भएकोमा सो अनुपस्थित अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अङ्क गणना गर्दा यसरी विशेष असाधारण वा बेतलवी बिदा बस्नु अघिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई आधार मानी त्यस्तो बिदा बसेको अवधिको अङ्क कट्टा गरी बाकी अङ्क मात्र त्यस वर्ष को कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत प्रदान गरिनेछ।

(१३)सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्ककन गोप्य रहेनेछ।

(१४)कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारम एक प्रति प्रदेश लोक आयोगको सचिवालयमा र एक प्रति कर्मचारी प्रशासन हेर्ने शाखामा रहनेछ।

(१५)गाउँपालिकामा अन्तिम मूल्याङ्कन हुन नसक्ने सरकारी तथा अन्य सेवाका अधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन संघ तथा प्रदेशबाट तोकिए अनुसार हुनेछ।

३९. बढुवाको लागि सुचनाः बढुवा सम्बन्धी कारवाही प्रारम्भ गर्नु अघि

प्रदेश लोक सेवा आयोगले गरेको व्यवस्था बमोजिम बढुवा हुने पद, सेवा, समूह, उपसमूह, पद सङ्ख्या र अन्य आवश्यक देखिएका कुराहरु उल्लेख गरी स्थानीय स्तरको पत्रिकामा सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गर्नुपर्नेछ।

४०. **बढुवाको लागि दरखास्तः** (१) दफा ३२ बमोजिमको बढुवा समितिबाट सूचना प्रकाशित भएपछि उक्त सुचनामा तोकिएको म्याद भित्र बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कर्मचारीले दरखास्त फाराम पेश गर्नुपर्नेछ। तोकिएको म्याद भित्र फाराम पेश नगरेमा बढुवामा समावेश हुने छैन।

(२) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कर्मचारीले पेश गर्नुपर्ने दरखास्त फारामको ढाँचा प्रदेश लोक सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ।

४१. **बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउनेः** देहायको अवधिभर कुनैपनि कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैनः–

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर।

४२. **बढुवाको सिफारिसः** दफा ३२ बमोजिमको बढुवा समितिले बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, शैक्षिक योग्यता, तालिम र जेष्ठता बापत प्राप्त गरेको अङ्कको आधारमा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई योग्यताक्रम अनुसार बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ।

४३. **बढुवा नामावली प्रकाशनः** बढुवा समितिको सचिवालयले बढुवाको लागि

सिफारिस गरेको कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रुपमा प्रकाशित गर्नेछ। नामावलीमा सबैभन्दा कम अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीको प्राप्ताङ्क समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ। बढुवाको नामावली प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफुले पाएको अङ्क हेर्न चाहेमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बाहेकको अन्य आधारहरुको अङ्क हेर्न दिनुपर्नेछ।

४४. **बढुवाको उजुरी र पुनरावेदनः** (१) दफा ४२ बमोजिम सिफारिस भएको बढुवा नामावलीको सूचीमा नपरेका कर्मचारीले सो बढुवाको निर्णयमा चित्त नवुझी उजुरी दिन चाहेमा बढुवा नामावली प्रकाशित भएको मितिले पैंतिस दिनभित्र प्रदेश लोक सेवा आयोग समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ। पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा सिफारिस नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा सोही अनुसारको सूचना बढुवा समितिलाई दिनुपर्नेछ। यस अनुसार सूचना प्राप्त भएको मितिले बढीमा पन्ध्र दिन भित्र बढुवा समितिको सचिवालयले सोही अनुसारको संशोधित नामावली प्रकाशित गर्नु पर्नेछ।

४५. **बढुवाको मिति र नियुक्तिः** (१) दफा ४३ बमोजिम बढुवा नामावली प्रकाशन भएपछि उक्त बढुवा सिफारिस माथि उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको छत्तिसौं दिनदेखि जेष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनुपर्नेछ।

(२) दफा ४४ को उपदफा (१) बमोजिम बढुवा सिफारिसमा उजुरी परेमा देहाय अनुसार जेष्ठता मिति कायम गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ।

(क) दफा ४३ बमोजिम प्रकाशित नामावली संशोधन भएमा संशोधित नामावली प्रकाशित भएको मिति देखि, र

(ख) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेको बढुवा सिफारिस कायम भएमा उपदफा (१) अनुसार हुनेछ।

४६. **सहायक स्तर पहिलो तहको कर्मचारीको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्थाः** सहायक स्तर पहिलो तहको पदमा सुरु नियुक्ति पाउने कर्मचारीको स्तरवृद्धि देहाय बमोजिम हुनेछः–

(क) पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी तर दश वर्ष भन्दा कम सेवाअवधि भएकालाई द्वित्तीयस्तर,

(ख) दश वर्ष वा सो भन्दा बढी तर पन्ध्र वर्ष भन्दा कम सेवा अवधि भएकालाई तृत्तियस्तर,

(ग) पन्ध्र वर्षवा सो भन्दा बढी तर बीस वर्ष भन्दा कम सेवाअवधि भएकालाई चतुर्थस्तर,

(घ) बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भएकालाई पाँचौस्तर।

४७. **बढुवा सम्बन्धी अन्य ब्यवस्थाः** प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोकेबमोजिम हुनेछ।

४८. **सरुवा तथा कामकाज गर्न खटाउने अधिकारः** (१) कर्मचारीलाई गाउँपालिका विभिन्न शाखा, वडा कार्यालय लगायतका क्षेत्रको अनुभव समेत दिलाउनका लागि सरुवा तथा कामकाज गर्न खटाउन सकिनेछ।

(२) सहायकस्तरका कर्मचारीहरुको सरुवा गर्ने तथा कामकाज गर्न खटाउने अधिकार प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई हुनेछ।

(३) अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरुको सरुवा तथा कामकाज गर्न खटाउने कार्य प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले अध्यक्षस्तरीय निर्णयका आधारमा गर्नेछ।

(४) नवौं र दशौं तहका कर्मचारीको सरुवा गर्ने तथा कामकाज गर्न खटाउने अधिकार कार्यपालिकाको निर्णयले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ।

४९. **काज सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले कुनै कर्मचारीलाई तालिम, गोष्ठी आदिमा काज खटाउन सक्नेछ।

(२) काज सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

५०. **जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुनेः** (१) कुनै पनि कर्मचारीलाई देहायको अवस्थामा बाहेक एक महिना भन्दा बढी अवधिसम्म पदीय जिम्मेवारी नदिइ राख्न सकिने छैनः–

(क) लामो बिदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

(ग) अन्यत्र काजमा खटाइएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्नुपर्ने भएमा,

(घ) तोकीएको जिम्मेवारी समयमा पूरा नगरेमा।

(२) उपयुक्त कारण बिना उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई कममा लगाउनुपर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

५१. **समयभित्रै कार्य सम्पन्न गर्नु पर्नेः** यो ऐन बमोजिम सम्पादन गर्नु पर्ने स्तरवृद्धि, तथा तहमिलान सम्बन्धी काम ऐन प्रारम्भ भए पश्चात लागु

गर्नुपर्नेछ।

५२. **कर्मचारीको सजायको अभिलेख राख्ने:** (१) प्रशासन शाखाले सम्पूर्ण कर्मचारीहको सजायको अभिलेख राख्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम राखिएको अभिलेख निमित्त प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत मुकरर गर्दा, शाखा प्रमुख वा कुनै प्रमुख पदमा पदस्थापन गर्दा वा जिम्मेवारी दिँदा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा, पुरस्कार वा विभूषण प्रदान गर्दा, अध्ययन वा तालिममा मनोनयन गर्दा, स्तरवृद्धि गर्दा र अन्य कुनै किसिमको अवसर प्रदान गर्दा आधार लिनुपर्नेछ।

५३. **वैयक्तिक विवरण राख्नुपर्ने:** कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण दुरुस्त राख्ने जिम्मेवारी प्रशासन शाखाको हुनेछ। आफ्नो व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने/ गराउने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ।

परिच्छेद – ५

बिदा

५४. **बिदाको किसिम:** (१) गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीले देहायका बिदा पाउनेछन्।

(क) सार्वजनिक बिदाः नेपाल राज्यभरिका सरकारी कार्यालय बिदा हुने भनी नेपाल सरकारले तोकेको बिदाको दिन, प्रदेश सरकारले सरकारी कार्यालय बिदा हुने भनी तोकेको बिदाको दिन र गाउँपालिकाले सरकारी कार्यालय बिदा हुने भनी तोकेको बिदाको दिन गाउँपालिकाको कार्यालय बन्द हुनेछ र कर्मचारीले सार्वजनिक बिदा पाउनेछन्।

(ख) भैपरी आउने बिदाः

(१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष छ दिन भैपरी आउने बिदा पाउनेछन्।

(२) भैपरी आउने बिदा सञ्चय गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन।

(३) भैपरी आउने बिदा आधा दिनका हिसाबले पनि लिन सकिनेछ।

(४) भैपरी आउने बिदामा बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(ग) पर्व बिदाः

(१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष छ दिन पर्व बिदा पाउनेछ।

(२) पर्व बिदा अर्को वर्षको लागि सञ्चित हुने छैन।

(३) यो बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

(घ) घर बिदाः

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

(२) बाह्रदिन वा सो भन्दा बढी घर बिदा, अध्ययन बिदा र असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीले सो अवधि भरको घर बिदा पाउने छैन।

स्पष्टिकरणः काम गरेको अवधि भन्नाले भैपरी आउने बिदा, सट्टा बिदा, विरामी बिदा, प्रसूति बिदा, किरिया बिदा र सार्वजनिक बिदाको दिनलाई समेत जनाउने छ।

(३) घर बिदा कर्मचारीको सेवा अवधिभर बढीमा एकसय असी दिनसम्म सञ्चित गरी राख्न सकिनेछ।

(४) स्थायी कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले गाउँपालीकाको सेवाबाट अवकाश भए तापनि निजको सञ्चित घरबिदा वापत निजले त्यसरी अवकाश पाउँदाको अवस्थामा खाईपाइ आएको तलबको हिसावले हुन आउने रकम एकमुष्ट पाउनेछ।

(५) घर बिदामा बस्ने कर्मचारीले निजसँग सम्पर्क राख्न सकिने गरी आफ्नो ठेगानाको जानकारी दिनु पर्नेछ। घर बिदामा बस्ने कर्मचारीलाई गाउँपालिकाको काममा खटाउन आवश्यक भएमा जुनसुकै बखत काममा बोलाउन सकिनेछ।

(६) यस उपदफा बमोजिम सञ्चित घरबिदाको सुविधा गणना गर्ने प्रयोजनको लागि तिस दिनको एकमहिना मानिनेछ।

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

(८) सञ्चित रहेको घर बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित घरबिदाको रकम निजको ईच्छाएको व्यक्तितले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(९) हिउँदे वा वर्षे बिदा लिन पाउने कर्मचारीलाई उक्त बिदा नपाउने गरी काममा खटाइएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई उक्त बिदा वापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाई आएको दरले हुन आउने रकम दिनु पर्नेछ।

(१०)कर्मचारीले वर्षको एक पटक मात्र कम्तीमा सात दिन घर बिदा लिई घर जाँदा र घर बिदा भुक्तानी गरि घरबाट कार्यालयमा आउँदा पैदलको बाटोलाई आठ कोशको निमित्त एक दिनको दरले हुने दिन तथा मोटर, रेल, हवाइजहाजको बाटोलाई जति दिन लाग्ने हो त्यति दिन बाटोको म्याद पाउनेछ।

