कर्जन्हा नगरपालिका

कर्मचारी व्यवस्थापन (सेवा शर्त सम्बन्धी) ऐन, २०७७

प्रस्तावना :

नेपालको संविधान २०७२ को अनुसूचि ८ मा उल्लेख भए बमोजिमको स्थानीय तहको एकल अधिकार सूची, संविधानको धारा २२६ को उपधारा २, स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी कर्जन्हा नगरपालिकाको नगरसभालेकर्जन्हा नगरपालिकामा कार्यरत स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त सम्बन्धमा व्यवस्थापन गर्न जरूरी भएकोलेयो ऐन बनाई लागूगरेको छ ।

परिच्छेद – १

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

(१) यो ऐनको नाम "कर्जन्हा नगरपालिकाको कर्मचारी व्यवस्थापन(सेवा शर्त सम्बन्धी)ऐन २०७७" रहेको छ ।

(२) यो ऐन नगर सभाले स्वीकृत गरेको मितिदेखि लागूहुनेछ ।

२. परिभाषा :विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,

(क) "ऐन" भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४लाई संझनु पर्दछ ।

(ख) यस ऐन भन्नोले कर्मचारी व्यवस्थापन ऐन २०७७ लाई सम्झनु पर्दछ ।

(ग) "नगरपालिका" भन्नाले कर्जन्हा नगरपालिकालाई सम्झनु पर्दछ ।

(घ) "कार्यालय" भन्नाले नगरपालिका रहेको कार्यालयलाई सम्झनुपर्दछ ।

(ङ) "प्रमुख"भन्नाले कर्जन्हा नगरपालिको प्रमुखलाई सम्झनुपर्दछ।

(च) "कर्मचारी" भन्नाले तत्कालिन स्थानीय निकायको रूपमा रहेको कर्जन्हा नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत स्थायी, अस्थायी, करार, ज्यालादारीमा कार्यरत कर्मचारी तथा

नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा २ बमोजिम कर्जन्हा नगरपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारीलाई सम्झनु पर्दछ ।

(छ) "स्थायी पद" भन्नाले नगरपालिकाको नगर सभावाट ऐनको दफा ८३ द्वारा स्वीकृत दरवन्दीका पदलाई सम्झनु पर्दछ ।

(ज) "परिवार" भन्नाले प्रचलित ऐनले तोकिए बमोजिमका परिवारका सदस्यलाई समेत जनाउँछ ।

(झ) "भत्ता" भन्नाले नगरपालिकाले समय समयमा तोकिदिए बमोजिमको भत्तासम्झनु पर्दछ ।

(ञ) "प्रहरी" भन्नाले कर्जन्हा नगरपालिकाद्वारा नियुक्त नगर प्रहरीलाई सम्झनुपर्दछ ।

(ट) "आर्थिक वर्ष " भन्नाले श्रावण १ गते देखि शुरु भई आषाढ मसान्तमा समाप्तहुने अवधिलाई सम्झनु पर्दछ ।

(ठ) "कार्यपालिका" भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन२०७४ बमोजिमगठन हुने नगरपालिकाको नगरकार्यपालिकालाई सम्झनु पर्दछ ।

(ड) "नगर सभा" भन्नाले कर्जन्हा नगरपालिकाको नगर सभालाई संझनु पर्दछ ।

(ढ) "मन्त्रालय" भन्नाले नेपाल सरकारर प्रदेश सरकारका समेत सम्वन्धीत मन्त्रालयलाई सम्झनुपर्दछ ।

(ण) "प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत" भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा ८४ बमोजिम नियुक्त नगर–पालिकाको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई संझनु पर्दछ ।

(त) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले नगरपालिकाको कार्यपालिकाले यस ऐन बमोजिम वनाएको नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका एवं समय समयमा कार्यपालिकाले निर्णय गरी तोकिएको वा तोकिए बमोजिम संझनु पर्छ ।

(थ) "नगरपालिका" भन्नाले कर्जन्हा नगरपालिकाको नगर कार्यपालिका

संझनु पर्छ ।

३. **ऐनको व्याख्या :**

(१) कुनै अधिकारीले यस ऐनको कुनै दफा प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनैव्यक्ति वा कर्मचारीलाई मर्का परेमा निजले नगर कार्यपालिका समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्वन्धमा नगर कार्यपालिकाले गरेको व्याख्याअन्तिम हुनेछ ।

परिच्छेद – २
तह, स्तर र समूह विभाजन

४. **नगरपालिकामा रहने कर्मचारीको तह, स्तर र समूह :**

(१) नगरपालिकामा रहने तह,स्तर र समूहहरूको निर्धारण ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा गरिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको संरचनाहरूनगर सभाले पारित गरेपछि लागू हुनेछ ।

(३) नगरपालिकाले प्रत्येक पदको कार्य विवरण तोक्नेछ रत्यस्तो कार्य विवरणमासम्वन्धीत पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिएकोहुनेछ ।

(४) यो ऐन लागू भएको एक महिनाभित्र प्रत्येक कर्मचारीलाई कार्य विवरणउपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

५. **नगरपालिका सेवाको गठन** :नगरपालिकाभित्र रहने सेवा र समूह निर्धारण ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

६. **स्थायी पद श्रृजना तथा दरवन्दी खारेज :**

(१) नगरपालिकामा रहने विभिन्न तहका दरवन्दीहरूको श्रृजना तथा खारेजी नगर सभालेसमय समयमा गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दरवन्दी श्रृजनाका लागि प्रस्ताव पेश गर्नुभन्दा अघि सोपद श्रृजना गर्नुपर्ने कारण, प्रस्तावित पदले गर्नुपर्ने कामको विवरण, मौजुदा दरवन्दीलेथप गरेको

कार्यबोझ सम्हाल्न सक्ने/नसक्ने अवस्था, प्रस्तावित पदले संगठनात्मकस्वरूपमा पार्ने प्रभाव स्पष्ट गरी ऐनको दफा ८३ बमोजिमनगर सभामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पेश गरिने विवरणमा थप दरवन्दी श्रृजना गर्दानगरपालिकालाई पर्ने आर्थिक दायित्व, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, कर्मचारी संचय कोष समेत स्पष्ट गरिएको हुनुपर्नेछ ।

(४) दरबन्दी श्रृजना गर्दा नगरपालिका अन्तर्गत रहने विभाग, शाखाहरूतथा पदको अनुपात विवरण नगरकार्यपालिकालेनिर्धारणगरेबमोजिम हुनेछ ।

(५) दरबन्दी श्रृजना गर्दा संगठन संरचनाको पदको अनुपात मिलाएर मात्र श्रृजना गर्नु पर्नेछ ।

(६) दरवन्दी श्रृजनाकालागि प्रत्येक ३ वर्षमा एकपटक संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनेछ ।

७. **करार सेवामा नियुक्ति :**

(१) ऐनको दफा ८३ को उपदफा (७) र (८) बमोजिम करारमा कर्मचारी नियुक्त गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम करार सेवामा लिई काम लगाउदा पाउने सुविधा तथा करारअवधि, गर्नुपर्ने कामको विवरण र अन्य कुरा यस ऐनमा उल्लेख भए बमोजिमहुनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा सम्वन्धमा 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 वमोजिम हुनेछ ।

(४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि 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 वमोजिम खाईपाई आएको सेवा सुविधामा नघटने गरीसेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । तर कार्यरत कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको सेवा सुविधा घटाइने छैन ।

परिच्छेद – ३
पदपूर्ति सम्वन्धी व्यवस्था

८. स्थायी पदपूर्ति :

(१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको स्थायी पदपूर्ति खुल्ला, आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक र कार्यक्षमताको मूल्यांकनको आधारमा प्रतियोगिता बढुवा प्रदेश लोक सेवा आयोग मार्फत पदपूर्ति गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन लागू हुँदाका बखत सम्मअबिछिन्न रूपमा कर्जन्हा नगरपालिकामा कार्यरत अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूको स्थायित्वकोलागि नगरपालिकाद्वाराविशेषव्यवस्थागरीनगरकार्यपालिकाबाट कार्यबिधि बनाईप्रतिस्पर्धाका माध्यमवाट स्थायी पदपूर्ति गर्न सक्नेछ ।यो नियम परिच्छेद ३ को पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थाको ८ को अस्थायी करार र ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई विशेष व्यवस्था मार्फत स्थायी गरिसकेपछि स्वतः निस्कृय भएको मानिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम पदपूर्तिकालागि लिइने परीक्षा तथा अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) नगरपालिकामा रिक्त रहेका पद दुई वर्षभित्र पूर्ति हुन नसकेमा सो पद स्वतःखारेज हुनेछ । तर उक्त दरवन्दीमा अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा सो पद खारेज हुने छैन ।

९. प्रतिशत निर्धारण :

(१) प्रदेश लोकसेवा आयोगले वढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनकोलागि प्रतिशत निर्धारण गर्दानगरपालिकामा समान तहका जम्मा रिक्तपद संख्याको आधारमा प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्नेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा शेष वाँकी रहन आउने पदसंख्यालाईखुल्ला प्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गरिने छ ।

१०. विज्ञापन प्रकाशित गर्ने तरिका :

(१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको पदहरूमा खुल्ला,आन्तरिक प्रतियोगितात्मकतथा वढुवा प्रकृयाद्वारापदपूर्ति गरिनेछ । सो प्रयोजनको लागि विज्ञापन प्रकाशित गर्दा कम्तीमा१५दिनको म्याद तोकी स्थानीय स्तरको दैनिक पत्रिकामा सूचना प्रकाशन गरी दरखास्तआव्हान गर्नुपर्नेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम सूचना प्रकाशन गर्दा उक्त सूचनामा देहायको कुराहरु स्पष्टरूपमा उल्लेख गरेको हुनुपर्नेछ :-

(क) पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदको संख्या, सेवा र तह ।
(ख) आवश्यक न्यूनतम योग्यता र अनुभव ।
(ग) कामको प्रकृति तथा समय ।
(घ) परीक्षाको किसिम र परीक्षा हुने मिति ।
(ङ) उम्मेदवारको नागरिकता र उमेरको हद ।
(च) दरखास्तको नमूना वा दरखास्त फाराम पाइने स्थान ।
(छ) दरखास्त दिने अन्तिम मिति र स्थान ।
(ज) नगरपालिकामा सेवामा कार्यरत (अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी समेत) कर्मचारीहरूलाई विशेष ग्राह्यता दिइने ।
(झ) नगरपालिकामास्थायीबसोबास भएका नगरवासीलाई विशेष ग्राह्यता दिइने ।
(ञ) पदपूर्तिसँग सम्बन्धीत देखिएका अन्य आवश्यक कुराहरु
(३) विज्ञापन गरिने पदको लागि उम्मेदवारको दरखास्त

फारामतोकिएबमोजिम हुनेछ ।

११. प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि :

(१) नगरपालिकामा रिक्त रहेको कुनै पनि पद प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्दाप्रदेश लोक सेवा आयोगले देहाय बमोजिम कुनै एक वा एकभन्दा बढी परीक्षा पद्धति अपनाईपदपूर्ति गर्न सक्नेछ :-

(क) लिखित परीक्षा ।

(ख) अन्तरवार्ता ।

(ग) प्रयोगात्मक परीक्षा ।

(घ) नगरपालिकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा पदको प्रकृति र उत्तरदायित्वलाई दृष्टिगतगरी निर्धारण गरेका अन्य कुनै परीक्षाप्रणाली ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लिखित परीक्षा, अन्तरवार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्यपरीक्षा प्रणालीको विषयवस्तु, भार, उत्तीर्णाङ्क र सिफारिसको अन्य प्रकृया एवं प्रणालीप्रदेश लोकसेवा आयोगले लोक सेवा आयोगको पद्धतिलाई आधारमानीतोकिए बमोजिमहुनेछ ।

१२. नियुक्तिको लागि अयोग्यता :

(१) देहायको व्यक्तिहरूनगरपालिकाको सेवाको पदमा नियुक्त हुन सक्ने छैनन :-

(क) अधिकृत स्तरको पदमा २१ वर्ष उमेर पूरा नभएका,

(ख) सहायक स्तरको पदमा १८ वर्ष उमेर पूरा नभएका,

(ग) पैतीस वर्ष उमेर पूरा भैसकेकातर,प्रहरी समूह तथा वारूणयन्त्रमामा भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरी वा सिभिलवाट नियुक्ति गर्दा ३८ वर्ष ननाघेको,महिलाको हकमा ४० वर्ष ननाघेको र प्राविधिक सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा ४५ वर्षननाघेका व्यक्तिहरूलाई नियुक्त गर्न सकिनेछ ।

(घ) भविष्यमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको पूर्ण वा आंशिकस्वामित्व भएको संस्थाको वा नगरपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्यठहरिने गरी सेवाबाट वर्खास्त गरिएको ।

(ङ) गैर नेपाली नागरिक ।

(च) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको।

(२) नगरपालिकाको सेवामा कार्यरतरहेको कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) अनुसारकोउमेरको हद लाग्ने छैन ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (ङ) बमोजिमको अयोग्यता स्वीकृत दरवन्दिको पदमा करार सेवा लिई काममालगाउदा समेत लागू हुनेछ ।विदेशी नागरिकलाई सेवा करारमा लिनुअघि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृतलिनुपर्नेछ ।

१३. कर्मचारीको उमेरको निर्धारण :

(१) कर्मचारी वा निवेदकको उमेर निर्धारण गर्दा निज सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताकोप्रमाणपत्र वा नागरिकताको उमेर मध्ये जुन अघि आउँछ त्यसलाई नै आधिकारिक उमेर मानिनेछ ।

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

१४. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन :

(१) लिखित परीक्षा समाप्त भएको सामान्यतया एक महिनाभित्र नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।

१५. अन्तरवार्ता :लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएको एक महिनाभित्र अन्तरवार्ता लिनु पर्नेछ ।अन्तरवार्ताको फाराम प्रदेश लोकसेवाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१६. योग्यताक्रम तथा सिफारिस :प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

१७. निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने :

(१) दफा १६बमोजिम सिफारिस गरिएका व्यक्तिले

स्वीकृतचिकित्सकबाटप्रमाणित भएको निरोगिताको प्रमाणपत्र नगरपालिकामा पेश गरेपछि मात्रनगरपालिकावाट नियुक्ति पत्र प्रदानगरिनेछ ।

(२) अधिकृत स्तरको हकमा नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त मेडिकल बोर्डलेप्रदान गरिने निरोगिताको प्रमाणपत्र पेशगर्नु पर्नेछ ।

