



सुनवर्षी नगरपालिका स्थानीय राजपत्र

खण्ड संख्या : २०७७ सालश्रावण ५ गते

भाग एक
२०७७ सालको ऐन नं. १
प्रमाणीकरण: २०७७।३।३१

सुनवर्षी नगरपालिका कर्मचारी व्यवस्थापन(सेवाशर्त सम्बन्धी) ऐन, २०७७

प्रस्तावना :

नेपालको संविधानको अनुसूचि ८ वमोजिमको स्थानीयतहको एकलअधिकार सूचि, संविधानको धारा २२६ को उपधारा २, स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सुनवर्षी नगरपालिकामाकार्यरत स्थानीयतहकाकर्मचारीहरुको सेवा, शर्त सम्बन्धमाव्यवस्थापन गर्न वाञ्छनीय भएकोले सुनवर्षी नगरपालिकाको चौथो नगर सभाले यो ऐन बनाई लागु गरेको छ ।

परिच्छेद - १ प्रारम्भिक

१. संक्षिप्तनाम र प्रारम्भ :
- (१) यो ऐनको नाम “सुनवर्षी नगरपालिकाको कर्मचारी व्यवस्थापन (सेवाशर्त सम्बन्धी) ऐन २०७७” रहेको छ ।
- (२) यो ऐननगर सभाले स्वीकृत गरी स्थानीय राजपत्रमाप्रकाशित गरेको मिति देखि लागु हुनेछ ।
२. परिभाषा : विषयवा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,
- (क) “ऐन”भन्नाले कर्मचारी व्यवस्थापन(सेवाशर्त सम्बन्धी) ऐन, २०७७लाई संभन्नु पर्दछ ।
- (ख) “नगरपालिका”भन्नाले सुनवर्षी नगरपालिकालाई संभन्नु पर्दछ ।
- (ग) “कार्यालय”भन्नाले नगरपालिका रहेको कार्यालयलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (घ) “प्रमुख”भन्नाले सुनवर्षी नगरपालिकाको नगर प्रमुखलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (ङ) “उपप्रमुख”भन्नाले सुनवर्षी नगरपालिकाको नगर उप प्रमुखलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (च) “कर्मचारी” भन्नाले तत्कालिन स्थानीयनिकायको रुपमा रहेको डाइनियाँ, अमरदह, बरडंगा, गोविन्दपुर तथा टकुवा गा.वि.स.को स्वीकृत दरवन्दीमाकार्यरत स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारीमाकार्यरत कर्मचारी तथा नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा २ वमोजिम सुनवर्षी नगरपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारीलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (छ) “स्थायी पद”भन्नाले स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ दफा ८३ वमोजिमनगरपालिकाको नगर सभाबाट स्वीकृत दरवन्दीकापदलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (ज) “परिवार” भन्नाले कर्मचारीसंग बस्ने तथानिजले आफैले पालनपोषण गर्नुपर्ने पतिपत्नी, छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहित धर्मपुत्री, बाबु आमावा सौतेनीआमा संभन्नु पर्दछ र सो शब्दले पुरुष र अविवाहितामहिलाकर्मचारीको हकमानिजको वाजे वज्यै तथाविवाहितामहिलाकर्मचारीको हकमानिजको सासु ससुरालाई समेत जनाउँछ ।
- (झ) “भत्ता”भन्नाले नगरपालिकाले समय समयमातोकिदिएवमोजिमको भत्ता संभन्नु पर्दछ ।
- (ञ) “प्रहरी” भन्नाले सुनवर्षी नगरपालिकाद्वारा नियुक्तनगर प्रहरीलाई संभन्नु पर्दछ ।
- (ट) “आर्थिक वर्ष” भन्नाले श्रावण १ गते देखि शुरु भई आषाढ मसान्तमा समाप्तहुने अवधिलाई संभन्नु पर्दछ ।

- (ठ) “कार्यपालिका”भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ बमोजिम गठन हुने नगरपालिकाको नगर कार्यपालिकालाई सम्झनु पर्दछ ।
- (ड) “नगर सभा”भन्नाले सुनवर्षी नगरपालिकाको नगर सभालाई संझनु पर्दछ ।
- (ढ) “मन्त्रालय”भन्नाले नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारका सम्बन्धितमन्त्रालयलाई सम्झनु पर्दछ ।
- ण) “स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन”भन्नाले स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ लाई सम्झनु पर्दछ ।
- (त) “प्रमुखप्रशासकीयअधिकृत”भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा ८४ बमोजिमनियुक्तनगरपालिकाको प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतलाई संझनु पर्दछ ।
- (थ) “तोकिएको” वा“तोकिएबमोजिम”भन्नाले नगरपालिकाको कार्यपालिकाले यस ऐन बमोजिमबनाएको नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिकाएवं समय समयमाकार्यपालिकाले निर्णय गरी तोकिएको वातोकिएबमोजिम संझनु पर्छ ।

३. ऐनको व्याख्या :

- (१) कुनै अधिकारीले यस ऐनको कुनै दफाप्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै व्यक्तिवाकर्मचारीलाई मर्का परेमा निजले नगर कार्यपालिका समक्षनिवेदनदिन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा(१)बमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्बन्धमानगर कार्यपालिकाले गरेको व्याख्याअन्तिमहुनेछ ।

परिच्छेद - २

तह, स्तर र समूहविभाजन

४. नगरपालिकामा रहने कर्मचारीको तह, स्तर र समूह :

- (१) नगरपालिकामा रहने तह स्तर र समूहहरूको निर्धारण स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन तथाव्यवस्थापन सर्वेक्षणका आधारमा गरिनेछ ।
- (२) उपदफा(१)बमोजिमको संरचनाहरू नगर सभाले पारित गरेपछि लागु हुनेछ ।
- (३) नगरपालिकाले प्रत्येक पदको कार्य विवरण तोकिएको र त्यस्तो कार्य विवरणमा सम्बन्धितपदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्वतथाअधिकार समेत उल्लेख गरिएको हुनेछ ।
- (४) यो ऐन लागु भएको एक महिनाभित्रप्रत्येक कर्मचारीलाई कार्य विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

५. नगरपालिका सेवाको गठन :

नगरपालिकाभित्र रहने सेवा र समुहनिर्धारण स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन तथाव्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा तोकिएबमोजिमहुनेछ ।

६. स्थायी पद सृजनातथा दरबन्दीखारेज :

- (१) नगरपालिकामा रहने विभिन्नतहका दरबन्दीहरूको सृजनातथाखारेजीनगर सभाले समय समयमा गर्ने संगठन तथाव्यवस्थापन सर्वेक्षण बमोजिमहुनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम दरबन्दी सृजनाकालागि प्रस्ताव पेश गर्नु भन्दा अघि सो पद सृजना गर्नुपर्ने कारण, प्रस्तावितपदले गर्नुपर्ने कामको विवरण, मौजुदा दरबन्दीले थप गरेको कार्यबोझ सम्हाल्न सक्ने नसक्ने अवस्था, प्रस्तावितपदले संगठनात्मक स्वरूपमापर्ने प्रभाव स्पष्ट गरी स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ८३ बमोजिमनगर सभामा पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम पेश गरिने विवरणमा थप दरबन्दी सृजनागर्दा नगरपालिकालाई पर्ने आर्थिक दायित्व, योगदानमाआधारित सामाजिक सुरक्षा, कर्मचारी संचय कोष समेत स्पष्ट गरिएको हुनु पर्नेछ ।
- (४) दरबन्दी सृजनागर्दा नगरपालिकाअन्तर्गत रहने विभाग, महाशाखा र शाखाहरू तथापदको अनुपातविवरण नगर कार्यपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिमहुनेछ ।
- (५) दरबन्दी सृजनागर्दा संगठन संरचनाको पदको अनुपातमिलाएर मात्र सृजना गर्नु पर्नेछ ।
- (६) दरबन्दी सृजनाकालागिप्रत्येक १० वर्षमा एक पटक संगठन तथाव्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनेछ ।

७. करार सेवामानियुक्ति :

- (१) संघीय सरकारले गरेको समायोजन र लोक सेवाआयोगबाट सिफारिस भइआएकाकर्मचारी नपुगभएमा र विशेषज्ञ कर्मचारी अत्यावश्यकअवस्थामा करारमा कर्मचारी भर्ना नगरी नगरपालिकाको कार्यसम्पादनमा नै असर पर्ने देखिएमामात्रनगरपालिकाको आन्तरिक आय सुदृढ रहेको अवस्थामा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ८३ को उपदफा (७) र (८) बमोजिमनगरपालिकामाअत्यावश्यक करारमा कर्मचारी नियुक्त गरिनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम करार सेवामालिई कामलगाउदापाउने सुविधातथा करार अवधि, गर्नुपर्ने कामको विवरण र अन्य कुरा यस ऐनमाउल्लेख भएबमोजिमहुनेछ ।
- (३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि करार सेवामाकार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा सम्बन्धमा यस ऐनमाउल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन बमोजिम र यस ऐनमाउल्लेख नभएको अवस्थामाप्रचलितश्रम ऐन र नियमावलीतथाप्रचलित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावलीबमोजिमहुनेछ ।

- (४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि यो ऐन जारी हुनु भन्दा अघि नगरपालिकामा कार्यरत अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई समेत यस ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन बमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा प्रचलित श्रम ऐन र नियमावली तथा प्रचलित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली बमोजिम खाईपाई आएको सेवा सुविधामा नघटने गरि सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । तर कार्यरत कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको सेवा सुविधा घटाईने छैन ।

परिच्छेद - ३ पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

८. स्थायीपदपूर्ति :

- (१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको दरबन्दीमा स्थायीपदपूर्ति खुल्ला, आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक र कार्यक्षमताको मुल्यांकनको आधारमा बहुवा द्वारा गरिनेछ ।
- (२) उपदफा(१)बमोजिमपदपूर्तिको लागि लिईने परिक्षा तथा अन्य कार्यविधितोकिएवमोजिमहुनेछ ।
- (४) नगरपालिकामा रिक्त रहेका पद दुई वर्ष भित्रपूर्ति हुननसकेमा सो पद स्वतःखारेज हुनेछ । तर उक्त दरबन्दीमा अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा सो पद खारेज हुने छैन । तर पदपूर्ति नगरी पद खारेज नहुने प्रयोजनकालागीमात्र अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी राख्नपाइने छैन ।
- (५) सवारी चालक, कार्यालय सहयोगी, माली, स्वीपर तथा सुरक्षा सेवामा रहने पदसंख्या संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणबाट तय गरिनेछ । यीपदहरूमा स्थायीपदपूर्ति नगरी करार सेवाबाट मात्रपदपूर्ति गरिनेछ ।

९. प्रतिशतनिर्धारण :

- (१) प्रदेश लोकसेवाआयोगले बहुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनकोलागिप्रतिशतनिर्धारण गर्दा नगरपालिकामा समानतहकाजम्मा रिक्त पद संख्याको आधारमा प्रतिशतनिर्धारण गर्नुपर्नेछ ।
- (२) उप दफा (१) बमोजिमप्रतिशतनिर्धारण गर्दा शेष बाँकी रहनआउने पदसंख्यालाई खुल्लाप्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गरिने छ ।

१०. विज्ञापन प्रकाशित गर्ने तरिका :

- (१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको पदहरूमाखुल्ला, आन्तरिक प्रतियोगितात्मकतथा बहुवा प्रकृयाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ । सो प्रयोजनको लागि विज्ञापन प्रकाशितगर्दा कम्तिमा १५ दिनको म्यादतकी स्थानीय स्तरको दैनिकपत्रिकामा सूचनाप्रकाशन गरी दरखास्तआव्हान गर्नुपर्नेछ ।

प्रदेशलोकसेवाआयोगबाट मात्रखुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालनहुने छ ।

- (२) उप दफा(१)बमोजिम सूचनाप्रकाशनगर्दा उक्त सूचनामा देहायको कुराहरु स्पष्ट रुपमाउल्लेख गरेको हुनुपर्नेछ :-
- (क) पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदको संख्या, सेवा र तह ।
- (ख) आवश्यकन्यूनतमयोग्यता र अनुभव ।
- (ग) कामको प्रकृतितथा समय ।
- (घ) परीक्षाको किसिम र परीक्षाहुने मिति ।
- (ङ) उम्मेदवारको नागरिकता र उमेरको हद ।
- (च) दरखास्तको नमुनावा दरखास्तफारामपाइने स्थान ।
- (छ) दरखास्तदिने अन्तिममिति र स्थान ।
- (ज) नगरपालिका सेवामाकार्यरत (अस्थायी, करार तथाज्यालादारी समेत) कर्मचारीहरूलाई विशेष ग्राह्यतादिइने ।
- (झ) नगरपालिकामा स्थायीवसोवास भएकानगरवासीहरूलाई विशेष ग्राह्यता दिइने ।
- (ञ) पदपूर्तिसँग सम्बन्धित देखिएकाअन्यआवश्यक कुराहरु ।
- (३) विज्ञापन गरिने पदको लागिउम्मेदवारको दरखास्तफारामतोकिएवमोजिमहुनेछ ।

११. प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि :

- (१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको कुनै पनि पद प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्दा प्रदेश लोक सेवाआयोगले देहायबमोजिमकुनै एक वाएकभन्दा बढी परीक्षा पद्धती अपनाई पदपूर्ति गर्न सक्नेछ :-
- (क) लिखित परीक्षा ।
- (ख) अन्तरवार्ता ।
- (ग) प्रयोगात्मक परीक्षा ।
- (घ) नगरपालिकाले प्रदेश लोक सेवाआयोगको परामर्शमा पदको प्रकृति र उत्तरदायित्वलाई दृष्टिगत गरी निर्धारण गरेका अन्यकुनै परीक्षा प्रणाली ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमलिखित परीक्षा, अन्तरवार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्य परीक्षा प्रणालीको विषयवस्तु, भार, उत्तीर्णाङ्क र सिफारिसको अन्यप्रकृया एवं प्रणाली प्रदेश लोकसेवाआयोगले आयोगको पद्धतीलाई आधारमानीतोकिएवमोजिमहुनेछ ।

१२. नियुक्तिको लागिअयोग्यता :

- (१) देहायको व्यक्तिहरु नगरपालिकाको सेवाको पदमानियुक्तहुन सक्ने छैनन :-
- (क) अधिकृत स्तरको पदमा २१ वर्ष उमेर पुरा नभएका,
- (ख) सहायक स्तरको पदमा १८ वर्ष उमेर पुरा नभएका,