(ङ) सट्टा बिदाः

(१) स्वास्थ्य, फोहरमैला, नगर प्रहरी, वारुणयन्त्र र अन्य अत्यावश्यकीय कामको लागि सार्वजनिक बिदाको दिनमा खटाईएका कर्मचारीलाई गाउँपालिकाले सट्टा बिदा दिन सक्नेछ।

(२) कुनै पनि कामका कर्मचारीले कुनै पनि बहानामा कार्यालयको कामलाई बाधा पुग्नेगरि बन्द हड्ताल, तालाबन्दी गर्न पाइने छैन।

(च) विरामी बिदाः

(१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन विरामी बिदा पाउने छ। कुनै कर्मचारी अशक्त विरामी भई सञ्चित बिरामी बिदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेश्की विरामी बिदा दिन सकिनेछ।

अशाधारण बिदा लिई बसेको अवधिको बिरामी बिदा पाउनेछैन।

(२) सात दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको बिरामी बिदा माग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाण पत्र पेश गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न सम्भव नहुने कुरा बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई लागेमा त्यस्तो प्रमाण पत्र पेश नगरे तापनि व्यहोरा जनाई विरामी बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले गाउँपालिकाको सेवाबाट अलग भए तापनि निजको सञ्चित विरामी बिदा बापत निजले त्यसरी अवकास हुँदाको अवस्थामा खाईपाई आएको तलबको हिसाबले हुन आउने रकम एकमुष्ठ पाउनेछ। निजको मृत्यु भएमा सो रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिलाई र इच्छाएको व्यक्ति पनि नभएमा नजिकको हकवालालाई दिइने छ।

(४) कुनै कर्मचारीलाई कुनै ठुलो वा कडा रोग लागि निजको सञ्चित विरामी बिदा र घर बिदा बाँकी नभएमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिसमा बढीमा साठी दिनसम्म थप बिरामी बिदा पेश्किका रुपमा दिन सकिनेछ। यस्तो विरामी बिदा लिने कर्मचारीको पछि पाक्ने घर बिदा र विरामी बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

(५) खण्ड (४) बमोजिम लिएका बिदाले नपुग भई थप बिदा लिनु परेमा अस्पताल वा नेपाल सरकारले तोकेको मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा स्थायी कर्मचारीलाई असाधारण बिदा दिइनेछ।

(६) विरामी बिदामा बस्ने कर्मचारीले पुरा तलब पाउनेछ।

(७) सञ्चित रहेको विरामी बिदाको रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित विरामी बिदाको रकम निजको हकदारले एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(छ) किरिया बिदाः

(१) कुनै कर्मचारीले कुल धर्म अनुसार बावु, आमा, पति, पत्नि र आफैँ किरिया बस्नु पर्ने बाजे बज्यै, छोरा छोरी वा सासु ससुराको मृत्युमा पन्ध्र दिन किरिया बिदा पाउनेछ र महिला कर्मचारीको पतिले किरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यति नै दिन किरिया बिदा दिइनेछ।

(२) खण्ड (१) बमोजिम बिदा लिने कर्मचारीले बिदा पछि कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिन भित्र व्यहोरा सहित मृत व्यक्तिको मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि पेश गर्नु पर्नेछ।

(३) किरिया बिदामा बसेका कर्मचारीले पूरा तलव भत्ता पाउनेछ।

(ज) प्रसूति बिदाः

(१) कुनै महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने भएमा सुत्केरीको अघि पछि गरी अन्ठानब्बे दिन प्रसूति बिदा पाउनेछ। तर प्रसूति बिदा सेवा अवधि भरमा दुई पटक भन्दा बढी दिइने छैन। प्रसूति बिदा वस्ने कर्मचारीले पूरा तलव पाउने छ। कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी प्रसूति भएमा पुरुष कर्मचारीले पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउने छ। प्रसूति स्याहार बिदा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलव पाउनेछ।

(२) खण्ड (१) बमोजिम प्रसूति बिदा लिएका महिला कर्मचारीले चिकित्सकको सिफारिसमा थप छ महिना सम्म वेतलवी प्रसूति बिदा लिन सक्नेछन्। तर खण्ड (१) र (२) बमोजिमको बिदा लगातार रुपमा लिनु पर्नेछ।

(३) खण्ड (२) बमोजिम वेतलवी बिदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिनेछ।

(४) खण्ड (१) बमोजिम प्रसूति बिदा वा प्रसूति स्याहार बिदामा बसेको कर्मचारीले प्रसूति स्याहार खर्च वापत पाँच हजार रुपयाँ पाउनेछ।

(झ) अध्ययन बिदाः

(१) गाउँपालिकाले मनोनयन गरेको विषयमा वा खुल्ला प्रतियोगितामा छानिई वा गाउँपालिकाले उपयोगि ठहराएको विषयमा अध्ययन गर्न जाने तथा गाउँपालिकाले उचित ठहराएमा वैदेशिक भ्रमणमा जाने कर्मचारीले अध्ययन बिदा पाउनेछ।

(२) अध्ययन बिदा सम्पूर्ण नोकरी अवधिमा तीन वर्ष सम्म दिन सकिनेछ।

(३) आवश्यक र उपयुक्त सम्झेमा गाउँपालिकाले थप दुई वर्ष सम्म अध्ययन बिदा थप गर्न सक्नेछ।

(४) तीन वर्षको स्थायी सेवा अवधि पूरा नगरी अध्ययन बिदा दिइने छैन।

(५) अस्थायी वा करार पदमा कार्यरत कर्मचारी स्थायी भएमा उक्त सेवा अवधिको पचहतर प्रतिशत सेवा अवधि अध्ययन बिदा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।

(६) अध्ययन, तालिम वा प्रशिक्षण बिदामा बस्ने कर्मचारीले अध्ययन समाप्ति पछि पाँच वर्षसम्म गाउँपालिकाको सेवा गर्नु पर्नेछ। सो बमोजिम सेवा नगरेमा निजले पाउने तलव फिर्ता गर्ने सेवा कवुलियत गर्नु पर्नेछ।

(ञ) असाधारण बिदा

(१) स्थायी कर्मचारीले सेवा अवधिभर कार्यपालिकाबाट स्वीकृत गराई तीन वर्ष सम्म असाधारण बिदा लिन सक्नेछ।

(२) असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीले तलव पाउने छैन।

(३) पाँच वर्षको स्थायी सेवा अवधि पूरा नगरी असाधारण बिदा दिइने छैन। तर दफा ५४ को उपदफा (च) को खण्ड (५) बमोजिमको बिदा लिन बाधा पर्ने छैन।

(४) कार्यालयले असाधारण बिदाको अभिलेख राख्नु पर्नेछ।

(२) कर्मचारीले जुन प्रयोजनका लागि विदा लिएको हो सो अनुसार नै गर्नुपर्ने प्रत्येक कर्मचारीको अनिवार्य कर्तव्य हुनेछ।

(ट) करार र ज्यालादारी कर्मचारीले पाउने विदाः यो दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करार र ज्यालादारीमा कार्यरत कर्मचारीले भैपरी आउने विदा, पर्व विदा, किरिया विदा, प्रसूति विदा र सञ्चित नहुने गरी वर्षमा बाह्र दिन विरामी विदा मात्र पाउनेछन्।

५५. बिदामा बस्दाको अवस्थामा पाउने तलव भत्ताः भैपरी आउने बिदा, घर बिदा, विरामी बिदा, किरिया बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा र अध्ययन बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ।

५६. बिदा नलिई गयल हुने कर्मचारी उपर कारवाही गर्न सकिनेः (१) यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै बिदा स्वीकृत नगराई कुनै कर्मचारी आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) को प्रावधानलाई उल्लङ्घन गर्ने कर्मचारीलाई गयल गरी सो वापत तलब भत्ता कट्टा गर्न सकिने छ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अपरझट काम परि बिदा स्वीकृत नहुँदै बिदा बस्नु परेमा मनासिव कारण सहित बिदाको निवेदन पेश गरेमा र सो स्वीकृत भएमा यो उपदफाको उल्लङ्घन गरेको मानिने छैन।

५७. बिदा सहुलियत मानिनेः बिदा अधिकार को कुरा नभई सहुलियत मात्र हो।

५८. बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीः देहायको कर्मचारीको बिदा देहायको

अधिकारीले स्वीकृत गर्न सक्नेछः–

(क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको –अध्यक्ष

(ख) शाखा प्रमुख र अधिकृत स्तरका कर्मचारीको
– प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ग) अन्य शाखामा कार्यरत कर्मचारीको हकमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई जानकारी गराईपाँच दिनसम्मकोबिदा
- सम्बन्धित शाखा प्रमुख

(घ) वडा सचिवको -वडा अध्यक्षको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ङ) वडाका अन्य कर्मचारीको -वडा सचिव

(च) वडा सचिव र स्वास्थ्य संयोजकको वडा अध्यक्ष

(छ) आयोजना वा परियोजना प्रमुखको -प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ज) आयोजना वा परियोजना कार्यरत अन्य कर्मचारीको -आयोजना प्रमुख

(झ) अध्ययन र असाधारण बिदा गाउँपालिकाको निर्णयले -प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

५९. **बिदा माग गर्ने कार्यविधिः** (१) यस ऐन बमोजिमको कुनै बिदा माग गर्ने कर्मचारीले बिदा बस्नु परेको कारण र बिदाको अवधि खोलि आफ्नो कार्यालयमा रहेको इलाका छोडि अन्यत्र जानुपर्ने भएमा सो समेत खुलाई निवेदन पेश गर्नुपर्छ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै लेखिएको भएता पनि भैपरी आउने र पर्व बिदाको हकमा बिदा स्वीकृत अधिकारीले मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि यस्तो बिदाको स्वीकृत दिन सक्नेछ।

(३) अध्ययन बिदाको लागि दरखास्त दिँदा अध्ययन गर्न खोजेको विषय, अध्ययन गर्ने मुलुक, शिक्षण संस्था सम्बन्धित अन्य कुनै कुरा भए सो समेत सबै खुलाउनु पर्नेछ।

(४) देहायको कुरामा बिदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा निम्न आधारमा बिदा माग गरेको मिति भन्दा अगाडी देखि बसेको बिदा समर्थन गर्ने गरी निजको बिदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ।

(क) पुर्व स्वीकृत लिन सम्भव नहुने अवस्था परेको भएमा,

(ख) पूर्व स्वीकृत लिनको निमित यथासक्य प्रयत्न गर्दा पनि पुर्व स्वीकृति लिन नसकेको भएमा।

६०. इलाका छोड्न पर्दा सुचना गर्नुपर्नेः कुनै किसिमको बिदा लिई बसेको कर्मचारी सो बिदाको अवधिमा कुनै काम विशेषले आफ्नो घर वा कार्यालय रहेको इलाका छाडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमा र बिदा लिँदा त्यसरी इलाका छोड्ने कुरा नखुलाएको भए त्यसरी जानु परेको कारण र सम्भव भएमा त्यसरी जाने ठाउँको ठेगाना र सम्पर्क नम्बर समेत लेखि सकभर त्यस्तो ठाउँका लागि प्रस्थान गर्नुअघि त्यसको अग्रिम सूचना गर्न नसकेमा प्रस्थान गरेपछि सकभर छिटो सो कुरा आफ्नो कार्यालयमा सूचित गर्नुपर्छ।

६१. बिदा भुक्तान नहुँदै हाजिर हुन सकिनेः (१) कुनै कर्मचारीले स्वीकृत गराएको बिदा स्वीकृत भएको अवधि भुक्तान नहुँदै कार्यालयमा हाजिर हुन चाहेमा निजलाई हाजिर गराई काम लगाउनुपर्छ।