(३) निरोगिताको प्रमाणपत्रको नमूना तोके बमोजिम हुनेछ ।

१८. नियुक्ति दिने अधिकारी :-

(१) प्रदेश लोकसेवा आयोगले सिफारिस गरेको उम्मेदवारलाई नगरपालिकाको कार्यपालिकाको निर्णय अनुसारप्रमुख प्रशासकीयअधिकृतले नियुक्ति दिनेछन् ।

(२) नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको व्यक्तिलाई सिफारिस भएकोमितिलेपन्ध्र दिनभित्रनगरपालिकाले नियुक्तिपत्रदिने निर्णय गरी सक्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीयअधिकृतलेनियुक्तिपत्र दिनुपर्नेछ ।

(४) उपदफा(२) बमोजिमको म्यादभित्र नगरपालिकाबाट निर्णय नभएमा सो म्याद नाघेकोसात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ति पत्र दिनु पर्नेछ ।

(५) सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नुअघि प्रत्येक कर्मचारीलेतोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।

(६) नगर सभाद्वारा स्वीकृत दरबन्दीको पदमा बाहेक कुनै पनि पदमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

१९. नियुक्ति :

(१) रिक्त पदमा सिफारिस भएको व्यक्तिलाई यस ऐन बमोजिमनियुक्ति गर्ने अधिकारीले पदको कार्य विवरणसहित नियुक्ति पत्र दिइसक्नु पर्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) बमोजिमसिफारिस भएको व्यक्तिले सिफारिसभएको सूचनाप्रकाशित भएको मितिलेसामान्यता ३५

दिनसम्म पनि विना सूचना नियुक्ति पत्र लिननआएमा वा नियुक्ति पत्र लिई विना सूचना १५ दिनसम्म नगरपालिकामा हाजिरहुन नआएमा त्यस्तो उमेदवारको नाम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्दगरिएको सूचना प्रकाशित गरिनेछ

(३) उप दफा (२) बमोजिम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएकोउम्मेदवारको सट्टा वैकल्पिक सूचीमा रहेको उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमानुसार नियुक्तिदिइनेछ ।

(४) नियुक्तिको लागि सिफारिस भएको पद जुनसुकै व्यहोराबाट एक वर्षभित्र रिक्त हुनआएमा वैकल्पिकसूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमानुसार एक वर्ष भित्रनियुक्तिगर्न सकिनेछ ।

(५) नगरपालिकामा रिक्त पद तत्कालै पूर्ति गर्नु पर्ने भएको तर स्थायी पदपूर्ति गर्नसमयाभाव भएमावैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमको आधारमाप्रदेश लोकसेवा आयोगको प्रकृया अनुरुप अस्थायी नियूक्ती दिन सकिने छ ।

२०. परीक्षणकाल :

(१) नगरपालिकाको कुनैपनि स्थायी पदमा शुरु नियुक्ति दिंदा १ वर्षको परीक्षणकालमाराखी नियुक्ति दिइनेछ ।तर महिला कर्मचारीको हकमा भने त्यस्तो परीक्षण कालको अवधि ६ महिनाकोमात्र हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकैकुरा लेखिएको भएतापनि १ वर्ष भन्दा लामो समयदेखि नगरको सेवामा कार्यरत कर्मचारी-हरुकालागि परीक्षण काल लागूहुने छैन ।

(३) परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजलाई नियुक्त गर्नेअधिकारीले परीक्षणकाल समाप्त हुनु अगावै प्रदेश लोक सेवा आयोगको प्रकृयापूरागरीसेवाबाट हटाउन सक्नेछ ।

२१. आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता :नगरपालिकामा काम गर्ने कर्मचारीको लागिआवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रदेश लोक सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ :-

२२. **तह समायोजन**:नगरपालिकामा स्थायी पदमा कार्यरत स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको हकमा संघीय सरकारले गरेको सांगठनिक संरचनाबमोजिम कायम गर्न क्रमशः सहायक स्तर पाँचौलाई छैठौ,अधिकृत स्तर छैठौंलाई सातौं तह र अधिकृत स्तर सातौंलाई आठौं तहमा तह समायोजन गरिनेछ ।

परिच्छेद – ४
बढुवा सम्बन्धी

२३. **बढुवा** :नगरपालिकाको सेवाभित्रको पदमा कार्यरत स्थानीय तहका कर्मचारीहरूकोप्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नहुँदासम्म नगर कार्यपालिकाद्वारा बढुवा समायोजन गरिनेछ ।

२४. **बढुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार** :कार्यक्षमताको मूल्यांकनको आधारमा हुने बढुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार हुनकोलागि निम्न लिखित योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ :-

(क) अधिकृत स्तरको पदको हकमा जुन पदको निमित्त उम्मेदवार हुने हो सोभन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तीमा५ वर्षस्थायी सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ ।

(ख) सहायक स्तर पाँचौ तहबाट अधिकृत स्तर छैठौं तहमा उम्मेदवार हुनएक तह मुनिको पदमा ४ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

(ग) खण्ड (ख) बाहेकका अन्य सहायक स्तरको पदमा बढुवाको निमित्तउम्मेदवार हुन बढुवाहुने पद भन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तीमातीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

(घ) सहायक स्तर चौथो तह -खरिदार वा सो सरहको पद मध्ये रिक्त रहेको मध्ये ३० प्रतिशत पदमा सो पदकालागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका नगरपालिकामा कार्यरत स्थायी कार्यालय सहयोगीहरु वाट मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति/वढुवा गरिनेछ ।

(ङ) अस्थायी कर्मचारीहरु सोही पदमा वा नगरपालिकाको नयाँ

संगठन संरचनाको समान तहको पदमा स्थायी भएको अवस्थामा निजले कार्य गरेको अस्थायी अवधिलाई अधिकृत स्तर भए ६६ प्रतिशत र सहायक स्तर भए ७५ प्रतिशत सेवा अवधि वढुवा प्रयोजनकोलागि स्थायी अवधि सरह गणना गरिनेछ ।

(च) संघीय सरकारले गर्ने कर्मचारी समायोजनको आधारमा नगरपालिकामा कार्यरत स्थानीय तह अन्तर्गतका कर्मचारी-हरूको साविक शाखा, शाखाहरूमा जिम्मेवारी बमोजिम तह मिलान गरिने छ ।

(छ) दफा २२ मा उल्लेख गरिएको स्थायी सेवा अवधिको प्रावधान तह समायोजन प्रक्रियाको लागि लागूहुने छैन ।

(ज) प्रदेश लोकसेवा आयोग गठन नहुँदासम्मको लागि स्थानीय तहमा कार्यरत स्थायी कर्मचारीहरूको तह समायोजनका लागि नगर कार्यपालिकाले एक समिति गठन गर्नेछ ।

२५. **बढुवाको निमित्त शैक्षिक योग्यता** :कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा बढुवा गर्दा जुन पदको लागि बढुवाको निमित्त उम्मेदवारहुने हो सो पदका लागि खुल्ला प्रतियोगिताका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा कम्तीमा एक तह मुनिको शैक्षिक योग्यता भएको हुन पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण :यस दफा को प्रयोजनको लागि बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्दा शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्दा अधिकृत स्तर आठौं तह वा सो भन्दा माथि स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने । अधिकृत स्तर छैठौं तहभन्दा माथि स्नातक वा सो सरह उत्तीर्ण गरेकोहुनु पर्ने । अधिकृत स्तर छैठौं तहको पदमा बढुवा गर्दा कम्तीमा प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उतीर्ण भएको हुनु पर्ने, पाँचौ तहमा बढुवा गर्दा कम्तीमा एस.एल.सी. वा सोसरह उतीर्ण हुनु पर्नेछ ।

२६. **बढुवाको आधार** :

(१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले नगरपालिकाका कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिस गर्दादेहायको शीर्षकमा निजले प्राप्त

गरेको अंकलाई योग गरी हुन आएको अंकको आधारमायोग्यताक्रम निर्धारण गरी बढुवाको निमित्त सिफारिस गर्नेछ :-

(क) कार्यसम्पादन मूल्यांकन बापत – ५०

(ख) जेष्ठता बापत – ३५

(ग) शैक्षिक योग्यता बापत – १०

(घ) सेवाकालीन तालिम बापत (३० दिन भन्दा बढी) – ५

(२) उप-दफा (१) को खण्ड (क) बमोजिम छुट्याइएको अंकलाई देहाय बमोजमविभाजन गरिएको छः-

(क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम अंक– ३०

(ख) पुनरावलोकन कर्ताले दिन सक्ने अधिकतमअंक– २०

(३) उप दफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम छुट्याइएको अंकलाई जेष्ठता वापत प्रतिवर्ष३ अंकको दरले हाल वहालरहेको तहमा काम गरेको अनुभवको अंक प्रदान गरिनेछ ।यसरी अंक प्रदान गर्दा एक वर्ष भन्दा कमअवधिको लागि दामासाहिको हिसावले अंकप्रदान गरिनेछ । असाधारण तथा बेतलवी विदामा बसेको अवधिको अंक प्रदान गरिनेछैन ।

(४) शैक्षिक योग्यता बापत अंक प्रदेश लोकसेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

२७. **कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधारमा बढुवा** :नगरपालिकाका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकन उपदफा २९ बमोजिम हिसावगरी सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबै भन्दा पहिले बढुवा गरिनेछ ।

तर,कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा समान अंक प्राप्त गर्ने नगरपालिकाकाकर्मचारीको हकमा जेष्ठताको आधारमा बढुवा गरिनेछ र त्यस्ता कर्मचारीको जेष्ठतानिर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछ :-

(क) हाल वहाल रहेको तहको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिकोआधारमा ।

(ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा एक तह

मुनिको पदमानियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखित कुनैपनि आधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमाप्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिसको योग्यता-क्रमको आधारमा ।तर लोकसेवा आयोग वा तत्कालिन पदपूर्तिसमितिबाटखुल्लाप्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताको एकै मितिमासिफारिस भएको रहेछ भनेखुल्ला प्रतियोगिता-बाट सिफारिस भएको कर्मचारीकोजेष्ठता कायम गरिनेछ ।

(घ) यस सम्वन्धी कुनै द्विविधा भए कार्यपालिकाको निर्णयअन्तिम हुनेछ ।

२८. **कार्यसम्पादनको मूल्यांकन :**

(१) नगरपालिकाका कर्मचारीको कार्यसम्पादनकोमूल्यांकनको लागि प्रयोग गरिनेकार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(२) नगरपालिकाका अधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकनगरिने कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ।

(३) नगरपालिकाकासहायक कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकनगरिने कर्मचारी कार्यरत शाखाका सम्बन्धीत अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ । तरत्यस्ता अधिकृत कर्मचारी नभएमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले तोकेको अधिकृत सुपरिवेक्षकहुनेछ ।

(४) कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा एउटा आर्थिक वर्षलाई एउटा अवधि मानेर गरिनेछ ।

(५) कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रयोजनको लागि अंक गणना गर्दा बढुवाको लागि संभाव्यउम्मेदवार हुन पाउने जति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम औसतबाट हिसावगरिनेछ ।तर यो ऐन प्रारम्भ भइसकेपछि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकन पूरा हुन नसकेको अवस्थामा जति अवधि पूरा हुन नसकेको हो त्यतिनै अवधिबराबर साविकको

कार्यसम्पादन मूल्यांकन लाई समावेश गरिनेछ ।

(६) प्रत्येक कर्मचारीले आफनो कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम आर्थिक वर्ष समाप्त भएकोमितिले ७ (सात दिन) भित्र भरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(७) उप दफा (६) बमोजिमको अवधिभित्र आफ्नो कार्यसम्पादन फाराम पेश नगर्नेकर्मचारीलाई निजले प्राप्त गरेको नम्वरबाट २ नम्वर कट्टा गरिनेछ ।

(८) नगरपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्यांकन उपरकोसुपरीवेक्षण प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्नेछ ।

(९) कुनै कर्मचारी काज, विदा जस्ता कारणले अनुपस्थित रहेको अवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकन गर्दा निज कर्मचारी परिस्थित रहेको अवधिमा गरेको काम कारवाहीलाईआधार मानी गर्नुपर्नेछ ।

तरविशेष, असाधारण वा बेतलवी विदा बसेको कारणले अनुपस्थित भएकोमा सोअनुपस्थित अवधिको कार्य सम्पादन मूल्यांIन वापतको अंक गणना गर्दा यसरी विशेषअसाधारण वा बेतलवी विदा वस्नु अघिको कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई आधार मानीत्यस्तो विदा बसेको अवधिको अंक कट्टा गरी वाँकी अंक मात्र त्यस वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांIन वापत प्रदान गरिनेछ ।

(१०) सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकन कर्ताले गरेको मूल्यांकन गोप्य रहनेछ ।

(११) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोगकोसचिवालयमा र एक प्रति कर्मचारी प्रशासन शाखा मा रहनेछ ।

(१२) कार्य सम्पादन मूल्याकंन फारामको ढाँचो तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२९. बढुवाको लागि सूचना :बढुवा सम्बन्धी कारवाही प्रारम्भ गर्नु अघि

प्रदेश लोकसेवा आयोगले गरेको व्यवस्था बमोजिम बढुवा हुने पद, सेवा, समूह, उपसमूह, पदसंख्या र अन्य आवश्यक देखिएकाकुराहरू खुलाई सम्बन्धीत सबैको जानकारीको लागि स्थानीय स्तरको पत्रिकामासार्वजनिक सूचना प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

३०. बढुवाको लागि दरखास्त :

(१) दफा ३४ बमोजिम सूचना प्रकाशित भएपछि उक्त सूचनामा तोकिएकोम्यादभित्र बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कर्मचारीलेदरखास्तफाराम पेश गर्नुपर्नेछ । तोकिएको म्यादभित्र फाराम पेश नगरेमा बढुवामासमावेश हुने छैन ।

(२) बढुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवार हुने कर्मचारीले पेश गर्नुपर्ने दरखास्तफारामको ढाँचा प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

३१. बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने : देहायको अवधिभर कुनैपनि कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवारहुन पाउने छैन :

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर ।

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर ।

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा सो वृद्धि रोक्का भएको अवधिभर ।

३२. बढुवाको सिफारिस:बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्येबाट कार्य सम्पादन मूल्यांकन, शैक्षिकयोग्यता तालिम र जेष्ठता वापत प्राप्त गरेको अंकको आधारमा बढी अंक प्राप्त गर्नेकर्मचारीलाई प्रदेश लोकसेवा आयोगले योग्यताक्रम अनुसार बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने छ ।बढुवा वापतको अंक बराबर हुन गएमा निम्न अनुसारको जेष्ठता क्रमलाई आधार मानीसिफारिस गर्नु पर्नेछ :-

(क) हाल वहाल रहेको तहको पदमा नियुक्ति वा वढुवा गर्दा निर्णय भएको मितिकोआधारमा ।

(ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा १ तह मुनिको पदमा नियुक्तिवा वढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखित कुनै पनि आधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमातत्कालको पदपूर्ति समितिको सिफारिसको योग्यता क्रमको आधारमा ।

३३. बढुवा नामावली प्रकाशन :

(१) बढुवा समितिको सचिवालयले बढुवाको लागि सिफारिस गरेको कर्मचारीको नामावली सार्वजनिकरुपमा प्रकाशित गर्नेछ । नामावलीमा सबैभन्दा कम अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीको प्राप्तांकसमेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(२) बढुवाको नामावली प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफूले पाएको अंक हेर्न चाहेमाकार्यसम्पादन मूल्यांकन बाहेकको अन्य आधारहरूको अंक हेर्न दिनुपर्नेछ ।

३३. बढुवाको उजुरी/पुनरावेदन :

(१) दफा ३८ बमोजिम सिफारिस भएको बढुवा नामावलीको सूचीमा नाम समावेशनभएका कर्मचारीले सो बढुवाको निर्णयमा चित्त नबुझी उजुरी दिन चाहेमा बढुवानामावली प्रकाशित भएको मितिले ३५ दिन भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोग समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ । पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलेगरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित बढुवासिफारिस नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा सोही अनुसारको सूचना पदपूर्तिसमितिलाई दिनुपर्नेछ । यस अनुसार सूचना प्राप्त भएपछि प्राप्त भएको मितिले बढीमा१५ दिनभित्र बढुवा समितिको सचिवालयले सोही अनुसारको संशोधित नामावली प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

३४. बढुवाको मिति र नियुक्ति :

(१) दफा ३८ बमोजिम बढुवा नामावली प्रकाशन भएपछि उक्त बढुवा सिफारिस माथिउजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको मितिले ३६ औँ दिनको मितिबाट बढुवा हुने तहको जेष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनुपर्नेछ ।

(२) बढुवा सिफारिस उपर दफा ३९ उप दफा (१) बमोजिम उजुरी परेमा देहायअनुसार जेष्ठता मिति कायम गरी नियुक्ति दिनुपर्नेछ ।

(क) दफा ३९ को उप-दफा (२) बमोजिम प्रकाशित नामावली संशोधनभएमा संशोधित नामावली प्रकाशित भएको मिति देखि र,

(ख) उजुरी खारेज भएमा वा पहिलेकै बढुवा सिफारिस नै कायम भएमा उप-दफा (१) अनुसार नै हुनेछ ।

३५. बढुवासम्वन्धी अन्य व्यवस्था :प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद – ५
विदा

३६. विदाको किसिम :नगरपालिका कर्मचारीहरूले देहायका विदाहरु तोकिए बमोजिम पाउनेछन :

(क) सार्वजनिक विदा : नेपाल अधिराज्यभरिका सरकारी कार्यालय विदा हुने भनी नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा नगरपालिकाले तोकेको विदाको दिन नगरपालिकाकोकार्यालय बन्द हुनेछ र कर्मचारीले विदा पाउनेछन् ।

(ख) भैपरी आउने विदा :

(१) कर्मचारीले प्रत्येक महिनाको आधा दिनको दरले प्रत्येक वर्ष ६दिन भैपरी आउने विदा पाउन सक्नेछन् ।

(२) भैपरी आउने विदा सञ्चय गरी अर्को वर्षमा लिन पाइनेछैन ।

(३) भैपरी आउने विदा आधा दिनका हिसावले पनि लिन सकिनेछ ।

(४) भैपरी आउने विदामा बसेको कर्मचारीले पूरा तलव भत्तापाउनेछ ।

(५) भैपरी आउने विदा साधरणतया १ पटकमा ३ दिनमा नवढाईलिन पाउनेछ ।

(ग) पर्व विदा :

(१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष ६ दिन पर्व विदा पाउनेछ ।

(२) पर्व विदा अर्को वर्षको लागि संचित हुँनेछैन ।

(३) यो विदामा वस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउनेछन्।

(घ) घर विदा :

(१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको १२ दिनको १ दिनका दरलेघर विदा पाउनेछ।

(२) अध्ययन विदा र असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीले घरविदा पाउने छैन ।

(ङ) सट्टा विदाः

(१) कर्जन्हा नगरपालिकाका संचार,फोहमैला,नगरप्रहरी, वारुणयन्त्र र अन्य अत्यावश्यकीय कामको लागि सार्वजनिक बिदाको दिनमाखटाइएकाकर्मचारीलाई नगरपालिकाले सट्टा विदा दिन सक्नेछ ।

(२) विदाको दिन समेत अत्यावश्यक काम गरेको र सट्टा विदानलिने कर्मचारीहरूलाई उक्त काम गरेको दिनको खाईपाईआएको तलबको आधारमा अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराईनेछ ।

(३) अत्यावश्यकिय कामका कर्मचारीले हड्ताल, तालाबन्दी गर्न पाइने छैन ।

स्पष्टीकरण :घर विदा, पर्व विदा र भैपरि आउने विदाको प्रयोजनको लागि काम गरेको अवधिभन्नाले भैपरी आउने विदा, सट्टा विदा, विरामी विदा, प्रसूति विदा, क्रियाविदा रसार्वजनिक विदाको दिनलाई समेत जनाउने छ ।

(४) घर विदा बढीमा १८० दिनसम्म संचित गरी राख्न सकिनेछ ।

(५) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले नगरपालिकाको सेवाबाटअवकास भएतापनि निजको संचित रहेजति घरविदा वापतनिजले त्यसरी अवकास पाउँदाको अवस्थामा खाईपाईआएको तलवको हिसावले हुन आउने जति रकम एकमुष्टपाउनेछन् ।

(६) घर विदामा बस्ने कर्मचारीले निज संग सम्पर्क राख्न सकिनेगरी आफ्नो ठेगानाको जानकारी दिनु पर्नेछ । घर विदामा बस्नेकर्मचारीलाई नगरको काममा चाहिएमा जुनसुकै बखतकाममा बोलाउन सक्नेछन् ।

स्पष्टीकरण :यस उप दफाबमोजिम संचित घरविदा बापत पाउने तलबको गणना गर्नेप्रयोजनको लागि तीस दिनको एक महिना मानिनेछ । यो विदा नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछन् ।

(च) विरामी विदा :

(१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना एक दिनका दरले एक वर्षमाबाह्रदिन विरामी विदा पाउनेछन् । कुनै कर्मचारी अशक्तविरामी भई संचित विरामी विदाले नपुग्ने भएमानिजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेश्की विरामी विदादिन सकिने छ । तर अध्यायन विदा र असाधारण लिईबसेको अवधिकोभने विरामी विदा पाउने छैनन्।

(२) सात दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको विरामी विदामाग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाण पत्रपेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्नसाधारणतया सम्भव नहुने कुरा विदा स्वीकृत गर्नेअधिकारीलाई लागेमा त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेतापनि निजले सो व्यहोरा जनाई विरामी विदा स्वीकृतगर्न सक्नेछ ।

(३) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले नगरपालिकाकोसेवाबाट अलग भएतापनि निजको संचित रहेजतिबिरामीविदा बापत निजले त्यसरी

अवकास पाउँदाकोअवस्थामा खाईपाई आएको तलबको हिसाबले हुनआउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछन् । निजको मृत्युभएमा सो रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिलाई रइच्छाएको व्यक्ति पनि नभएमाइच्छाएको व्यक्तिकोनिजकको हकवालालाई दिइने छ ।

(४) कुनै कर्मचारीलाई कुनै ठूलो वा कडा रोग लागिनिजकोसंचित विरामी विदा र घर बिदा बाँकी नभएमास्वीकृतचिकित्सकको सिफारिसमा बढीमा ६०दिनसम्म थप विरामी विदा पेश्कीका रुपमा दिनसकिनेछ । यस्तो बिदाविरामी बिदा लिने कर्मचारीकोपछि पाक्ने घर विदा र विरामी बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

(५) विरामी विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलव भत्तापाउने छन् ।

स्पष्टीकरण :यस उपदफा बमोजिम संचित विरामी विदाको गणना गर्ने प्रयोजनको लागितीस दिनको एक महिना मानिनेछ । यो विदा नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछन् ।

(छ) किरिया बिदा :

(१) कुनै कर्मचारी आफै क्रिया बस्नु परेमा कुल धर्महेरी बढीमा १५ (पन्ध्र दिन सम्म क्रिया बिदा लिनपाउनेछन् । क्रिया विदा वस्ने कर्मचारीले पूरा तलबपाउनेछन् । महिला कर्मचारीको हकमा निजको पतिकिरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यति नै दिन किरियाविदा दिइने छ ।

(२) किरिया विदामा बसेका कर्मचारीले पूरा तलव भत्तापाउनेछ ।

(ज) प्रसूति बिदा :

(१) कुनै महिला कर्मचारी सुत्केरी हुने भएमा सुत्केरीकोअघि पछि गरी ९८ दिनको प्रसूति विदा पाउनेछ ।

तर प्रसूति विदा सेवा अवधि भरमा २ पटकभन्दा बढी दिइने छैन । प्रसूति विदा वस्ने कर्मचारीलेपूरा तलब पाउने छन् । कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नीसुत्केरी भएमा पुरुष कर्मचारीले पनि १५ दिन सुत्केरीस्याहार विदा पाउने छन् । सुत्केरी स्याहार विदा बस्ने कर्मचारीलेपूरा तलव पाउने छ ।

स्पष्टीकरण:यो विदा नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

(झ) अध्ययन विदा :

(१) नगरपालिकाले मनोनयन गरेको विषयमा वा खुल्लाप्रतियोगितामा छानिएता पनि नगरपालिकालाईउपयोगी भनि ठहराएको विषयमा अध्ययन गर्न जानेकर्मचारीले अध्ययन बिदा पाउने सक्नेछ ।

(२) अध्ययन विदा सम्पूर्ण नोकरी अवधिमा तीन बर्षसम्मदिन सकिने छ ।

(३) नगरले आवश्यक र उपयुक्त सम्झेमा कार्यपालिकाकोस्वीकृति लिई थप २(दुई वर्षसम्म) थप गर्न सक्नेछ ।

(४) तीन वर्षको स्थायी सेवा अवधि पूरा नभई अध्ययनबिदा दिइने छैन ।

(५) कर्जन्हा नगरपालिकामा अस्थायीपदमा कार्यरतकर्मचारी स्थायी भएमा उक्त सेवा अवधिको ७५ प्रतिशत्सेवा अवधि अध्ययन विदाप्रयोजनको लागि गणनागरिनेछ ।

(६) सेवा कवुलियतः अध्ययन, तालिम वा प्रशिक्षणविदामा बस्ने कर्मचारीले ५ वर्ष को अवधिसम्म नगरको सेवा गर्नु पर्नेछ । सो बमोजिमसेवा नगरेमा निजले पाउने तलवफिर्ता गर्ने सेवाकवुलियत गराइनेछ ।

(ञ) नगर कार्यपालिकाले कर्मचारीहरूको असाधारण विदा स्वीकृत तथा रेकर्ड राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

३७. विदामा बस्दाको अवस्थामा पाउने तलव भत्ता :भैपरी आउने विदा , घर विदा, विरामी विदा, क्रिया विदा, प्रसूति विदा र तलवीअध्ययन विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

३८. विदा नलिई गयल हुने कर्मचारी उपर कारवाही गर्न सकिने :

(१) यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै विदा स्वीकृत गराई कुनै कर्मचारी आफ्नोकार्यालयबाट गयल हुनुहुँदैन ।

(२) उप दफा (१) उलंघन गर्ने कर्मचारीलाई गयल गरी सो वापत तलब भत्ता कट्टा गर्नसकिनेछ ।

(३) उप दफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै अपरझट काम परीविदा स्वीकृत नहुँदै विदा बसेपछि सो गयल भएको अवधिको निमित्त विदाको निवेदनपेश गरेकोमा र सो स्वीकृत भएमा यो उप दफाको उल्लंघन गरेको मानिने छैन ।

३९. विदा सहुलियत मानिने :विदा अधिकारको कुरा होईन, सहुलियत मात्र हो ।

४०. विदा स्वीकृति गर्ने अधिकारी:देहायको कर्मचारीको विदा देहायको अधिकारीले स्वीकृति गर्न सक्नेछ :-

(क) प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतकोलागि नगर प्रमुख

(ख) शाखा प्रमुखकालागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ग) शाखा प्रमुख वा अधिकृत स्तरका कर्मचारीको लागि शाखा प्रमुख

(घ) सहायक स्तरका कर्मचारीका लागि शाखा प्रमुख

(ङ) वडा सचिवकालागि वडा प्रमुख

(च) वडाका अन्य कर्मचारीका लागि वडा सचिव

(छ) आयोजना वा परियोजना प्रमुखको लागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ज) आयोजना वा परियोजनामा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूको लागि सम्वन्धीत आयोजना वा परियोजना प्रमुख

(झ) विषयगत कार्यालय प्रमुखकालागि प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(ञ) विषयगत कार्यालयका अन्य कर्मचारीकालागि कार्यालय प्रमुख

(ट) अध्ययन र असाधारण विदा नगर कार्यपालिकाको स्वीकृतिलिई दिन सकिनेछ ।

४१. विदा माग गर्ने कार्यविधि :

(१) यस ऐन बमोजिमको कुनै विदा माग गर्ने कर्मचारीले विदा बस्नु परेको कारणर विदाको अवधि खोली आफ्नो कार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमासो समेत खुलाई निवेदन पेश गर्नुपर्नेछ ।

(२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि भैपरी आउने विदाको हकमाभने विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि त्यस्तो विदाकोस्वीकृति दिन सक्नेछ ।

(३) अध्ययन विदाको लागि दरखास्त दिंदा अध्ययन गर्न खोजेको विषय अध्ययन गर्न जानेमुलुक, शिक्षण संस्था र सम्बन्धीत अन्य कुनै कुरा भए सो सबै खुलाउनु पर्नेछ ।

(४) देहायका कुरामा विदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा विदा माग गरेको मिति भन्दाअगाडिदेखि बसेको विदा समर्थन गर्ने गरी निजको विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ :-

(क) पूर्व स्वीकृति लिन सम्भव नहुने अवस्थामा परेको भएमा,

(ख) पूर्व स्वीकृति लिनको निमित्त यथासक्य प्रयत्न गर्दा पनि पूर्व स्वीकृतिलिन नसकेको भएमा ।

(५) भैपरी आउने विदा बाहेक अन्य कुनै प्रकारका विदा लिई बसेको कर्मचारीले सो विदाभुक्तान हुँदा सार्वजनिक विदा पर्न गएमा र सार्वजनिक विदापछि नगरपालिकामाहाजिर नभएमा सो सार्वजनिक विदाको अवधि पनि निज कर्मचारीले लिइरहेको प्रकारकोविदा वा सो बाँकी नभएमा लिन पाइने अरु विदा बसेको मनिनेछ ।

४२. इलाका छोड्नु पर्दा सूचना गर्नुपर्ने :कुनै किसिमको विदा लिई

बसेको कर्मचारी सो विदाको अवधिमा कुनै काम विशेषलेआफ्नो घर वा कार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमा र विदा लिंदा त्यसरी इलाका छोड्ने कुरा नखुलाएको भए त्यसरी जानु परेको कारण र सम्भव भएत्यसरी जाने ठाउँको आफ्ना ठेगाना र सम्पर्क नम्वर समेत लेखी सकभर त्यस्तो ठाउँका लागि प्रस्थानगर्नु अघि त्यस्तो अग्रिम सूचना गर्न नसकेमा प्रस्थान गरेपछि सकभर छिटो सो कुराआफ्नो कार्यालयमा सूचित गर्नुपर्छ ।

४३. विदा भुक्तानी नहुँदै हाजिर हुन सकिने :

(१) कुनै कर्मचारीले स्वीकृत गराएको विदा स्वीकृत भएको अवधि भुक्तानी नहुँदै कार्यालयमा हाजिर हुन चाहेमा निजलाई हाजिर गराई काम लगाउनु पर्दछ ।

(२) घर विदा लिई बसेको कर्मचारीलाई निजको विदा भुक्तान नहुँदै काममा फिर्ता बोलाउनुपर्ने विशेष अवस्था परेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो विदा भुक्तानी नहुँदै जुनसुकै बखत पनि फिर्ता बोलाउन सक्नेछ । त्यसरी फिर्ता बोलाइएको खण्डमा काममा हाजिर हुन आउनु सम्बन्धीत कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

४४. विदाको अभिलेख :सबै कर्मचारीको विदाको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी नगरको सम्वन्धीत शाखा वा विभागको हुनेछ । प्रत्येक कर्मचारीको घरविदा १८० दिनसम्म र विरामी विदा खर्च नभए जति संचित हुनेछ उक्त संचित भएको विदाको रकम कर्मचारी सेवावाट अलग भएपछि निजले फिर्ता पाउनेछ ।

४५. कार्य समय :

(१) नगरपालिकाको कार्यालयको कार्यालय समय नगर कार्यपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद – ६
कर्मचारीको पदाधिकार

४६. कर्मचारीको पदाधिकार :

(१) नगरपालिकाको तोकिएको स्थायी पदमा एक जना भन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायीनियुक्ति गरिने छैन ।

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

(३) कुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार रहेको स्थायी पदमा अर्को व्यक्तिलाई स्थायी नियुक्तिगरिने छैन ।

४७. पदाधिकार :यो ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै पदमा स्थायी नियुक्तिगरिएका कर्मचारीले त्यस पदको पदाधिकार राख्दछ र त्यसअघि कुनै पदमा निजको पदाधिकार रहेको भए सो समाप्त हुनेछ ।

४८. पदाधिकार कायम रहने :यस ऐन बमोजिम कुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार स्थगन वा खारेज नभएसम्म निम्न लिखित अवस्थामा निजले पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ :-

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

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

(ग) विदामा बसेकोबखत,

(घ) निलम्बनमा रहेको बखत,

(ङ) नगरपालिकाले काज खटाएको बखत वा अन्य कुनै पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको बखत ।

४९. पदाधिकार स्थगन वा खारेज :

(१) नगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा रहेका कर्मचारी अस्थायी रुपमा कुनै अन्य पदमा सरुवा भएमा निजको साविकको पदाधिकार स्थगन हुनेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम स्थगन भएको पदमा अन्य कुनै व्यक्तिलाई पदाधिकार भएकोव्यक्ति फर्की हाजिर नभए सम्मको लागि विशेष पद श्रृजना गरी नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।

(३) कुनै कर्मचारी कुनै कारणवस नगरपालिकाको सेवाबाट अवकास भएमा वाहटाइएमा वा वर्खास्त भएमा वा पद

सहितको दरवन्दी खारेज गरिएमा त्यस्ता कर्मचारीको पदाधिकार स्वत : खारेज हुनेछ । तर नगरपालिकामा कार्यरत अस्थायी करार तथा ज्यालादारीको पेशागत सुरक्षामा असर पर्ने गरि कुनैपनि दरवन्दी खारेज गरिने छैन ।

५०. कायम मुकायम :

(१) नगरपालिकाको कुनै पनि पदमा कायम मुकायम मुकरर गरीने छैन ।तर विभागीय प्रमुख पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म विदामा बसेमा वा कानूनी कारवाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समान स्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भैसकेको एक तह मुनिको जेष्ठतम, योग्यतम कर्मचारीलाई कायम मुकायममुकरर गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै पनि कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सोपदमा रहदा खाई पाई आएको तलव,भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायममुकायम गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बांकी सरह असुल उपर गरीनेछ ।

५१. निमित्त भई काम गर्ने :विभागीय प्रमुख र शाखा प्रमुख कुनै कारणले थोरै अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा जेष्ठतम कर्मचारीले निमित्त भई काम गर्ने छ ।

५२. कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्दाको उत्तरदायित्व:कायम मुकायम वानिमित्त भै गरेको सम्पूर्ण काम कारवाहीको उत्तरदायित्व कायम मुकायम वा निमित्त भईकाम गर्ने कर्मचारीकै हुनेछ ।

५३. काम गरेको तलब भत्ता पाउने :कुनै पदमा कायम मुकायम भई वा पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि निमित्त भई कामगरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदमा निमित्त वा कायम मुकायम मुकररभएको छ सोही पदको तलव, भत्ता काम गरेको मितिदेखि पाउनेछ ।तर कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्दापाइने तलब भत्ता एक तह भन्दामाथिको तलव भत्ता भन्दा बढी हुने छैन ।

परिच्छेद – ७

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा

५४. सेवाको सुरक्षा :

१. देहायका कर्मचारी बाहेक अन्य कुनैपनि कर्मचारीलाई सफाइको सवुत दिने, मनासिव माफिकको मौका नदिई नगरपालिकाको सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिने छैन ।

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमाअदालतबाट कसूरदार ठहरिएको ।

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

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

(घ) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनिनगरपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीको पदमा कार्यरत अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीको पेशागत सुरक्षा सुनिश्चित गरिनेछ ।

५५. कर्मचारीको बचाउ:

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

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

(क) मुद्दा चलाउनु पर्ने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तोवारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सूचना कार्यकारी अधिकृतलाई रसम्बन्धीत कर्मचारीलाई बुझाएको वा हुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाएको रत्यसको १ (एक) प्रति नक्कल नगरपालिकानगर सभामा पेश भएको २(दुई) महिना नाघेको ।

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

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

४. उपदफा (३) बमोजिम मुद्दा चलाउन नगरपालिकाको परिषद्ले स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा नगरपलिकाले नै गर्नेछ ।

५६. **सेवा सर्तको सुरक्षाः**नगरपालिकाका कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुदां तत्काल लागूरहेको तलव भत्ता उपदान,निवृत्तिभरण, अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा निजको स्वीकृत वेगर निजलाई प्रतिकूलअसर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन र पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहालरहेको कुनै कर्मचारीलाई उपयुक्त सेवाका सर्तहरूमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल असर पर्ने भएमात्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मन्जूर गरेको लिखित स्वीकृत नभई त्यस्तो व्यवस्था निजको हकमा लागूहुने छैन ।

परिच्छेद – ८

तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा

५७. **तलब स्केल** :नगरपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केल नेपाल सरकारको समान तहका निजामती कर्मचारीले पाउने तलव भन्दा कम हुने छैन । नगरपालिकाका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरुप समय समयमा नगर सभाले अन्य सुविधा तथा भत्ताउपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

५८. **काम गरेका मितिदेखि तलब भत्ता पाउने :**

(१) नगरपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीले नगरपालिकामा हाजिर भई काम गरेको मितिदेखि तलब भत्ता पाउनेछ ।

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

(३) कुनै कर्मचारीले नगरपालिकामा काम गरी पकाएको तलब भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवाबाट मुक्त भएपनि पाउनेछ । तर, नगरपालिकाले निजसँग कुनै रकम असूल उपर गर्नुपर्ने भएमा निजले पाउने तलब भत्ताको रकमबाट वा अरूस्रोतबाट सो बाँकी रकम असूल उपर गर्न सकिनेछ ।

(४) सामान्यता प्रत्येक महिनाको तलवभत्ता सो महिना भुक्तानी भएपछि दिइनेछ ।

५९. **वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) :**

(१) नयाँ नियुक्ति हुने स्थायी कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भई काम गरेको रबढुवा हुने कर्मचारीले बढुवाको अन्तिम नामावली प्रकाशित भएको मितिले एकवर्षको सेवा अवधि पूरा गरिसकेपछि नेपाल सरकारले तोके बमोजिम तलब वृद्धि१(एक) ग्रेड पाउनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएमा सो रोक्का भएको अवधि समाप्त भएपछि त्यसरी तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधि कटाई बाँकी अवधिको हिसाव गरी तलब वृद्धि (ग्रेड) प्रदान गरिनेछ ।

(३) कर्जन्हा नगरपालिकामा स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत अस्थायी कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरुप मासिक रुपमा पाउने आधारभूत तलवमानको एक दिनको तलव बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) उपलब्ध गराइनेछ ।

स्पष्टीकरण :श्रम ऐन २०७४ को दफा ३६ मा एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिकरुपमा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ भनी उल्लेख भएको ।

४) उपचार खर्चः

(क) कर्जन्हा नगरपालिकाको कर्मचारीहरूले सेवा अवधिभरमा अधिकृत तहसेवा अबधिमा १२ महिनाको खाईपाई आएको तलवले उपचार खर्च पाउने ।

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

(ग) खरिदार, मुखिया र बहिदार श्रेणीबिहीन कर्मचारीहरूले २१ महिनाको खाईपाई आएको तलवले उपचार खर्च पाउने ।

(घ) निबृति भरण तथा उपदान पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्चबापत लिन बाकी रकममा २० बर्ष २५ बर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले १०, १५ र २० प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउने छ ।

(५) शैक्षिक तथा सन्तति वृत्तिः

(क) नगरपालिकामा कार्यरत कुनै पनि कर्मचारी कार्यालयको कामको सिलसिलामा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा वा सो कारणले गर्दा आजीवन काम गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको बढीमा २ सन्तति लाई १८ बर्षको उमेर नपुगुन्जेल देहायका दरले बार्षिक शैक्षिक बृत्ति दिइने छ । निज कर्मचारी बहाल रहेको पदको देहाय बमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति बृत्ति समेत दिईने छ ।

१. अधिकृत तह १० प्रतिशत
२. ना.सु, वा खरिदार वा सो सरह १२ प्रतिशत
३. मुखिया वा सोसरह १३ प्रतिशत
४. बहिदार वा सो सरह १४ प्रतिशत
५. श्रेणीबिहीन १५ प्रतिशत

स्पष्टीकरण:निजामती सेवा नियमावली २०५० को परिच्छेद १२ उपचार खर्च नियम ९४, र ९९ मा ब्यबस्था भए बमोजिम

६०. बढुवा हुँदा पाउने तलब :

(१) बढुवा हुँदा कर्मचारीले बढुवा भएको पदको शुरु तलब स्केल बमोजिमको तलबपाउनेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम तलब प्रदान गर्दा हालको पदमा पाउने तलब स्केलभन्दा साविकको पदमा खाइपाई आएको तलब बढी भएमा यसरी बढी भएकोरकम वापत निजलाई ग्रेड थप गरिनेछ ।

६१. प्रोत्साही पुरस्कार :

(१) नगरपालिकामा नगरपालिकाको उल्लेख्य काम गर्ने कर्मचारीलाईकार्यपालिकाले प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्नसक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रदान गरिने प्रोत्साही पुरस्कार देहाय बमोजिम हुनसक्नेछः

(क) बढीमा ३(तिन) ग्रेड सम्म थप,

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

३) उप दफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्दादेहायको आधारमा मूल्यांकन गरी प्रदान गरिनेछः

(क) उक्त कर्मचारीले विगत ३ वर्षको अवधिमा लगातार कार्य सम्पादनमूल्यांकनमा अति उत्तम अंक प्राप्त गरेको हुनुपर्ने ।

(ख) विगत ३ वर्षको अवधिमा उक्त कर्मचारीले प्रोत्साही पुरस्कार प्राप्तनगरेको हुनुपर्ने।

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

(४) प्रोत्साही पुरस्कारको लागि सामान्यतया वर्षको एक पटक मात्र कारवाही चलाउनुपर्नेछ ।

(५) प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्दा उक्त पुरस्कार प्राप्त गर्ने कर्मचारीको निकटतम सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकृत, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको सिफारिसमा मात्र प्रमुख बाटप्रदान गरिनेछ ।

६२. बढी समय काम गरेकोमा भत्ता:कार्यपालिकाले निर्णय गरीअतिरिक्त समय काम गरेका कर्मचारीहरूलाई अतिरिक्त भत्ता दिईनेछ ।

कर्जन्हा नगरपालिका
कर्जन्हा नगरपालिका

६३. अन्य सुविधा दिनमा प्रतिबन्ध :यस ऐनमा तोकिएको भन्दा बढि सुविधा उपलब्ध गराइने छैन ।

६४. संचयकोष :

(१) नगरपालिकाका स्थायी कर्मचारीको मासिक तलबको १० प्रतिशत रकम कट्टा गरीसो रकममा सतप्रतिशत रकम थप गरि हुन आउने रकम संचय कोषमा जम्मागरिनेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिमको रकम संचयकोषको खातामा जम्मा हुनेछ ।

(३) कर्जन्हा नगरपालिकामा स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत अस्थाइ तथा करार कर्मचारीहरूको मासिक तलववाट आधारभूत तलवमानको १० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रूपमा कट्टा गरी सोही बराबरको रकम थप गरी कर्मचारी संचय कोषमा निजको नाममा जम्मा गरिनेछ ।

स्पष्टीकरण:श्रम ऐन २०७४ को दफा ५२ मा सञ्चय कोष, उपदान तथा बीमा सम्बन्धी व्यवस्था :

उपदफा :

(१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सो रकममा सतप्रतिशत रकम थप गरी सञ्चय कोष बापतको रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धीत श्रमिकले काम प्रारम्भ गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा त्यस्तो सञ्चय कोषको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा गर्नु पर्नेछ :-

(क) सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना भई सञ्चालनमा नआएसम्म, वा

(ख) सम्बन्धीत रोजगारदाताको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानून लागू नभएसम्म ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि सञ्चय कोष रकम जम्मा नहुने श्रमिकको हकमा रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित अवकास कोष वा त्यस्तै अन्य कुनै कोषमा सञ्चित वा रोजगारदाताको जिम्मामा रहेको सञ्चय कोष बापतको रकम यो ऐन प्रारम्भ भएपछि तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सञ्चय कोष बापतको रकम कुनै कारणले उपदफा (२) वा (३) बमोजिम जम्मा गर्न नसकिने भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको दश प्रतिशत रकम थप गरी भुक्तानी दिनु पर्नेछ । भन्ने व्यवस्था भएकोले

६५. चाडपर्व खर्च :

(१) नगरपालिकामा वहाल रहेका सबै कर्मचारीले आफूले खाईपाई आएको एकमहिनाको तलब चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने छन् । अन्य प्रोत्साहन भत्ताको हकमा नगर कार्यपालिकाले निर्णय गरेबमोजिम हुने छ ।

६६. नक्शापास दस्तूर छुट:नगरपालिकामा बहाल रहेका जनप्रतिनिधि तथा कार्यरत सबै कर्मचारीको वा निजको पति पत्नीको नाममा नगरक्षेत्रभित्र निर्माण हुने आवासीय भवनको लागिनक्शापास वापत लाग्नेदस्तूर छुट दिइने छ ।

६७. थप औषधीउपचारको सुविधा:नगरपालिकाको कामको सिलसिलामा चोटपटक लागून गै कुनै कर्मचारीलाई उपचारगर्नुपर्ने भएमा वा नेपालभित्र उपचार हुन नसक्ने भनीप्रदेश सरकारबाट गठित मेडिकल बोर्डबाट सिफारिस भै आएमा तोकिएको उपचार खर्चको अतिरिक्तनिजले विदेश गई उपचार गराउँदालागेको खर्च बराबरको रकम नगरकार्यपालिकाले निर्णय गरेबमोजिम आर्थिक सहायता स्वरूप प्रदान गर्न सक्ने छ ।

६८. वीमाःनगरपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीको रु २,००,०००।०० बराबरको दुर्घटना बीमा गराउन सक्नेछ ।

६९. खाजा भत्ताःनगरपालिकामा कार्यरत सवै कर्मचारीहरूलाई नगरले तोके बमोजिम खाजा भत्ताउपलब्ध गराइनेछ ।

७०. अवकास कोष :

(१) कर्जन्हा नगरपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको मासिक तलववाट आधारभूत तलवमानको १० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा कट्टा गरी सोही बराबरको रकम थप गरि कर्मचारी अवकास कोष खडा गरी निजको नाममा जम्मा गर्ने र कर्मचारी कुनै कारणवस सेवावाट अलग भएमा उक्त रकम निज वा निजले ईच्छाएको निजकको हकवालालाई फिर्तादिईनेछ ।

स्पष्टीकरणःश्रम ऐन २०७४ को दफा ५३. उपदान पाउने उपदफा

(१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तेत्तीस प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम रोजगारदाताले सम्बन्धीत श्रमिकले काम शुरु गरेको दिनदेखि नै लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा त्यस्तो उपदानको रकम रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम हुने गरी जम्मा गर्नु पर्नेछ :-

(क) सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना भई सञ्चालनमा नआएसम्म, वा

(ख) सम्बन्धीत रोजगारदाताको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानून लागू नभएसम्म ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि उपदान दिनु नपर्ने श्रमिकको हकमा रोजगारदाताले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि उपदफा (१) बमोजिमको उपदान दिनु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत कानून बमोजिम स्थापित अवकास कोष वा त्यस्तै अन्य कुनै कोषमा सञ्चित वा रोजगारदाताको जिम्मामा रहेको उपदान बापतको रकम यो ऐन प्रारम्भ भएपछि तोकिए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण गर्नु पर्नेछ ।

(६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदान बापतको रकम कुनै कारणले उपदफा (२) वा (३) बमोजिम जम्मा गर्न नसकिने भएमा रोजगारदाताले त्यस्तो श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तेत्तीस प्रतिशत रकम थप गरी श्रमिकलाई भुक्तानी दिनु पर्नेछ ।

(७) निवृत्तिभरण पाउने श्रमिकले यस ऐन बमोजिमको उपदान पाउने छैन ।

(१) स्थानीय सरकार संचालन ऐनको परिच्छेद ११ प्रशासकीय संगठन र कर्मचारी व्यवस्थापन अन्तरगत दफा ८३ को उपदफा ५ मा सेवा करारका कर्मचारीहरूको दरवन्दी प्रस्ताव गर्दा समेत योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा जस्ता सेवा सुविधाको समेत खर्च सुनिश्चित गर्नु पर्ने व्यवस्था भएको तथा सोही ऐनको दफा ९१ मा अवकास कोषको व्यवस्था भएको र उक्त दफाको उपदफा २ को १ मा स्थानीय तहले आफनो दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले खाईपाई आएको तलवको १० प्रतिशत बराबरको रकम निजको मासिक तलववाट कट्टा गरी सो बराबर हुने रकम स्थानीय तहले थप गरी अवकास कोषमा राख्ने र सोही कोषवाट कर्मचारी अवकास हुँदा रकम उपलब्ध गराउने व्यवस्था रहेको ।

(२) अवकास कोष सम्वन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद – १०

तालिम र अध्ययन सम्वन्धी व्यवस्था

७१. अध्ययन वा तालिम :

(१) नगरपालिकाको उद्देश्य पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा नगरपालिकाको कर्मचारीलाई नगरपालिकाको आ ँनै खर्च वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा अन्य संस्थाबाट प्राप्त छात्रवृत्तिमा स्वदेशमा वा विदेशमा अध्ययन वातालिममा पठाउन सकिनेछ । यसरी छात्रबृत्तिमा मनोनयन गर्दा निम्न आधारहरूअपनाउनु पर्नेछ :-

(क) कार्यसम्पादन मूल्यांकनको स्तर, शैक्षिक योग्यता र जेष्ठता ।

(ख) अध्ययन वा तालिमको विषयसँग सम्बन्धीत कर्मचारी ।

(ग) यस भन्दा अगाडि तालिम प्राप्त नगरेको कर्मचारी (निजको परीक्षण अवधि पूरागरे पछि) ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम अध्ययन वा तालिम प्राप्त गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन वा तालिम पूरा गरेपछि निम्न बमोजिमको अवधिसम्म नगरपालिकामा रही अनिवार्य रूपमा सेवा गर्नु पर्नेछ । यसरी सेवा गर्ने कवुलियतनामा निजले अध्ययन वा तालिमका लागि जानु अगाडि पेश गर्नुपर्नेछ ।

अध्ययन वा तालिमको अवधि अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने अवधि

(१) ३ महिना सम्मको लागि १ वर्ष

(२) ३ महिना भन्दा बढी एक वर्ष सम्मको लागि ३ वर्ष

(३) एक वर्ष भन्दा वढी 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 अध्ययन वा तालिम अवधि भरमा नगरपालिकाले व्यहोरेको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा बापतको जम्मा रकम (अध्ययन विदामा जाने कर्मचारीको हकमा)समेत असुल उपर गरिनेछ ।

(४) उप दफा (१) बमोजिम नगरपालिकाको आ ँनै खर्चमा स्वदेशमा वा विदेशमा अध्ययन वा तालिममा पठाउँदा दिइने

भत्ताको दरे तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद – ११

अवकास सम्वन्धी व्यवस्था

७२. अनिवार्य अवकास :देहायको अवस्थामा नगरपालिकाले कुनैपनि कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकास दिनेछः-

(क) निजको उमेर ५८ वर्ष पुगेपछि(संघीय सरकारको अद्यावधिक व्यवस्था बमोजिम) वा

(ख) निजलाई निको नहुने रोग लागि कार्य गर्न सक्षम छैन भन्ने नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृत प्राप्त मेडिकल बोर्डको सिफारिस प्रतिवेदन प्राप्त भएमा बढीमा ५ वर्षसेवा अवधि थप गरी अवकास दिन सकिने छ ।

तर, उमेर ५८ वर्ष भन्दा बढी (संघीय सरकारको अद्यावधिक व्यवस्था बमोजिम) हुने गरी थप गरिने छैन ।

७३. प्रोत्साहितअवकास :

(१) नगरपालिकाको आर्थिक हित तथा कार्य बोझलाई दृष्टिगत गरी कार्य प्रभावकारितार दक्षतामा अभिवृद्धि हुने ठोस आधारहरु पाइएमा नगर सभाको स्वीकृति लिई नगरपालिकाले प्रोत्साहित अवकास कार्यक्रम लागू गर्न सक्नेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिमलागू गरिएको प्रोत्साहित अवकास कार्यक्रम सम्बन्धी सेवा सुविधाहरु नगरले तोके बमोजिम हुनेछन् ।

७४. स्वेच्छिक अवकास :

(१) कुनै कर्मचारीले नगरपालिकाबाट अवकास लिन चाहेमा अवकास लिन चाहेको एकमहिना अगावै राजीनामा पेश गरी सो स्वीकृत भएपछि अवकास लिन सक्नेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम राजीनामा स्वीकृत गर्ने अधिकार देहायका पदाधिकारीमाहुनेछ ।

(क) अधिकृत स्तरका कर्मचारीको - प्रमुख

(ख) सहायक स्तरका कर्मचारीको - प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

(३) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै खास अवधिको लागि नगरपालिकाको सेवा गर्ने गरी कुनै कर्मचारीले कवुलियत (वण्ड) गरेको भए वा कुनैखास परियोजना सञ्चालन गर्न नियुक्त गरिएको भए सो अवधि भुक्तान नभई निजले राजीनामा गर्न पाउने छैन । सो अगावै राजीनामा दिएमा नगरपालिकालाई क्षतिपूर्तितिर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद – १२
आचरण

७५. **दान,दातव्य वा उपहार**ःनगरपालिकाको काममा कुनै पनि प्रकारको असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति बिना कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली रउपहार स्वीकार गर्न वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यबाट स्वीकार गराउनु हुँदैन ।

७६. **चन्दा माग्ने :**

(१) नगरपालिकाको कर्मचारीले नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति विना चन्दामाग्न वा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता लिनु हुँदैन अथवा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता उठाउने काममा भाग लिनु हुँदैन ।

(२) नगरपालिकाका कर्मचारीले कुनैविदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले नगरपालिकालाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

७७. **संस्थाको सदस्यता :**

(१) नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति वेगर कर्मचारीले बैंक वा कम्पनिको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन हुँदैन ।

(२) नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति वेगर अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकारगर्नु हुँदैन ।

(३) नगरपालिकाको स्वीकृति नलिई प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने व्यापार वा व्यवसाय गर्नुहुँदैन । तर

सरकारी एवं नगरपालिकाको नीतिको विपरीत वा हित प्रतिकूल नहुने गरी साहित्यिक, ऐतिहासिक, वैज्ञानिक वा कलात्मक ढंगले काम गर्नमा कुनै वाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

७८. **नगरपालिकाको काम काज अथवा समाचार प्रकाशित गर्नमा प्रतिबन्ध**ःकुनै पनि कर्मचारीले नगरपालिकाबाट अख्तियारी नपाई आफूले कर्तव्यको पालना गर्दा प्राप्त सूचना प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनाधिकृत व्यक्तिलाई वा प्रेसलाई सूचित गर्नु हुँदैन । यो व्यवस्था नगरपालिकामा रहेको व्यक्ति जुनसुकै कारणबाट नोकरीबाट अलग भए पनि लागू हुनेछ । तर नगरपालिकाको हित प्रतिकूल नहुने सामग्री प्रकाशन गर्न प्रतिबन्ध लगाएको मानिनेछैन ।

७९. **संचारसंग सम्बन्ध :** कर्मचारीले नगरपालिकाको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै संचार माध्यममा आफ्नै वास्तविकवा काल्पनिक नामबाट कार्यालय सम्बन्धी लेख प्रकाशित गर्न गराउनु हुँदैन । यस्तो लेख अथवा प्रशारण साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक अथवा वैज्ञानिक विषयको भएमा यस्तो स्वीकृति लिइरहनु पर्दैन ।

८०. **संघीय सरकार, प्रदेश सरकार तथा नगरपालिकाको आलोचना गर्न प्रतिबन्ध** :कुनै कुराको आलोचना गर्दा नेपाल सरकार वा नगरपालिकाको नीतिको विरूद्ध असर पर्ने अथवा नेपाल सरकार र नेपाली जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्नसक्ने वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने कुरा कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई खबर दिन, रेडियो,टेलिभिजन, आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्नु हुँदैन । आफूले प्रकाशित गर्न चाहेको लेख वा वक्तव्य अथवा प्रसारित गर्नलागेको भाषणद्वारा यस ऐन उल्लंघन हुन्छ कि भन्ने कुनै कर्मचारीलाई शंका लागेमा निजले उक्त लेख, वक्तव्य अथवा भाषणको एक प्रति स्वीकृतिको लागि प्रमुख समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

८१. **राजनीति तथा चुनावमा भाग लिन नपाइने**ःनगरपालिकाका कुनै पनि कर्मचाचरीले कुनै उम्मेदवारको पक्ष वा विपक्षको चुनावी

अभियानमा र राजनीतिमा भाग लिन हुँदैन । तर कानूनद्वारा मत दिने अधिकार वा त्यस्तोअधिकार प्रयोग गर्न वा आधिकारिक पेशागत संघ, संगठनको चुनावमा भाग लिन र उम्मेदवार हुनमा यस व्यवस्थाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

८२. **प्रदर्शन र हडतालमा प्रतिबन्ध** :नगरपालिकाका कर्मचारीले नेपाल राष्ट्रको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता, शान्तिसुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध, सार्वजनिक मर्यादा, कार्यालयको हानी नोक्सानी, अदालतको निर्णयको अवहेलना वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी प्रदर्शन गर्न वा हडतालमा भागलिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउनु हुँदैन ।

८३. **हड्ताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्धः**

(१) कुनै पनि कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा कर्मचारीलाई कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पालनामा बाधा विरोध हुने गरी हड्ताल, थुनछेक घेराउ गर्न वा शारीरिक तथा मानसिक उत्पीडनबाट दवाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउनु हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेशद्वारा सम्बन्धीत निकाय वाअधिकारी समक्ष दिने निवेदन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नुहुँदैन ।

८४. **कर्मचारीहरूको संघ संगठनको सदस्यता :**

(१) कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता नभएको र नेपाल सरकारद्वारा मान्यता नपाएको कर्मचारीहरूको कुनै संघ, संगठनको सदस्य वन्नुहुँदैन ।

(२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि प्रचलित कानूनबमोजिम र नेपालसरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी कुनै कर्मचारी आफ्नो पेशागत सामाजिक संस्था (जस्तैः- मेडिकल एशोसिएसन, इन्जिनियरि[a] एशोसिएसन, नेपाल बार एशोसिएसन आदि) को सदस्य बन्न र सहायक स्तरका र पांचौं तहसम्मका कर्मचारीहरूले आफनो हकहितको सुरक्षाको लागिकानून बमोजिम गठन हुने पेशागत संगठनको सदस्य हुन यस ऐनमालेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

८५. **कर्मचारीले गरेको काम कारवाहीको सफाइ** :कुनै पनि कर्मचारीले नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति बेगर आफ्नो पदीय कार्यसँगसम्बद्ध विषयमा कुनै व्यक्तिद्वारा लगाइएको आरोपको सफाइको निमित्त प्रेस, अदालत वाअन्य निकायहरूको सहारा लिनु हुँदैन ।

८६. **समय पालना र नियमितता :**

(१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य तत्परता र ईमान्दारीपूर्वक पालनागर्नु पर्दछ ।

(२) कर्मचारीले आफ्नो कामसम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतलेदिएको आज्ञालाई सिघ्रता र परिश्रमका साथ पूरा गर्नु पर्दछ।

(३) कर्मचारीले आफूभन्दा माथिका सबै अधिकृतहरु प्रति उचित आदर देखाउनुपर्दछ र आफू मुनिका कर्मचारीहरूप्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्नेछ ।

(४) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपमा कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछर सकेसम्म पहिले विदाको स्वीकृति नलिइ कामबाट अनुपस्थित हुनुहुँदैन ।

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

८७. **कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव प्रार्न नहुने** :कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो नोकरीसम्वन्धी कुरामा मतलव साध्य गर्ने मनसायले आफू भन्दा माथिका अधिकृत तथा अन्य कर्मचारीमाथि कुनै राजनैतिक अथवाअवान्छनीय बाहिरी प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

८८. **खटाएको कार्यालय वा स्थानमा कार्य गर्नु पर्ने** :कुनै पनि कर्मचारीले आफूलाई पदस्थापन वा सरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमाहाजिर भै तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ ।

८९. **प्रचलित कानून विपरीत कार्य गर्नु नहुने** :कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून उल्लघंन गर्न वा प्रचलित कानून विपरीत कार्यगर्नु

गराउनु हुँदैन ।

९०. आफ्नो कार्यालयको सम्पत्ति हिनामिना गर्नु नहुने :

(१) कुनैपनि कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयको हाताभित्रको सम्पत्ति कार्यालयको हातावा तोकिएको क्षेत्रबाहिर अख्तियारवालाको स्वीकृत नलिई लान वा लाने प्रयासगर्नु हुँदैन ।

(२) उप दफा (१) को उल्लंघन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट विगो बराबरको मूल्यअसुल 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 सम्पत्ति तोडफोड गरी क्षतिपुऱ्याएमा विभागीय कारवाही गरी क्षति भएको सम्पत्ति निजबाट असुल गर्न सकिनेछ ।

९१. कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गर्नु नहुने :कुनै पनि कर्मचारीले कार्यालय आउँदा वा कार्यालय समयभित्र रहदाको समयमा कुनैपनि किसिमको मादक पदार्थ तथा लागूपदार्थ सेवन गर्न हुँदैन ।

९२. नगरपालिकाको सम्पत्ति सुरक्षा गर्नुपर्ने :

(१) नगरपालिकाको सम्पत्तिको सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

९३. सम्पत्ति विवरण :नगरपालिकामा बहाल रहेको प्रत्येक कर्मचारीले प्रचलित ऐन बमोजिमसम्पत्ति विवरण वुझाउनु पर्नेछ ।

९४. कर्मचारीको आचरण संग सम्वन्धीत अन्य व्यवस्थाः प्रचलित ऐन नियम, नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारको निर्देशन एवं नगरपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद – १३
सजाय र पुनरावेदन

९५. सजाय:उचित र पर्याप्त कारण भएमा नगरपालिकाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीयसजाय गर्न सकिने छ :–

(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने ।

(२) बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने ।

(३) बढीमा ५ वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय :

(१) भविष्यमा नगरपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरीसेवाबाट हटाउने ।

(२) भविष्यमा नगरपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरीसेवाबाट हटाउने ।

९६. नसिहत दिने वा तलब वृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने :देहायको कुनै अवस्थामा नगरपालिकाका कर्मचारीलाई नसिहत दिन वा तलब वृद्धिवा बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछ ।

(क) काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) सरुवा गरेको कार्यालय वा शाखामा म्यादभित्र हाजिर नभएमा,

(ग) पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

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

(ङ) यो ऐन वा नगरपालिकाको लागि बनेका ऐननियममा उल्लेखित आचरण सम्बन्धीत कुराहरु उलंघन गरेमा,

(च) १ वर्षमा ३ पटक चेतावनी पाएमा,

(छ) अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ज) प्रचलित कानूनले तोकेको पदिय दायित्व जिम्मेवारी पूर्वक पूरानगरेमा,

९७. सेवाबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने :

(१) देहायको कुनै अवस्थामा नगरपालिकाका कर्मचारीलाई सेवाबाट भविष्यमा नगरपालिकाको सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी हटाउन सकिने छ ।

(क) नगरपालिका कर्मचारीले अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको कामर जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

(ख) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(ग) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बारम्वार वेवास्ता गरेमा,

(घ) विदा स्वीकृत नगराई स्थायी कर्मचारी लगातार ९० दिन सम्म र अस्थायी तथा करारका कर्मचारी १५ दिन सम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

(ङ) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थ सेवन गरेमा ।

(च) आचरण सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्था वारम्बार उल्लंघनगरेमा ।

(छ) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा ।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा नगरपालिकाका कर्मचारीलाई भविष्यमा नगर सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी वरखास्त गर्न सकिने छ :-

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरेमा,

(ख) भ्रष्टाचार गरेमा ।

९८. सजाय दिने अधिकारी :

(१) अधिकृत स्तरको कर्मचारीलाई प्रमुखको सिफारिसमा कार्यपालिकाले सजाय दिनसक्नेछ ।

(२) सहायक स्तरको हकमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सजाय गर्न सक्नेछ ।

९९. निलम्बन गर्ने :

(१) दफा १०९ को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) वाहेक अरु सजाय हुने मा सजाय गर्नपाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई निलम्बन गरी सो गरिएकोआदेशको एक प्रति सम्बन्धीत कर्मचारीलाई र एक प्रति कार्यपालिका लाई दिनुपर्नेछ ।

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिदा सबुत प्रमाण गायव गर्ने सक्नेसम्भावना देखिएमा ।

(ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा नगरपालिकाको नोक्सानी हुनेसम्भावना देखिएमा ।

(२) निलम्बन भएको कर्मचारीले निलम्बन अवधिभर खाइपाई आएको मासिकतलबको ५० प्रतिशत मात्र तलव पाउने छ ।तर,निलम्बनमा रहेको कर्मचारीको अभियोग प्रमाणित हुन नसकी फुकुवा भएमानिलम्बनको अवधिको वाँकी तलब भत्ता (वार्षिक वृद्धि पाउने भएमा सो समेत) पाउनेछ ।

(३) कर्मचारीलाई साधारणतया ६० दिन भन्दा बढी निलम्बन गरिने छैन सो अवधिभित्रकर्मचारी 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 अवधि भर स्वतः निलम्बन भएको मानिने छ ।

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

१००. सजाय सम्बन्धी कार्यविधि :

(१) सजाय दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई ७ दिनको लिखित सूचना दिई निजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ । यस्तो सूचना दिँदा निज उपर लगाइएको आरोप स्पष्ट रुपमा किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ ।तरदेहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीको नोकरी अन्त्य गर्नु पर्दा उपर्युक्त कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन ।

(क) 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 दिइने छ र प्रस्तावित सजाय निजलाई किन नदिनू भनी उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

(३) उप दफा (१) र (२) बमोजिमको कार्यविधि अपनाउँदा कर्मचारीले दिएको ठेगाना पत्ता नलागेमा वा नगरपालिकाले सम्पर्क गर्न नसकेमा यस्ता कर्मचारीलाई कुनै राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रपत्रिकामा उचित म्याद दिई सूचना प्रकाशित गरिनेछ ।

१०१. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी र पुनरावेदनको कार्यविधि :

(१) विभागीय कारवाही अन्तर्गत सजाय भएमा चित्त नबुझ्ने कर्मचारीले ३५ दिनभित्र निम्न बमोजिम पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(क) यस ऐन बमोजिम सजाय पाएका कर्मचारीले चित्त नबुझेमा कार्यपालिका समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफ्नो नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ रत्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुन पर्नेछ ।

(ग) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाइकोनिमित्त जो भएको सबुत प्रमाण संलग्न राख्नुका साथै जुन आदेशकोविरूद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत पेश गुर्नपर्नेछ ।

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

(ङ) पुनरावेदन दिदां सजायको आदेश दिने अधिकारीलाई समेत बोधार्थ दिनुपर्नेछ ।

१०२. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले अपनाउनुपर्ने कार्यविधि :

(१) कुनै कर्मचारीले आफू उपरको विभागीय सजायको आदेश विरूद्ध दिएको पुनरावेदनदफा ११५ बमोजिमको रित नपुगेको भएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले त्यस्तोपुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ ।

(२) पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले देहायको कुराहरूमा विचार गर्नु पर्ने छ :-

(क) सजायको आदेशमा आधार लिएको कुराहरूको यथार्थता प्रमाणित भइसकेको छ वा छैन ।

(ख) प्रमाणित भइसकेका कुराहरूसजाय गर्नको निमित्त पर्याप्त छन् वा छैनन् ।

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

(३) उप - दफा (२) बमोजिम विचार गरी सकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलेपुनरावेदकलाई दिइएको सजाय सदर वा वदर गर्ने वा त्यस्तो सजायलाई घटाउनेगरी अन्तिम आदेश दिन सक्ने छ ।

(४) पुनरावेदन परेको मितिले साधारणतया ३ महिनाभित्र निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ ।

१०३. पुनरावेदन खारेजीःकार्यपालिकाले पुनरावेदन खारेज गरेमा कारण सहित खारेज गरिएकोसूचना सम्बन्धीत कर्मचारीलाई लिखित रूपमानै दिनु पर्नेछ ।

१०४. तलब भत्ता र अन्य सुविधाको दावी ःकर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने, वरखास्त गर्ने आदेश रद्द भई निजको सेवा पुनः कायमभएमा निजले कार्यालयमा उपस्थित नभएको अवधिको समेत तलब भत्ता दावी गर्न पाउने छ ।

परिच्छेद — १४
उपदान र निवृतिभरण

१०५. उपदान पाउने :

(१) पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी नगरपालिकामा सेवा गरेका स्थायी कर्मचारीलेअवकास पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा निजकोमृत्यु भएमा देहायको दरले एकमुष्ट उपदान निजले वा निजको परिवारको सबैभन्दा निजकको सदस्यले पाउनेछ :-

(क) पाँच वर्ष देखि दश वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले कामगरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब ।

(ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूलेकाम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी ढेड महिनाको तलब ।

(ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढी २० बर्ष भन्दा कम अवधिसम्म सेवा गरेकोकर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब ।

(घ) बीस वर्ष भन्दा बढी पच्चिस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाई महिनाको तलब ।

(ङ) पच्चिस वर्षभन्दा बढी जतिसुकै वर्षसम्म सेवा गरेको भएपनि त्यस्ता कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी तीन महिनाको तलब पाउनेछन ।

(२) उपदान निमित्त न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरी उपदान हिसाव गर्दा एक वर्ष पूरा भएको समय भन्दा बढी ६ महिना र सो भन्दा बढी चानचुन दिनको लागि पनि १वर्ष पूरा गरेको सरह नै मानी उपदान दिइनेछ ।

(३) उपदानको प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा यो ऐन लागू हुनुपूर्व लिएको बेतलवी विदामा बसेको अवधि कटाई वाँकी हुन आएको अवधि गणनागरिनेछ ।

१०६. उपदान पाउन नसक्ने अवस्था :दफा ११७ को उपदफा (१), (२) र (३) जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि देहायको कुनै अवस्थामा

कर्मचारीले उपदान पाउन सक्ने छैन :-

(क) नगरपालिकाको सेवा पाउने वा सेवामा बहाल रहने उद्देश्यले उमेर वा शैक्षिकयोग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा ।

(ख) भविष्यमा नगरपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाटबर्खास्त भएकोमा ।

(ग) कुनै अस्थायी पदमा वा करारमा वा ज्यालादारी पदमा नियुक्ति भएको अवस्थाकोकर्मचारी हटाउँदा ।

(घ) बर बुझारथ वा फरफारकको प्रमाणपत्र नलिएकोमा ।

(ङ) निवृतभरण पाउने अवधि पूरा भई निवृतभरण प्राप्त गर्ने भएमा ।

(च) कर्मचारीहरु अवकास हुदा अस्थायी कर्मचारीहरु सोही पदमा वा नगरपालिकाको नयाँ संगठन संरचनाको समान तहको पदमा स्थायी भएको अवस्थामा निजले कार्य गरेको अस्थायी अवधिलाई १०० प्रतिशतसेवा अवधि गणना गरी उपदान प्रंयोजनको लागि स्थायी अवधि सरह गणना गरिनेछ ।

१०७. क्षतिपूर्ति दिने :

(१) कुनैपनि कर्मचारी नगरपालिकाको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अंगभंगभएमा वा मृत्यु भएमा निजलाई वा निजको हकवाला वा निजककोनातेदारलाई एकमुष्टरु ५ लाख क्षतिपूर्तिवापत दिइनेछ ।

(२) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनि कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा दुर्घटनमा परी अंगभंग भएमानगर कार्यपालिकाको निर्णय बमोजिम अधिकतम रु५०,०००।००(पचास हजार)सम्म आर्थिक सहायता दिइनेछ ।

(३) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनि कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा रु५०,०००।०० -पचास हजार) निजलाई वा निजको निजकको नातेदार हकवालालाई आर्थिक सहयोगवा क्रिया खर्च वापत दिइनेछ । आर्थिक सहयोग पाएको कर्मचारीको मृत्यु भएमा समेत निजको परिवारको सदस्य मध्ये सबैभन्दा निजकको सदस्यलाई क्रिया खर्च

वापतको रकम दिइनेछ ।

१०८. निवृत्तिभरण वा उपदानः

(१) नगरपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारी तथा तत्कालीन कर्जन्हा नगरपालिकामा कार्यरत स्थायी कर्मचारीहरूले यो ऐन प्रारम्भ हुदाका बखतमा जुन प्रक्रियाबाट निवृत्तिभरण वाउपदान पाउने हो निजहरूलाई सोही प्रक्रिया वा प्रावधान बमोजिम निवृत्तिभरण वा उपदानसुविधा दिइनेछ ।

(२) यस ऐन प्रारम्भ भएपछि नगरपालिकाको सेवामा नियुक्तभएका वा कार्यरत अस्थायी,करार वा ज्यालादारी कर्मचारीले अवकाश कोषमा यस ऐन बमोजिम रकम जम्मा गरेकोअवस्थामा मात्र निजको नाममा जम्मा भएको रकम निजले वा निजको हकवाला वा निजकको नातेदारले नियमानुसार निवृत्तिभरण, उपदान वा सामाजिक सुरक्षा पाउनेछन ।

(३) उपदफा २ सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद १५
नगर प्रहरी सम्बन्धी विशेष व्यवस्थागठन र वर्गीकरण

१०९. श्रेणी र पद :

१) नगरपालिकाको नगरप्रहरी सेवामा देहायको तह हुनेछन :

क) अधिकृत तह

ख) सहायक तह

२) अधिकृत तहमा देहायको पदहरू रहनेछन :

क) प्रहरी नायव उपरीक्षक

ख) प्रहरी निरीक्षक

३) सहायक तहमा देहायको पदहरू रहनेछन :

क) प्रहरी नायव निरीक्षक

ख) प्रहरी सहायक निरीक्षक

ग) प्रहरी हवल्दार

घ) प्रहरी जवान

ङ) परिचरनियुक्ति गर्ने र कार्यविधि

११०. शुरु नियुक्ति हुने पद :

१) नगरपालिकाको प्रहरी सेवामा देहायको पदहरूको पदपूर्ति खुल्ला तथाबढुवा प्रकृयाद्वारा गरिनेछ :

क) प्रहरी निरीक्षक

ख) प्रहरी सहायक निरीक्षक

ग) प्रहरी जवान

२) अन्य पदको पदपूर्ति वढुवा प्रकृयाद्वारा पुर्ति गरिनेछ ।

१११. नियुक्ति गर्ने अधिकारी :नगरपालिकाको जुनसुकै प्रहरीको पदमा पदपूर्ति गर्दा प्रदेश लोकसेवा आयोगकोसिफारिसमा नगरपालिकाले नियुक्त गर्नेछ ।

११२. पदपूर्ति गर्ने तरिका :रिक्त रहेको प्रहरी निरीक्षक र प्रहरी सहायक निरीक्षकको पदमा ४० प्रतिशत पदखुल्ला प्रतियोगिताद्वारा र ६० प्रतिशत् पद बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ ।

११३. छनौटका आधार :प्रहरी निरीक्षक र प्रहरी नायव निरीक्षक र प्रहरी सहायक निरीक्षक पदमा नियुक्तिकोलागि देहाय बमोजिमको आधारमा छनौट गरिनेछ :

क) शैक्षिक योग्यता ।

ख) बौद्धिक क्षमता

ग) शारीरिक तन्दुरूस्ति

घ) आचरण

ङ) उमेर

च) व्यक्तित्व

११४. खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिन सक्ने व्यक्तिहरु :

१) प्रहरी निरीक्षक पदको लागि हुने खुल्ला प्रतियोगितामा निम्न बमोजिमकायोग्यता भएका व्यक्तिहरूले भागलिन सक्नेछन्:(

(क) छनौट हुने सालको बैशाख १ गते २० वर्ष पुगेको र ३५ वर्ष ननाघेको ।

१.२) खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिन प्रहरी सेवावाट निवृत कर्मचारीका ४० वर्ष ननाघेको ।

ख) कुनै स्वीकृत विश्वविद्यालयबाट घटीमा स्नातक तह वा सो सरह उतीर्णगरेको ।

ग) कुनै नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको ।

घ) राजनीतिमा भाग नलिएको ।

ङ) कुनै ध्वसांत्मक संस्थाको सदस्य नभएको वा नरहेको ।

च) आफूले अध्ययन गरेको अन्तिम शिक्षण संस्थाबाट र आफ्ना नाता नपर्नेअरु दुईजना प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूबाट राम्रो चरित्रको सिफारिस पाएको ।

छ) महिलाको लागि घटीमा ५ फिट र पुरूषको लागि घटीमा ५ फिट २इन्च उचाई भएको ।

ज) छाती नफुलाउँदा ३१ इन्च र फुलाउँदा ३३ इन्च भएको ।

झ) आँखा माइनस २ वा प्लस २ भन्दा बढी कमजोर नभएको ।

ञ) नगरपालिकाबाटतोकिएको स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताकोप्रमाणपत्र पाएको ।

ट) नेपाली नागरिकता प्राप्त गरेको ।

२) प्रहरी सहायक निरीक्षकको पदको लागि हुने खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिनेव्यक्तिको योग्यताको हकमा उमेर र शैक्षिक योग्यता देहाय बमोजिम र अरूयोग्यता उप दफा (१) मा तोकिए बमोजिम हुनेछ :

योग्यताः

क) छनौट हुने सालको बैशाख १ गते १८ वर्ष उमेर पुगेको र ३० वर्षननाघेको ।

तर,खुल्ला प्रतियोगितामा भाग लिने नगर सेवाका प्रहरी कर्मचारीकोहकमा ३५ वर्ष ननाघेको ।

ख) प्रमाणपत्र वा सो सरह उत्तीर्ण गरेको

११५. चरित्र बुझ्ने :नगर प्रहरी सेवामा नयाँ नियुक्ति हुने उम्मेदवारको चरित्र सन्तोषजनक देखिएमा मात्र निजलाई प्रहरी सेवामा नियुक्ति गरिनेछ ।

११६. परीक्षा र अन्तरवार्ता :

(१) खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्दा सम्बन्धीत उम्मेदवारलाई प्रदेश लोकसेवा अयोगलेतोके बमोजिमका विषयमा लिखित परीक्षा लिनु पर्नेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रम निर्धारण र परीक्षा सञ्चालन सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया प्रदेश लोकसेवा आयोगले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ उपदफा(१) बमोजिम निर्धारण गरिएको विषयहरूको एकै पटक वा खण्ड-खण्ड गरी परीक्षा सञ्चालन गर्न सकिनेछ ।

३) उप दफा (१) बमोजिम लिइएको लिखित परीक्षामा उम्मेदवारले प्रत्येक विषयमा ४० प्रतिशत अंक प्राप्त गरेको अवस्थामा मात्र निज सोपरीक्षामा उतीर्ण भएको मानिनेछ ।

४) उप दफा (३) बमोजिम उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारलाई प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट देहायको विषयहरूमा अन्तरवार्ता लिइनेछ र त्यसको अंकभार प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ :

क) उम्मेदवारको मौखिक अभिव्यक्ति

ख) उम्मेदवारको तर्कशक्ति

ग) उम्मेदवारको प्रतिकूत परिस्थितिमा विचलित नभै काम गर्न सक्नेक्षमता ।

११७. योग्यताक्रम सूची तयार गर्ने :

१) उम्मेदवारहरूले दफा १२८ बमोजिम लिइएको परीक्षा र अन्तरवार्ता समेतबाट योग्यताक्रम सूची तयार गरी प्रदेश लोकसेवा आयोगले नियुक्ति गर्ने अधिकारी समक्ष नियुक्तिका लागि सिफारिस पेश गर्नेछ । कूल रिक्त पदको बढीमा १५

प्रतिशतसम्म योग्यताक्रम अनुसार वैकल्पिक उम्मेदवार राखिनेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम वैकल्पिक उम्मेदवारहरूको रूपमा रहेका व्यक्तिहरूलाई आवश्यकता अनुसार प्रदेश लोकसेवा आयोगले नियुक्ति गर्ने अधिकारी समक्ष नियुक्तिका लागि सिफारिस पेश गर्नेछ ।

३) वैकल्पिक उम्मेदवारले १ वर्षसम्म पनि नियुक्ति प्राप्त गर्न नसकेमा उक्त सूची स्वतःखारेज हुनेछ ।

११८. परीक्षणकालमा राखिने :

१) नयाँ नियुक्ति गरिएका प्रहरी कर्मचारीलाई १ वर्षको परीक्षणकालमा राखिनेछ । सोअवधिमा त्यस्तो प्रहरी कर्मचारीले सन्तोषजनक काम गर्न नसकेमा निजलाई पुनः १वर्षको परीक्षणकालमा राख्न सकिनेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम थप भएको परीक्षणकालमा रहेको कुनै प्रहरी कर्मचारीकोकाम सन्तोषजनक नभएमा निजलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा हटाउन सकिनेछ ।

११९. नियुक्ति सदर गर्ने :

१) नयाँ नियुक्ति भै परीक्षणकालमा राखिएको प्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनक भएमा शपथग्रहण गराएर मात्र निजको नियुक्ति सदर गरिनेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम नियुक्ति सदर भएमा परीक्षणकालको अवधिलाई समेत नोकरीको अवधिमा गणना गरिनेछ ।

१२०. प्रहरी जवान पदमा भर्ना :

१) प्रहरी जवान पदमा नियुक्ति हुन चाहने उम्मेदवारले विज्ञापनमा तोकिए बमोजिम नगरपालिकामा निवेदन दिनु पर्नेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम निवेदन दिने उम्मेदवार देहायको योग्यता पुगेको हुनुपर्नेछ :

क) प्रहरी जवान पदको लागि छनौट हुने सालको बैशाख १ गते १८ वर्षउ मेर पुगेको र २५ वर्ष ननाघेको ।

ख) कम्तिमा एसएलसी वा एसइई परिक्षा उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्नेछ ।

ग) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको ।

घ) राजनीतिमा भाग नलिएको ।

ङ) कुनै विध्वंशात्मक संस्थाको सदस्य नभएको ।

च) नगरपालिकाबाट तोकिएको स्वीकृत चिकित्सकबाट निरोगिताकोप्रमाणपत्र पाएको ।

छ) महिलाको लागि घटीमा ५ फिट र पुरूषको लागि घटीमा ५ फिट २इन्च उचाई भएको ।

ज) छाती नफुलाउँदा ३१ इन्च र फुलाउँदा ३३ इन्च भएको ।

झ) आँखा माइनस २ वा प्लस २ भन्दा बढी कमजोर नभएको ।

ञ) नेपाली नागरिक भएको ।

३) उप दफा (२) बमोजिम योग्यता भएको उम्मेदवारको अन्तरवार्ता प्रदेश लोक सेवा आयोग बाट लिइनेछ ।

४) प्रदेश लोकसेवा आयोगले उप दफा (३) बमोजिमको अन्तरवार्तामा सफल भएका उम्मेदवारकोसिफारिस गरी नियुक्तिको लागि नगरपालिकामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

५) प्रहरी जवानमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धीत व्यक्तिलाई तोकिएको ढाँचामा शपथग्रहण गराइनेछ ।

१२१. जेष्ठताक्रम कायम गर्ने :प्रहरी निरीक्षक र प्रहरी सहायक निरीक्षकको जेष्ठताक्रम कायम गर्दा निजहरूलेप्राप्त गरेको अंकको आधारमा जेष्ठताक्रम कायम गरिनेछ ।

बढुवा तथा कायम मुकायम

१२२. कायम मुकायम :

१) प्रहरी नायव उपरीक्षक, प्रहरी निरीक्षकको पद रिक्त भै कार्य सञ्चालन गर्नकठिनाइ पर्न गएको अवस्थामा कायम मुकायम

मुकरर गरी पदपूर्ति गर्न सकिनेछ ।

२) उप दफा (१) बमोजिम कायम मुकायम गर्दा एक तह मुनिका पदमा कार्यरतवरिष्ठतम कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गर्नु पर्नेछ ।

३) उप दफा (२) बमोजिम वरिष्ठतम कर्मचारीको छनौट निजले प्राप्त गरेको यसऐन बमोजिम निर्धारित अंकका आधारमा गरिनेछ ।

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

५) कुनै प्रहरी कर्मचारी जुन पदमा कायम मुकायम मुकरर भएको हो निजले सो पदको दर्ज्यानी चिन्ह र सम्पूर्ण अधिकार प्रयोग गर्न पाउने छ ।

१२३. बढुवाको लागि अंक गणना :प्रहरी हवल्दारदेखि प्रहरी नायव उपरीक्षकसम्म बढुवा गर्दा कार्य क्षमताको मूल्यांकनवापत देहाय बमोजिम अंक गणना गरिनेछ :

क) जेष्ठता : जेष्ठताको अंक गणना गर्दा वहाल रहेको पदको प्रत्येक वर्षको लागि २ अंकको दरले अधिकतम ३० अंक दिईनेछ ।

स्पष्टीकरण : एक वर्षभन्दा कम अवधिको जेष्ठता वापतको अंक गणना गर्दा दामासाहीबाट गणना गरिनेछ ।

ख) तालिम : तालिमको अंक गणना गर्दा प्रथम, द्वितीय, तृतीय श्रेणी वापत क्रमशः पाँच, चार र तीन अंक दिइनेछ ।

ग) शैक्षिक योग्यता : बढुवाको लागि नगरपालिकाको प्रहरी सेवाको कुनैपनि पदमा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र सो भन्दा एक तह माथिको शैक्षिक योग्यता वापतको मात्र अंक दिइनेछ । शैक्षिक योग्यताको अंक प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम दिइनेछ ।

घ) वढुवाको लागि अन्य कर्मचारीका लागि तोकिएका व्यवस्थाहरु प्रहरीका लागि समेत लागूहुनेछ ।

सजाय र पुनरावेदन

१२४. सजाय :उचित र प्रयाप्त कारण भएमा प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको सजाय गर्नसक्नेछ ।

क) नसिहत दिने

ख) शारीरिक थकाइ हुने (फटिक) सजाय गर्ने ।

ग) चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्ने ।

घ) तलब वृद्धि वा पदोन्नित रोक्का राख्ने ।

ङ) तल्लो पद वा तल्लो टाइम स्केल वा त्यही टाइम स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवागर्ने ।

च) लापरवाही वा नियम, आदेशको पालना नगर्नाले नगरपालिकालाई हुनगएको नोक्सानी सम्पूर्ण वा आंशिक रुपमा तलब भत्ताबाट कट्टी गरी असुलगर्ने ।

छ) भविष्यमा नगरपालिकाको नोकरीको लागि अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाटहटाउने ।

ज) भविष्यमा नगरपालिकाको नोकरीको निमित्त सामान्यतय अयोग्य ठहरिनेगरी नोकरीबाट हटाउने ।

१२५. नसिहत दिने वा प्रतिकूल राय लेख्ने :नगरप्रहरी कर्मचारीहरूले काममा साधारण लापरवाही गरेमा निजलाई नसिहत दिनसकिनेछ । दुई पटकसम्म नसिहत दिंदा पनि निजले काममा लापरवाही गरेमा निजकोचाल चलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिनेछ । यस्तो सजाय मातहतदर्जाका लागि प्रहरी नायव उपरीक्षकबाट र अधिकृत प्रहरी कर्मचारीको हकमाकार्यकारी अधिकृतबाट हुनेछ ।

१२६. तलव वृद्धि वा पदोन्नती रोक्ने :नगरप्रहरी कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा सजाय गर्ने अधिकारी निजको तलबवृद्धि वा पदोन्नती रोक्का राख्न सक्नेछ । यस्तो सजाय प्रहरी नायव उपरीक्षकको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट हुनेछ । अधिकृत नगरप्रहरी कर्मचारीको हकमा प्रमुखबाट हुनेछ ।

१२७. दर्जा वा तलब घटाउने :कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई देहायको अवस्थामा सजाय गर्ने अधिकारीले तल्लो पद वातल्लो टाइम स्केल वा त्यही टाइम स्केलको तल्लो स्केलमा घटुवा गर्न सक्नेछ

रनगरपालिकालाई हानी नोक्सानी पुऱ्याएको भएमा सो समेत निजबाट भराउनसक्नेछ । यस्तो सजायसम्बन्धीत विभागीय प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत हुनेछ । अधिकृत स्तरको नगर प्रहरी कर्मचारीको हकमा प्रमुख हुनेछ ।

क) सन्तोषजनक काम नगरेमा ।

ख) अनुशासनहीन काम गरेमा ।

ग) आचारण सम्बन्धी नियमहरु उलंघन गरेमा ।

घ) नियुक्ति भएको पाँच वर्षभित्रमा नोकरी छाड्न झुटा कारण देखाएमा ।

ङ) दिएको आदेश निर्देशन नमानेमा वा कार्यान्वयन नगरेमा ।

च) मनासिव कारण नभई वा विदा स्वीकृत नगराई विदा बसेमा वा गैर हाजिरभएमा ।

छ) लापरवाही गरेमा वा नियम आदेश पालना नगरेमा ।

१२८. **नोकरीबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने** :देहायका आवस्थामा सजाय गर्ने अधिकारीले कुनै प्रहरी कर्मचारीलाई नोकरीबाट हटाउन वा बरखास्त गर्न सक्नेछ । यस्तो सजायसम्बन्धीत विभागीय प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत हुनेछ । अधिकृत स्तरको प्रहरी कर्मचारीको हकमा प्रमुखबाट हुनेछ ।

क) अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदिय जिम्मेवारी पूरा र दायित्व पूरा गर्ननसक्ने भएमा।

ख) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

ग) बारम्बार अनुशासनहीन काम गरेमा ।

घ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरभएमा ।

ङ) आफ्नो पद अनुसारको आचरण नगरेमा ।

च) पालोमा रहेको अवस्थामा वा नरहेको अवस्थामा पनि उर्दिको पोशाकलगाई कुनै मादक पदार्थ सेवन गरी हिंडेमा वा जथाभावि गरेमा ।

छ) भ्रष्टाचार गरेमा ।

ज) आचारण सम्बन्धी नियमहरु बराबर उलंघन गरेमा ।

झ) मनासिव कारण नभई वा विदा स्वीकृत नगराई विदा बसेमा वा गैरहाजिर भएमा ।

१२९. **कार्यवाही** :नगरप्रहरी कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुअघि अन्य कर्मचारीसरहको प्रकृया अवलम्वन गरिनेछ ।

१३०. **अनिवार्य अवकास, उपदान र सुविधाहरू**:नगर प्रहरीको अनिवार्य अवकास, उपदान र सुविधाहरूसमान तहका अन्य कर्मचारीहरूले पाए सरह हुनेछ ।

१३१. **प्रहरी पोशाक** :नगरप्रहरीको पोशाकको रंग, किसिम र अन्य समय समयमा कार्यपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१३२. नगरपालिकामा हाल कार्यरत नगर प्रहरीहरु यसै ऐन अन्तर्गत नियुक्त भएको मानिनेछ । यस ऐनमा उल्लेखित नियुक्तिका व्यवस्थाहरु अव नियुक्त हुने कर्मचारीको हकमा मात्र लागूहुनेछ ।

१३३. **तयारी पोशाक वितरण गर्न नसकिएमा दिने सुविधा** :नगरप्रहरी कर्मचारीलाई तयारी पोशाक वितरण गर्न नसकिएको अवस्थामा स्थानीय दररेट बमोजिम सिलाइ ज्याला दिइनेछ ।

१३४. **तह नाघ्न नहुने** :कुनैपनि प्रहरी कर्मचारीले कुनै विषयको लेखापढी गर्दा तह नाघ्न हुँदैन ।

१३५. **रासन सुविधा** :सबै प्रहरी कर्मचारीलाई रासन सुविधा तोकिए बमोजिम दिइनेछ ।

१३६. **नोकरी पाउन नसक्नेको अभिलेख राख्ने** :कुनै प्रहरी कर्मचारी फेरी प्रहरी सेवा वा पदमा नियुक्ति हुन नसक्ने गरीनोकरीबाट हटाइएमा यसरी हटाउने आदेश दिने अधिकारीले सो हटाइएको प्रहरी कर्मचारीको तीनपुस्ते हुलिया समेतको अभिलेख राख्नु पर्नेछ ।

१३७. **अतिरिक्त समय काममा गराउन सकिने** :नगरपालिकाका प्रहरी कर्मचारीको सबै समय नगरपालिकाको भएकोले जुनसुकै समय पनि आलोपालो गरी काममा लगाउन सकिनेछ ।

१३८. (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए पनि यो ऐन लागू हुँदाका बखत नगरपालिकामा कार्यरत नगर प्रहरीहरूको स्थायित्वकोलागि नगरपालिकाद्वारा विशेष व्यवस्था गरीएक पटकका लागि आन्तरिक प्रतिस्पर्धाका माध्यमवाट

पदपूर्ति गर्न सक्नेछ । पदपूर्ति पश्चात यो नियम १३८ स्वत निस्कृय हुने छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पदपूर्तिकालागि लिइने परीक्षा तथा अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१३९. अनुशासन र आज्ञापालनःयस ऐनमा भएको आचरण सम्बन्धी व्यवस्था नगर प्रहरीको हकमा समेत समान रूपले लागू हुनेछ ।

परिच्छेद – १६
विविध

१४०. सेवा समूह, उप समूह परिवर्तन :नगरमा कार्यरत कर्मचारीकोसेवा, समूह, उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायको प्रक्रिया अपनाउनु पर्नेछ ।

(१) नगरपालिकाको सेवामा कार्यरत कर्मचारीले सेवा, समूह तथा उपसमूह परिवर्तन गर्दाजुन सेवा, समूह वा उप समूहमा परिवर्तन गरिने हो सो पदका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ ।

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

(३) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न चाहने कर्मचारीको सेवा अवधि स्थायी नियुक्ति भएको मितिले न्यूनतम ३ वर्ष वा यस ऐनको दफा २७ (ङ) बमोजिम ३ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

उप ऐन (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि नगरपालिकाले कुनै खास विषयमा शैक्षिक योग्यता वा तालिम दिलाउने व्यवस्थागरेको भए यस ऐनको दफा ८४ मा तोकिएको अवधिसम्म अनिवार्य सेवानगरी सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न पाइने छैन ।

(४) प्रदेश लोकसेवा आयोगले नगरपालिकाको सिफारिसमा नबढाई सेवा, समूह वा उप समूह परिबर्तन गरिने पदसंख्या किटान गरी विज्ञापन प्रकाशित गर्ने छ ।

(५) सेवा, समूह वा उप समूह परिवर्तन गर्दा अपनाउनु पर्ने अन्य प्रकिया, दरखास्त दिने तरिका लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम र उपयुक्तता जाँच लिने तरिका समय समयमा कार्यपालिकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा तोकिदिए बमोजिम हुनेछ ।

१४१. कर्मचारीको सबै समय कार्यालयको अधीनमा हुने :

(१) कर्मचारीको सबै समय नगरपालिकाको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनिनिजलाई काममा लगाउन सकिनेछ ।

(२) कर्मचारीले नगरपालिकाले तोकेको समयमा कार्यालयमा हाजिर भई तोकिएको समय सम्म कार्यालयमा उपस्थित भई काम गर्नु पर्नेछ । तर तोकिएको समय भन्दा बढी समय काममा लनगरदा तोकिए बमोजिमको भत्ता वा खर्च दिइनेछ ।

१४२. बरबुझारथ गर्नु पर्ने :

(१) सरुवा बढुवा वा अवकास पाउने कर्मचारीले नगरले तोकिए बमोजिमबर बुझारथगर्नुपर्नेछ ।

(२) उप दफा (१) बमोजिम बरबुझारथको काम साधारणतया जिन्सी र लेखामा काम गर्नेकर्मचारीले एक्काइस दिनमा र अरूले ७ दिनमा नबढाई गर्नु पर्नेछ ।

१४३. शपथ ग्रहण गर्नुपर्ने :नगरपालिकाको सेवामा पहिलो पल्ट नियुक्त भई आफ्नो कार्यभार संभाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ।

१४४. कर्मचारीको शेषपछि सुविधा पाउने व्यक्ति :यस ऐन बमोजिम नगरपालिकाबाट लिन पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्ता रकम लिनको लागि निजले ईच्छाएको व्यक्ति रहेछभने सोही व्यक्तिले पाउने छ त्यसरी कुनै व्यक्तिलाई इच्छाइएको रहेनछ भने निजको नातेदारका क्रमको प्रचलित ऐनमा तोकिए बमोजिमका निजकका नातेदारले पाउनेछ ।

१४५. कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण राख्ने :नगरपालिकाको प्रशासन विभागले सम्पूर्ण कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तोकिएको ढाँचामा

अद्यावधिक गरी राख्ने छ ।

१४६. **अधिकार प्रत्यायोजन** :यस ऐन बमोजिम नगरसभा, कार्यपालिका, प्रमुख, उपप्रमुख, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत लगायत अधिकार प्राप्त ब्यक्तिले आफूलाई प्राप्त सबै वा कुनै अधिकार कुनै उप समिति वा अधिकृतकर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

१४७. **यस ऐन बमोजिम हुने :**

(१) यस ऐनमा व्यवस्था गरिएका कुरायसै ऐन बमोजिम हुनेछ ।

१४८. **भइसकेको काम कारवाहीमा प्रतिकूल असर नपर्ने**:यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि गरिएका काम कारवाही तथा नियुक्तिहरूमा यस ऐनलेप्रतिकूल असर पुऱ्याएको मानिने छैन ।

१४९. **विभेद गर्न नहुने**:यस ऐन बमोजिम नियुक्त कुनै कर्मचारीमाथि जाती, धर्म, भाषा, लिङ्गका आधारमा विभेद गर्न तथा परिश्रमिक तथा सेवा सुविधा उपभोग गर्न विभेद गर्न पाइने छैन ।

परिच्छेद १७

१५०. **नियमावली बनाउन सक्ने**:यो ऐन कार्यान्वयनका लागि नगरपालिका कार्यपालिकाले आवश्यक नियमावली तथा कार्यविधिहरु बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

१५१. **बाधा अड्काउ फुकाउने**:यस ऐनको कार्यान्वयनबाट नगरपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सुविधामा कुनै प्रकारको कटौती गरिने छैन । ऐन कार्यान्वयनका क्रममा नगर कार्यपालिकाद्वारा निर्णय गरी वाधा अडकाउ फुकाउन सक्नेछ ।

१५२. **संशोधन गर्न सकिने**:यो ऐनमा आवश्यक संशोधन तथा थपघट गर्ने अधिकार नगरसभामा निहितहुनेछ ।

१५३. **खारेजी र बचाउ**: कर्जन्हा नगरपालिकाका कर्मचारी सेवा शर्त सम्वन्धमा यसअघि भएका सबैव्यवस्था खारेज हुनेछन् । तर यसअघि नगरबाट कर्मचारी सेवा सर्त सुविधासम्बन्धमा भए गरेका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरु यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने छ ।

१५४. **संक्रमण कालिन विशेष व्यवस्था**: यस ऐनमा विभिन्न दफा,

उपदफा खण्ड, प्रकरणहरूमा "प्रदेश लोक सेवा आयोग" उल्लेख भएकोमा संघीय वा प्रदेश कानून बमोजिम प्रदेश लोक सेवा आयोग गठन नभएसम्म प्रदेश लोक सेवा आयोगले गर्ने भनिएका काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्न नगर कार्यपालिकाले विशेष कार्यविधि बनाई लागू गर्नेछ ।

-०००-

कर्जन्हा नगरपालिका