- (ग) ३५ वर्ष उमेर पुरा भैसकेका, तर, प्रहरी समूह तथा वारुणयन्त्रमा भूतपूर्व सैनिकवाप्रहरी वा सिभिलबाट नियुक्तिगर्दा ३८ वर्ष ननाघेको, महिलाको हकमा ४० वर्ष ननाघेको र प्राविधिक सेवाको पदमानियुक्तिगर्दा ४५ वर्ष ननाघेका व्यक्तिहरुलाई नियुक्त गर्न सकिनेछ ।
- (घ) भविष्यमा नेपाल सरकार वाप्रदेश सरकारको पूर्ण वाआंशिक स्वामित्वभएको संस्थाको वानगरपालिकाको सेवाको निमित्तअयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको ।
- (ङ) गैर नेपालीनागरिक ।
- (च) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको ।
- (२) नगरपालिकाको सेवामाकार्यरत रहेको कर्मचारीको हकमा एकपटकको लागीउपदफा (१) अनुसारको उमेरको हदलाग्नेछैन ।
- (३) उप-दफा (१) को खण्ड (ङ) वमोजिमको अयोग्यता स्वीकृत दरबन्दीको पदमा सेवा करार लिई काममालगाउदा समेत लागू हुने छ ।
विदेशीनागरिकसंग सेवा करारमा लिनु अघि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृत लिनुपर्नेछ ।
- १३. कर्मचारीको उमेरको निर्धारण :**
- (१) कर्मचारी वानिवेदकको उमेर निर्धारण गर्दा निज सेवामाप्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रवानागरिकताको उमेर मध्ये जुन अघि आउंछ त्यसलाई नै आधिकारीक उमेर मानिनेछ ।
- (२) उप दफा (१) वमोजिमको प्रमाणपत्र नभएमावात्यस्तो प्रमाणपत्रमा उमेरको उल्लेख नभएकोमा निजकोनागरिकताको प्रमाणपत्र तथानागरीकता प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको उमेरलाई आधिकारिक उमेर मानिनेछ ।
- १४. लिखित परीक्षाको नतिजाप्रकाशन :**
- (१) लिखित परीक्षा समाप्तभएको सामान्यतया एक महिनाभित्रनतिजाप्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।
- १५. अन्तरवार्ता :**
- लिखित परीक्षाको नतिजाप्रकाशितभएको एक महिनाभित्रअन्तरवार्ता लिनु पर्नेछ । अन्तरवार्ताको फारामप्रदेशलोकसेवाआयोगले निर्धारण गरे वमोजिमहुनेछ ।
- १६. योग्यताक्रमतथासिफारिस :**
- प्रदेशलोकसेवाआयोगले तोके वमोजिमहुनेछ ।
- १७. निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने :**

- (१) दफा १६ वमोजिमसिफारिस गरिएकाव्यक्तिले स्वीकृत चिकित्सकबाट प्रमाणित भएको निरोगिताकोप्रमाणपत्र नगरपालिकामा पेश गरेपछि मात्रनगरपालिकाबाट नियुक्तिपत्रप्रदान गरिनेछ ।
- (२) अधिकृत स्तरको हकमा नेपाल सरकारबाट मान्यताप्राप्त मेडिकल बोर्डले प्रदान गरिने निरोगिताको प्रमाणपत्रपेश गर्नु पर्नेछ ।
- (३) निरोगिताको प्रमाणपत्रको नमूनातोके वमोजिमहुनेछ ।
- १८. नियुक्तिदिने अधिकारी :-**
- (१) प्रदेश लोकसेवाआयोगले सिफारिस गरेको उम्मेदवारलाई प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतले नियुक्तिदिनेछ ।
- (२) उप दफा (१) वमोजिम निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्रप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतले नियुक्तिपत्रदिनुपर्नेछ ।
- (३) सेवामापरिहलो पटक नियुक्तिभई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिएवमोजिमशपथग्रहण गर्नु पर्नेछ ।
- (४) नगर सभाद्वारा स्वीकृत दरबन्दीको पदमाबाहेक कुनै पनिपदमानियुक्ति गर्न पाइने छैन ।
- १९. नियुक्ति :**
- (१) रिक्तपदमासिफारिस भएको व्यक्तिलाई यस ऐन वमोजिमनियुक्ति गर्ने अधिकारीले पदको कार्य विवरणसहितनियुक्तिपत्रदिइसक्नु पर्नेछ ।
- (२) उप-दफा (१) वमोजिमसिफारिस भएको व्यक्तिले सिफारिस भएको सूचनाप्रकाशितभएको मितिलेसामान्यतया ३५दिनसम्मपनिविना सूचनानियुक्तिपत्रलिनुआएमावानियुक्तिपत्रलिई विनासूचना १५ दिनसम्मनगरपालिकामाहाजिर हुननआएमात्यस्ता उमेदवारको नाम योग्यताक्रमबाटहटाइएको वानियुक्ति रद्द गरिएकोसूचनाप्रकाशित गरिनेछ ।
- (३) उप दफा (२) वमोजिम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वानियुक्ति रद्द गरिएको उम्मेदवारको सट्टा वैकल्पिकसूचीमारहेको उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमानुसार नियुक्तिदिइनेछ ।
- (४) नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको पद जुनसुकै व्यहोराबाट एक वर्ष भित्र रिक्तहुनआएमा वैकल्पिकसूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमानुसार एक वर्ष भित्रनियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
- (५) नगरपालिकामा रिक्त पद तत्कालै पूर्ति गर्नु पर्ने भएको तर स्थायीपदपूर्ति गर्न समयभावभएमावैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमको आधारमा प्रदेश लोकसेवाआयोगको प्रकृत्या अनुरूपअस्थायी नियुक्तीदिन सकिने छ ।

२०. परीक्षणकाल :

- (१) नगरपालिकाको कुनैपनि स्थायीपदमा शुरु नियुक्तिदिंदा १ वर्षको परीक्षणकालमा राखीनियुक्तिदिइनेछ । तर महिलाकर्मचारीको हकमा भने त्यस्तो परीक्षण कालको अवधि ६ महिनामात्र हुनेछ ।
- (२) उपदफा(१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि १ वर्ष भन्दालामो समयदेखि नगरको सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूकालागि परीक्षण काललागू हुने छैन ।
- (३) परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमानिजलाई नियुक्त गर्ने अधिकारीले परीक्षणकालसमाप्तहुनु अगावै प्रदेश लोकसेवाआयोगको प्रकृया पूरा गरि सेवाबाट हटाउन सक्ने छ ।

२१. आवश्यकन्यूनतम शैक्षिक योग्यता :

नगरपालिकामा काम गर्ने कर्मचारीको लागि आवश्यकन्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रदेश लोकसेवाआयोगले तोके बमोजिम हुनेछ :-

२२. तह समायोजन:

- (१) यस ऐन प्रारम्भ हुँदाकाबखत सुनवर्षी नगरपालिका, नगर कार्यपालिकाको कार्यालय वा अन्तर्गतका कार्यालयमा कार्यरत स्थानीय सेवाअन्तर्गतका स्थायीकर्मचारीहरूलाई नगर कार्यपालिकाकार्यालयको समानतहमामिलान गरिने छ ।
- (२) न्यूनतमयोग्यता र निश्चित सेवाअवधिपुरा गरेका कर्मचारीहरूलाई प्रदेश लोक सेवाआयोगबाट प्रतिशतनिर्धारण भै आएका पदहरूमा कार्यक्षमताको मूल्यांकनका आधारमा बढुवा गरिनेछ ।

परिच्छेद - ४ बढुवा सम्बन्धी

२३. बढुवा :

नगरपालिकाको सेवाभित्रको पदमा कार्यरत स्थानीयतहका कर्मचारीहरूको प्रदेश लोक सेवाआयोग गठन भई कार्य प्रारम्भ नहुँदा सम्म नगर कार्यपालिकाद्वारा बढुवा समायोजन गरिनेछ ।

२४. बढुवाको निमित्त सम्भाव्यउम्मेदवार :

कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बढुवाको निमित्त सम्भाव्यउम्मेदवारहुनको लागि निम्नलिखित योग्यतापुगेको हुनु पर्नेछ :-

- (क) अधिकृत स्तरको पदको हकमा जुनपदको निमित्तउम्मेदवार हुने हो सो भन्दा एक तहमुनिको पदमा कम्तिमा ५(पाँच) वर्ष स्थायी सेवाअवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ ।
- (ख) सहायक स्तर पाँचौ तहबाट अधिकृत स्तर छैठौँ तहमा उम्मेदवार हुन एक तहमुनिको पदमा ४(चार) वर्षसेवाअवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

(ग) खण्ड (ख) बाहेकका अन्य सहायक स्तरको पदमा बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बढुवा हुने पद भन्दा एक तहमुनिको पदमा कम्तिमा तीनवर्ष सेवाअवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

(घ) सहायक स्तर चौथो तह-खरिदार वा सो सरहको पद मध्ये रिक्त रहेको मध्ये ३० प्रतिशतपदमा सोपदकालागिन्यूनतम शैक्षिक योग्यताभएकानगरपालिकामा कार्यरत स्थायीकार्यालय सहयोगीवा सो सरहको पदबाट मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति/बढुवा गरिनेछ ।

(ङ) अस्थायीकर्मचारीहरू सोहीपदमावानगरपालिकाको नयाँ संगठन संरचनाको समानतहको पदमा स्थायीभएको अवस्थामानिजले कार्य गरेको अस्थायी अवधिलाई अधिकृत स्तर भए ६६ प्रतिशत र सहायक स्तर भए ७५ प्रतिशत सेवाअवधि बढुवा प्रयोजनको लागि स्थायीअवधि सरह गणना गरिनेछ ।

(च) संघीय सरकारले गर्ने कर्मचारी समायोजनको आधारमा नगरपालिकामा कार्यरत स्थानीयतह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको साविकशाखा, महाशाखाहरूमा जिम्मेवारी बमोजिम तहमिलान गरिने छ ।

२५. बढुवाको निमित्त शैक्षिक योग्यता :

कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा बढुवा गर्दा जुनपदको लागि बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुने हो सो पदकालागि खुल्लाप्रतियोगिताकालागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा कम्तिमा एक तहमुनिको शैक्षिक योग्यताभएको हुनु पर्नेछ ।

स्पष्टिकरण :

यस दफाको प्रयोजनको लागि बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्दा शैक्षिक योग्यतानिर्धारण गर्दा अधिकृत स्तर आठौँ तहवासो भन्दा माथि स्नातकोत्तर तहवा सो सरह उत्तिर्ण गरेको हुनु पर्ने । अधिकृत स्तर छैठौँ तहभन्दा माथि स्नातकवासो सरह उत्तिर्ण गरेको हुनु पर्ने । अधिकृत स्तर छैठौँ तहको पदमा बढुवा गर्दा कम्तिमा प्रमाण पत्रतहवा सो सरह उत्तीर्ण भएको हुनु पर्ने, पाँचौ तहमा बढुवा गर्दा कम्तिमा एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण हुनु पर्नेछ ।

२६. बढुवाको आधार :

(१) प्रदेश लोक सेवाआयोगले नगरपालिकाका कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा देहायको शीर्षकमानिजले प्राप्त गरेको अंकलाई योग गरी हुन आएको अंकको आधारमा योग्यताक्रमनिर्धारण गरी बढुवाको निमित्त सिफारिस गर्नेछ :-

- (क) कार्यसम्पादनमूल्याङ्कनबापत - ५०
- (ख) जेष्ठता बापत - ३५
- (ग) शैक्षिक योग्यताबापत - १०
- (घ) सेवाकालीनतालिमबापत (३० दिनवा सो भन्दा बढी) - ५

- (२) उप-दफा(१) को खण्ड (क) बमोजिम छुट्ट्याइएको अंकलाई देहायबमोजिमविभाजन गरिएको छ :-
- (क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतमअंक – ३०
- (ख) पुनरावलोकन कर्ताले दिन सक्ने अधिकतमअंक – २०
- (३) उप दफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम छुट्ट्याइएको अंकलाई जेष्ठता वापतप्रतिवर्ष ३ अंकको दरले हालवहाल रहेको तहमाकाम गरेको अनुभवको अंकप्रदान गरिनेछ । यसरी अंकप्रदानगर्दा एक वर्ष भन्दाकमअवधिकोलागिदामासाहिको हिसावले अंकप्रदान गरिनेछ । असाधारण तथा बेतलवीविदामा वसेको अवधिकोअंकप्रदान गरिने छैन ।
- (४) शैक्षिक योग्यतावापतको अंकप्रदेश लोकसेवाआयोगले निर्धारण गरे बमोजिमहुनेछ ।

२७. कार्यसम्पादनमूल्यांकनको आधारमा बहुवा :

- नगरपालिकाकाकर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनउपदफा २८बमोजिमहिसाव गरी सबैभन्दा बढी अंकप्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबै भन्दापहिले बहुवा गरिनेछ ।तर, कार्यसम्पादनमूल्यांकनगर्दा समानअंकप्राप्त गर्नेनगरपालिकाकाकर्मचारीको हकमा जेष्ठताको आधारमाबहुवा गरिनेछ र त्यस्ताकर्मचारीको जेष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछ :-
- (क) हालवहाल रहेको तहको पदमानियुक्तिवा बहुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा एक तहमुनिको पदमानियुक्तिवा बहुवा निर्णय भएकोमितिको आधारमा ।
- (ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखितकुनैपनिआधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमा प्रदेश लोकसेवाआयोगको सिफारिसकोयोग्यताक्रमको आधारमा । तर लोकसेवाआयोग वातत्कालिनपदपुर्ति समितिबाट खुल्लाप्रतियोगिता र बहुवाप्रतियोगिताको एकै मितिमासिफारिस भएको रहेछ भने खुल्लाप्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको जेष्ठताकायम गरिनेछ ।
- (घ) यस सम्बन्धिकुनै द्विविधाभएकार्यपालिकाको निर्णय अन्तिमहुनेछ ।

२८. कार्यसम्पादनको मूल्यांकन :

- (१) नगरपालिकाकाकर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागिप्रयोग गरिने कार्यसम्पादनमूल्यांकनफारामप्रदेश लोक सेवाआयोगले निर्धारण गरे बमोजिमहुनेछ ।
- (२) नगरपालिकाकाअधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागिमूल्यांकन गरिने कर्मचारी भन्दाकम्तिमा एक तहमाथिको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ।

- (३) नगरपालिकाका सहायककर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागिमूल्यांकन गरिने कर्मचारीकार्यरत शाखाका सम्बन्धितअधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ । तर त्यस्ताअधिकृत कर्मचारी नभएमाप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतले तोकेको अधिकृत सुपरिवेक्षक हुनेछ ।
- (४) कार्यसम्पादनमूल्यांकनगर्दा एउटा आर्थिक वर्षलाई एउटा अवधिमानेर गरिनेछ ।
- (५) कार्यसम्पादनमूल्यांकनको प्रयोजनको लागिअंक गणना गर्दा बहुवाको लागि संभाव्यउम्मेदवार हुनपाउनेजतिवर्षको कार्यसम्पादनमूल्यांकनफारामऔसतबाट हिसाव गरिनेछ । तर यो ऐन प्रारम्भ भइसकेपछिआवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकन पूरा हुननसकेको अवस्थामाजतिअवधि पूरा हुननसकेकोहो त्यतिनैअवधि बराबर साविकको कार्यसम्पादनमूल्यांकनलाई समावेश गरिनेछ ।
- (६) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादनमूल्यांकनफारामआर्थिक वर्ष समाप्तभएको मितिले ७ (सात दिन)भित्र भरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (७) उप दफा (६) बमोजिमको अवधिभित्रआफ्नो कार्यसम्पादनफाराम पेश नगर्ने कर्मचारीलाई निजले प्राप्तगरेको नम्बरबाट २ नम्बर कट्टा गरिनेछ ।
- (८) नगरपालिकामाकार्यरत कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादनमूल्यांकन उपरको सुपरीवेक्षण प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतले गर्नेछ ।
- (९) कुनै कर्मचारी काज, विदा जस्ता कारणले अनुपस्थित रहेको अवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकनगर्दा निजकर्मचारी उपस्थित रहेको अवधिमा गरेको काम कारवाहीलाई आधार मानी गर्नुपर्नेछ ।तर विशेष, असाधारण वा बेतलवीविदा वसेको कारणले अनुपस्थितभएकोमा सो अनुपस्थितअवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकनवापतको अंक गणना गर्दायसरी विशेष असाधारण वा बेतलवीविदा वस्नु अधिकोकार्यसम्पादनमूल्यांकनलाई आधार मानीत्यस्तो विदा वसेकोअवधिको अंककट्टा गरी बाँकीअंकमात्र त्यसवर्षको कार्य सम्पादनमूल्यांकनवापतप्रदान गरिनेछ ।
- (१०) सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकन कर्ताले गरेको मूल्यांकनगोप्य रहनेछ ।
- (११) कर्मचारीको कार्यसम्पादनमूल्यांकनफारामको एक प्रतिप्रदेश लोक सेवाआयोगको सचिवालयमा राखिप्रतिकर्मचारी प्रशासनमहाशाखा मा रहनेछ ।
- (१२) कार्य सम्पादनमूल्यांकनफारामको ढाँचा तोकिएबमोजिमहुनेछ ।