(२) घर बिदा लिई बसेको कर्मचारीलाई निजको बिदा भुक्तान नहुँदै काममा फिर्ता बोलाउनु पर्ने विशेष अवस्था परेमा बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो बिदा भुक्तान नहुँदै जुनसुकै वखत पनि फिर्ता बोलाउन सक्नेछ र त्यसरी फिर्ता बोलाइएको खण्डमा काममा हाजिर

हुन आउनु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

६२. **बिदाको अभिलेखः** सबै कर्मचारीको बिदाको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी कर्मचारी प्रशासन हेर्ने शाखाको हुनेछ।

६३. **कार्यालय समयः** गाउँपालिकाको कार्यालय समय नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद—७

कर्मचारीको पदाधिकार

६४. **कर्मचारीको पदाधिकारः** (१) गाउँपालिकाको तोकिएको स्थायी पदमा एक जना भन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।

(२) कुनैपनि व्यक्तिलाई एक भन्दा बढी पदमा स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।

(३) कुनैपनि कर्मचारीको पदाधिकार रहेको स्थायी पदमा अर्को व्यक्तिलाई स्थायी नियुक्ति गरिने छैन।

(४) यो ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति गरिएका कर्मचारीको सो पदमा पदाधिकार रहनेछ र त्यस अघि कुनै पदमा निजको पदाधिकार रहेको भए सो समाप्त हुनेछ।

६५. **पदाधिकार कायम रहनेः** यस ऐन बमोजिम कुनैपनि कर्मचारीको पदाधिकार स्थगन वा खारेज नभएमा देहायको अवस्था सम्म कायम रहने छ।

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहदा सम्म;

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाउने म्याद सम्म;

(ग) बिदा बसेको बखत;

(घ) निलम्बनमा रहेको बखत;

(ङ) गाउँपालिकाले माथिल्लो जिम्मेवारीमा खटाएको सघं र प्रदेश मन्त्रालयले अन्य काममा खटाएको वा अन्य पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको वखत।

६६. पदाधिकार स्थगन वा खारेजः (१) गाउँपालिकाको स्वीकृत दरबन्दीमा रहेको कर्मचारी अस्थायी रुपमा कुनै अन्य पदमा सरुवा भएमा वा अन्यत्र कामकाज गर्न खटाईएमा निजको साविकको पदाधिकार स्थगन हुनेछ।

(२) उपदफा(१) बमोजिम स्थगन भएको पदमा पदाधिकार भएको व्यक्ति एक वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि सम्म फर्की हाजिर नहुने अवस्था भएमा हाजिर नभएसम्मका लागि विशेष पद सृजना गरी अन्य कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(३) कुनै कर्मचारी कुनै कारण बस गाउँपालिकाको सेवाबाट अवकाश भएमा वा हटाईएमा वर्खास्त भएमा वा पद सहितको दरबन्दी खारेज गरिएमा यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार स्वतः खारेज हुनेछ।

६७. कायम मुकायमः (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत बाहेक गाउँपालिकाको कुनैपनि पदकमा कायम मुकायम मुकरर गरिने छैन। तर शाखा प्रमुख बिदामा बसे वा कानुनी कार्वाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समान स्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक तह मुनिको कर्मचारीलाई तोक्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनैपनि कर्मचारीलाई कायम मुकायम

मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहँदा खाईपाई आएको तलब भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

६८. **कायम मुकायम र निमित्त भई काम गर्दाको उत्तरदायित्वः** कायम मुकायम वा निमित्त भई गरेको सम्पुर्ण काम कारवाहीको उत्तरदायित्व कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्ने कर्मचारीको हुनेछ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "निमित्त" भन्नाले "विभागीय प्रमुख र शाखा प्रमुख कुनै कारणले थोरै अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा निजको तर्फबाट जेष्ठत म्कर्मचारीले निजले गर्ने कार्य गर्नुलाई जनाउनेछ।

६९. **काम गरेको तलब भत्ता पाउनेः** कुनै पदमा कायम मुकायम भई प्रन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि निमित्त भई काम गरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदमा निमित्त वा कायम मुकायम मुकरर भएको छ साही पदको तलब भत्ता काम गरेको मिति देखि पाउनेछ।

तर कायम मुकायम निमित्त भई काम गर्दा पाइने तलब भत्ता एकतह माथीको तलब भन्दा बढी हुने छैन।

परिच्छेद—८

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा

७०. **सेवाको सुरक्षाः** (१) देहायको कर्मचारी बाहेक अन्य कुनै कर्मचारीलाई सफाईको मनासिव माफिककोमौका नदिई गाउँपालिकाको सेवाबाट हटाईने वा बर्खास्त गरिने छैनः—

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको;

(ख) कुनै कारणवस भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको;

(ग) अस्थायी, ज्यालादारी, म्यादी म्याद तोकिएको करार सेवाको पदमा बहाल रहेकोमा सो म्याद सकिएपछि।

७१. कर्मचारीको बचाउः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनैपनि कामको सम्बन्धमा ऐन बमोजिमको रित नपुऱ्याई मुद्धा चल्न सक्ने छैन।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्धा चलाउनको लागि फौजदारी अभियोगको हकमा गाउँपालिका अध्यक्ष र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई जानकारी दिएको हुनुपर्नेछ र देवानी मुद्धाको हकमा देहाय बमोजिम हुनु पर्नेछः—

(क) मुद्धा चलाउनु पर्ने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तो वारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सुचना प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाएको वा हुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाएको र त्यसको एका प्रति गाउँपालिकामा पेश भएको दुई महिना नाघेको;

(ख) मुद्धा चलाउने कारण भएको आठ महिना भित्र मुद्धा दायर गरीसकेको।

(३) गाउँपालिकाको कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि गाउँपालिकाको पुर्व स्वीकृत नलिई निज उपर देवानी मुद्धा चल्न सक्ने छैन।

(४) उपदफा (३) बमोजिम मुद्धा चलाउन गाउँपालिकाको निर्णयले

स्वीकृत दिएमा निजको प्रतिरक्षा समेत गाउँपालिकाले गर्नेछ।

७२. **सेवा सर्तको सुरक्षाः** गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब भत्ता उपदान; निवृत्तिभरण;अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका सर्तहरुमा निजको स्वीकृत वेगर निजलाई प्रतिकुल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन। पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई सेवाका सर्तहरुमा कुनै प्रकारले प्रतिकुल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मन्जुर गरेको लिखित स्वीकृत नभई त्यस्तो अवस्था निजको हकमा लागू हुने छैन।

परिच्छेद —९

तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा

७३. **तलब स्केलः** (१) गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केल नेपाल सरकारको समान तहको निजामती कर्मचारीले पाउने तलब भन्दा कम हुने छैन। गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई समय समयमा गाउँसभाले प्रोत्साहनभत्ता तथा अन्य सुविधा उपलब्ध गराउन सक्नेछ। प्रोत्साहन भत्ता सम्बन्धि अन्य आय व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ।

(२) उपदफा (१) बाहेक गाउँपालिकाको दरबन्दीमा नियुक्त कर्मचारीको तलब स्केल गाउँसभाले तोक्न सक्नेछ।

७४. **काम गरेका मितिदेखि तलब भत्ता पाउनेः** (१) गाउँपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीले गाउँपालिकामा हाजिर भई काम गरेको मितिदेखि तलब भत्ता पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब

स्केलमा आवश्यकता अनुसार प्रदेश सरकारले समय समयमा परिर्वतन गर्न सक्नेछ।

(३) कुनै कर्मचारीले गाउँपालिकामा काम गरी पकाएको तलब भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवा मुक्त भएपनि पाउनेछ। गाउँपालिकाले निजसँग कुनै रकम असूल उपर गर्नुपर्ने भएमा निजले पाउने तलब भत्ताको रकमबाट वा अरु श्रोतबाट सो बाँकी रकम असूल उपर गर्न सक्नेछ।

(४) सामान्यतः प्रत्येक महिनाको तलब भत्ता सो महिना समाप्त भएपछि भुक्तानी दिईनेछ।

(५) कर्मचारिको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा संघीय निजामती सेवाको समान तहको पदको भन्दा घटी हुने छैन।

(६) कुनै कर्मचारीले पाउने तलब भत्ता सो कर्मचारी काम गरिरहेको वा बिदामा बसेको बखत रोकिने छैन।

७५. बार्षिक तलब वृद्धीः (१) सुरु नियुक्ति हुने स्थायी कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भई काम गरेको सेवा अवधि एक वर्ष पुरा भएपछि र बढुवा हुने कर्मचारीले बढुवाको अन्तिम नामावली प्रकाशित भएको मितिले एक वर्ष पुरा भएपछि सुरु तलब स्केलको एक दिनको तलब बराबरको रकम तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउने छ।

(२) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएमा सो रोक्का भएको अवधि समाप्त भएपछि त्यसरी तलब रोक्का भएको अवधि कटाई बाँकी अवधिको हिसाब गरी वृद्धि पाउनेछ।

७६. अतिरिक्त भत्ता सञ्चार खर्चः कार्यापालिकाले निर्णय गरी अतिरिक्त समय काम गरेको कर्मचारीलाई अतिरिक्त भत्ता तथा तथा सञ्चार सुविधा वापत थप रकम दिन सक्नेछ। अन्य व्यवस्था तोकिएको बमोजिम

हुनेछ।

७७. कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषः (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यपरिणाम र प्राप्त नतिजाको आधारमा प्रोत्साहन गर्न कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

७८. निलम्बन भएमा पाउने तलब भत्ताः कुनै कर्मचारीको निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलब भत्ताको आधा पाउनेछ। तर लागेको अभियोग प्रमाणित नभई निजले सफाई पाएमा निलम्ब रहेको अवधिमा आधा तलब भत्ता पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पुरै तलब भत्ता (तलब वृद्धि हुने भएमा सो समेत)पाउनेछ। कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकि तलब भत्ता पाउने छैन।

७९. कर्मचारी सञ्चय कोषमा रकम जम्मा गरिदिनेः स्थायी कर्मचारीहरुको मासिक तलबबाट दशप्रतिशतका दरले रकम कट्टा गरि सो रकममा गाउँपालिकाले शतप्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

८०. चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधाः (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाएको चाडपर्वको लागि खाईपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष आफुले रोजेको चाडमा चाडपर्व खर्चको रुपमा पाउनेछ। यस्तो रकम कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा एकपटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ।

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

(३) कर्मचारीले पाउने अशक्त वृत्ति, अङ्गभङ्ग भए बापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी थप व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

८१. उपचार खर्चः (१) स्थायी कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा अधिकृत भए बाह्र महिना बराबरको र सहायक स्तर भए अठार महिना बराबरको खाइपाई आएको रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछ।

(२) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधि उपचार खर्च दिंदा यस ऐनमा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरेवापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम उपलब्ध गराइनेछ।

(३) बीस देखि पच्चीस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले उपदान पाउने गरी सेवाबाट अलग भएमा उपचार खर्च बापतको रकममा बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ठ लिन पाउने छ।

(४) उपचार खर्च सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ। यसरी नतोकिए सम्म प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

८२. शैक्षिक तथा सन्तती वृत्तिः (१)कुनै कर्मचारीको सेवामा बहाल छँदै मृत्यु भएमा वा काम गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो मृतक वा अशक्त कर्मचारीको बढीमा दुई सन्ततीलाई अठार वर्ष उमेर नपुगुन्जेल जनही मासिक एक हजार रूपैयाँको दरले शैक्षिक वृत्ति दिईनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मृत्यु भएको कर्मचारीको बढीमा दुई सन्ततिलाई अठार वर्ष उमेर नपुगुन्जेल मृतक कर्मचारी बहाल रहेको पदको शुरु तलब स्केलको देहाय बमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति वृत्ति दिइने छ :-

(१) अधिकृत स्तर - दश प्रतिशत

(२) सहायक स्तर - बाह्र प्रतिशत

(३) सहायक स्तर पहिलो तहको प्रथम स्तर देखि पाँचौ स्तर सम्म - पन्ध्र प्रतिशत

स्पष्टीकरण :- यस दफाको प्रयोजनको लागि "सन्तती" भन्नाले कर्मचारीको छोरा, छोरी तथा धर्मपुत्र, धर्मपुत्रीलाईसम्झनु पर्छ।

८३. बढुवा हुँदा पाउने तलबः (१) बढुवा हुँदा कर्मचारीले बढुवा भएको पदको सुरु तलब स्केल बमोजिमको तलब पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तलब प्रदान गर्दा हालको पदमा पाउने तलब स्केल भन्दा साविकको पदमा खाइपाई आएको तलब बढी भएमा यसरी बढी भएको रकम बराबर ग्रेड थप गरी रकम मिलान गरिनेछ।

८४. प्रोत्साहन पुरस्कारः (१) गाउँपालिकामा कामगर्ने कुनै कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले प्रोत्साहन पुरस्कार प्रदान गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदान गरिने प्रोत्साहन पुरस्कार देहाय बमोजिम हुन सक्नेछः—

(क) बढीमा तीन ग्रेड सम्म थप,

(ख) बढीमा आधा महिनासम्मको खाइपाई आएको तलब बराबरको नगद पुरस्कार,

(ग) खण्ड (क) र (ख) दुबै।

(३) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई प्रोत्साहन पुरस्कार प्रदान गर्दा देहायको आधारमा मुल्याङ्कन गरी प्रदान गरिनेछ।

(क) कर्मचारीले बिगत तीन वर्ष अवधिमा लगातार कार्य

सम्पादन मुल्याङ्कनमा अति उत्तम अङ्क प्राप्त गरेको हुनुपर्ने,

(ख) बिगत तीन वर्षको अवधिमा उक्त कर्मचारीले प्रोत्साहन पुरस्कार प्राप्त नगरेको हुनु पर्ने,

(ग) गाउँपालिकाको गौरव, प्रतिष्ठा बढाउन विशेष योगदान पुऱ्याउने कार्य गरेको हुनु पर्ने।

(४) प्रोत्साहन पुरस्कारको लागि वर्षको एकपटक मात्र कारवाही चलाउनु पर्नेछ।

(५) प्रोत्साहन पुरस्कार प्रदान गर्दा उक्त पुरस्कार प्राप्त गर्ने कर्मचारीको गत तिन वर्षको कार्य सम्पादन स्तर मुल्याङ्कन गरी प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको सिफारिसमा अध्यक्षबाट प्रदान गरिनेछ।

८५. **दैनिक भ्रमण भत्ता सम्बन्धी व्यवस्थाः** कार्यालयको कामको शिलशिलामा पालिका क्षेत्र वा बाहिर काममा खटिने कर्मचारीले संघीय कानुन अनुसारका दरले दैनिक भ्रमण भत्ता पाउनेछ।

८६. **अन्य सुविधा दिनमा प्रतिबन्धः** यस ऐनमा तोकिएको भन्दा बढि सुविधा उपलब्ध गराईने छैन।

८७. **थप औषधि उपचारको सुविधाः** गाउँपालिकाको कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गई कुनै कर्मचारीलाई उपचार गर्नुपर्ने भएमा वा नेपाल भित्र उपचार हुन नसक्ने भनि प्रदेश सरकारबाट गठित मेडिकल बोर्डबाट सिफारिस भै आएमा तोकिएको उपचार खर्चको अतिरिक्त निजले विदेश गई उपचार गराउँदा लागेको खर्च बराबर सम्मको रकम कार्यपालिकाले निर्णय गरेबमोजिम आर्थिक सहायता स्वरुप प्रदान गर्न सक्नेछ।

८८. **बीमाः** गाउँपालीकाले गाउँ कार्यपालिका मातहत कार्यरत प्रत्येक

कर्मचारीको पाँच लाख बराबरको दुर्घटना बीमा गराउन सक्नेछ।

८९. कर्मचारी कल्याण कोषः (१) गाउँपालिकाले आफ्नो आन्तरिक स्रोत, सामर्थ्य र क्षमताले भ्याएसम्म कर्मचारीहरुका लागि सेवा सुबिधा उपलब्ध गराउन एक कर्मचारी कल्याण कोष स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने कर्मचारी कल्याण कोषको सञ्चालन र व्यवस्थापन कानून बमोजिम हुनेछ।

(९०) निवृत्तिभरण कोषः निवृत्तिभरण कोष र सो सम्बन्धी अन्य व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद — १०

तालिम र अध्यन सम्बन्धि व्यवस्था

९१. अध्यन वा तालिमः (१) गाउँपालिकाको उद्देश्य पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीलाई गाउँपालिका आफैंले खर्चेर वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा अन्य संस्थाबाट प्राप्त छात्रवृत्तिमा स्वदेश वा विदेशमा अध्ययन वा तालिममा मनोनयन गरी पठाउन सकिनेछ। यसरी छात्रवृत्तिमा मनोनयन गर्दा निम्न आधारहरु अपनाउनु पर्नेछः—

(क) कार्यसम्पादन मुल्याङ्कन स्तर,

(ख) शैक्षिक योग्यता र जेष्ठता,

(ग) अध्ययन वा तालिमको विषय,

(घ) यस भन्दा अगाडी तालिम प्राप्त नगरेको।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अध्ययन वा तालिममा जाने कर्मचारीले गाउँपालिका भित्र गाउँपालिकाले खटाएको ठाउँमा रही अनिवार्य

रुपमा सेवा गर्नु पर्नेछ। यसरी सेवा गर्ने कबुलियतनामा निजले अध्ययन वा तालिमका लागि जानु पहिले नै पेश गर्नुपर्नेछ।

(क) तीन महिना सम्मको लागि एक वर्ष,

(ख) तीन महिना भन्दा बढी एक वर्ष सम्मको लागि तीन वर्ष,

(ग) एक वर्ष भन्दा बढी दुई वर्ष सम्मका लागि चार वर्ष,

(घ) दुई वर्ष भन्दा बढी तीन वर्ष सम्मका लागि पाँच वर्ष।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको सेवा गर्नु पर्ने अवधि पुरा नगर्ने कर्मचारीबाट अध्ययन वा तालिम अवधि भरमा गाउँपालिकाले व्यहोरेको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा बापतको जम्मा रकम अध्ययन बिदामा जाने कर्मचारी बाट असुलउपर गरिनेछ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम गाउँपालिकाको खर्चमा स्वदेशमा वा विदेशमा अध्ययन वा तालिममा पठाउँदा दिइने भत्ताको दर तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(५) गाउँपालिकाबाट मनोनयन भई गएका कर्मचारीले अध्ययन वा तालिम पुरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा उपदफा (२) बमोजिम गर्नुपर्ने सेवा अवधि पुरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण अवधिभर निजले पाएको तलब भत्ता छात्रवृत्ति रकम तथा कबुलियतनामामा उल्लेख भएका अन्य रकमहरु समेत तोकिएको अवधिभित्र नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ।

(६) यस दफा बमोजिम अध्ययन गर्न गएका कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पुरा गरेपछि सेवा गर्ने नआएमा वा सेवा अवधि पुरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गरिने छैन।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अनिवार्य अवकास भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ९१ को उपदफा (२) बमोजिमको सेवा अवधि पुरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुलउपर गरिने छैन।

परिच्छेद—११

अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था

९२. अनिवार्य अवकाशः (१) देहायको अवस्थामा गाउँपालिकाले कुनैपनि कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाश दिन सक्नेछः—

(क) निजको उमेर साठी वर्ष पुरा भएमा,

(ख) निजलाई निको नहुने शारिरीक वा मानसिक रोग लागि कार्य गर्न असमर्थ छ भन्ने कुरा स्वीकृति प्राप्त मेडिकल बोर्डको सिफारिस प्राप्त भएमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सकिनेछ। तर, यसरी उमेर थप गर्दा उमेर ६० वर्ष भन्दा बढी हुनेगरी थप गरिने छैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि संघीय सरकार र प्रदेश सरकारले अनिवार्य अवकाशको लागि नयाँ उमेरहद कायम गरेमा सोहि अनुसार हुनेछ।

(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्ष बाट हुन आएको उमेर वा नागरिकता प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल)मा

लेखिदिएको जन्ममिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेर मध्ये जुन उमेर बाट निज पहिले अवकास हुन्छ, सोही आधारमा गणना गरिनेछ।

(४) यस ऐनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि एउटै पदमा निरन्तर पन्ध्रवर्षसम्म बहाल रहेको कर्मचारी अनिवार्य अवकास हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा बढुवा गरी अवकास दिईनेछ।

(५) यस ऐनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि एउटै पदमा निरन्तर पन्ध्र वर्षसम्म बहाल रहेको कर्मचारी स्वैच्छिक अवकास लिन चाहेर निवेदन दिएमा निजलाई एक तह माथील्लो पदमा बढुवा गरी अवकास दिईनेछ।

(६) उपदफा (४) र (५) बमोजिम बढुवा गर्नका लागि स्वतः विशेष पद सृजना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारी स्थानीय तहको सेवाबाट अवकास भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ।

९३. **अवकास दिन सक्नेः** देहायको अवस्थामा कुनैपनि कर्मचारीलाई सेवाबाट अवकास दिन सकिनेछः—

(क) कुनै कर्मचारीले आफ्नो जिम्मामा रहेको वा आफुले कुनै तरिकाबाट प्राप्त गरेको सरकारी गोप्य कागज, लिखत वा जानकारी कुनै अनधिकृत व्यक्ति वा निकायलाई दिए वा सो दिन प्रयास गरेको कुरा प्रमाणित भएमा,

(ख) कुनै कर्मचारीले राष्ट्रहित विपरित कुनै विदेशी राष्ट्र, संस्था वा नागरिकसँग अवाञ्छित सम्पर्क कायम गरी आफ्नो ओहदाको मर्यादा विपरित गैर जिम्मेवार पुर्ण व्यवहार गरेको कुरा प्रमाणित भएमा।

९४. स्वैच्छिक अवकाशः सेवा अवधि तीस वर्ष र उमेरहद पचास वर्ष पुरा भएका कर्मचारीले स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित सुचनामा तोकिएको अवधि भित्र सोही सुचनामा उल्लेखित सर्तमा स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ। यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीको हकमा अनिवार्य अवकाश पाउने उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तिभरण वा उपदानको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

परिच्छेद—१२

आचरण

९५. दान, दातव्य वा उपहार लिन नहुनेः गाउँपालिकाको काममा कुनै पनि प्रकारको असर पर्नसक्ने गरी कर्मचारीले गाउँपालीकाको पूर्वस्वीकृतिविना कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली र उपहार स्वीकार गर्न वाआफनो परिवारको कुनै सदस्यबाट स्वीकार गराउनु हुँदैन।

९६. चन्दा माग्न नहुनेः (१) गाउँपालीकाको पूर्व स्वीकृति विना चन्दा माग्न वा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता लिनहुँदैन अथवा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता उठाउने काममा भाग लिन हुँदैन।

(२) गाउँपालिकाको कर्मचारीलाई कुनै विदेशी सरकारवा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले गाउँपालिकालाई सो कुराको सुचनादिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ।