२९. बहुवाको लागि सूचना :

बहुवा सम्बन्धी कारवाहीप्रारम्भ गर्नु अघि प्रदेश लोकसेवाआयोगले गरेको व्यवस्थाबमोजिम बहुवा हुने पद, सेवा, समूह, उपसमूह, पदसंख्या र

अन्यआवश्यक देखिएका कुराहरु खुलाई सम्बन्धितसबैको जानकारीको लागि स्थानीय स्तरको पत्रिकामा सार्वजनिक सूचनाप्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

३०. बढुवाको लागि दरखास्त :

- (१) दफा २९बमोजिम सूचनाप्रकाशित भएपछि उक्त सूचनामातोकिएको म्यादभित्रबढुवाको लागि सम्भाव्यउम्मेदवार हुने कर्मचारीले दरखास्तफाराम पेश गर्नुपर्नेछ । तोकिएको म्यादभित्रफाराम पेश नगरेमा बढुवामा समावेश हुने छैन ।
- (२) बढुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवार हुने कर्मचारीले पेश गर्नुपर्ने दरखास्तफारामको ढाँचा प्रदेश लोकसेवाआयोगले तोके बमोजिमहुनेछ ।

३१. बढुवाको लागि सम्भाव्यउम्मेदवार हुनपाउने :

देहायको अवधिभर कुनैपनि कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्यउमेदवार हुनपाउने छैन :

- (क) निलम्बनभएकोमा निलम्बनभएको अवधिभर ।
- (ख) बढुवा रोक्काभएकोमा बढुवा रोक्काभएको अवधिभर ।
- (ग) तलबवृद्धि रोक्काभएकोमा सो वृद्धि रोक्काभएको अवधिभर ।

३२. बढुवाको सिफारिस :

बढुवाको लागि सम्भाव्यउम्मेदवारहरु मध्येबाट कार्य सम्पादनमूल्यांकन, शैक्षिक योग्यतातालिम र जेष्ठता वापतप्राप्तगरेको अंकको आधारमा बढी अंकप्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई प्रदेश लोकसेवाआयोगले योग्यताक्रमअनुसारबढुवाको लागि सिफारिस गर्ने छ । बढुवा वापतको अंक वरावर हुनगएमानिम्नअनुसारको जेष्ठताक्रमलाई आधार मानी सिफारिस गर्नु पर्नेछ :-

- (क) हालवहाल रहेको तहको पदमानियुक्तिवा बढुवा गर्दा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा १ तहमुनीको पदमानियुक्तिवा बढुवा निर्णय भएको मितिकोआधारमा ।
- (ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखितकुनै पनिआधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमा तत्कालको पदपुर्ति समितिकोसिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा ।

३३. बढुवा नामावलीप्रकाशन :

- (१) बढुवा समितिको सचिवालयले बढुवाको लागि सिफारिस गरेको कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रुपमा प्रकाशित गर्नेछ । नामावलीमा सबैभन्दाकमअंकप्राप्त गर्ने कर्मचारीको प्राप्तांक समेत उल्लेखगर्नु पर्नेछ ।
- (२) बढुवाको नामावलीप्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफूले पाएको अंक हेर्न चाहेमा कार्यसम्पादनमूल्यांकनबाहेकको अन्यआधारहरुको अंक हेर्न दिनुपर्नेछ ।

३४. बढुवाको उजुरी/पुनरावेदन :

- (१) दफा ३३ बमोजिमसिफारिस भएको बढुवा नामावलीको सूचीमानामसमावेश नभएकाकर्मचारीले सो बढुवाको निर्णयमाचितनवुभित्तुजुरी दिनचाहेमा बढुवा नामावलीप्रकाशितभएको मितिले ३५ दिनभित्रप्रदेश लोकसेवाआयोग समक्षपुनरावेदन गर्न सक्नेछ । पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय अन्तिमहुनेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवा सिफारिस नामावलीमा संशोधनगर्नुपर्ने भएमा सोहीअनुसारको सूचनापदपूर्ति समितिलाई दिनु पर्नेछ । यस अनुसार सूचनाप्राप्त भएपछिप्राप्तभएको मितिले बढीमा १५ दिनभित्र बढुवा समितिको सचिवालयले सोहीअनुसारको संशोधितनामावलीप्रकाशित गर्नु पर्नेछ ।

३५. बढुवाको मिति र नियुक्ति :

- (१) दफा ३३ बमोजिम बढुवा नामावलीप्रकाशन भएपछि उक्त बढुवा सिफारिस माथिउजुरी नपरेमा सो नामावलीप्रकाशितभएको मितिले ३६ औं दिनको मितिबाट बढुवा हुने तहको जेष्ठताकायमहुने गरी नियुक्तिदिनुपर्नेछ ।
- (२) बढुवा सिफारिस उपर दफा ३४ उप दफा (१) बमोजिमउजुरी परेमा देहायअनुसार जेष्ठता मितिकायमगरी नियुक्तिदिनुपर्नेछ ।
- (क) दफा ३४ को उप-दफा (२) बमोजिमप्रकाशितनामावली संशोधनभएमा संशोधितनामावलीप्रकाशितभएको मिति देखि र,
- (ख) उजुरी खारेज भएमावापहिलेकै बढुवा सिफारिस नै कायमभएमा उप-दफा (१) अनुसार नै हुनेछ ।

३६. बढुवा सम्बन्धितअन्यव्यवस्था :

प्रदेशलोकसेवाआयोगले तोके बमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद - ५

विदा

३७. विदाको किसिम :

नगरपालिकाकर्मचारीहरुले देहायकाविदाहरु तोकिएबमोजिमपाउनेछन :

- (क) **सार्वजनिकविदा :** नेपालअधिराज्य भरिका सरकारी कार्यालय विदाहुने भनी नेपाल सरकार, प्रदेश सरकारतथानगरपालिकाले तोकेको विदाको दिननगरपालिकाको कार्यालय बन्दहुनेछ र कर्मचारीले विदापाउनेछन् ।
- (ख) **भैपरी आउने विदा :**
 - (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिनाको आधादिनको दरले प्रत्येक वर्ष ६ दिन भैपरी आउने विदापाउन सक्नेछन् ।
 - (२) भैपरी आउने विदा सञ्चय गरी अर्को वर्षमा लिनपाइने छैन ।

- (३) भैपरी आउने विदाआधादिनकाहिसावले पनि लिन सकिनेछ ।
- (४) भैपरी आउने विदामा बसेको कर्मचारीले पूरा तलबभत्तापाउनेछ ।
- (५) भैपरी आउने विदा साधारणतया १ पटकमा ३ दिनमा नबढाई लिनपाउनेछ ।

(ग) पर्व विदा :

- (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष ६ दिनपर्व विदापाउनेछ ।
- (२) पर्व विदाअर्को वर्षको लागि संचितहुनेछैन ।
- (३) यो विदामावस्ने कर्मचारीले पूरा तलबभत्तापाउनेछैन ।

(घ) घर विदा :

- (१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको १२ दिनको १ दिनका दरले घर विदा पाउनेछ ।
- (२) अध्ययनविदा र असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीले घर विदापाउने छैन ।

(ङ) सट्टा विदा:

- (१) सुनवर्षी नगरपालिकाका संचार, फोहरमैला, नगरप्रहरी, वारुणयन्त्र र अन्यअत्यावश्यककामको लागि सार्वजनिकविदाको दिनमा खटाईएकाकर्मचारीलाई नगरपालिकाले सट्टाविदादिन सक्नेछ ।
- (२) विदाको दिन समेत अत्यावश्यककाम गरेको र सट्टा विदानलिन कर्मचारीहरूलाई उक्तकाम गरेको दिनकोखाईपाइआएको तलबको आधारमा अतिरिक्तभत्ताउपलब्ध गराउन सकिनेछ ।
- (३) अत्यावश्यककामकाकर्मचारीले हडताल, तालाबन्दीगर्न पाइने छैन ।

स्पष्टिकरण :

घर विदा, पर्व विदा र भैपरि आउने विदाको प्रयोजनको लागि काम गरेको अवधिभन्नाले भैपरी आउने विदा, सट्टाविदा, विरामीविदा, प्रसूतीविदा, क्रियाविदा र सार्वजनिकविदाको दिनलाई समेत जनाउने छ ।

- (४) घर विदा बढीमा १८० दिनसम्म संचित गरी राख्न सकिनेछ ।
- (५) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले नगरपालिकाको सेवाबाट अवकाशभएतापनिनिजको संचित रहेजतिघरविदावापतनिजले त्यसरी अवकाशपाउँदाको अवस्थामाखाईपाइआएको तलबको हिसावले हुनआउनेजति रकम एकमुष्ट पाउनेछ ।
- (६) घर विदामा बस्ने कर्मचारीले निज संग सम्पर्क राख्न सकिने गरी आफ्नो ठेगानाको जानकारी दिनु पर्नेछ । घर विदामाबस्ने कर्मचारीलाई नगरको काममाचाहिएमाजुनसुकै वखतकाममाबोलाउन सकिनेछ ।

स्पष्टिकरण :

यस उप दफावमोजिम संचित घरविदावापतपाउने तलबको गणना गर्ने प्रयोजनको लागितीस दिनको एकमहिनामानिनेछ । यो विदानगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा करारमा कार्यरत वाहेक प्रत्येक स्थायीकर्मचारीले पाउनेछ ।

(च) विरामीविदा :

- (१) नगरपालिकाको दरवन्दीमाकार्यरत स्थायीकर्मचारीले प्रत्येक महिना एक दिनका दरले एक वर्षमा बाह्रदिनविरामीविदापाउने छ । कुनै कर्मचारी अशक्तविरामीभई संचितविरामीविदाले नपुग्ने भएमानिजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकीविरामीविदादिन सकिने छ तर अध्ययनविदा र असाधारण लिई बसेको अवधिको भने विरामीविदापाउने छैन ।

- (२) सात दिनवा सो भन्दा बढी अवधिको विरामीविदामाग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाण पत्र पेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न साधारणतया सम्भव नहुने कुरा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई लागेमा त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेतापनिनिजले सो व्यहोरा जनाई विरामीविदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

- (३) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले नगरपालिकाको सेवाबाट अलगभएतापनिनिजको संचित रहेजति विरामीविदावापतनिजले त्यसरी अवकाश पाउँदाको अवस्थामाखाईपाई आएको तलबको हिसावले हुनआउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछ । निजको मृत्यु भएमा सो रकमनिजले इच्छाएको व्यक्तिलाई र इच्छाएको व्यक्तिपनिनभएमा इच्छाएको व्यक्तिको नजिकको हकवालालाई दिइने छ ।

- (४) कुनै कर्मचारीलाई कुनै ठूलो वा कडा रोग लागिनिजको संचितविरामीविदा र घर विदाबाँकीनभएमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिसमा बढीमा ६० दिनसम्मथपविरामीविदा पेशकीका रूपमादिन सकिनेछ । यस्तो विदाविरामीविदालिन कर्मचारीको पछि पाक्ने घर विदा र विरामी विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।

- (५) विरामीविदामावस्ने कर्मचारीले पूरा तलबभत्तापाउने छ ।

स्पष्टिकरण :

यस उपदफावमोजिम संचितविरामीविदाको गणना गर्ने प्रयोजनको लागितीस दिनको एक महिनामानिनेछ । यो विदानगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमाकार्यरत प्रत्येक स्थायीकर्मचारीले पाउनेछ ।

(छ) किरिया विदा :

- (१) कुनै कर्मचारी आफै क्रिया बस्नु परेमा कुल धर्म हेरी बढीमा १५ (पन्ध्र दिन) सम्म क्रियाविदालिनपाउनेछ । किरिया विदावस्ने कर्मचारीले पूरा तलबपाउने छ । महिलाकर्मचारीको हकमानिजको पतिकिरिया बस्नु परेमा निजलाई पनित्यति नै दिनकिरिया विदादिइने छ ।

- (२) किरिया विदामा बसेकाकर्मचारीले पूरा तलबभत्तापाउनेछ ।

(ज) प्रसूतिविदा :

- (१) कुनै महिलाकर्मचारी सुत्केरी हुने भएमा सुत्केरीको अघि पछि गरी ९८ दिन प्रसूतिविदापाउनेछ। तर प्रसूतीविदा सेवाअवधि भरमा २ पटक भन्दा बढी दिइने छैन। प्रसूतीविदाबस्ने कर्मचारीले पूरा तलबपाउने छ। कुनै पुरुषकर्मचारीको पत्नी सुत्केरी भएमापुरुषकर्मचारीले पनि १५ दिन सुत्केरी स्याहार विदापाउने छ। प्रसूतीविदाबस्ने कर्मचारीले पूरा तलबपाउनेछ।

स्पष्टिकरण :

यो विदानगरपालिकाको स्वीकृत दरबन्दीमाकार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ।

(भ्र) अध्ययनविदा :

- (१) नगरपालिकाले मनोनयन गरेको विषयमावाखुल्लाप्रतियोगितामा छानिए तापनिनगरपालिकालाई उपयोगीभनि ठहराएको विषयमाअध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययनविदापाउने सक्नेछ।
- (२) अध्ययनविदा सम्पूर्ण नोकरी अवधिमातीनवर्ष सम्म दिन सकिने छ।
- (३) नगरले आवश्यक र उपयुक्त सम्भेमा कार्यपालिकाको स्वीकृतीलाई थप २ (दुई) वर्ष सम्म थप गर्न सक्नेछ।
- (४) तीनवर्षको स्थायी सेवाअवधि पूरा नगरी अध्ययनविदादिइने छैन।
- (५) सुनवर्षी नगरपालिकामा अस्थायी पदमाकार्यरत कर्मचारी स्थायीभएमाउक्त सेवाअवधिको ७५ प्रतिशत् सेवाअवधिअध्ययनविदाप्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ।
- (६) सेवाकवुलियत:अध्ययन, तालिमवा प्रशिक्षण विदामा बस्ने कर्मचारीले ५ वर्षको अवधिसम्मनगरको सेवा गर्नु पर्नेछ। सो बमोजिम सेवानगरेमा निजले पाउने तलबफिर्ता गर्ने सेवाकवुलियत गराइनेछ।
- (७) नगर कार्यपालिकाले कर्मचारीहरुको असाधारण विदा स्वीकृत तथा रेकर्ड राख्नलगाउनु पर्नेछ।

३८. विदामाबस्दाको अवस्थामापाउने तलबभत्ता :

भैपरी आउने विदा, घर विदा, विरामीविदा, किरिया विदा, प्रसूतिविदा र तलवीअध्ययनविदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलबपाउनेछ।

३९. विदानलाई गयलहुने कर्मचारी उपर कारवाही गर्न सकिने :

- (१) यस ऐन बमोजिमपाउने कुनै विदा स्वीकृत गराई कुनै कर्मचारी आफ्नो कार्यालयबाट गयलहुनु हुँदैन।
- (२) उप दफा(१) उलंघन गर्ने कर्मचारीलाई गयल गरी सो वापततलबभत्ताकट्टा गर्न सकिनेछ।
- (३) उप दफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै अपरभ्रट काम परी विदा स्वीकृत नहुँदै विदा बसेपछि सो गयलभएको अवधिको निमित्तविदाको

निवेदन पेश गरेकोमा र सो स्वीकृत भएमा यो उपदफाको उल्लंघन गरेको मानिने छैन।

४०. विदा सहूलियतमानिने :

विदाअधिकारको कुरा होईन, सहूलियतमात्रहो।

४१. विदा स्वीकृति गर्ने अधिकारी :

देहायको कर्मचारीको विदा देहायको अधिकारीले स्वीकृति गर्न सक्नेछ :-

- (क) प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतको लागिनगर प्रमुख
- (ख) महाशाखाप्रमुखकालागिप्रमुखप्रशासकीयअधिकृत
- (ग) शाखाप्रमुखवाअधिकृत स्तरका कर्मचारीको लागिप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतलाइजानकारी गराइमहाशाखाप्रमुख
- (घ) सहायक स्तरका कर्मचारीकालागिशाखाप्रमुख
- (ङ) वडा सचिवकालागि वडा अध्यक्ष
- (च) वडाका अन्यकर्मचारीकालागि वडा सचिव
- (छ) आयोजनावा परियोजनाप्रमुखको लागिप्रमुखप्रशासकीयअधिकृत
- (ज) आयोजनावा परियोजनामाकार्यरत अन्यकर्मचारीहरुको लागि सम्बन्धितआयोजनावा परियोजनाप्रमुख
- (झ) विषयगतशाखावा फाँट प्रमुखकालागिप्रमुखप्रशासकीयअधिकृत
- (ञ) विषयगतशाखावा फाँटका अन्यकर्मचारीकालागिविषयगतशाखाप्रमुख
- (ग) अध्ययन र असाधारण विदानगर कार्यपालिकाको स्वीकृतीलिइदिन सकिनेछ।

४२. विदामागर्नेकार्यविधि :

- (१) यस ऐन बमोजिमको कुनै विदामाग गर्ने कर्मचारीले विदा बस्नु परेको कारण र विदाको अवधिखोलीआफ्नो कार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्रजानु पर्ने भएमा सो समेत खुलाइनिवेदन पेश गर्नुपर्नेछ।
- (२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि भैपरी आउने विदाको हकमाभने विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले मौखिक अनुरोधको आधारमा पनित्यस्तो विदाको स्वीकृतीदिन सक्नेछ।
- (३) अध्ययनविदाको लागि दरखास्तदिंदाअध्ययन गर्न खोजेको विषयअध्ययन गर्न जाने मुलुक, शिक्षण संस्था र सम्बन्धितअन्यकुनै कुरा भए सो सबै खुलाउनु पर्नेछ।
- (४) देहायका कुरामाविदादिने अधिकारीलाई चित्तबुझेमा विदामाग गरेको मितिभन्दा अगाडी देखि बसेको विदा समर्थन गर्ने गरी निजको विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ :-
- (क) पूर्व स्वीकृतिलिन सम्भव नहुने अवस्थामा परेको भएमा,
- (ख) पूर्व स्वीकृतिलिनको निमित्तथासक्यप्रयत्नगर्दा पनिपूर्व स्वीकृतिलिननसकेको भएमा।

(५) भैपरी आउने विदावाहेक अन्यकुनै प्रकारका विदालिई वसेको कर्मचारीले सो विदाभुक्तानहुँदा सार्वजनिकविदा पर्न गएमा र सार्वजनिकविदा पछि नगरपालिकामाहाजिर नभएमा सो सार्वजनिकविदाको अवधिपनिनिजकर्मचारीले लिइरहेको प्रकारको विदावा सो बाँकीनभएमालिनपाइने अरु विदा वसेको मनिनेछ ।

४३. इलाका छोड्नु पर्दा सूचना गर्नुपर्ने :

कुनै किसिमको विदालिई वसेको कर्मचारी सो विदाको अवधिमाकुनै कामविशेषले आफ्नो घर वाकार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्रजानु पर्ने भएमा र विदालिँदा त्यसरी इलाका छोड्ने कुरा नखुलाएको भए त्यसरी जानु परेको कारण र सम्भव भए त्यसरी जाने ठाउँको आफ्ना ठेगाना र सम्पर्क नम्बर समेत लेखि सकभर त्यस्तो ठाउँका लागि प्रस्थान गर्नु अघि त्यस्तो अग्रिम सूचना गर्न नसकेमा प्रस्थान गरेपछि सकभर छिटो सो कुरा आफ्नो कार्यालयमा सूचित गर्नुपर्छ ।

४४. विदाभुक्तानीनहुँदै हाजिर हुन सकिने :

(१) कुनै कर्मचारीले स्वीकृत गराएको विदा स्वीकृत भएको अवधिभुक्तानीनहुँदै कार्यालयमाहाजिर हुनचाहेमा निजलाई हाजिर गराई कामलगाउनु पर्दछ ।
(२) घर विदालिई वसेको कर्मचारीलाई निजको विदाभुक्ताननहुँदै काममाफिर्ता बोलाउनु पर्ने विशेष अवस्था परेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो विदाभुक्तानीनहुँदै जुनसुकै वखतपनिफिर्ता बोलाउन सक्नेछ र त्यसरी फिर्ता बोलाइएको खण्डमा काममाहाजिर हुनआउनु सम्बन्धितकर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

४५. विदाको अभिलेख :

सबै कर्मचारीको विदाको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी नगरको प्रशासनमहाशाखावाविभागको हुनेछ । प्रत्येक कर्मचारीको घरविदा १८० दिनसम्म र विरामीविदाखर्च नभएजती संचितहुनेछ उक्त संचितभएको विदाको रकमकर्मचारी सेवावाट अलग भएपछि निजले फिर्ता पाउनेछ ।

४६. कार्य समय :

(१) नगरपालिकाको कार्यालयको कार्यालय समय नगर कार्यपालिकाले तोके वमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद - ६ कर्मचारीको पदाधिकार

४७. कर्मचारीको पदाधिकार :

(१) नगरपालिकाको तोकिएको स्थायीपदमा एक जनाभन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायीनियुक्ति गरिने छैन ।
(२) कुनै पनिव्यक्तिलाई एकभन्दा बढी पदमा स्थायीनियुक्ति गरिने छैन ।
(३) कुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार रहेको स्थायीपदमाअर्को व्यक्तिलाई स्थायीनियुक्ति गरिने छैन ।

४८. पदाधिकार :

यो ऐनमाअन्यत्रजुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै पदमा स्थायीनियुक्ति गरिएकाकर्मचारीले त्यस पदको पदाधिकार राख्दछ र त्यस अघि कुनै पदमानिजको पदाधिकार रहेको भए सो समाप्तहुनेछ ।

४९. पदाधिकार कायम रहने :

यस ऐनवमोजिमकुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार स्थगनवाखारेज नभएसम्मनिम्नलिखितअवस्थामानिजको पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ :-

(क) त्यस पदमाकामकाज गरिरहँदा सम्म,
(ख) अर्को पदमा सरुवाभई कार्यभार सम्हाल्नपाउने म्याद सम्म,
(ग) विदामा वसेको वखत,
(घ) निलम्बनमा रहेको वखत,
(ङ) नगरपालिकाले काज खटाएको वखतवाअन्यकुनै पदमाकायममुकायमभई काम गरेको वखत ।

५०. पदाधिकार स्थगनवाखारेज :

(१) नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा रहेका कर्मचारी अस्थायी रुपमाकुनै अन्यपदमा सरुवाभएमानिजको साविकको पदाधिकार स्थगनहुनेछ ।
(२) उप दफा (१) वमोजिम स्थगनभएको पदमाअन्यकुनै व्यक्तिलाई पदाधिकार भएको व्यक्तिफर्की हाजिर नभए सम्मको लागिविशेष पद श्रृजना गरी नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
(३) कुनै कर्मचारी कुनै कारणवस नगरपालिकाको सेवावाट अवकाशभएमावा हटाइएमा वावर्खास्त भएमावा पद सहितको दरवन्दीखारेज गरिएमा त्यस्ताकर्मचारीको पदाधिकार स्वतः खारेज हुनेछ । तर नगरपालिकामाकार्यरत अस्थायी करार तथाज्यालादारीको पेशागत सुरक्षामा असर पर्ने गरि कुनै पनि दरवन्दीखारेज गरिने छैन ।

५१. कायममुकायम :

(१) नगरपालिकाको कुनै पनिपदमाकायममुकायम मुकरर गरीने छैन ।

५२. निमित्तभई काम गर्ने :

विभागीय/शाखाप्रमुखकुनै कारणले थोरै अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा जेष्ठतम कर्मचारीले निमित्तभई काम गर्ने छ ।

५३. निमित्तभई कामगर्दाको उत्तरदायित्व :-

निमित्त भै गरेको सम्पूर्ण काम कारवाहीको उत्तरदायित्वकायममुकायमवानिमित्तभई काम गर्ने कर्मचारीकै हुनेछ ।

५४. काम गरेको तलबभत्तापाउने :

कुनै पदमा पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधिनित्तभई काम गरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदमानित्त मुकरर भएको छ सोही पदको तलब, भत्ताकाम गरेको मितिदेखि पाउनेछ ।

परिच्छेद - ७

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा

५५. सेवाको सुरक्षा :

१. देहायका कर्मचारी बाहेक अन्यकुनै पनि कर्मचारीहरूलाई सफाईको सवुतदिने, मनासिवमाफिकको मौका नदिई नगरपालिकाको सेवाबाट हटाईने वा बर्खास्त गरिने छैन ।

(क) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको ।

(ख) अस्थायी, करार, ज्यालादारी, पदमा बहाल रहेकोमा सो म्याद सकिई उक्त दरबन्दिखारेज भएको ।

(ग) कुनै कारणवस भागीपत्तानलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको ।

(घ) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि नगरपालिकाको स्वीकृत दरबन्दिको पदमा कार्यरत अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीको पेशागत सुरक्षा सुनिश्चित गरिनेछ ।

५६. कर्मचारीको बचाउ:

१. नगरपालिकाको कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनै कामको सम्बन्धमा यस ऐन बमोजिमको रीत नपुऱ्याई मुद्दा चलन सक्ने छैन ।

२. उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउनको लागि फौजदारी अभियोगको हकमानगर प्रमुखलाई जानकारी दिएको हुनु पर्नेछ र देवानी मुद्दाको हकमा देहाय बमोजिम हुनु पर्नेछ:

(क) मुद्दा चलाउनु पर्ने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तो वारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सूचना प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाएको वाहुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाएको र

त्यसको १ (एक) प्रति नक्कल नगरपालिका/नगर सभामा पेश भएको २ (दुई) महिना नाघेको ।

(ख) मुद्दा चलाउने कारण भएको ८ (आठ) महिनाभित्र मुद्दा दायर गरिसकेको ।

३. नगरपालिकाको कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटी सकेपछि पनि नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृत नलिई निज उपर देवानी मुद्दा चलन सक्ने छैन ।

४. उपदफा (३) बमोजिम मुद्दा चलाउन नगरपालिकाको सभाले स्वीकृती दिएमानिजको प्रतिरक्षानगरपालिकाले नै गर्ने छ ।

५७. सेवा सर्तको सुरक्षा:

नगरपालिकाका कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलबभत्ता उपदान, निवृत्तिभरण, अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका सर्तहरू मानिजको स्वीकृत वेगर निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन र पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई उपयुक्त सेवाका सर्तहरूमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मन्जुर गरेको लिखित स्वीकृत नभई त्यस्तो व्यवस्थानिजको हकमालागु हुने छैन ।

परिच्छेद - ८

तलबभत्ता तथा अन्य सुविधा

५८. तलब स्केल :

नगरपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केल नेपाल सरकारको समानतहकानिजामती कर्मचारीले पाउने तलबभन्दा कम हुने छैन । नगरपालिकाका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरूप समय समयमानगर सभाले अन्य सुविधा तथा भत्ता उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

५९. काम गरेका मितिदेखि तलबभत्तापाउने :

(१) नगरपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीले नगरपालिकामा हाजिर भई काम गरेको मितिदेखि तलबभत्तापाउनेछ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिम नगरपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केलमा आवश्यकतानुसार प्रदेश सरकारले समय समयमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।

(३) कुनै कर्मचारीले नगरपालिकामा काम गरी पकाएको तलबभत्तानिज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवाबाट मुक्त भएपनि पाउनेछ । तर, नगरपालिकाले निजसंग कुनै

रकमअसूल उपर गर्नुपर्ने भएमानिजले पाउने तलबभत्ताको रकमबाट वा अरु श्रोतबाट सो बाँकी रकमअसूल उपर गर्न सकिनेछ ।

(४) सामान्यतयाप्रत्येक महिनाको तलबभत्तामहिनाभुक्तानी भएपछि दिइनेछ ।

६०. वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) :

(१) नयाँनियुक्तिहुने स्थायीकर्मचारीले कार्यालयमाहाजिर भई काम गरेको र बहुवा हुने कर्मचारीले बहुवाको अन्तिमनामावलीप्रकाशितभएको मितिले एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरिसकेपछि नेपाल सरकारले तोके बमोजिमतलब वृद्धि १(एक) ग्रेड पाउनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्काभएमा सो रोक्काभएको अवधि समाप्त भएपछि त्यसरी तलब वृद्धि रोक्काभएको अवधि कटाई बाँकीअवधिको हिसाव गरी तलब वृद्धि (ग्रेड) प्रदान गरिनेछ ।

(३) सुनवर्षी नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमाकार्यरत स्थायीकर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरूपमासिकरूपमापाउने आधारभूततलबमानको एक दिनको तलब बराबरको रकमप्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) उपलब्ध गराइनेछ ।

स्पष्टिकरण :

श्रम ऐन २०७४ को दफा ३६ मा एक वर्षको सेवाअवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिकरूपमापाउने आधारभूतपारिश्रमिकको कम्तीमाआधादिनको पारिश्रमिक बराबरको रकमप्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ भनीउल्लेख भएको ।

(४) उपचार खर्च:

(क) सुनवर्षी नगरपालिकाको कर्मचारीहरूले सेवाअवधिभरमा अधिकृत तह सेवाअवधिमा १२ महिनाको खाईपाई आएको तलबले उपचार खर्च पाउने ।

(ख) ना.सु भए १८ महिनाको खाईपाई आएको तलबले उपचार खर्च पाउने ।

(ग) खरिदार, मुखिया र बहिदार श्रेणी बिहिनकर्मचारीहरूले २१ महिनाको खाईपाई आएको तलबले उपचार खर्च पाउने ।

(घ) निवृत्तिभरण तथाउपदानपाउने गरी सेवाबाट अलगभएको कर्मचारीले उपचार खर्चबापतलिनबाकी रकममा २० वर्ष २५ वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवाअवधिभएको कर्मचारीले १०, १५ र २० प्रतिशतथप गरी हुनआउने रकम एकमुष्ट लिनपाउने छ ।

(५) शैक्षिकतथा सन्तति बृत्ति:

(क) नगरपालिकामाकार्यरत कुनै पनि कर्मचारी कार्यालयको कामको सिलसिलामा दुर्घटना भई मृत्यु भएमावा सो कारणले गर्दा आजिवनकाम गर्न नसक्ने भएमात्यस्तो कर्मचारीको बढीमा २ सन्ततिलाई १८ वर्षको उमेर नपुग्नुजेल देहायका दरले वार्षिक शैक्षिक बृत्तिदिइने छ । निजकर्मचारी बहाल रहेको पदको देहायबमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति बृत्ति समेत दिइने छ ।

१.अधिकृत तह १० प्रतिशत

२.ना.सु, बाखरिदार वा सो सरह १२ प्रतिशत

३. मुखियावा सोसरह १३ प्रतिशत

४.बहिदार वा सो सरह १४ प्रतिशत

५. श्रेणी बिहिन १५ प्रतिशत

स्पष्टिकरण:

निजामति सेवानियमावली २०५० को परिच्छेद १२ उपचार खर्च नियम ९४, र ९९ मा व्यवस्थाभएबमोजिम

६१. बहुवा हुँदापाउने तलब :

(१) बहुवा हुँदाकर्मचारीले बहुवा भएको पदको शुरु तलब स्केल बमोजिमको तलबपाउनेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिमतलबप्रदानगर्दा हालको पदमापाउने तलब स्केल भन्दा साविकको पदमाखाइपाई आएको तलब बढी भएमा यसरी बढी भएको रकमवापतनिजलाई ग्रेड थप गरिनेछ ।

६२. प्रोत्साही पुरस्कार :

(१) नगरपालिकामानगरपालिकाको उल्लेख्य काम गर्ने कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा(१)बमोजिमप्रदान गरिने प्रोत्साही पुरस्कार देहायबमोजिमहुन सक्नेछ:

(क) बढीमा ३ (तिन) ग्रेड सम्म थप,

(ख) बढीमा १ (एक) महिनाको सम्मको खाईपाई आएको तलब बराबरको नगद पुरस्कार ।

(ग) दुवै

३) उप दफा (१) बमोजिमकुनै कर्मचारीलाई प्रोत्साही पुरस्कार प्रदानगर्दा देहायको आधारमा मूल्यांकन गरी प्रदान गरिनेछ :-

(क) उक्तकर्मचारीले विगत ३ वर्षको अवधिमा लगातार कार्य सम्पादनमूल्यांकनमाअतिउत्तमअंकप्राप्त गरेको हुनुपर्ने ।

(ख) विगत ३ वर्षको अवधिमाउत्तमकर्मचारीले प्रोत्साही पुरस्कार प्राप्तनगरेको हुनुपर्ने ।

(ग) नगरको गौरव र प्रतिष्ठा बढाउन विशेष योगदान पुऱ्याउने कार्य गरेको हुनु पर्ने ।

(४) प्रोत्साही पुरस्कारको लागि सामान्यतयावर्षको एक पटक मात्र कारवाहीचलाउनु पर्नेछ ।

(५) प्रोत्साही पुरस्कार प्रदानगर्दा उक्त पुरस्कार प्राप्त गर्ने कर्मचारीको निकटतम सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकृत, प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतको सिफारिसमा मात्र प्रमुखबाट प्रदान गरिनेछ । ।

६३. बढी समयकाम गरेकोमा भत्ता :

कार्यपालिकाले निर्णय गरि अतिरिक्त समय काम गरेका कर्मचारीहरूलाई अतिरिक्तभत्तादिइनेछ ।

६४. **अन्यसुविधादिनमाप्रतिबन्ध :**
यस ऐनमातोकिएको भन्दा बढि सुविधाउपलब्ध गराईने छैन ।
६५. **संचयकोष :**
(१) नगरपालिकाका स्थायीकर्मचारीको मासिकतलबको १० प्रतिशत रकमकट्टा गरी सो रकममा सतप्रतिशत रकमथप गरि हुनआउने रकम संचय कोषमाजम्मा गरीनेछ ।
(२) उप दफा(१)बमोजिमको रकम संचयकोषको खातामाजम्माहुनेछ ।
६६. **चाडपर्व खर्च :**
(१) नगरपालिकामावहाल रहेका सबै कर्मचारीले आफुले खाईपाई आएको एक महिनाको तलब चाडपर्व खर्चको रुपमापाउने छन् । अन्यप्रोत्साहनभत्ताको हकमानगर कार्यपालिकाले निर्णय गरेबमोजिमहुने छ ।
६७. **अन्य छुट :**
नगरपालिकामावहाल रहेकाजनप्रतिनिधितथाकार्यरत कर्मचारीहरुलाई यस नगरपालिकामालागने कर, दस्तुर र सेवाशुल्कमानगर कार्यपालिकाले निर्णय गरी छुट दिन सक्ने छ ।
६८. **थपऔषधीउपचारको सुविधा :**
नगरपालिकाको कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गै कुनै कर्मचारीलाई उपचार गर्नुपर्ने भएमावा नेपालभित्रउपचार हुननसक्ने भनिप्रदेश सरकार बाट गठित मेडिकल बोर्डबाट सिफारीस भै आएमातोकिएको उपचार खर्चको अतिरिक्तनिजले विदेश गई उपचार गराउंदालागेको खर्च बराबरको रकमनगरपालिकाको कार्यपालिकाले निर्णय गरे बमोजिमआर्थिक सहायता स्वरुपप्रदान गर्न सक्ने छ ।
६९. **वीमा :**
नगर कार्यपालिकाले निर्णय गरी नगरपालिकाकाप्रत्येक कर्मचारीको दुर्घटना वीमा गराउन सक्नेछ ।
७०. **खाजाभत्ता :**
नगरपालिकामाकार्यरत सबै कर्मचारीहरुलाई नगरले तोके बमोजिमखाजाभत्ताउपलब्ध गराउन सकिनेछ ।
७१. **अवकास कोष :**
(१) सुनवर्षी नगरपालिकामाकार्यरत कर्मचारीहरुको मासिक तलबबाट आधारभूततलवमानको १० प्रतिशत बराबरको रकममासिक रुपमाकट्टा गरि सोही बराबरको रकमथप गरि कर्मचारी अवकास कोष खडा गरि निजको नाममाजम्मा गर्ने र कर्मचारी कुनै कारणबस सेवाबाट अलगभएमाउक्त रकमनीजवानीजले ईच्छाएको नजिकको हकवालालाई फिर्ता दिईनेछ ।

- (२) स्थानीय सरकार संचालन ऐनको परिच्छेद ११ प्रशासकीय संगठन र कर्मचारी व्यवस्थापनअन्तरगतदफा ८३ को उपदफा ५ मा सेवा करारका कर्मचारीहरुको दरवन्दी प्रस्तावगर्दा समेत योगदानमाआधारीत सामाजिक सुरक्षा जस्ता सेवा सुविधाको समेत खर्च सूनिस्चित गर्नु पर्ने व्यवस्थाभएको तथा सोही ऐनको दफा ९१ मा अवकाश कोषको व्यवस्थाभएको र उक्तदफाको उपदफा २ को १ मा स्थानीयतहले आफनो दरवन्दीमाकार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले खाईपाई आएको तलबको १० प्रतिशत बराबरको रकमनीजको मासिक तलबबाट कट्टा गरि सो बराबर हुने रकम स्थानीयतहले थप गरि अवकास कोषमा राख्ने र सोही कोषबाट कर्मचारी अवकास हुंदा रकमउपलब्ध गराउने व्यवस्था रहेको ।
- (३) अवकाशकोष सम्बन्धिअन्यव्यवस्थातोकिएवमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद – १०

तालिम र अध्ययन सम्बन्धीव्यवस्था

७२. **अध्ययनवातालिम :**
(१) नगरपालिकाको उद्देश्य पूर्तिका लागिआवश्यक पर्ने विषयमानगरपालिकाको कर्मचारीलाई नगरपालिकाको आफ्नै खर्च वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वाअन्य संस्थाबाट प्राप्त छात्रवृत्तिमा स्वदेशमावाविदेशमाअध्ययनवातालिममा पठाउन सकिनेछ । यसरी छात्रवृत्तिमामनोनयनगर्दा निम्नआधारहरु अपनाउनु पर्नेछ :-
(क) कार्यसम्पादनमूल्यांकनको स्तर, शैक्षिक योग्यता र जेष्ठता ।
(ख) अध्ययनवातालिमको विषयसँग सम्बन्धितकर्मचारी ।
(ग) यस भन्दा अगाडी तालिमप्राप्तनगरेको कर्मचारी (निजको परीक्षण अवधि पुरागरे पछि) ।
(२) उप दफा (१) बमोजिमअध्ययनवातालिमप्राप्त गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययनवातालिम पूरा गरेपछि निम्नबमोजिमको अवधिसम्मनगरपालिकामा रहीअनिवार्य रुपमा सेवा गर्नु पर्नेछ । यसरी सेवा गर्ने कवुलियतनामानिजले अध्ययनवातालिमकालागिजानु अगाडी पेश गर्नु पर्नेछ ।

अध्ययनवातालिमको अवधि पछिअनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने अवधि

- (१) ३ महिना सम्मको लागि १ वर्ष
(२) ३ महिनाभन्दा बढी एक वर्ष सम्मको लागि ३ वर्ष
(३) एक वर्ष भन्दा बढी २ वर्ष सम्म ४ वर्ष
(४) २ वर्ष भन्दा बढी ३ वर्ष सम्म ५ वर्ष
(३) उप दफा (२) बमोजिमको सेवा गर्नु पर्ने अवधि पूरा नगर्ने कर्मचारीबाट अध्ययनवातालिमअवधि भरमा नगरपालिकाले व्यहोरेको तलबभत्तातथाअन्य

सुविधाबापतको जम्मा रकम (अध्ययनविदामाजाने कर्मचारीको हकमा) समेत असुल उपर गरिनेछ ।

- (४) उप दफा (१) बमोजिमनगरपालिकाको आफ्नै खर्चमा स्वदेशमावाविदेशमाअध्ययनवातालिममा पठाउँदा दिइने भत्ताको दररेट तोकीएवमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद – ११

अवकाश सम्बन्धीव्यवस्था

७३. अनिवार्य अवकाश :

देहायको अवस्थामानगरपालिकाले कुनैपनि कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाशदिनेछ:-

- (क) निजको उमेर ५८ वर्ष पुगेपछि (संघीय सरकारको अद्यावधिकव्यवस्थाबमोजिम) वा
(ख) निजलाई निको नहुने रोग लागिकार्य गर्न सक्षम छैन भन्ने नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृत प्राप्त मेडिकल बोर्डको सिफारीस प्रतिवेदनप्राप्तभएमा बढीमा ५ वर्ष सेवाअवधिथप गरी अवकाशदिन सकिने छ । तर, उमेर ५८ वर्ष भन्दा बढी (संघीय सरकारको अद्यावधिकव्यवस्थाबमोजिम) हुने गरी थप गरिने छैन ।

७४. प्रोत्साहितअवकाश :

- (१) नगरपालिकाको आर्थिक हिततथाकार्यवोभलाई दृष्टिगत गरी कार्य प्रभावकारिता र दक्षतामाअभिवृद्धि हुने ठोस आधारहरु पाइएमानगर सभाको स्वीकृतिलई नगरपालिकाले प्रोत्साहितअवकाशकार्यक्रमलागू गर्न सक्नेछ ।
(२) उप दफा(१)बमोजिमलागू गरिएको प्रोत्साहितअवकाशकार्यक्रम सम्बन्धी सेवा सुविधाहरु नगरले तोके बमोजिमहुनेछन् ।

७५. स्वेच्छिक अवकाश :

- (१) कुनै कर्मचारीले नगरपालिकाबाट अवकाशलिनचाहेमा अवकाशलिनचाहेको एक महिनाअगावै राजिनामा पेश गरी सो स्वीकृत भएपछि अवकाशलिन सक्नेछ ।
(२) उप दफा(१)बमोजिम राजिनामा स्वीकृत गर्ने अधिकार देहायकापदाधिकारीमाहुनेछ ।
(क) अधिकृत स्तरका कर्मचारीको - प्रमुख
(ख) सहायक स्तरका कर्मचारीको - प्रमुखप्रशासकीयअधिकृत
(३) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै खास अवधिको लागिनगरपालिकाको सेवा गर्ने गरी कुनै कर्मचारीले कबुलियत (वण्ड) गरेको भएवाकुनै खास परियोजना सञ्चालन गर्न नियुक्त गरिएको भए सो

अवधिभुक्ताननभई निजले राजिनामा गर्न पाउने छैन । सो अगावै राजिनामादिइएमानगरपालिकालाई क्षतिपूर्ति तिर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद – १२

आचरण

७६. दान,दातव्यवाउपहार :

नगरपालिकाको काममाकुनै पनिप्रकारको असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृतीबिना कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली र उपहार स्वीकार गर्न वाआफ्नो परिवारको कुनै सदस्यबाट स्वीकार गराउनु हुदैन ।

७७. चन्दामाणे :

- (१) नगरपालिकाको कर्मचारीले नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृतीबिनाचन्दामाणेवाकुनै किसिमको आर्थिक सहायतालिनु हुँदैन अथवाकुनै किसिमको आर्थिक सहायता उठाउने काममाभागलिनु हुँदैन ।
(२) नगरपालिकाकाकर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वाविदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्तहुनआएमानिजले नगरपालिकालाई सो कुराको सूचनादिई निकासाभएवमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

७८. संस्थाको सदस्यता :

- (१) नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृतिबिनाकर्मचारीले बैंक वाकम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशनवा सञ्चालनको काममाभागलिनुहुँदैन ।
(२) नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृतीबिनाअन्यत्रकुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्नु हुँदैन ।
(३) नगरपालिकाको स्वीकृतीनलिई प्रचलितकानूनबमोजिमदर्ता गराउनु पर्ने व्यापार वाव्यवसाय गर्नु हुँदैन । तर सरकारी एवं नगरपालिकाको नीतिको विपरित वाहितप्रतिकूलनहुने गरी साहित्यिक, ऐतिहासिक, बैज्ञानिक वाकलात्मक ढंगले काम गर्नमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

७९. नगरपालिकाको कामकाजअथवा समाचार प्रकाशित गर्नमा प्रतिबन्ध :

कुनै पनि कर्मचारीले नगरपालिकाबाट अख्तियारी नपाई आफुले कर्तव्यको पालनागर्दा प्राप्त सूचनाप्रत्यक्षवाअप्रत्यक्ष रुपबाट अरु अनाधिकृत व्यक्तिलाई वा प्रेसलाई सूचित गर्नु हुँदैन । यो व्यवस्थानगरपालिकामा रहेको व्यक्तिजुनसुकै कारणबाट नोकरीबाट अलगभएपनिलागू हुनेछ । तर नगरपालिकाको हितप्रतिकूलनहुने सामाग्रीप्रकाशन गर्न प्रतिबन्धलगाएको मानिने छैन ।

८०. संचारसंग सम्बन्ध :

कर्मचारीले नगरपालिकाको अनुमतिप्राप्तनगरी कुनै संचार माध्यममा आफ्नै वास्तविकवाकाल्पनिक नामबाट कार्यालय सम्बन्धी लेख प्रकाशित गर्न गराउनु हुँदैन । यस्तो लेख अथवा प्रसारण साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक अथवा वैज्ञानिक विषयको भएमा यस्तो स्वीकृति लिई रहनु पर्दैन ।

८१. संघीय सरकार, प्रदेश सरकार तथा नगरपालिकाको आलोचना गर्न प्रतिबन्ध :

कुनै कुराको आलोचना गर्दा नेपाल सरकार वानगरपालिकाको नीतिको विरुद्ध असर पर्ने अथवा नेपाल सरकार र नेपालीजनताको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्ने सक्ने वा कुनै विदेशी राष्ट्रसंगको सम्बन्धमा खलल पर्ने सक्ने कुरा कुनै पत्रकारले आफ्नो वास्तविकवाकाल्पनिक नामबाट लेख प्रकाशित गर्न, प्रेशलाई खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन, आदिद्वारा भाषण प्रसारित 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 शंकालागेमा निजले उक्त लेख, वक्तव्य अथवा भाषणको एक प्रति स्वीकृतिको लागि प्रमुख समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

८२. राजनीति तथा चुनावमा भाग लिन नपाइने :

नगरपालिकाका कुनै पत्रकारले कुनै उम्मेदवारको पक्ष वा विपक्षको चुनावी अभियानमा र राजनीतिमा भाग लिन हुँदैन । तर कानूनद्वारा मत दिने अधिकार वा त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्न वा आधिकारिक पेशागत संघ, संगठनको चुनावमा भाग लिन र उम्मेदवार हुनमा यस व्यवस्थाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

८३. प्रदर्शन र हडतालमा प्रतिबन्ध :

नगरपालिकाका कर्मचारीले नेपाल राष्ट्रको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध, सार्वजनिक मर्यादा, कार्यालयको हानी नोक्सानी, अदालतको निर्णयको अवहेलना वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी प्रदर्शन गर्न वा हडतालमा भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन ।

८४. हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध :

(१) कुनै पत्रकारले कुनै पत्रकारालय वा कर्मचारीलाई कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पालनामा बाधा विरोध हुने गरी हडताल, थुनछेक घेराउ गर्न वा शारीरिक तथा मानसिक उत्पीडनबाट दबाव दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफूले वा वारेशद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष दिने निवेदन बाहेक अरु व्यक्तित्व समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन ।

८५. कर्मचारीहरूको संघ, संगठनको सदस्यता :

(१) कुनै पत्रकारले प्रचलित कानून वमोजिम दर्ता नभएको र नेपाल सरकारद्वारा मान्यतान पाएको कर्मचारीहरूको कुनै संघ, संगठनको सदस्य बन्नु हुँदैन ।

(२) उप दफा (१) मा जूनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानून वमोजिम र नेपाल सरकारको नीतिको विपरित नहुने गरी कुनै कर्मचारी आफ्नो पेशागत सामाजिक संस्था (जस्तै:- मेडिकल एशोसिएसन, इन्जिनियरिङ्ग एशोसिएसन, नेपाल बार एशोसिएसन आदि) को सदस्य बन्न र सहायक स्तरका र पाँचौं तह सम्मका कर्मचारीहरूले आफ्नो हकहितको सुरक्षाको लागि कानून वमोजिम गठन हुने पेशागत संगठनको सदस्य हुन यस ऐनमा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

८६. कर्मचारीले गरेको काम कारवाहीको सफाई :

कुनै पत्रकारले नगरपालिकाको पुर्व स्वीकृति वेगर आफ्नो पदीय कार्यसँग सम्बद्ध विषयमा कुनै व्यक्तिद्वारा लगाइएको आरोपको सफाईको निमित्त प्रेस, अदालत वा अन्य निकायहरूको सहारा लिनु हुँदैन ।

८७. समयपालना र नियमितता :

(१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य तत्परता र ईमानदारीपूर्वक पालना गर्नु पर्दछ ।

(२) कर्मचारीले आफ्नो काम सम्बन्धी कुरामा आफु भन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आज्ञालाई सिध्रता र परिश्रमका साथ पूरा गर्नु पर्दछ ।

(३) कर्मचारीले आफु भन्दा माथिका सबै अधिकृतहरू प्रति उचित आदर देखाउनु पर्दछ र आफु मुनिका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने छ ।

(४) कर्मचारीले निर्धारित समयमानियमित रुपमा कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ र सकेसम्म पहिले विदाको स्वीकृति नलिइ कामबाट अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

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

८८. कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव पार्न नहुने :

कुनै पत्रकारले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्ने मनसायले आफु भन्दा माथिका अधिकृत तथा अन्य कर्मचारी माथिकुनै राजनैतिक अथवा अवान्छनीय बाहिरी प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

८९. खटाएको कार्यालय वा स्थानमा कार्य गर्नु पर्ने :

कुनै पत्रकारले आफुलाई पदस्थापन वा सरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमा हाजिर भै तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ ।

९०. प्रचलित कानून विपरित कार्य गर्नु नहुने :

कुनै पत्रकारले प्रचलित कानून उल्लंघन गर्न वा प्रचलित कानून विपरित कार्य गर्नु गराउनु हुँदैन ।

९१. आफ्नो कार्यालयको सम्पत्ति हिनामिना गर्नु नहुने :

- (१) कुनैपनि कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयको हाताभित्रको सम्पत्तिकार्यालयको हातावातोकिएको क्षेत्र बाहिर अख्तियारवालाको स्वीकृत नलिई लानवालाने प्रयास गर्नु हुँदैन ।
- (२) उप दफा (१) को उल्लंघन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट विगो बराबरको मुल्यअसुल उपर गरी निजलाई नोकरीबाट समेत हटाउन सकिनेछ ।
- (३) नगरको सम्पत्तिको उचित सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) उप दफा (१) को उल्लंघन गरी नगरपालिकाको सम्पत्तीतोडफोड गरी क्षतिपुऱ्याएमाविभागीय कारवाही गरी क्षतिभएको सम्पत्ति निजबाट असुल गर्न सकिनेछ ।
- ९२. कार्यालयमामादकपदार्थ सेवन गर्नु नहुने :**
कुनै पनिकर्मचारीले कार्यालय आउँदावाकार्यालय समय भित्र रहदाको समयमाकुनै पनिकिसिमको मादकपदार्थ तथालागूपदार्थ सेवन गर्न हुँदैन ।
- ९३. नगरपालिकाको सम्पत्ति सुरक्षा गर्नुपर्ने :**
- (१) नगरपालिकाको सम्पत्तिको सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
- ९४. सम्पत्तिविवरण :**
नगरपालिकामाबहाल रहेको प्रत्येक कर्मचारीले प्रचलित ऐन बमोजिम सम्पत्तीविवरण बुझाउनु पर्नेछ ।
- ९५. कर्मचारीको आचरण संग सम्बन्धितअन्यव्यवस्था:**
प्रचलितऐननियम, नेपाल सरकार तथाप्रदेश सरकारको निर्देशनएवं नगरपालिकाले तोके बमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद – १३
सजाय र पुनरावेदन

- ९६. सजाय :**
उचित र पर्याप्त कारण भएमानगरपालिकाकाकर्मचारीलाई देहायबमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिने छ :-
- (क) सामान्य सजाय :
- (१) नसिहतदिने ।
- (२) बढीमा दुई तलब बृद्धि रोक्का गर्ने ।
- (३) बढीमा ५ वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने ।
- (ख) विशेष सजाय :
- (१) भविष्यमानगरपालिकाको सेवाको निमित्तअयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।
- (२) भविष्यमानगरपालिकाको सेवाको निमित्तअयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।

- ९७. नसिहतदिने वातलब बृद्धि वा बहुवा रोक्का गर्ने :**
देहायको कुनै अवस्थामानगरपालिकाकाकर्मचारीलाई नसिहतदिनवातलब बृद्धि वा बहुवा रोक्का गर्न सकिनेछ ।
- (क) काम सन्तोषजनकनभएमा,
- (ख) सरुवा गरेको कार्यालय वाशाखामाम्यादभित्रहाजिर नभएमा,
- (ग) पूर्व स्वीकृतनलिई बराबर कार्यालयमाअनुपस्थित रहेमा,
- (घ) कार्यालयले तोकेको म्यादभित्रआफ्नो जिम्मामा रहेको नगद, जिन्सी, बरबुभारथ नगरेमा
- (ङ) यो ऐनवानगरपालिकाको लागि बनेका ऐन नियममाउल्लेखितआचरण सम्बन्धित कुराहरु उल्लंघन गरेमा,
- (च) १ वर्षमा ३ पटक चेतावनीपाएमा,
- (छ) अनुशासनहिनकाम गरेमा,
- (ज) प्रचलितकानूनले तोकेको पदियदायित्वजिम्मेवारीपुर्वक पूरा नगरेमा,
- ९८. सेवाबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने :**
- (१) देहायको कुनै अवस्थामानगरपालिकाकाकर्मचारीलाई सेवाबाट भविष्यमानगरपालिकाको सेवाको लागिअयोग्य नठहरिने गरी हटाउन सकिने छ ।
- (क) नगरपालिकाकर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम र जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,
- (ख) राजनीतिमाभागलिएमा,
- (ग) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बारम्बार वेवास्ता गरेमा,
- (घ) विदा स्वीकृत नगराई स्थायीकर्मचारी लगातार ९० दिन सम्म र अस्थायी तथा करारका कर्मचारी १५ दिन सम्म आफ्नो कार्यालयमाअनुपस्थित रहेमा ।
- (ङ) कार्यालय समयमाबारम्बार मादकपदार्थ सेवन गरेमा ।
- (च) आचरण सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्थावारम्बार उल्लंघन गरेमा ।
- (छ) बराबर अनुशासनहिनकाम गरेमा ।
- (२) देहायको कुनै अवस्थामानगरपालिकाकाकर्मचारीलाई भविष्यमानगर सेवाको निमित्तअयोग्य ठहरिने गरी बरखास्त गर्न सकिने छ :-
- (क) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरेमा,
- (ख) भष्टाचार गरेमा ।
- ९९. सजायदिने अधिकारी :**
- (१) अधिकृत स्तरको कर्मचारीलाई प्रमुखको सिफारीसमाकार्यपालिकाले सजायदिन सक्नेछ ।
- (२) सहायक स्तरको हकमाप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतले सजाय गर्न सक्नेछ ।
- १००. निलम्बन गर्ने :**

- (१) दफा ९७ को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) वाहेक अरु सजायहुने मा सजाय गर्न पाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई निलम्बन गरी सो गरिएको आदेशको एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई र एक प्रतिकार्यपालिकालाई दिनुपर्नेछ ।
- (क) निलम्बननगरी ओहदाको काम गर्न दिदा सबुत प्रमाण गायब गर्ने सक्ने सम्भावना देखिएमा ।
- (ख) निलम्बननगरी ओहदाको काम गर्न दिँदानगरपालिकाको नोकसानीहुने सम्भावना देखिएमा ।
- (२) निलम्बनभएको कर्मचारीले निलम्बनअवधिभर खाइपाई आएको मासिकतलबको ५० प्रतिशतमात्र तलबपाउने छ । तर, निलम्बनमा रहेको कर्मचारीको अभियोग प्रमाणित हुन नसकी फुकुवा भएमानिलम्बनको अवधिको बाँकीतलबभत्ता (वार्षिक बृद्धि पाउने भएमा सो समेत) पाउने छ ।
- (३) कर्मचारीलाई साधारणतया ६० दिनभन्दा बढी निलम्बन गरिने छैन सो अवधिभित्र कर्मचारी उपरको कारवाहीकिनारा लगाउनु पर्नेछ । उक्तअवधि बढाउनु परेमा कार्यपालिकाको पुर्व स्वीकृतिलिनु पर्नेछ ।
- (४) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको कर्मचारी यसरी थुनामा रहेको अवधि भर स्वतः निलम्बनभएको मानिने छ ।
- (५) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन २०४८ को दफा १७ बमोजिम कारवाहीमा रहेको कर्मचारी स्वतः निलम्बनमा रहेको मानिनेछ ।
- १०१. सजाय सम्बन्धित कार्यविधि :**
- (१) सजायदिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई ७ दिनको लिखित सूचनादिई निजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ । यस्तो सूचनादिँदा निज उपर लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । तर देहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीको नोकरी अन्त्य गर्नु पर्दा उपर्युक्त कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन :-
- (क) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजायपाएको कर्मचारीलाई हटाउनु पर्दा ।
- (२) जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजायदिने अधिकारीले कर्मचारीलाई जाँचबुझको नतिजा तथा निजलाई दिनलागेको सजायको सूचना दिइने छ र प्रस्तावित सजाय निजलाई किन नदिनु भनी उचित म्यादादिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

- (३) उप दफा (१) र (२) बमोजिमको कार्यविधि अपनाउँदा कर्मचारीले दिएको ठेगाना पत्तानलागेमा वानगरपालिकाले सम्पर्क गर्न नसकेमा यस्ता कर्मचारीलाई कुनै राष्ट्रिय स्तरको दैनिक पत्रपत्रिकामा उचित म्यादादिई सूचना प्रकाशित गरिनेछ ।
- १०२. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी र पुनरावेदनको कार्यविधि :**
- (१) विभागिय कारवाही अन्तर्गत सजाय भएमा चित्तन बुझ्ने कर्मचारीले ३५ दिनभित्र निम्न बमोजिम पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।
- (क) यस ऐन बमोजिम सजाय पाएका कर्मचारीले चित्तन बुझेमा कार्यपालिका समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।
- (ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफ्नो नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुन पर्नेछ ।
- (ग) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईको निमित्त जो भएको सबुत प्रमाण संलग्न राख्नुको साथै जुन आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (घ) पुनरावेदन दिदा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी निजको कार्यालयमा पुनरावेदन दर्ता गराउनु पर्नेछ ।
- (ङ) पुनरावेदन दिदा सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई समेत बोधार्थ दिनु पर्नेछ ।
- १०३. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले अपनाउनु पर्ने कार्यविधि :**
- (१) कुनै कर्मचारीले आफु उपरको विभागीय सजायको आदेश विरुद्ध दिएको पुनरावेदन दफा १०२ बमोजिमको रित नपुगेको भएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो पुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ ।
- (२) पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले देहायको कुराहरुमा विचार गर्नु पर्ने छ :-
- (क) सजायको आदेशमा आधार लिएको कुराहरुको यथार्थता प्रमाणित भई सकेको छ वा छैन ।
- (ख) प्रमाणित भइसकेका कुराहरु सजाय गर्नको निमित्त प्रयाप्त छन् वा छैनन् ।
- (ग) सजाय गरेको ठिक, पर्याप्त, अपर्याप्त वा बढी के छ ।
- (३) उप - दफा (२) बमोजिम विचार गरी सकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले पुनरावेदकलाई दिइएको सजाय सदर वावदर गर्ने वा त्यस्तो सजायलाई घटाउने गरी अन्तिम आदेश दिन सक्ने छ ।
- (४) पुनरावेदन परेको मितिले साधारणतया ३ महिनाभित्र निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ ।
- १०४. पुनरावेदन खारेजी :**
- कार्यपालिकाले पुनरावेदन खारेज गरेमा कारण सहित खारेज गरिएको सूचना सम्बन्धित कर्मचारीलाई लिखित रूपमा नै दिनु पर्नेछ ।

१०५. तलबभत्ता र अन्य सुविधाको दावी :

कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने, वरखास्त गर्ने आदेश रद्द भई निजको सेवापुनःकायमभएमानिजले कार्यालयमाउपस्थितनभएको अवधिको समेत तलबभत्तादावी गर्न पाउने छ ।

परिच्छेद - १४ उपदान र निवृत्तिभरण

१०६. उपदानपाउने :

- (१) पाँचवर्ष वा सो भन्दा बढी नगरपालिकामा सेवा गरेका स्थायीकर्मचारीले अवकाशपाएमावा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलगभएमावानिजको मृत्यु भएमा देहायको दरले एकमुष्ट उपदाननिजले वानिजको परिवारको सबैभन्दानजिकको सदस्यले पाउनेछ :-
 - (क) छ वर्ष देखि दशवर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्तआखिरी आधामहिनाको तलब ।
 - (ख) दशवर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्तआखिरी एक महिनाको तलब ।
 - (ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढी २० वर्ष भन्दाकमअवधिसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्तआखिरी दुई महिनाको तलब ।
 - (घ) बीस वर्ष भन्दा बढी पच्चिस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्तआखिरी अढाई महिनाको तलब ।
 - (ङ) पच्चिस वर्ष भन्दा बढी जतिसुकै वर्षसम्म सेवा गरेको भएपनिस्तकर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्तआखिरी तीनमहिनाको तलबपाउनेछन ।
- (२) उपदाननिमित्तन्यूनतम सेवाअवधि पुरा गरी उपदानहिसावगर्दा एक वर्ष पूरा भएको समय भन्दा बढी ६ महिना र सो भन्दा बढी चानचुनदिनको लागिपनि १ वर्ष पूरा गरेको सरह नै मानीउपदानदिइनेछ ।
- (३) उपदानको प्रयोजनको लागि सेवाअवधि गणना गर्दा यो ऐन लागू हुनुपूर्व लिएको बेतलवीविदामा वसेको अवधि कटाई बाँकीहुनआएको अवधि गणना गरिनेछ ।

१०७. उपदानपाउनसक्ने अवस्था :

दफा १०६ को उपदफा (१), (२) र (३) जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायको कुनै अवस्थामाकर्मचारीले उपदानपाउन सक्ने छैन :-

- (क) नगरपालिकाको सेवापाउने वा सेवामाबहाल रहने उद्देश्यले उमेर वा शैक्षिक योग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुनआएमा ।

- (ख) भविष्यमानगरपालिकाको सेवाको निमित्तअयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएकोमा ।
- (ग) कुनै अस्थायीपदमावा करारमा वाज्यालादारी पदमानियुक्तिभएको अवस्थाको कर्मचारी हटाउँदा ।
- (घ) बर बुझारथ वा फरफारकको प्रमाणपत्र नलिएकोमा ।
- (ङ) निवृत्तभरण पाउने अवधि पुरा भई निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने भएमा ।
- (च) कर्मचारीहरु अवकास हुदा अस्थायी कर्मचारीहरु सोहीपदमावानगरपालिकाको नया संगठन संरचनाको समानतहको पदमा स्थायीभएको अवस्थामानिजले कार्य गरेको अस्थायी अवधिलाई १०० प्रतिशत सेवाअवधि गणना गरी उपदान प्रयोजनको लागि स्थायीअवधि सरह गणना गरिनेछ ।

१०८. क्षतिपूर्ति दिने :

- (१) कुनैपनिनकर्मचारी नगरपालिकाको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अंगभंगभएमावा मृत्यु भएमानिजलाई वानिजको हकवालावानजिकको नातेदारलाई एकमुष्ट रु. ५ लाखक्षतिपूर्तिवापतदिइनेछ ।
- (२) कुनैपनिपदमाकार्यरत कुनै पनिनकर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा दुर्घटनामा परी अंगभंगभएमानगर कार्यपालिकाको निर्णय वमोजिमअधिकतम रु १,५०,०००।००(एक लाखपचास हजार) सम्म आर्थिक सहायतादिइनेछ ।
- (३) कुनैपनिपदमाकार्यरत कुनैपनीनकर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा रु १,५०,०००।०० -एक लाखपचास हजार) निजलाई वानिजको नजिकको नातेदार हकवालालाई आर्थिक सहयोग वाक्रियाखर्च वापतदिइनेछ । आर्थिक सहयोग पाएको कर्मचारीको मृत्यु भएमा समेत निजको परिवारको सदस्यमध्ये सबैभन्दानजिकको सदस्यलाई क्रियाखर्च वापतको रकमदिइनेछ ।

१०९. निवृत्तिभरण वाउपदान :

- (१) नगरपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारी तथातत्कालीन डाइनियाँ, अमरदह, टकुवा, बरडंगा र गोविन्दपुर गा.वि.स. मा कार्यरत स्थायीकर्मचारीहरुले यो ऐन प्रारम्भ हुदाकाबखतमाजुन प्रक्रियाबाट निवृत्तिभरण वाउपदानपाउने हो नीजहरुलाई सोहीप्रक्रियावाप्रावधानवमोजिमनिवृत्तिभरण वाउपदान सुविधादिइनेछ ।
- (२) यस ऐन प्रारम्भ भएपछि नगरपालिकाको सेवामानियुक्तभएकावाकार्यरत अस्थायी, करार वाज्यालादारी कर्मचारीले अवकास कोषमा यस ऐन वमोजिम रकमजम्मा गरेको अवस्थामामात्रनिजको नाममाजम्माभएको रकमनिजले वानिजको हकवालावानजिकको नातेदारले नियमानुसार निवृत्तिभरण, उपदानवा सामाजिक सुरक्षापाउनेछन ।
- (३) उपदफा २ सम्बन्धिअन्यव्यवस्थातोकिएवमोजिमहुनेछ ।

परिच्छेद १५

नगरप्रहरी सम्बन्धिविशेष व्यवस्था गठन र वर्गीकरण

११०. श्रेणी र पद :

- १) नगरपालिकाको नगरप्रहरी सेवामानिम्नबमोजिमको पद हुनेछन् :
क) प्रहरी सहायक निरीक्षक
ख) प्रहरी हवलदार
ग) प्रहरी जवान

१११. शुरु नियुक्तिहुने पद :

- १) नगरपालिकाको प्रहरी सेवामा देहायको पदहरूको पदपूर्ति खुल्लाप्रकृयाद्वारा गरिनेछ :
क) प्रहरी सहायक निरीक्षक
ख) प्रहरी जवान
अन्य पद बहुवा प्रकृयाबाट हुने छ ।

११२. नियुक्तिगर्नेअधिकारी :

नगरपालिकाको जुनसुकै प्रहरीको स्थायीपदमापदपूर्ति गर्दा प्रदेश लोकसेवाआयोगको सिफारीसमाननगरपालिकाले नियुक्त गर्नेछ ।

११३. पदपूर्ति गर्ने तरिका :

रिक्त रहेको प्रहरी सहायक निरीक्षकको पदमा ४० प्रतिशत पद खुल्लाप्रतियोगिताद्वारा र ६० प्रतिशत पद बहुवाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ ।

११४. छनौटका आधार :

प्रहरी सहायक निरीक्षक र प्रहरी हवलदार पदमानियुक्तिको लागि देहायबमोजिमको आधारमा छनौट गरिनेछ :

- क) शैक्षिक योग्यता ।
ख) बौद्धिक क्षमता
ग) शारीरिक तन्दुरुस्ती
घ) आचरण
ङ) उमेर
च) व्यक्तित्व

११५. खुल्लाप्रतियोगितामाभागलिन सक्नेव्यक्तिहरू :

- १) प्रहरी सहायकनिरीक्षक र हवलदार पदको लागिहुने खुल्लाप्रतियोगितामानिम्नबमोजिमका योग्यताभएकाव्यक्तिहरूले भागलिन सक्नेछन्:-
(क) छनौट हुने सालको बैशाख १ गते २० वर्ष पुगेको र ३५ वर्ष ननाघेको ।

(ख) खुल्लाप्रतियोगितामाभागलिनप्रहरी सेवाबाट निवृत्त कर्मचारीको हकमा ४० वर्ष ननाघेको ।

ग) प्रहरी सहायकनिरीक्षक पदको लागिकुनै स्वीकृत विद्यालयबाट घटीमा १२ कक्षावा सो सरह उत्तीर्ण गरेको ।

घ) प्रहरी हवलदारको लागिकुनै स्वीकृत विद्यालयबाट एस.ई.ई. वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको ।

ङ) कुनै नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजायनपाएको ।

च) राजनीतिमाभागनलिएको ।

छ) कुनै ध्वसांत्मक संस्थाको सदस्यनभएको वा नरहेको ।

ज) महिलाको लागि घटीमा ५ फिट र पुरुषको लागि घटीमा ५ फिट २ इन्चउचाई भएको ।

झ) छाती नफुलाउँदा ३१ इन्च र फुलाउँदा ३३ इन्चभएको ।

ञ) आँखामाईनस २ वाप्लस २ भन्दा बढी कमजोर नभएको ।

ट) नगरपालिकाबाट तोकिएको स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र पाएको ।

ठ) नेपालीनागरिकताप्राप्त गरेको ।

११६. चरित्र बुझ्ने :

नगर प्रहरी सेवामानयाँनियुक्तिहुने उम्मेदवारको चरित्र सन्तोषजनक देखिएमामात्रनिजलाई प्रहरी सेवामानियुक्ति गरिनेछ ।

११७. परीक्षा र अन्तरवार्ता :

(१) खुल्लाप्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा सम्बन्धितउम्मेदवारलाई प्रदेश लोकसेवाअयोगले तोके बमोजिमकाविषयमालिखित परिक्षालिनु पर्नेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिमलिइने परीक्षाको पाठ्यक्रमनिर्धारण र परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया प्रदेश लोकसेवाआयोगले निर्धारण गरे बमोजिमहुनेछ र उप दफा (१) बमोजिमनिर्धारण गरिएको विषयहरूको एकै पटक वा खण्ड-खण्ड गरी परीक्षा सञ्चालन गर्न सकिनेछ ।

३) उप दफा (१) बमोजिमलिइएको लिखित परीक्षामाउम्मेदवारले प्रत्येक विषयमा ४० प्रतिशतअंकप्राप्त गरेको अवस्थामामात्रनिज सो परीक्षामा उत्तीर्ण भएको मानिनेछ ।

४) उप दफा (३) बमोजिम उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारलाई प्रदेश लोकसेवाआयोगबाट देहायको विषयहरूमाअन्तरवार्ता लिइनेछ र त्यसको अंकभार प्रदेश लोकसेवाआयोगले तोके बमोजिमहुनेछ :

क) उम्मेदवारको मौखिकअभिव्यक्ति

ख) उम्मेदवारको तर्कशक्ति

ग) उम्मेदवारको प्रतिकृत परिस्थितिमाविचलितनभै काम गर्न सक्ने क्षमता ।

११८. योग्यताक्रम सूचीतयार गर्ने :

- १) उम्मेदवारहरूले दफा ११७ बमोजिम लिईएको परीक्षा र अन्तरवार्ता समेतबाट योग्यताक्रम सूचीतयार गरी प्रदेश लोकसेवाआयोगले नियुक्ति गर्ने अधिकारी समक्षनियुक्तकालागिसिफारीस पेश गर्नेछ । कूल रिक्तपदको बढीमा १५ प्रतिशतसम्म योग्यताक्रमअनुसार बैकल्पिकउम्मेदवार राखिनेछ ।
- २) उप दफा (१) बमोजिम बैकल्पिकउम्मेदवारहरूको रूपमा रहेका व्यक्तिहरूलाई आवश्यकताअनुसार प्रदेश लोकसेवाआयोगले नियुक्ति गर्ने अधिकारी समक्षनियुक्तकालागिसिफारीस पेश गर्नेछ ।
- ३) बैकल्पिकउम्मेदवारले १ वर्षसम्म पनिनियुक्तिप्राप्त गर्न नसकेमा उक्त सूची स्वतःखारेज हुनेछ ।

११९. परीक्षणकालमा राखिने :

- १) नयाँनियुक्ति गरिएकाप्रहरी कर्मचारीलाई १ वर्षको परीक्षणकालमा राखिनेछ । सो अवधिमात्यस्तो प्रहरी कर्मचारीले सन्तोषजनककाम गर्न नसकेमा निजलाई पुनः १ वर्षको परीक्षणकालमा राख्न सकिनेछ ।
- २) उप दफा (१) बमोजिमथपभएको परीक्षणकालमा रहेको कुनै प्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनकनभएमानिजलाई प्रदेश लोक सेवाआयोगको सिफारिसमा हटाउन सकिनेछ ।

१२०. नियुक्ति सदर गर्ने :

- १) नयाँनियुक्ति भै परीक्षणकालमा राखिएको प्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनकभएमा सपथग्रहण गराएर मात्रनिजको नियुक्ति सदर गरिनेछ ।
- २) उप दफा (१) बमोजिमनियुक्ति सदर भएमा परीक्षणकालको अवधिलाई समेत नोकरीको अवधिमा गणना गरिनेछ ।

१२१. प्रहरी जवानपदमाभर्ना :

- १) प्रहरी जवानपदमानियुक्तिहुनचाहने उम्मेदवारले विज्ञापनमा तोकिएबमोजिमनगरपालिकामानिवेदनदिनु पर्नेछ ।
- २) उप दफा(१)बमोजिमनिवेदनदिने उम्मेदवार देहायको योग्यतापुगेको हुनु पर्नेछ :
क) प्रहरी जवानपदको लागि छनौट हुने सालको बैशाख १ गते १८ वर्ष उमेर पुगेको र २५ वर्ष ननाघेको ।
ख) नेपाली लेखपढ गर्न राम्रोसँग जानेको ।
ग) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजायनपाएको ।
घ) राजनीतिमाभागनलिएको ।
ङ) कुनै विध्वंससात्मक संस्थाको सदस्यनभएको ।

- च) नगरपालिकाबाट तोकिएको स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र पाएको ।
 - छ) महिलाको लागि घटीमा ५ फिट र पुरुषको लागि घटीमा ५ फिट २ इन्चउचाई भएको ।
 - ज) छाती नफुलाउँदा ३१ इन्च र फुलाउँदा ३३ इन्चभएको ।
 - झ) आँखामाईनस २ वाप्लस २ भन्दा बढी कमजोर नभएको ।
 - ञ) नेपालीनागरीक भएको ।
 - ३) उप दफा (२) बमोजिम योग्यताभएको उम्मेदवारको अन्तरवार्ता प्रदेश लोक सेवाआयोग बाट लिईनेछ ।
 - ४) प्रदेश लोकसेवाआयोगले उप दफा (३) बमोजिमको अन्तरवार्तामा सफलभएकाउम्मेदवारको सिफारीस गरी नियुक्तिको लागिनगरपालिकामा पेश गर्नु पर्नेछ ।
 - ५) प्रहरी जवानमानियुक्तिगर्दा सम्बन्धितव्यक्तिलाई तोकिएको ढाँचामा सपथग्रहण गराईनेछ ।
- ### १२२. जेष्ठताक्रम कायम गर्ने :
- प्रहरी निरीक्षक र प्रहरी सहायक निरीक्षकको जेष्ठताक्रम कायमगर्दा निजहरूले प्राप्त गरेको अंकको आधारमा जेष्ठताक्रम कायम गरिनेछ । बहुवा तथाकायममुकायम
- ### १२३. कायममुकायम :
- १) नगर प्रहरी नायवउपरििक्षक, नगर प्रहरी निरीक्षकको पद रिक्त भै कार्य सञ्चालन गर्न कठिनाई पर्न गएको अवस्थामाकायममुकायम मुकरर गरी पदपूर्ति गर्न सकिनेछ ।
 - २) उप दफा (१) बमोजिमकायममुकायमगर्दा एक तहमुनिकापदमाकार्यरत वरिष्ठतम कर्मचारीलाई कायममुकायम मुकरर गर्नु पर्नेछ ।
 - ३) उप दफा (२) बमोजिमवरिष्ठतम कर्मचारीको छनौट निजले प्राप्त गरेको यस ऐन बमोजिमनिर्धारित अंककाआधारमा गरिनेछ ।
 - ४) उप दफा (२) मा उल्लेखितभएकापदमाकायममुकायम मुकरर गर्दा प्रमुखप्रशासकियअधिकृतले गर्नेछ ।
 - ५) कुनै प्रहरी कर्मचारी जुनपदमाकायममुकायम मुकरर भएको हो निजले सो पदको दर्ज्यानीचिन्ह र सम्पूर्ण अधिकार प्रयोग गर्न पाउने छ ।
- ### १२४. बहुवाको लागिअंक गणना :
- प्रहरी हवलदारदेखि प्रहरी सहायकनिरिक्षक सम्म बहुवा गर्दा कार्य क्षमताको मूल्यांकनवापत देहायबमोजिमअंक गणना गरिनेछ :
- क) जेष्ठता:जेष्ठताको अंक गणना गर्दा वहाल रहेको पदको प्रत्येक वर्षको लागि २ अंकको दरले अधिकतम ३० अंकदिईनेछ ।

स्पष्टीकरण:

एक वर्षभन्दाकमअधिकको जेष्ठता वापतको अंक गणना दामासाहीबाट गणना गरिनेछ ।

- ख) तालिम : तालिमको अंक गणना गर्दा प्रथम, द्वितीय, तृतीयश्रेणी वापतक्रमशःपाँच, चार र तीनअंकदिइनेछ ।
- ग) शैक्षिक योग्यता : बहुवाको लागिनगरपालिकाको प्रहरी सेवाको कुनैपनिपदमाप्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र सो भन्दा एक तहमाथिको शैक्षिक योग्यतावापतको मात्रअंकदिइनेछ । शैक्षिक योग्यताको अंकप्रदेश लोकसेवाआयोगले तोके बमोजिमदिइनेछ ।
- घ) बहुवाको लागिअन्यकर्मचारीकालागितोकिएकाव्यवस्थाहरु प्रहरीकालागि समेत लागु हुनेछ ।

परिच्छेद १६ सजाय र पुनरावेदन

१२५. सजाय :

उचित र प्रयाप्त कारण भएमाप्रहरी कर्मचारीलाई देहायको सजाय गर्न सक्नेछ ।

- क) नसिहतदिने
- ख) शारीरिक थकाइहुने (फटिक) सजाय गर्ने ।
- ग) चालचलन सम्बन्धीप्रतिवेदनमाप्रतिकूल राय लेख्ने ।
- घ) तलबबृद्धि वापदोन्नती रोक्का राख्ने ।
- ङ) तल्लो पद वातल्लो टाईम स्केल वात्यही टाईम स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवा गर्ने ।
- च) लापरवाहीवानियम, आदेशको पालनानगर्नाले नगरपालिकालाई हुनगएको नोक्सानी सम्पूर्ण वाआंशिक रुपमातलब भत्ताबाट कट्टी गरी असुल गर्ने ।
- छ) भविष्यमानगरपालिकाको नोकरीको लागिअयोग्य नठहरीने गरी नोकरीबाट हटाउने ।
- ज) भविष्यमानगरपालिकाको नोकरीको निमित्त सामान्यतयअयोग्य ठहरीने गरी नोकरीबाट हटाउने ।

१२६. नसिहतदिने वाप्रतिकूल राय लेख्ने :

नगरप्रहरी कर्मचारीहरुले काममा साधारण लापरवाही गरेमा निजलाई नसिहतदिन सकिनेछ । दुई पटकसम्म नसिहतदिंदापनिनिजले काममालापरवाही

गरेमा निजको चालचलन सम्बन्धीप्रतिवेदनमाप्रतिकूल राय लेख्न सकिनेछ । यस्तो सजायप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतबाट हुनेछ ।

१२७. तलब बृद्धि वापदोन्नती रोक्ने :

नगरप्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनकनभएमा सजाय गर्ने अधिकारी निजको तलब बृद्धि वापदोन्नती रोक्का राख्न सक्नेछ । यस्तो सजायप्रमुखप्रशासकीयअधिकृतबाट हुनेछ ।

१२८. दर्जा वातलब घटाउने :

कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको अवस्थामा सजाय गर्ने अधिकारीले तल्लो पद वातल्लो टाईम स्केल वात्यही टाईम स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवा गर्न सक्नेछ र नगरपालिकालाई हानी नोक्सानी पुऱ्याएको भएमा सो समेत निजबाट भराउन सक्नेछ । यस्तो सजाय सम्बन्धितविभागीयप्रमुखको सिफारिसमा प्रमुखप्रशासकीयअधिकृत हुनेछ ।

- क) सन्तोषजनककामनगरेमा ।
- ख) अनुशासनहीनकाम गरेमा ।
- ग) आचारण सम्बन्धीनियमहरु उलंघन गरेमा ।
- घ) नियुक्तिभएको पाँचवर्षाभित्रमा नोकरी छाड्न भुटा कारण देखाएमा ।
- ङ) दिएको आदेश निर्देशननमानेमा वाकार्यान्वयननगरेमा ।
- च) मनासिव कारण नभई वाविदा स्वीकृत नगराई विदा बसेमा वा गैर हाजिर भएमा ।
- छ) लापरवाही गरेमा वानियमआदेशपालनानगरेमा ।

१२९. नोकरीबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने :

देहायकाअवस्थामा सजाय गर्ने अधिकारीले कुनै नगरप्रहरी कर्मचारीलाई नोकरीबाट हटाउन वा बरखास्त गर्न सक्नेछ । यस्तो सजाय सम्बन्धितविभागीयप्रमुखको सिफारिसमा प्रमुखप्रशासकीयअधिकृतबाट हुनेछ ।

- क) अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदियजिम्मेवारी पूरा र दायित्व पूरा गर्न नसक्ने भएमा ।
- ख) राजनीतिमाभागलिएमा ।
- ग) बारम्बार अनुशासनहीनकाम गरेमा ।
- घ) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहर भएमा ।
- ङ) आफ्नो पद अनुसारको आचरण नगरेमा ।
- च) पालोमा रहेको अवस्थामावा नरहेको अवस्थामापनिउर्दिको पोशाकलगाई कुनै मादकपदार्थ सेवन गरी हिंडेमा वाजथाभावि गरेमा ।
- छ) भ्रष्टाचार गरेमा ।
- ज) आचारण सम्बन्धीनियमहरु बराबर उलंघन गरेमा ।

भ्र) मनासिव कारण नभई वाविदा स्वीकृत नगराई विदा बसेमा वा गैर हाजिर भएमा ।

१३०. कार्यवाही :

नगरप्रहरी कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनु अघि अन्यकर्मचारीहरु सरहको प्रकृया अबलम्बन गरिनेछ ।

१३१. अनिवार्य अवकाश, उपदान र सुविधाहरु:

नगर प्रहरीको अनिवार्य अवकाश, उपदान र सुविधाहरु समानतहकाअन्यकर्मचारीहरुले पाए सरह हुनेछ ।

१३२. प्रहरी पोशाक :

नगरप्रहरीको पोशाकको रंग, किसिम र अन्य समय समयमाकार्यपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिमहुनेछ ।

१३३. नगरपालिकामाहालकार्यरत नगर प्रहरीहरु यसै ऐन अन्तर्गत नियुक्तभएको मानीनेछ । यस ऐनमाउल्लेखितनियुक्तिकाव्यवस्थाहरु अवनियुक्तहुने कर्मचारीको हकमामात्रलागु हुनेछ ।

१३४. तयारी पोशाकवितरण गर्न नसकिएमादिने सुविधा :

नगरप्रहरी कर्मचारीलाई तयारी पोशाकवितरण गर्न नसकिएको अवस्थामा स्थानीय दररेट बमोजिमसिलाई ज्यालादिइनेछ ।

१३५. तहनाघनहुने :

कुनै पनिनगरप्रहरी कर्मचारीले कुनै विषयको लेखापढी गर्दा तहनाघनहुँदैन ।

१३६. रासन सुविधा :

सवै नगरप्रहरी कर्मचारीलाई रासन सुविधातोकिएबमोजिमदिन सक्ने छ ।

१३७. नोकरी पाउननसक्नेको अभिलेख राख्ने :

कुनै नगरप्रहरी कर्मचारी फेरी प्रहरी सेवावापदमानियुक्तिहुननसक्ने गरी नोकरीबाट हटाईएमा यसरी हटाउने आदेश दिने अधिकारीले सो हटाईएको नगरप्रहरी कर्मचारीको तीनपुस्ते हुलिया समेतको अभिलेख राख्नु पर्नेछ ।

१३८. अतिरिक्त समय काममा गराउन सकिने :

नगरपालिकाकानगरप्रहरी कर्मचारीको सवै समय नगरपालिकाको भएकोले जुनसुकै समय पनिआलोपालो गरी काममालगाउन सकिनेछ ।

१३९. आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गर्न सकिने :

(१) यस ऐनमाअन्यत्रजुनसुकै कुरा लेखिएको भएपनि यो ऐन लागू हुंदाकावखतनगरपालिकामाकार्यरत नगर प्रहरीहरुको स्थायीत्वकोलागिनगरपालिकाद्वारा विषेश ब्यवस्था गरि एक पटकका लागिआन्तरिक प्रतिस्पर्धाका माध्यमबाट पदपूर्ति गर्न सक्नेछ । पदपूर्ति पश्चात यो नियम १३९ स्वतनिस्कृत्य हुने छ ।

(२) उपदफा

(१)

बमोजिमपदपूर्तिकालागिलिईने

परिक्षातथाअन्यकार्यविधितोकिएबमोजिमहुनेछ ।

१४०. अनुशासन र आज्ञापालन:

यस ऐनमाभएको आचरण सम्बन्धिव्यवस्थानगर प्रहरीको हकमा समेत समान रूपले लागू हुनेछ।

परिच्छेद - १७

विविध

१४१. सेवा समूह, उप समूह परिवर्तन :

नगरमा कार्यरत कर्मचारीको सेवा, समूह, उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायको प्रक्रियाअपनाउनु पर्नेछ।

- (१.) नगरपालिकाको सेवामाकार्यरत कर्मचारीले सेवा, समूह तथा उपसमूह परिवर्तन गर्दा जुन सेवा, समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गरीने हो सो पदकालागिचाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यतापुगेको हुनु पर्नेछ।
 - (२.) उपदफा (१) बमोजिम सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्ने कार्यवाहीप्रदेश लोकसेवाआयोगले नगरपालिकाको सिफारिसमा एक आर्थिक वर्षमा एक पटक मात्र गर्नेछ।।
 - (३) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न चाहने कर्मचारीको सेवाअवधि स्थायीनियुक्तिभएको मितिले न्यूनतम ३ वर्ष वा यस ऐनको दफा २४ (ड) बमोजिम ३ वर्ष सेवाअवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ। उप ऐन (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनिनगरपालिकाले कुनै खास विषयमा शैक्षिक योग्यतावातालिमदिलाउने व्यवस्था गरेको भए यस ऐनको दफा ७२ मा तोकिएको अवधिसम्मअनिवार्य सेवानगरी सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न पाइने छैन।
 - (४) प्रदेश लोकसेवाआयोगले नगरपालिकाको सिफारिसमा नबढाई सेवा, समूह वा उप समूह परिवर्तन गरिने पद संख्या कटान गरी विज्ञापन प्रकाशित गर्ने छ।
 - (५) सेवा, समूह वा उप समूह परिवर्तन गर्दा अपनाउनु पर्ने अन्यप्रक्रिया, दरखास्तदिने तरिका लिखित परिक्षाको पाठ्यक्रम र उपयुक्तताजांचलिने तरिका समय समयमाकार्यपालिकाले प्रदेश लोक सेवाआयोगको परामर्शमा तोकिएबमोजिमहुनेछ।
- ## १४२. कर्मचारीको सबै समय कार्यालयको अधिनमाहुने :
- (१) कर्मचारीको सबै समय नगरपालिकाको अधिनमाहुनेछ र जुनसुकै समयमापनिनिजलाई काममालगाउन सकिनेछ।
 - (२) कर्मचारीले नगरपालिकाले तोकिएको समयमाकार्यालयमाहाजिर भई तोकिएको समय सम्म कार्यालयमाउपस्थितभई काम गर्नु पर्नेछ। तर तोकिएको समय भन्दा बढी समय काममालगाउँदातोकिएबमोजिमको भत्तावाखर्च दिइनेछ।

१४३. बरबुभारथ गर्नु पर्ने :

(१) सरुवा बहुवा वाअवकाशपाउने कर्मचारीले नगरले तोकिएबमोजिम वर बुभारथ गर्नुपर्नेछ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम बरबुभारथको काम साधारणतया जिन्सी र लेखामाकाम गर्ने कर्मचारीले एक्काइस दिनमा र अरुले उदिनमा नबढाई गर्नु पर्नेछ।

१४४. सपथ ग्रहण गर्नुपर्ने :

नगरपालिकाको सेवामापहिलो पल्ट नियुक्तभई आफ्नो कार्यभार संभाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिएबमोजिम सपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ।

१४५. कर्मचारीको शेषपछि सुविधापाउने व्यक्ति :

यस ऐनबमोजिमनगरपालिकाबाट लिनपाउने कुनै रकमलिननपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमात्यस्ता रकमलिनको लागिनिजले ईच्छाएको व्यक्ति रहेछ भने सोहीव्यक्तिले पाउने छ र त्यसरी कुनै व्यक्तिलाई इच्छाइएको रहेनछ भने निजको नातेदारका क्रमको प्रचलित ऐनमातोकिएबमोजिमकानजिककानातेदारले पाउनेछ।

१४६. कर्मचारीको वैयक्तिकविवरण राख्ने :

नगरपालिकाको प्रशासनविभागले सम्पूर्ण कर्मचारीको वैयक्तिकविवरण तोकिएको ढाँचामा अद्यावधिक गरी राख्ने छ।

१४७. अधिकार प्रत्यायोजन :

यस ऐनबमोजिमनगर सभा, कार्यपालिका, प्रमुख, उपप्रमुख, प्रमुखप्रशासकियअधिकृत लगायतअधिकार प्राप्तव्यक्तिले आफूलाई प्राप्त सबै वाकुनै अधिकार कुनै उप समितिवाअधिकृत कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

१४८. यस ऐन बमोजिमहुने :

(१) यस ऐनमाव्यवस्था गरिएका कुरा यसै ऐन बमोजिमहुनेछ।

१४९. भईसकेको काम कारवाहीमाप्रतिकुल असर नपर्ने :

यो ऐनप्रारम्भ हुनु अघि गरिएकाकाम कारवाहीतथानियुक्तिहरुमा यस ऐनले प्रतिकुल असर पुऱ्याएको मानिने छैन।

१५०. विभेद गर्न नहुने:

यस ऐनबमोजिमनियुक्तकुनै कर्मचारी माथिजाती, धर्म, भाषा, लिङ्गकाआधारमा विभेद गर्न तथा परिश्रमिकतथा सेवा सूविधाउपभोग गर्न विभेद गर्न पाईने छैन।

१५१. संक्रमण कालिनव्यवस्था :

नेपाल सरकारबाट समायोजन भई आउने वाआएकाकर्मचारीहरु तत्कालिन स्थानीयनिकायमाकार्यरत स्थायी, अस्थायी, करार तथाज्यालादारी कर्मचारीहरु, नगर प्रहरीहरु, वारुणयन्त्रका कर्मचारीहरु, सफाई कर्मचारीहरु लगायत यसै ऐन अन्तर्गत रहने छन।

१५२. नियमावलीवनाउन सक्ने :

यो ऐनकार्यान्वयनकालागिनगर कार्यपालिकाले आवश्यकनियमावलीतथाकार्यविधिहरु बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

१५३. बाधा अडकाउ फुकाउने:

यस ऐनको कार्यान्वयनवाट नगरपालिकामाकार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा सुविधामाकुनै प्रकारकोकटौती गरिने छैन । ऐनकार्यान्वयनकाक्रममानगर कार्यपालिकाद्वारा निर्णय गरि वाधा अडकाउ फुकाउन सक्नेछ

१५४. संशोधन गर्न सकिने :

यो ऐनमाआवश्यक संशोधनतथा थपघट गर्ने अधिकार नगर सभामानिहितहुनेछ ।

१५५. खारेजी र बचाउ :-

सुनवर्षी नगरपालिकाकाकर्मचारी सेवाशर्त सम्बन्धमा यस अधि भएका सबै व्यवस्थाखारेज हुनेछन् । तर यस अधि नगरवाट कर्मचारी सेवा सत सुविधा सम्बन्धमाभए गरेका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरु यसै ऐनबमोजिमभए गरेको मानिने छ ।

प्रमाणिकरण मिति : २०७७असार ३१

आज्ञाले,
पुरुषोत्तम घिमिरे
प्रमुखप्रशासकीयअधिकृत