९७. संस्थाको सदस्यताः (१) गाउँपालिकाको पूर्व स्वीकृति वेगर गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीले बैङ्क वा कम्पनीको स्थापना,

रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन हुँदैन।

(२) गाउँपालिकाको पूर्व स्वकृति बेगर अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्नु हुँदैन।

(३) गाउँपालिकाको स्वीकृति नलिई प्रचलित कानुन बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन।

तर, सरकारी एवम् गाउँपालिका नीतिको विपरीत वा हित प्रतिकुल नहुने गरी साहित्यिक, ऐतिहासिक, वैज्ञानिक वा कलात्मक ढङ्गले काम गर्नमा कुनै बाधा पुर्याकएको मानिने छैन।

९८. **समाचार प्रकाशनमा प्रतिबन्धः** गाउँपालिकाबाट अख्तियारी नपाई आफुले कर्तव्यको पालना गर्दा प्राप्त सूचना प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपबाट सेवामा रहँदा वा सेवा निवृत भएपछि प्रकाशित गर्ने तथा अरु अनधिकृत व्यति वा प्रेसलाई सूचित गर्नु हुँदैन। तर गाउँपालिका हित प्रतिकुल नहुने सामाग्री प्रकाशन गर्न प्रतिवन्ध लगाएको मानिने छैन।

९९. **सञ्चारसँग सम्बन्धः** कर्मचारीले गाउँपालिकाको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै सञ्चार माध्ययममा वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट कार्यालय सम्बन्धी लेख प्रकाशित गर्न वा रेडियो, टेलिभिजनद्वाराप्रशारण गर्न गराउन हुँदैन। यस्तो लेख अथवा प्रशारण साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक अथवा वैज्ञानिक विषयको भएमा स्वीकृति लिई रहनु पर्दैन।

१००. **संघीय सरकार, प्रदेश सरकार तथा गाउँपालिकाको आलोचना गर्नमा प्रतिबन्धः** संङ्घीय सरकार, प्रदेश सरकार वा गाउँपालिका नीतिको विरुद्ध हुने अथवा नेपाल सरकार र नेपाली जनताको पारस्परीक सम्बन्धमा खलल पर्न सक्नेगरी आलोचना गर्न वा कुनै विदेशी

राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्नसक्ने कुरा आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रशारण गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन। आफूले प्रकाशित गर्न चाहेको लेख वा वक्तव्य अथवा प्रसारित गर्न लागेको भाषणद्वारा यस ऐन उल्लंघन हुन्छ कि भन्ने कुनै कर्मचारीलाई शंका लागेमा निजले उक्त लेख, वक्तव्य अथवा भाषणको एक प्रति स्वीकृतिको लागि गाउँपालिका समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ।

१०१. **राजनीति तथा चुनावमा भाग लिन नहुनेः** कुनै उम्मेदवारको पक्षवा विपक्षको चुनाव अभियानमा र राजनीतिमा भाग लिन हुँदैन।

तर, कानुनद्वारा मत दिने अधिकार वा त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्न वा आधिकारिक ट्रेड युनियन, पेशागत संघ, सङ्गठनको चुनावमा भाग लिन र उम्मेदवार हुन बाधा पर्ने छैन।

१०२. **प्रदर्शन र हडतालमा प्रतिबन्धः** नेपाल राष्ट्रको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध, सार्वजनिक मर्यादा, कार्यालयको हानी नोक्सानी, अदालतको निर्णयको अवहेलना वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुनेगरी प्रदर्शनगर्न वा हडतालमा भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन हुँदैन।

१०३. **थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्धः** (१)कुनै पनि कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा कर्मचारीलाई कानुनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पालनामा बाधा बिरोध हुने गरी थुनछेक गर्न, घेराउ गर्न वा शारिरीक तथा मानसिक उत्पीडनबाट दवाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन।

(२) कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैंले वा वारेशद्वारा

सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी सक्षम दिने निवेदन बाहेक अरु व्यक्तिवा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन।

१०४. **कर्मचारीको संघ, सङ्गठनको सदस्यताः** (१) प्रचलिन कानुन बमोजिम दर्ता नभएको र नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारद्वारा मान्यता नपाएको कर्मचारीको कुनै संघ, सङ्गठनको सदस्य बन्नु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनी प्रचलित कानुन बमोजिम र नेपाल सरकारको नीतिको विपरित नहुने गरी अधिकृतस्तर आठौं तहसम्मका कर्मचारी आफ्नो पेशागत संस्थाको सदस्य हुन यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन।

१०५. **कर्मचारीले गरेको काम कारवाहीको सफाईः** कुनै पनि कर्मचारीले गाउँपालिकाको पूर्व स्वीकृति बेगर आफ्नो पदीय कार्यसँग सम्वद्ध विषयमा कुनै व्यक्तिद्वारा लगाईएको आरोपको सफाईको निमित्त प्रेस, अदालत वा अन्य निकायको सहारा लिनु हुँदैन।

१०६. **समय पालना र नियमितताः** (१)कर्मचारीले अनुशासनमा रही तत्परता र ईमान्दारीपुर्वक आफ्नो कर्तव्य पालना गर्नु पर्दछ।

(२) कर्मचारीले आफ्नो काम सम्बन्धी कुरामा आफु भन्दा माथीको अधिकृतले दिएको आज्ञालाई शीघ्रता र इमान्दारिताका साथ पुरा गर्नु पर्दछ।

(३) कर्मचारीले आफु भन्दा माथिका सबै अधिकृतहरु प्रति उचित आदर र आफुभन्दा मुनिका कर्मचारीहरु प्रति उचित सहयोगी व्यवहार गर्नुपर्दछ।

(४) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रुपमा कार्यालयमा हाजिर

हुनु पर्नेछ र बिदाको पूर्व स्वीकृति नलिई काममा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।

(५) कर्मचारीले आफ्नो पद र सेवा अनुकुलको आचरण गर्नु पर्नेछ।

१०७. **कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव पार्न नहुनेः** कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्ने मनसायले आफु भन्दा माथिका अधिकृत तथा अन्य कर्मचारीमाथी कुनै राजनैतिक अथवा अवान्छनीय बाहिरी प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन।

१०८. **खटाएको कार्यालय वा स्थानमा कार्य गर्नु पर्नेः** कुनै पनि कर्मचारीले आफुलाई पदस्थापना वा सरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमा हाजिर भई तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ।

१०९. **प्रचलित कानुन विपरित कार्य गर्न नहुनेः** कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानुन उल्लङ्घन गर्न वा प्रचलित कानुन विपरित कार्य गर्नु गराउनु हुँदैन।

११०. **कार्यालयको सम्पत्ति हिनामिना गर्न नहुनेः** (१) कुनैपनि कर्मचारीले अख्तियारवालाको स्वीकृत नलिई आफ्नो कार्यालयको हाता भित्रको सम्पत्ति कार्यालयको हाता वा तोकिएको क्षेत्र बाहिर लाने प्रयास गर्नु हुँदैन।

(२) उपदफा (१) को उल्लङ्घन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट बिगो बराबरको मूल्य असुल उपर गरी निजलाई नोकरीबाट समेत हटाउन सकिनेछ।

(३) गाउँपालिकाको सम्पत्तिको उचित सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ।

(४) उपदफा (१) को उल्लङ्घन गरी गाउँपालिकाको सम्पत्ति तोडफोड गरी क्षति पुऱ्याएमा विभागीय कारवाही गरी क्षति भएको सम्पत्ति

निजबाट असुल गर्न सकिनेछ।

१११. कार्यलयमा मादक पदार्थ सेवन गर्न नहुनेः कुनैपनि कर्मचारीले कार्यालयमा आउँदा वा कार्यालय समयमाकार्यालयमा रहँदा कुनैपनी किसिमको मादक पदार्थ तथा लागुपदार्थ सेवन गर्नु हुँदैन।

११२. सेवाग्राही प्रतिको व्यवहारः (१) गाउँपालिकाको कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राही प्रति उचित र मर्यादित व्यवहार गर्नुपर्नेछ।

(२) सेवाग्राहीको काम सँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र कार्य सम्पादन गर्न लाग्ने समय समेतको स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथा समयमा गराउनु पर्नेछ।

११३. सम्पत्ति विवरणः गाउँपालिकामा बहाल रहेको कर्मचारीले हरेक आर्थिक वर्ष व्यतित भएको ६० दिनभित्र र नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीले नियुक्ति भएको मितिले ६० दिनभित्र सम्पत्ति विवरण बुझाउनु पर्नेछ।

११४. कर्मचारीको आचरणसँग सम्बन्धित अन्य व्यवस्थाः (१)कर्मचारीको आचरणसँग सम्बन्धित अन्य व्यवस्था प्रचलित ऐन, नियम, नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारको निर्देशन एवम् गाउँपालिकाले तोकेबमोजिम हुनेछ।

(२) आचरण उलङ्घान भएको प्रमाणित भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले विभागीय कारवाही गर्न सक्नेछ।

परिच्छेद —१३

सजाय र पुनरावेदन

११५. सजायः उचित र पर्याप्त कारण भएमा गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीलाई देहाय बजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिने छः—

(क) सामान्य सजायः

(१) नसिहने दिने,

(२) बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने,

(३) बढीमा पाँच वर्ष सम्म बढुवा रोक्का गर्ने।

(ख) विशेष सजायः

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

(२) भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने।

११६. नसिहत दिने वा तलब वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्नेः देहायको कुनै अवस्थामा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई नसिहत दिने वा तलब वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछः—

(क) निजको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) सरुवा गरेको शाखा वा वडामा तोकिएको अवधिमा हाजिर नभएमा,

(ग) पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा,

(घ) कार्यालयले तोकेको म्यादभित्र आफ्नो जिम्मामा रहेको नगद, जिन्सी, बरबुझारथ नगरेमा,

(ङ) यो ऐन वा गाउँपालिकाको प्रचलित अन्य कानूनमा उल्लेखित आचरण सम्बन्धी कुराहरु उलङ्घन गरेमा,

(च) एक वर्षमा तीन पटक चेतावनी पाएमा,

(छ) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ज) कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरी उपस्थित भएमा,

(झ) प्रचलित कानुनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा।

११७. सेवाबाट हटाउने वा वरखास्त गर्नेः (१) देहायको कुनै अवस्थामा भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवामा आयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछः—

(क) अयोग्यता वा लापरवाहीको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

(ख) राजनितिमा भाग लिएमा,

(ग) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर बेवास्ता गरेमा,

(घ) बिदा स्वीकृत नगराई स्थायी कर्मचारी लगातार साठी दिनसम्म र करारका कर्मचारी पन्ध्र दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ङ) कार्यालय समयमा बराबर मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(च) आचरण सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्था बराबर उलङ्घनगरेमा,

(छ) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,

(२) देहायको कुनै अवस्थामा भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरि वरखास्त गर्न सकिनेछः—

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएमा,

(ख) भष्ट्राचार गरेमा,

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

११८. सजाय दिने अधिकारीः (१) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई संघीय तथा प्रदेश कानून र गाउँसभाको निर्णयअनुसार कार्यपालिकाले सजाय गर्न सक्नेछ।

(२) अधिकृतस्तरको कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको सिफारिसमा कार्यपालिकाले सजाय गर्न सक्नेछ।

(३) सहायक स्तरका कर्मचारीलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सजाय गर्न सक्नेछ।

११९. निलम्बन गर्नेः (१) दफा ११५ को खण्ड (ख) अनुसारको सजाय हुनेमा सजाय गर्न पाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई निलम्बन गरी सो गरिएको आदेशको एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई र एक प्रति कार्यपालिकालाई दिनुपर्नेछः—

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिंदा सबुत प्रमाण गायब गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा,

(ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिंदा गाउँपालिकाको नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा,

(ग) फौजदारी अभियोगमा मुद्दा दर्ता भएमा।

(२) निलम्बन भएको कर्मचारीले निलम्बन अवधिभर खाइपाई आएको मासिक तलबको ५० प्रतिशत मात्र तलव पाउनेछ।

तर, निलम्बनमा रहेको कर्मचारीको अभियोग प्रमाणित हुन नसकी फुकुवा भएमा निलम्बनको अवधिको बाँकी तलबभत्ता (वार्षिक वृद्धि पाउने भएमा सो समेत) पाउनेछ।

(३) कर्मचारीलाई साधारणतया साठी दिन भन्दा बढी निलम्बन गरिने छैन। सो अवधि भित्र कर्मचारी उपरको कारवाही किनारा लगाउनु पर्नेछ। उक्त अवधि बढाउनु परेमा कार्यपालिकाको पूर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ।

(४) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको कर्मचारी यसरी थुनामा रहेको अवधिभर स्वतः निलम्वन भएको मानिनेछ।

(५) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८को दफा १७ बमोजिम कारवाहीमा रहेको कर्मचारी स्वतः निलम्बनमा रहेको मानिनेछ।

१२०. **सजाय सम्बन्धी कार्यविधिः** (१) सजाय दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई सात दिनको लिखित सूचना दिई निजलाई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ। यस्तो सूचना दिँदा निज उपर लगाईएको आरोप स्पष्ट रुपमा किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ।

तर, देहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीको नोकरी अन्त्य गर्नुपर्दा उपर्युक्त कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन ः–

(क) परीक्षणकालको अवधिभित्र रहेका कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउनु पर्दा,

(ख) अस्थायी वा म्यादी पदमा नियुक्त कर्मचारीलाई अस्थायी अवधि वा म्याद समाप्त हुनुअगाडि नै हटाउनु पर्दा,

(ग) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय पाएको कर्मचारीलाई हटाउनु पर्दा।

(२) जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय दिने अधिकारीले कर्मचारीलाई जाँचबुझको नतिजा तथा निजलाई दिन लागेको सजायको सूचना दिइनेछ र प्रस्तावित सजाय निजलाई किन नदिने भनी उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको कार्यविधि अपनाउँदा कर्मचारीले दिएको ठेगाना पत्ता नलागेमा वा गाउँपालिकाले सम्पर्क गर्न नसकेमा यस्ता कर्मचारीलाई कुनै राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा उचित म्याद दिई सूचना प्रकाशित गर्नुपर्नेछ।

१२१. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी र पुनरावेदनको कार्यविधिः विभागीय कारवाही अन्तर्गत सजाय भएमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले पैंतिस दिनभित्र निम्न बमोजिम पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछः—

(क) यस ऐन बमोजिम सजाय पाएका कर्मचारीले चित्त नबुझेमा सहायकस्तरको भए अध्यक्ष समक्ष, अधिकृतस्तरको भए गाउँसभा समक्ष र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत भए संघीय र प्रदेश कानूनमा तोकिए बमोजम वा प्रदेश प्रमुख सचिव समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ।

(ख) पुनरावेदन गर्न कर्मचारीले आफ्नो नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुनु पर्नेछ।

(ग) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईको निमित्त जो भएको सबुत प्रमाण संलग्न राखी जुन आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत पेश गर्नुपर्नेछ।

(घ) पुनरावेदन दिँदा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी पुनरावेदन दर्ता गराउनु पर्नेछ।

(ङ) पुनरावेदन दिँदा सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई समेत बोधार्थ दिनु पर्नेछ।

१२२. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले अपनाउनुपर्ने कार्यविधिः (१) कुनै कर्मचारीले आफु उपरको विभागिय सजायको आदेश विरुद्ध दिएको पुनरावेदन दफा १२१ बमोजिमको रित नपुगेको भएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलेपुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ।

(२) पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले देहायका कुराहरुमा विचार गर्नु पर्नेछः—

(क) सजायको आदेशमा आधार लिएको कुराहरुको यथार्थता प्रमाणित भई सकेको छ वा छैन,

(ख) प्रमाणित भइसकेको कुराहरु सजाय गर्नको निमित्त पर्याप्त छन् वा छैनन्,

(ग) सजाय गरेको ठीक वा पर्याप्त वा अपर्याप्त वा बढी के छ,

(घ) प्रचलित कानुन बमोजिमको प्रक्रिया अबलम्बन गरे नगरेको के छ,

(३) उपदफा (२) बमोजिम विचार गरीसकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले पुनरावेदकलाई दिइएको सजाय सदर वा बदर

गर्नवा त्यस्तो सजायलाई घटाउने गरी अन्तिम आदेश दिन सक्नेछ।

(४) पुनरावेदन परेको मितिले साधारणतया तीन महिना भित्र निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ।

१२३. पुनरावेदन खारेजीः पुनरावेदन खारेज गरेमा कारण सहित खारेज गरिएको सूचना सम्बन्धित कर्मचारीलाई लिखित रुपमा दिनु पर्नेछ।

१२४. तलब भत्ता र अन्य सुविधाको दावीः कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वावरखास्त गर्ने आदेश रद्द भई निजको सेवा पुनः कायम भएमा निजले कार्यालयमा उपस्थित नभएको अवधिको समेत तलब भत्ता दावी गर्न पाउने छ।

परिच्छेद —१४

उपदान र निवृत्तिभरण

१२५. उपदान पाउनेः (१) पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी गाउँपालिकामा सेवा गरेका स्थायी कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा निजको मृत्यु भएमा देहायको दरले एकमुष्ट उपदान निज वा निजको परिवारको सबैभन्दा नजिकको सदस्यले पाउनेछः—

(क) पाँच वर्ष देखि दश वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा वढि बीस वर्ष भन्दा कम अवधिसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब,

(घ) बीस वर्ष भन्दा बढी पच्चिस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब,

(ङ) पच्चीस वर्ष भन्दा बढी जतिसुकै वर्षसम्म सेवा गरेको भए पनि त्यस्ता कर्मचारीले आफुले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी तीन महिनाको तलब।

(२) न्युनतम सेवा अवधि पुरा गरी उपदान हिसाब गर्दा एक वर्ष भन्दा घटी चानचुन दिनको लागि दामासाहीले हिसाब गरी उपदफा दिइने छ।

(३) उपदानको प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा यो ऐन लागू हुनु पुर्व लिएको बेतलबी विदामा बसेको अवधि कटाई बाकी हुन आएको अवधी गणना गरिनेछ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि अस्थायी करार र ज्यालादरी सेवामा निरन्तर रुपमा कार्यरत रही यो ऐन प्ररम्भ हुदाको बखत शद वर्ष को सो भन्दा वडि सेवा आवधि पुरा गरेको भएमा पहिले गरेको अवधि लाई गणना गरि उपदफा (१) बमोजिमको दरले हुन आउने रकम सेवा बाट अलग हुदा विशेष उपदान पाउनेछ। र ऐन प्ररम्भ भएपछि को सुविदाको हकमा उपदफा ५ बमोजिम अबकास कोष मा रकम जम्मा गरि अबकास हुदा योगदानमा आधारित रकम उपदान स्वरुप पाउनेछ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुदा दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेका वा यो ऐन मा प्रारम्भ भए पछि नियुक्त हुने अस्थायी करार वा ज्यालादारी कर्मचारीलाई योगदानमा आधारित सुविधा उपलव्ध गराउन माशिक तलव बाट आधारभूत तलब मान को दश प्रतिशत बराबरको रकम कट्टा गरि सोही बराबरको रकम गाउँपालिकाले थप गरि अवकास कोषमा जम्मा गरिनेछ र यसरी जम्मा भएको कोषबाट निजले सेवाबाट अवकास हुँदा योगदानमा आधारित रकम उपदान स्वरुप पाउनेछ।

(६) यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि स्वीकृत दरबन्दीमा अस्थायी, करार वा ज्यालादारीमा नियुक्ति भई गाउँपालिकामा सञ्चालीत अन्य कार्यक्रममा कार्यरत कर्मचारीको समेत उपदफा (५) बमोजिम योगदानमा आधारित रकम कट्टा गरिनेछ।

(७) अनिवार्य अवकास हुनु पूर्व सेवा छोड्न चाहाने कर्मचारीले गाउँकार्यपालिका बाट स्वीकृत लिनु पर्नेछ।

१२६. उपदान ः (१) कुनै पनि कर्मचारीलाइ उपदान दिंदा मृत कर्मचारीको हकमा निजले आफ्नो परिवारको सदस्यमध्ये कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिल पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि नइच्छाएको भएमा सो कर्मचारीको परिवारको सदस्य मध्ये गाउँपालिकाले उचित ठहर्याएको व्यक्तिलाई दिइनेछ।

१२७. बेपत्ता भएको कर्मचारीको उपदान ः (१) बेपत्ता भएको कर्मचारीको उपदान दिंदा बेपत्ता कर्मचारीको हकमा बेपत्ता भएको एक वर्ष पछि निजले आफ्नो परिवारको सदस्यमध्ये कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था

भएमा वा कसैलाई पनि नइच्छाएको भएमा सो कर्मचारीको परिवारको सदस्य मध्ये गाउँपालिकाले उचित ठह्याएको व्यक्तिलाई दिइनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम उपदान लिई सकेपछि बेपत्ता भएको कर्मचारीफर्की आएमा लिई सकेको सेवा सुविधामा हकदावि गर्न पाउने छैन।

१२८. पारिवारिक उपदान सम्बन्धी विशेष व्यवस्था ः यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि गाउँपालिकाको कामको सिलसिलामा वा द्वन्द्वको कारणले कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको पदावधिमा सात वर्ष अवधि थप गरी असमर्थ कर्मचारीको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था अन्तर्गत पाउने उपदान प्रदान गरिनेछ।

१२९. उपदान पाउन नसक्ने अवस्था ः दफा १२५ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीले उपदान पाउन सक्ने छैन ः—

(क) गाउँपालिकाले सेवामा बहाल रहने उद्देश्यले उमेर वा शैशिक योग्यता ढाटेको प्रमाणित हुन आएमा,

(ख) भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएमा,

(ग) बर बुझरथ वा फरफारकको प्रमाणपत्र नलिएमा,

(घ) निवृतभरण पाउने अवधि पूरा भई निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने भएमा।

१३०. क्षतिपूर्ति दिने ः (१) कुनै पनि कर्मचारी गाउँपालिकाको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अङ्गभङ्ग भएमा वा मृत्यु भएमा निजलाई वा निजको हकवाला वा नजिकको नातादारलाई क्षतिपूर्ति वापत

एकमुष्ट पाँच लाख दिइनेछ।

(२) कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा नगर कार्यापालिकाको निर्णय बमोजिम उपलब्ध गराउने आर्थिक सहायता निजको नजिकको नातेदार हकवालालाई आर्थिक सहयोग दिइनेछ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम क्षतिपूर्ति वा आर्थिक सहयोग पाएको कर्मचारीको मूत्यु भएमा निजको परिवारको सदस्य मध्ये सबैभन्दा नजिकको सदस्यलाई किरिया खर्च वापतको रकम समेत दिइनेछ।

१३१. समायोजित कर्मचारीको निवृत्तिभरण वा उपदान ः

(१) गाउँपालिकामा समायोजन भई आउने सरकारी कर्मचारीको उपदान, निवृत्तिभरण तथा अन्य सुविधा सम्बन्धि व्यवस्था समायोजन ऐन अनुसार नेपाल सरकारले व्यवस्था गरे बमोजिम हुनेछ।

(२) अन्य सेवाबाट समायोजन भई आउने कर्मचारीहरुले पाउने निवृत्तिभरण उपदान लगायतका सुविधा यसै ऐन बमोजिम गाउँपालिकाले उपलब्ध गराउनेछ।

परिच्छेद—१५

सेवा सम्बन्धी

१३२. सेवा समूह उपसमूह परिवर्तनः कर्मचारीको सेवा , समूह , उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायको प्रकिया अपनाउनु पर्नेछ।

(१) गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत कर्मचारीले सेवा, समूह तथा

उपसमूह परिवर्तन गर्दा जुन सेवा, समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गरिने हो सो पदमका लागि चाहिने न्युनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवा, वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेै कार्यवाही गाउँपालिकाको सिफारिसमा प्रदेश लोकसेवा आयोगले एक आर्थिक वर्षमा एक पटक मात्र गर्नेछ।

(३) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न चाहने कर्मचारीले स्थायी नियुक्ति भएको मितिले न्युनतम तीन वर्ष अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ। तर गाउँपालिकाले कुनै खास विषयमा शैक्षिक योग्यता वा तालिम दिलाउने व्यवस्था गरेको भए तोकिएको अवधिसम्म अनिवार्य सेवा नगरि सेवा, उपसमूह परिवर्तन गर्न पाइने छैन।

(४) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१३३. कर्मचारीको सबै समय गाउँपालिकाको अधिनमा हुने ः

(१) कर्मचारीको सबै समय गाउँपालिकाको अधिनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई काममा लागाउन सकिन्छ।

(२) कर्मचारीले गाउँपालिकाले तोकेको समयमा कार्यालयमा हाजिर भई तोकिएको समयसम्म कार्यालयमा उपस्थित भई काम गर्नु पर्नेछ। तर तोकिएको समय भन्दा बढी समय काममा लगाउँदा कार्यविधि वनाई प्रोत्साहन भत्ता उपलब्ध वनाई लागु गर्न सकिनेछ।

१३४. बरबुझारथ गर्नु पर्ने ः (१) सरुवा बढुवा वा अवकाश पाउने कर्मचारीले वरबुझारथ गर्नुपर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बरबुझारथको काम साधारणतया जिन्सी

र लेखामा काम गर्ने कर्मचारीले एक्काइस दिनमा र अरुले सात दिनमा नबढाई गर्नु पर्नेछ। वरबुझारथ नगरी सुविधा सम्बन्धी कुनै कारवाही अघि वढाइने छैन।

१३५. कर्मचारीको शेषपछि सुविधा पाउने व्यक्ति ः यस ऐन बमोजिम गाउँपालिका बाट लिन पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्ता रकम लिनको लागि निजले ईच्छाएको व्यक्ति रहेछ भने सोह् िव्यक्तिले पाउनेछ र त्यसरी कुनै व्यक्तिलाई इच्छाइएको रहेनछ भने निजको नातेदारका क्रमको प्रचलित ऐनमा तोकिए बमोजिमका नजिकका हकवालाले पाउनेछ।

१३६. पहिलेको सेवाअवधिको गणना ः गाउँपालिकाको कर्मचारीको पहिलेको सेवा अवधिको गणना गर्दा देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ।

(१) बढुवाको जेष्ठता गणना प्रयोजनका निमित्त स्थानीय सेवामा अस्थायी वा करार नियुक्ति भई गरेको सेवालाई अविच्छिन्न राखी सोही पदमा स्थायी नियुक्ति पाएका स्थानीय तहका कर्मचारीहरुको साविकको अस्थायी वा करार सेवा अवधिको गणना देहायबमाजिम गरिनेछ ः—

(क) अधिकृत स्तरको पदमा गरेको सेवा अवधि बापत छैसठ्ठी प्रतिसत

(ख) सहायक स्तरको पदमा गरेको सेवा अबधि बापत पचहत्तर प्रतिसत

(२) निवृत्तिभण, उपदान र औषधि उपचार प्रयोजनको निमित पहिले स्थायी वा करार नियुत्ति भई सो सेवालाई अविच्छिन्न राखि स्थायी भयका कर्मचारिको साविकको अस्थायी वा करार सेवाको सेवाअवधि उपदफा (१) बमोजिम गणना गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि पहिले गरेको सेवा बापद उपदान वा अन्य सुविधा पाइसकेको व्यक्ति पुर्ण स्थानिए सेवाको पदमा नियुक्ति भएमा पहिले पाएको उपदान रकम फिर्ता गरेमा मात्र निजको पहिलेको सेवा अवधि यस ऐन बमोजिम गणना गरिनेछ।

(४) कुनै कर्मचारीको सरखारी कामको सिलसिलामा सवारी दुर्घनामा परि मूत्यु भएमा निजले पहिले गरेको सेवाको अवधि जेड्दा निवृत्तिभरण वा उपदान पाउन सक्ने अवस्था रहेछ भने गाउँपालिकाले निज को पहिले सेवा अवधि जोड्ने निर्णय गर्न सकिन्नेछ।

(५) यो ऐन पारम्भ हुनु अघि सेवा अवधि गणना भएको भए यसै ऐन बमाोजिम भएको मानिनेछ।

परिपेच्छेद — १६

नगर प्रहरि सेवा गठन र बर्गिकरण

१३७. नगरप्रहरी पद को वर्गिकरण ः गाउँपालिको नगर प्रहरी सेवामा देहायका पदहरु हुनेछन् ः—

(क) प्रहरी सहायक निरीक्षक

(ख) प्रहरी हवल्दार

(ग) प्रहरी जवान

१३८. सुरु नियुक्ति तथा बढुवा हुने पद ः गाउँपालिकाको प्रहरी सेवामा प्रहरी जवान पदको पदपूर्ति खुल्ला, प्रहरी हवल्दार वढुवा र प्रहरी सहायक निरीक्षक खुल्ला र वढुवा प्रक्रियाद्वारा गरिनेछ।

१३९. **नियुक्ति गर्ने अधिकारी** ः गाउँपालिकाको प्रहरी सेवाको जुनसुकै पदको नियुक्ति प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ

१४०. **पदपूर्ति गर्ने तरिका** ः रिक्त रहेको प्रहरी सहायक निरिक्षकको पदमा चालिस प्रतिशत पद खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा र साठी प्रतिशत् पद बढुवाद्वारा पूति गरिनेछ।

१४१. **छनौटका आधार** ः प्रहरी सहायक निरीक्षक पदमा नियुक्तिको लागि देहाय बमोजिमको आधारमा छनौट गरिनेछ ः—

(क) शैक्षिक योग्यता, (ख) बौद्धिक क्षमता,

(ग) शारीरक तन्दुरुस्ती, (घ) आचरण,

(ङ) उमेर, (च) व्यक्तित्व।

१४२. **प्रहरी सहायक निरीक्षक पदमा भर्ना** ः प्रहरी सहायक निरीक्षक पदको लागि हुने खुल्ला प्रतियोगितामा निम्न बमोजिमका योग्यता भएका व्यक्तिहरुले भागलिन सक्नेछन् ः

(क) छनौट हुने सालको बैशाख १ गते वीस वर्ष पुगेको र वाईस वर्ष ननाघेको,

(ख) प्रहरी सेवाबाट निवृत खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिने कर्मचारीका हकमा चालिस वर्ष ननाघेको,

(ग) कुनै स्वीकृत बिद्दालयबाट घटीमा वाह्र कक्षा वा सो सरह उतीर्ण गरेको,

(घ) कुनै नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको,

(ङ) राजनितिमा भाग नलिएको,

(छ) आफुले अध्ययन गरेको अन्तिम शिक्षिण संस्थाबाट र आफ्ना

नाता नपर्ने अरु दुईजना प्रतिष्ठितव्यक्तिहरुबाट राम्रो चरित्रको सिफारिस पाएको,

(ज) महिलाको लागि घटीमा पाँच फिट र पुरुषको लागि घटीमा पाँच फिट दुई इन्च उचाई भएको,

(झ) छाती नफुलाउँदा एकातिस इन्च र फुलाउँदा तेत्तिस इन्च भएको,

(ञ) आँखा माईनस दुई वा प्लस दुई भन्दा बढीकमजोर नभएको,

(ट) स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र पाएको,

(ठ) नेपाली नागरिकता प्राप्त गरेको।

१४३. प्रहरी जवान पदमा भर्ना ः (१) प्रहरी जवान पदमा नियुक्ति हुन चाहने उम्मेदवारले विज्ञापनमा तोकिए बमोजिम गाउँपालिकामा निवेदन दिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन दिने उम्मेदवार देहायको योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ ः—

(क) प्रहरी जवान पदको लागि छनौट हुने सालको बैशाख १ गते अठार वर्ष उमेर पुगेको र बाईस वर्ष ननाघेको,

(ख) एस.इ.ईवा सो सरह उत्तिर्ण गरेको,

(ग) नैतिकपतन देखिने फौज्दारी अभियोगमा सजाय नपाएको,

(घ) राजनीतिमा भाग नलिएको,

(ङ) कुनै विध्वंसात्मक संस्थाको सदस्य नभएको,

(च) स्वीकृत प्राप्तचिकित्सकबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र पाएको,

(ज) महिलाको लागि घटीमा पाँच फिट र पुरुषको लागि घटीमा पाँच फिट दुई इन्च उचाई भएको,

(झ) छाती नफुलाउँदा एकातिस इन्च र फुलाउँदा तेत्तिस इन्च भएको,

(ञ) आँखा माईनस दुई वा प्लस दुई भन्दा बढी कमजोर नभएको,

(ट) नेपाली नागरिकता प्राप्त गरेको।

१४४. परिक्षा र अन्तरवार्ता ः (१) खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा सम्बन्धित उम्मेदवारलाई प्रदेश लोक सेवा अयोगले तोके बमोजिमका विषयमा लिखित परिक्षा लिनु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लिइने पक्षिाको पाठ्यक्रम निर्धारण र परिक्षा सञ्चालन सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रक्रिया प्रदेश लोक सेवा आयोगले निधारण गरे बमोजिम हुनेछ र निर्धारण गरिएको विषयहरुको एकै पटक वा खण्ड —खण्ड गरी परिक्षा सञ्चालन गर्न सकिनेछ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम लिईएको लिखित परिक्षामा उम्मेदवारले प्रत्येक विषयमा चालिस प्रतिशत अङ्क प्राप्त गरेको अवस्थामा मात्र निज सो परिक्षामा उत्तीर्ण भएको मानिनेछ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट देहायको विषयहरुमा अन्तरवार्ता सलईनेछ र त्यसको अङ्क भार प्रदेश लोक सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ।

(क) उम्मेद्वापरको मौखिक अभिव्यक्ति,

(ख) उम्मेद्वापरको तर्कशक्ति,

(ग) उम्मेद्वापरको प्रतिकूल परिस्तिामा विचलित नभै काम गर्न

सक्ने क्षमता।

१४५. योग्यताक्रम सूची तयार गर्ने ः (१) उम्मेद्वा रहरुको परिक्षा र अन्तरवार्ता समेतबाट योग्यताक्रम सुचि तयार गरी प्रदेश लोक सेवा आयोगले नियुक्ति गर्ने अधिकारी समक्ष नियुक्तिका लागि सिफारीस गर्नेछ। कूल रित्त पदको बढीमा पन्ध्र प्रतिशत सम्म योग्यताक्रम अनुसार बैकल्पिक उम्मेद्वा र राखिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बैकल्पिक उम्मेद्वाारहरुको रुपमा रहेका व्यक्तिहरुलाई आवश्यकता अनुसार प्रदेश लोक सेवा आयोगले नियूक्ति गर्ने आधिकारी समक्ष नियुक्ति प्राप्त गर्न नसकेमा उक्त सूची स्वत ःखारेज हुनेछ।

१४६. चरित्र बुझ्ने ः प्रहरी सेवामा नयाँ नियुक्ति हुने उम्मेरदवारको चरित्र सन्तोषजनक देखिएमा मात्र निजलाई प्रहरी सेवामा नियुक्त गरिनेछ।

१४७. सपथ ग्रहण ः प्रहरी नियुक्ति गर्दा सम्बन्धीत व्यक्तिलाई तोकिएको ढाँचामा सपथ ग्रह्ण गराईने छ।

१४८. परिक्षण कालमा राखिने ः (१) नँया नियुक्ति गरिएका कर्मचारीलाई एक वर्षको परिक्षण कालमा राखिनेछ।सो अवधिमा त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीले सन्तोषजनक काम गर्न नसकेमा निजलाई पुन एक वर्षको परिक्षण कालमा राख्न सकिन्छ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम थप भएको परिक्षण कालमा रहेको कुनैं प्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजलाई हटाउन सकिनेछ।

१४९. नियूक्ति सदर गर्ने ः (१) नँया नियूक्ति भै परिक्षण कालमा राखिएको प्रहरी कर्मचारीको काम सन्ताषजनक भएमा सपथ ग्रहण गराएर मात्र निजको नियुक्ति सदर गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति सदर भएमा परिक्षण कालको अवधिलाई समेत नोकरीको अवधिमा गणना गरिनेछ।

१५०. जेष्ठताक्रम कायम गर्ने ः प्रहरी कर्मचारीको जेष्ठताक्रम कायम गर्दा निज हरुले प्राप्त गरको अङ्कको आधार गरिनेछ।

१५१. कायम मुकायम ः (१) प्रहरी सहायक निरिक्षकको पद रिक्त भई कार्य सञ्चालन गर्न कठिनाई पर्न गएको अवस्थामा कायम मुकायम मुकरर गरी पदपूर्ति गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कायम मुकायम मुकरर गर्दा एक तह मुनिको पदमा कार्यरत वरिष्ठतम कर्मचारीलाई गर्नेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम वरिष्ठतम कर्मचारीको छनोट निजले प्राप्त गरेका ऐन बमोजिम निधारित अङ्कको आधारमा गरिन्छ।

(४) उपदफा (२) मा उल्लेखित पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्दा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ।

(५) कुनै प्रह्री कर्मचारी जुन पदमा कायम मुकायम मुकरर भएको हो निजले सो पदको दर्जानि चिन्ह् र सम्पुर्ण अधिकार प्रयोग गर्न पाउनेछ।

१५२. बढुवा प्रक्रिया ः प्रहरीको पदको बढुवा प्रक्रिया तोकिए बमोजिम हुनेछ।

१५३. बढुवाको लागि अङ्क गणना ः प्रहरी हल्वदार देखि प्रहरी सहायक निरिक्षक सम्म बढुवा गर्दा कार्य क्षमताको मुल्याङ्कन वा पद देहाय बमोजिम अङ्क गणना गरिनेछ।

(क) जेष्ठता ः जेष्ठताको अङ्क गणना गर्दा बहाल रहेको पदको प्रत्येक वर्षको लागि दुई अङ्कको दरले अधिकतम तीस अङ्क

दिईनेछ।

स्पष्टिकरण ः एक वर्ष भन्दा कम अवधिको जेष्ठता वा पदको अङ्क गणना गर्दा दामासाही बाट गणना गरिनेछ।

(ख) तालिम ः तालिमको अङ्क गणना गर्दा प्रथम, द्धितीय, तृतीय श्रणी वा पद त्रमश ः पाँच, चार र तीन अङ्क दिईनेछ।

(ग) शैक्षिक योग्यता ः बढुवाको लागि गाउँपालिकाको प्रहरी सेवाको कुनैपनि पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र सो भन्दा एक तह माथिको शैक्षिक योग्यता बापतको मात्र अङ्क दिईनेछ।शैक्षिक योग्यताको अङ्क प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ।

(घ) अन्य कर्मचारीका लागि तोकिएका व्यवस्थाहरु प्रहरी बढुवाका लागि समेत लागु हुनेछ।

१५४. सजाय ः उचित र पर्याप्त कारण भएमा प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको सजाय हुनेछ ः—

(क) नसिहत दिने,

(ख) शारिरीक थकाई हुने सजाय गर्ने,

(ग) चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकुल राय,

(घ) तलब वृद्धि वा पदउन्नती रोक्क राख्ने,

(ङ) तल्लो पद वा तल्लो समय स्केल वा त्यही समय स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवा गर्ने,

(च) लापरर्वाही वा नियम , आदेशको पालना गर्नाले गाउँपालिकालाई हुन गएको नोक्सानी सम्पुर्ण वा आंशिक रुपमा तलब भत्ताबाट कट्टी असुल गर्ने,

(छ) भविष्मा गाउँपालिकाको नोकरीको लागि अयोग्य नठहरीने गरी नोकरीबाट हटाउने,

(ज) भविष्यमा गाउँपालिकाको नोकरीको लागि अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने।

१५५. नसिहत दिने वा प्रतिकुल राय लेख्ने ः प्रहरी कर्मचारीहरुले काममा साधारण लापरवाही गरेमा निजलाई नसिहत दिन सकिनेछ। दुई पटक सम्म नसिहत दिदाँ पनि निजले काममा लापरवाही गरेमा निजको चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकुल राय लेख्न सकिनेछ।

१५६. तलब वृद्धि वा पदोन्नती रोक्ने ः नगर प्रहरी कर्मचारीको काममा सन्तोषजनक नभएमा सजाय गर्ने अधिकारीले निजको तलब वृद्धि वा पद उन्नति रोक्का राख्न सक्नेछ। यस्तो सजाय प्रहरी सहायक निरिक्षकको सिफारिसमा वा सोझै प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट हुनेछ।

१५७. दर्जा वा तलब घटाउने ः कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको अवस्थामा सजाय गर्ने आधिकारीले तल्लो पद वा तल्लो टाईम स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवा गर्न सक्नेछ र गाउँपालिकालाई हानी नोक्सानी पुयाएको भएमा सो समेत निजबाट भराउन सक्नेछ। यस्तो सजाय सम्बन्धीत विभागीय प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट हुनेछ।

(क) सन्तोषजनक काम नगरेमा,

(ख) अनुशासनहिन काम गरेमा,

(ग) आचारण सम्बन्धी नियमहरु उल्लङ्घन गरेमा,

(घ) नियुक्ति भएको पाँच वर्ष भित्रमा नोकरी छाड्नु झुटा कारण देखिएमा,

(ङ) दिएको आदेश निर्देशन नमानेमा वा कार्यान्वयन नगरेमा,

(च) मनासिव कारण नभई वा बिदा स्वीकृत नगराई बिदा बसेमा वा गैर हाजिर भएमा,

(छ) लापरवाही गरेमा वा नियम आदेश पालना नगरेमा।

१५८.नोकरीबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने ः देहायको अवस्थामा सजाय गर्ने अधिकारीले कुनै नगर प्रहरी कर्मचारीलाई नोकरीबाट हटाउन वा बरखास्त गर्न सक्नेछ। यस्तो सजाय विभागीय प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट हुनेछ ः—

(क) अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदिय जिम्मेवारी पुरा र दायित्व पुरा गर्न नसक्ने भएमा,

(ख) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(ग) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,

(घ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहर भएमा,

(ङ) आफ्नो पद अनुसारको आचारण नगरेमा,

(च) पालोमा रहेको अवस्थामा वा नरहेको अवस्थामा पनि उर्दीको पोशाक लगाई कुनंै मादक पदार्थ सेवन गरी हिंडमा वा जथाभावी गरेमा,

(छ) भ्रष्टाचार गरेमा।

परिच्छेद — १७

विविध

१५९. ऐन बमोजिम हुने ः यस ऐनमा व्यवस्था गरिएका कुरा यसै ऐन

बमोजिम र नभएमा प्रचलित कानुन बमोजिम हुनेछ।

१६०. भईसकेको काम कारवाहीमा प्रतिकुल असर नपर्ने ः यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि गरिएका काम कारवाही तथा नियुक्तिहरुमा यस ऐनले प्रतिकुल असर पुऱ्याएको मानिने छैन।

१६१. विभेद गर्न नहुनेः यस ऐन बमोजिम कुनै कर्मचारी माथी भाषा;लिङ्गका आधारमा विभेद गर्ने; पारिश्रमिक तथा सेवा सुवा सुविधा उपभोगमा फरक गर्न पाईने छैन।

१६२. सङ्क्रमणकालीन व्यवस्थाः यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत गाउँ पालिकाको कार्यालमा कार्यरत स्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरु यसै ऐन अन्तर्गत रहेको मानिनेछ।

१६३. सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यावस्थाः स्थानिय सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था यस ऐन र सामाजिक सुरक्षा ऐन बमोजिम हुनेछ।

१६४. अधिकार प्रत्यायोजन ः (१) गाउँपालिकाले यस ऐन बमोजिम आफुलाई प्राप्त अधिकारहरु प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ। तर ऐन बमोजिम प्राप्त अधिकारहरु यस ऐन बाहेक अन्य ऐन बाट प्रत्ययोजन गर्न सकिने छैन।

(२) यस ऐन बमोजिम प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गराउने गरी निजले आफु मातहतका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

१६५. व्यवस्थापन परीक्षण ः प्रदेश लोकसेवा आयोगको कार्य क्षेत्र भित्रका विषय हरु बाहेक गाउँपालिकाको कार्यालयले गाउँपालिकामा कार्यारत कर्मचारीले प्रचलित कानुन तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधि हरु पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मुल्याङ्कन

गरि निर्देशन दिन र त्यसरी सुपरिवेक्षण गर्दा कुनै कर्मचारीले उपर विभागीय कारवाही गर्नपर्ने देखिएमा सो समेत सिफारिस गर्न सक्नेछ र सोको वार्षिक प्रतिवेदन गाउँकार्यपालिका समक्ष पेश गर्नेछ।

१६६. नियमावली बनाउन सक्ने ः यो ऐन कार्यान्वयन का लागि गाउँपालिकाले आवश्यक नियमवाली तथा कार्यविधि हरु बनाई लागु गर्न सक्नेछ।

१६७. बाधा अड्काउ फुकाउने ः (१) यस ऐन कार्यान्वयनका क्रममा कुनै वाधा उत्पन्न भएमा गाउँपालिका द्वारा निर्णय गरी वाधा अड्काउन फुकाउन सक्नेछ,

(२) यस ऐनमा लेखिएको विषयमा कुनै अस्पष्टता भएमा प्रचलित कानुन बमोजिम हुनेछ।

(३) यो ऐनमा संघ तथा प्रदेशको कानुन सँग बाझिएमा बाझिएको हद सम्म स्वत ः निष्क्रिय हुनेछ।

१६८. संशोधन गर्न सकिनेः यो ऐनमा आवश्यक संशोधन तथा थप घट गर्ने, अधिकार गाउँसभामा निहित हुनेछ।

१६९. बचाउः (१) ऐन प्रारम्भ हुनु अघि गाउँपालिकाबाट कर्मचारी सेवा, सर्त, सुविधा सम्बन्धमा भए गरेका सम्पुर्ण काम कारवाही हरु यसै ऐन बमोजिम।

आज्ञाले

शिवहरि दाहाल

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत