

व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५

व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा १०८ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सचिवालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापन समितिले देहायका नियमहरू बनाएकोछ ।

परिच्छेद - १

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यी नियमहरूको नाम “व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०६५” रहेकोछ ।

(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) “ऐन” भन्नाले व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ सम्भन्तु पर्छ ।

(ख) “अख्तियारवाला” भन्नाले ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम प्रदान गरिएको अधिकार प्रयोग गर्ने ऐनको दफा ६ बमोजिमको सचिवालय संचालन तथा व्यवस्थापन समिति सम्भन्तु पर्छ र सो शब्दले राजपत्र अनंकित कर्मचारीको हकमा महासचिव समेतलाई जनाउँछ ।

(ग) “विभागीय प्रमुख” भन्नाले व्यवस्थापिका-संसदको महासचिव सम्भन्तु पर्छ ।

३. नियमावलीको व्याख्या : (१) कुनै अधिकारीले यस नियमावलीको कुनै नियम प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै कर्मचारीलाई मर्का परेमा मर्का पर्ने कर्मचारीले समिति समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पर्न आएको निवेदनको जाँचबुझ गरी समितिले सो सम्बन्धमा गरेको व्याख्या यस नियमावलीमा परे सरह मानी

कार्यान्वयन गरिनेछ र सो व्याख्याको जानकारी सबै कर्मचारीलाई गराउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - २

संगठन संरचना र पद व्यवस्था

४. संगठन संरचना र स्थायी पदको व्यवस्था : (१) ऐन वा यस नियम बमोजिम सचिवालयको संगठन संरचनामा हेरफेर गर्दा वा स्थायी पद श्रृजना वा खारेज गर्नु पर्दा महासचिवले सचिव र सचिवालय सचिवसंग परामर्श गरी त्यसको स्पष्ट कारण तथा औचित्य समेत उल्लेख भएको विवरण तयार गरी अर्थ मन्त्रालयसंग सहमति लिई आवश्यक निर्णयका लागि समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

तर त्यसरी संगठनात्मक संरचनामा हेरफेर गर्दा थप आर्थिक दायित्व नपर्ने भएमा अर्थ मन्त्रालयलाई जानकारी दिनु पर्याप्त हुनेछ ।

(२) ऐन वा यस नियम बमोजिम संगठनको स्वरूप तयार गर्ने वा संगठन संरचनामा हेरफेर गर्ने क्रममा स्थायी पद श्रृजना वा हेरफेर गर्नु परेमा सो श्रृजना वा हेरफेर गर्न खोजिएको पदको कार्यविवरण संलग्न गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम समितिले निर्णय गरेकोमा निर्णय गरेको मितिले सात दिन भित्र सचिवालय सचिवले स्थायी पद श्रृजना वा खारेज वा हेरफेर गर्ने सम्बन्धी निर्णयको जानकारी निजामती किताबखानालाई दिनु पर्नेछ ।

(४) निजामती किताबखानाबाट पद दर्ता भएको जानकारी पाए पछि मात्र पद पूर्ति गर्न सकिनेछ ।

५. विशेष पदको श्रृजना : (१) देहायको अवस्थामा समितिको सहमति लिई महासचिवले विशेष पद श्रृजना गर्न सक्नेछः-

- (क) कुनै कर्मचारीलाई काजमा खटाउँदा सचिवालयको कामकाज गर्न नभ्याउने भएमा,
- (ख) कुनै कर्मचारी तालिम, छात्रवृत्ति, सेमिनार आदिमा खटिएमा,
- (ग) कुनै कर्मचारीले एक महिनाभन्दा बढी विदा लिई बसेमा,

(घ) ऐनको दफा १८ को उपदफा (२) बमोजिम रिक्त हुने पद माग गरी पठाइएकोमा त्यस्तो पद रिक्त नहुँदै लोक सेवा आयोगबाट कर्मचारी सिफारिस भई आएमा सो पद रिक्त नहुँदा सम्मको अवस्थामा ।

(ङ) नियम १८ बमोजिम पुनर्स्थापित कर्मचारीको साविकमा पदाधिकार रहेका पद वा सो सरहको कुनै पद रिक्त नहुँदासम्मको अवस्थामा ।

(२) उपनियम (१) को अवस्था विद्यमान नरहेमा त्यसरी श्रृजना भएको विशेष पद स्वतः खारेज हुनेछ।

(३) यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि खण्ड (क), (ख) र (ग) को अवस्थामा कर्मचारीको नयाँ नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

६. विशेषज्ञ वा विशिष्टीकृत निकायको सेवा लिन सक्ने : (१) समितिले सचिवालयको लागि आवश्यक पर्ने कुनै खास सेवाका लागि विशेषज्ञ वा विशिष्टीकृत निकायको सेवा प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको सेवा प्राप्त गर्दा त्यस्तो विशेषज्ञ वा विशिष्टीकृत निकायले गर्नु पर्ने काम, प्रयोग गर्न पाउने अधिकार, पालन गर्नु पर्ने शर्त, कार्यविधि एवं पाउने पारिश्रमिक र अन्य सुविधा समेत उल्लेख गरी सम्झौता गर्नु पर्नेछ ।

७. सेवामा रहने समूह र पद : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवामा रहने श्रेणीहरु अन्तरगत कामको प्रकृति, सो काम सम्पादन गर्न चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र कार्यविशिष्टता समेतको आधारमा अनुसूची- १ बमोजिमका समूह रहने छन् ।

(२) व्यवस्थापिका-संसद सेवाको विभिन्न समूहमा रहने पदहरु अनुसूची-२ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछन् ।

८. कार्य विवरण : (१) ऐनको दफा १५ बमोजिम समितिले स्वीकृत गरेको अनुसूची-३ बमोजिमको कार्य विवरण महासचिवले लागू गर्नु पर्नेछ ।

(२) यो नियमावली प्रारम्भ हुँदाका वखत बहाल रहेका कर्मचारीहरुको कार्य विवरण यो नियमावली प्रारम्भ भएको छ महिना भित्र लागू गरी सक्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको कार्य विवरणमा मूल्याङ्कन गर्न सकिने वस्तुगत आधारहरु समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ, र प्रत्येक कार्यको सूचकाङ्क आधार समेत तोक्नु पर्नेछ ।

(४) कार्य विवरण लागू भए नभएको सम्बन्धमा समितिले अनुगमन गरी लागू भएको नपाइएमा तत्काल लागू गर्न सम्बन्धित पदाधिकारीलाई निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(५) कार्य विवरणमा उल्लेख भएको सूचकाङ्कको कार्य प्रगतिको आधारमा सुपरिवेक्षकले प्रत्येक कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ ।

९. कर्मचारीको अभिलेख : (१) कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण, सजायको अभिलेख तथा अन्य अभिलेख सचिवालयमा र निजामती किताबखानामा राखिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तथा अन्य अभिलेख अद्यावधिक राख्ने प्रयोजनको लागि सचिवालय र सम्बन्धित कर्मचारीले समेत निजामती किताबखानालाई समय समयमा आवश्यक विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) कर्मचारीको नियुक्ति, पदस्थापन सरुवा, बढुवा भएको, उपचार खर्च लिएको तथा अध्ययन विदा, असाधारण विदा, प्रसुती विदा, प्रसुती स्याहार विदा र बेतलवी विदा लिएको विवरण निजामती किताबखानामा रहेको सम्बन्धित कर्मचारीको वैयक्तिक विवरणमा अद्यावधिक गर्नु पर्नेछ ।

(४) नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण (सिटरोल) प्रमाणित गरी सङ्केत नम्बर प्राप्त नगरी तलव भत्ता भुक्तानी गरिनेछैन ।

(५) कर्मचारीलाई उपचार खर्चको रकम भुक्तानी दिँदा भुक्तानी दिने रकम सम्बन्धी अभिलेख निजामती किताबखानामा अद्यावधिक नगरी भुक्तानी दिइने छैन ।

(६) यस नियममा उल्लेख भएका विषयमा अभिलेख राख्ने प्रयोजनको लागि लेखी आएकोमा निजामती किताबखानाले तीन दिनभित्र अभिलेख व्यवस्थित गरी सोको जानकारी सचिवालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(७) सचिवालयले आफ्नो मातहतका कर्मचारीको अभिलेख निजामती किताबखानाको अभिलेखसंग दुरुस्त हुने गरी अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

१०. पद नभई कर्मचारी नियुक्ति गर्न नहुने : (१) नियम ५ को अवस्था बाहेक पद रिक्त नभई वा पद श्रृजना नभई कर्मचारी नियुक्ति गर्नु हुँदैन ।

(२) उपनियम (१) विपरीत कुनै कर्मचारी नियुक्ति गरी तलब खुवाएमा त्यसरी खुवाएको तलब रकम नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट असूल उपर गरिनेछ ।

* १०क. सेवा करार सम्बन्धी व्यवस्था : यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि नियम ८० बमोजिम वा अन्य कुनै कारणबाट कम्प्युटर अपरेटर पद रिक्त भएमा त्यसरी रिक्त हुन आएको पदमा सचिवालयले आवश्यक ठानेमा सेवा करारमा लिन सक्नेछ ।

११. पद खारेज हुने : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवाको कुनै पद सृजना वा रिक्त भएको मितिले एकवर्षसम्म स्थायी पदपूर्ति नभएमा उक्त पद स्वतः खारेज हुनेछ । यसरी खारेज भएको पद सम्बन्धी विवरण सचिवालयले त्यस्तो पद खारेज भएको सात दिन भित्र निजामती किताबखानालाई दिनु पर्नेछ । निजामती किताबखानाले सोको अभिलेख अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

तर लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको लागि कारवाही भैरहेको र बढुवाको कारवाही शुरू भै सकेको पद खारेज हुने छैन र सो सम्बन्धी जानकारी सचिवालयले निजामती किताबखानालाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम खारेज भएका पदहरूको सूचना निजामती किताबखानाले सचिवालय र अर्थ मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ३

पदपूर्ति र पदाधिकार

१२. स्थायी कर्मचारी माग गर्ने : (१) अनिवार्य अवकाशबाट रिक्त हुने पदहरूको आवश्यक विवरण सहित अवकाश प्राप्त गर्ने मितिभन्दा न्यूनतम छ महिना पूर्व लोक सेवा आयोगमा स्थायी कर्मचारी माग गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उप नियम (१) बाहेक अन्य कुनै कारणबाट रिक्त हुन आएको पद वा नयाँ श्रृजना भएका पदको हकमा सात दिनभित्र कार्य विवरण लगायत आवश्यक विवरण सहित लोक सेवा आयोगमा स्थायी कर्मचारी माग गरी पठाउनु पर्नेछ ।

* दोस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(३) ऐनको दफा १८ को उपदफा (२) बमोजिम आर्थिक वर्ष भित्र रिक्त हुने पद माग गर्दा पद रिक्त हुने आधार र कारण स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी पठाउनु पर्नेछ ।

१३. पदपूर्ति प्रतिशतको आधारमा पदसंख्या निर्धारण : (१) नियम १२ बमोजिम कर्मचारी माग सम्बन्धी विवरण प्राप्त भए पछि लोक सेवा आयोगले रिक्त पदहरू मध्ये ऐनको दफा १७ बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्यांकन, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाको समायोजनद्वारा पूर्ति हुने प्रतिशतको आधारमा पदसंख्या निर्धारण गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पदसंख्या निर्धारण गर्दा ऐनको दफा १७ को उपदफा (१) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदसंख्या मध्ये सोही दफाको उपदफा (६) बमोजिम पूर्ति हुने पदसंख्या समेत निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

(३) ऐनको दफा १७ को उपदफा (६) को प्रयोजनको लागि आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी, दलित समुदायको विवरण नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ ।

तर सोको विवरण नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित नहुन्जेल सम्मको लागि सम्पूर्ण महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी, दलितलाई आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेको समुदाय मानिनेछ ।

(४) ऐनको दफा १७ को उपदफा (६) बमोजिम छुट्टयाइएका पदसंख्यामा दरखास्त पेश गर्ने प्रयोजनका लागि देहायका आधारमा दिनु पर्नेछ ।

(क) आदिवासी/जनजातीका हकमा नेपाल आदिवासी/ जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचिकृत भएको जातिको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर नेपाल आदिवासी/जनजाती उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचिकृत भएको जाति भित्र एक भन्दा बढी थरहरू भएमा सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचिकृत भएको जाति

भिन्नको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

- (ख) दलितका हकमा राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचिकृत भएको जातिको हकमा सोही सूचीको आधारमा,

तर राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचिकृत भएको जाति भित्र एक भन्दा बढी थरहरु भएमा सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट सूचिकृत भएको जाति भित्रको थर भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

- (ग) अपाङ्गका हकमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिसमा समाज कल्याण परिषद्बाट अपाङ्गता प्रमाणित गरेको आधारमा,

- (घ) मधेसीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको संस्थाबाट मधेशी भनी प्रमाणित गरेको आधारमा,

तर नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी संस्था नतोकेसम्म सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट मधेसी भनी प्रमाणित गराई दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्नेछ ।

- (ङ) पिछडिएको क्षेत्रका हकमा ऐनको दफा १७ को उपदफा (६) मा उल्लेख भएका जिल्लामा स्थायी बसोबास उल्लेख गरी सम्बन्धित जिल्लाबाट प्राप्त गरिएको नागरिकताको प्रमाणपत्र तथा सम्बन्धित गाउँ विकास समिति वा नगरपालिकाबाट हाल सोही स्थानमा स्थायी बसोबास भएको भनी प्रमाणित गरेको आधारमा ।

(५) उपनियम (१) बमोजिम कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्यांकनबाट हुने बढुवाको समायोजनद्वारा पूर्ति गर्न छुट्टयाइएको पदका लागि कुनै उम्मेदवार नभएमा सो वर्षको त्यस्तो पद कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा गरिने बढुवाको पदमा समावेश गरिनेछ ।

१४. न्यूनतम योग्यता : व्यवस्थापिका-संसद सेवाका विभिन्न समूहका पदहरूको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अनुसूची -४ बमोजिम हुनेछ ।

१५. नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया : ऐनको दफा १७ बमोजिम लोक सेवा आयोगबाट खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा सिफारिस भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस पत्र प्राप्त गरेको मितिले राजपत्राङ्कित पदको हकमा एक महिनाभित्र र राजपत्र अनङ्कित पदको हकमा पन्ध्र दिनभित्र अख्तियारवालाले नियुक्त गर्नु पर्नेछ र यस्तो निर्णयको सूचना छिटो साधनद्वारा सम्बन्धित उम्मेदवारलाई दिनु पर्नेछ । सम्बन्धित उम्मेदवारले नियुक्तिको सूचना नपाएमा वा सूचना फिर्ता आएमा सार्वजनिक पत्रपत्रिकामा एक महिनाको म्याद दिई सम्बन्धित उम्मेदवारलाई नियुक्ति पत्र बुझ्न आउने सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ । सो म्यादभित्र पनि नियुक्ति पत्र बुझ्न नआएमा उपर्युक्त सिफारिसमा परेको वैकल्पिक उम्मेदवारलाई योग्यता क्रमानुसार नियुक्त गरिनेछ । यसरी गरिएको नियुक्तिको सूचना नियुक्ति गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

१६. नियुक्ति पत्र दिने वा रद्द गर्ने : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा समितिको निर्णयानुसार महासचिवले र राजपत्र अनङ्कित पदमा महासचिवको निर्णयानुसार सचिवालय सचिवले नियुक्ति पत्र दिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कर्मचारीलाई नियुक्ति पत्र दिँदा बहाली गर्नु पर्ने मिति समेत तोक्न सकिनेछ । बहाली गर्नको निमित्त कुनै खास मिति तोकिएको भए सोही मितिमा र कुनै मिति नतोकिएकोमा त्यस्तो नियुक्ति पत्र बुझि लिएको मितिले बाटोको म्याद बाहेक पैँतीस दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले बहाली गर्नु पर्नेछ ।

(३) आफ्नो काबु बाहिरको परिस्थिति परेको सप्रमाण जानकारी उपनियम (२) बमोजिमको म्यादभित्र दिएमा बाहेक उक्त म्यादभित्र बहाली नगर्ने कर्मचारीको नियुक्ति अख्तियारवालाले रद्द गर्न सक्नेछ । त्यसरी नियुक्ति पत्र रद्द गरिएको जानकारी लोक सेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ ।

१७. शपथ ग्रहण : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवाको स्थायी पदमा शुरु नियुक्त हुने कर्मचारीले महासचिव समक्ष अनुसूची -५ बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।

(२) कर्मचारीले गरेको शपथ ग्रहणको एकप्रति निजामती किताबखानामा पठाई अर्को प्रति सचिवालयको कर्मचारी अभिलेखमा राखिनेछ ।

१८. सेवाबाट हटाइएका कर्मचारीले सफाई पाएमा पदस्थापन गर्ने : (१) सेवाबाट हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको कुनै कर्मचारी अदालतको निर्णयबाट सेवामा पुनर्स्थापित हुने भएमा सोको सूचना पाएको मितिले एक महिनाभित्र हाजिर हुन आउनु पर्नेछ । यसरी हाजिर हुन आएमा सचिवालयले निजलाई हाजिर गराई पदस्थापन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) को म्यादभित्र हाजिर हुन नआउने कर्मचारीलाई पदस्थापन गरिने छैन ।

१९. वैयक्तिक विवरण फाराम (सिटरोल) र किताब दर्ता : (१) महासचिवले प्रत्येक कर्मचारीको अनुसूची -६ बमोजिम दुईप्रति वैयक्तिक विवरण तयार गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम तयार गरिएको वैयक्तिक विवरणको एकप्रति किताब दर्ता गराउन निजामती किताबखानामा र एकप्रति सो कर्मचारीको व्यक्तिगत फाईलमा राखिनेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम दर्ताको लागि प्राप्त हुन आएको कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण निजामती किताबखानाले दर्ता गरी त्यस्तो कर्मचारीको जन्म मिति र ऐनको दफा ४५ बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुने मिति समेत किटान गरी वैयक्तिक विवरण प्रमाणित गरी राख्नु पर्नेछ । यसरी जन्म मिति र उमेर प्रमाणित गर्ने प्रयोजनको लागि निजामती किताबखानाले आवश्यक परेमा सम्बन्धित कर्मचारीसंग आवश्यक सक्कल प्रमाणपत्र समेत पेश गर्न लगाउन सक्नेछ ।

(४) निजामती किताबखानाले प्रत्येक कर्मचारीको किताब दर्ता गरी वैयक्तिक विवरण अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

(५) कर्मचारीले आफ्नो वैयक्तिक विवरणमा कुनै थप कुरा समावेश गर्नु परेमा सचिवालय मार्फत निजामती किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

२०. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था : (१) लोक सेवा आयोगले व्यवस्थापिका-संसद सेवाको रिक्त पद पूर्तिको लागि सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरु मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनका लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) व्यवस्थापिका-संसद सेवाको कुनै रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्ने भएमा सचिवालयले लोक सेवा आयोगमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

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

(४) उपनियम (३) बमोजिम सिफारिस भएका व्यक्तिलाई बढीमा छ महिना सम्मको लागि सचिवालयले अस्थायी नियुक्ति गर्नेछ ।

(५) यस नियम विपरीत हुने गरी अस्थायी नियुक्ति गरेमा त्यस्तो अस्थायी नियुक्ति भएको कर्मचारीले खाइपाई आएको अवधिको तलब भत्ताको रकम अस्थायी नियुक्ति गर्ने अधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

२१. लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित कार्यविधि नपुऱ्याई नियुक्ति गर्न नहुने : लोक सेवा आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकार बमोजिम नियुक्ति हुने पदमा नियुक्ति गर्दा त्यस्तो पदको सम्बन्धमा विज्ञापन गरी लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित प्रक्रिया र शर्तको पालना गरीकन मात्र नियुक्त गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम नियुक्ति हुने पदमा निर्धारित प्रक्रिया र शर्तको पालना नगरी नियुक्ति गरेको देखिएमा लोक सेवा आयोगबाट अनियमित नियुक्ति भएको भनी लेखी आएमा त्यस्तो व्यक्तिलाई एक महिनाभित्र सो पदबाट हटाउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ४

श्रेणी विहीन / राजपत्र अनंकित पाँचौं श्रेणीका पद सम्बन्धी व्यवस्था

२२. श्रेणी विहीन/राजपत्र अनंकित पाँचौं श्रेणीको पद : (१) अनुभवको आधारमा सीप विकास हुने एकै प्रकारको कार्य प्रकृति भएका अनुसूची-२ मा उल्लिखित पदहरु श्रेणी विहीन पद मानिने छन् ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमका श्रेणी विहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीहरु ऐनको दफा १४ को उपदफा (३) बमोजिम श्रेणीमा आवद्ध हुन चाहेमा राजपत्र अनंकित पाँचौं श्रेणीमा कायम गरिनेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम राजपत्र अनंकित पाँचौं श्रेणीमा कायम हुने कर्मचारीहरुले साविकमा खाई पाई आएको तलब घट्ने छैन ।

(४) ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम राजपत्र अनंकित पाँचौ श्रेणीमा कायम भएका र सो श्रेणी तथा साविकको श्रेणी विहिन पदमा रहि कार्यरत अवधि समेत गरि ऐनको दफा ३९ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका श्रेणी विहिन / राजपत्र अनंकित पाँचौ श्रेणीका कर्मचारी अनिवार्य अवकाश हुँदा निजलाई सो दफा बमोजिम राजपत्र अनंकित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ ।

(५) ऐनको दफा १७ को उपदफा (५) बमोजिमको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामा राजपत्र अनंकित पाँचौ श्रेणीमा कायम भएका कर्मचारीहरु समेत सहभागी हुन सक्नेछन् ।

२३. स्तर वृद्धि : ऐनको दफा ३६ बमोजिम श्रेणी विहिन कर्मचारीको स्तर वृद्धि गर्दा सोही दफाको उपदफा (३) बमोजिमको सेवा अवधि पूरा भएको भोलीपल्ट देखि लागू हुने गरी स्तरवृद्धि गरिनेछ ।

तर ऐनको दफा १०४ बमोजिम सजायको अभिलेख रहेकोमा सो को समयावधि समाप्त भएको भोलिपल्ट देखि लागू हुने गरी स्तर वृद्धि गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ५

पदस्थापन र सरुवा

२४. पदस्थापनाको आधार : ऐनको दफा १७ बमोजिम खुल्ला तथा बढुवाद्वारा सिफारिस भएका कर्मचारीहरुको शुरु पदस्थापना गर्दा त्यस्ता कर्मचारीलाई रिक्त पदहरुको जानकारी गराई निजहरुको रुची तथा चाहनाको प्राथमिकताक्रम कायम गर्न लगाई सिफारिसको योग्यताक्रम अनुसार रोजेको स्थानमा पदस्थापन गरिनेछ ।

२५. सरुवा गर्ने अधिकार : सचिवालयमा कार्यरत कर्मचारीहरुलाई सचिव र सचिवालय सचिवको परामर्शमा महासचिवले आवश्यकता अनुसार सरुवा गर्न सक्नेछ ।

२६. सरुवा गर्ने आधारहरु : (१) विभिन्न प्रकृतिका कार्यको अनुभव दिलाउने प्रयोजनका लागि कुनै कर्मचारी पदस्थापन भएको शाखामा घटीमा दुई वर्ष कार्य गरे पछि सम्बन्धित कर्मचारीको शैक्षिक योग्यता, तालिम, आवश्यकता र अनुभवको आधारमा सरुवा गर्न सकिनेछ ।

(२) उपनियम (१) मा तोकिएको अवधि नपुग्दै कुनै शाखामा पदस्थापन भएको कर्मचारीलाई कार्यरत शाखामा राखी राख्न उपयुक्त छैन भन्ने लागेमा सोको कारण खुलाई सरुवा गर्न सकिनेछ ।

२७. सरुवा सम्बन्धी विवरण : कर्मचारीलाई सरुवा गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले अनुसूची -७ बमोजिम कर्मचारीको सरुवा सम्बन्धी विवरण तयार पारिराख्नु पर्नेछ ।
२८. सरुवा हुन बाध्यता : नियम २६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि व्यवस्थापिका-संसद सेवाको कर्मचारीलाई सचिवालयको जुनसुकै महाशाखा, समिति, शाखा वा जिम्मेवारीमा सरुवा गर्न सकिनेछ । यसरी सरुवा गरिएकोमा आफूलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी पूरा गर्नु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
२९. सरुवा हुने कर्मचारीले प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने : महाशाखा प्रमुख, समिति सचिव वा शाखा प्रमुखको पदमा कार्यरत कर्मचारी सरुवा हुँदा आफ्नो महाशाखा, समिति वा शाखाको वास्तविक वस्तुस्थिति स्पष्ट हुने गरी लिखित प्रतिवेदन हालवालालाई बुझाई जानु पर्नेछ र त्यस्तो प्रतिवेदनको एक प्रति कर्मचारी प्रशासन शाखामा समेत पठाउनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ६

काज सम्बन्धी व्यवस्था

३०. काजमा खटाउन सकिने : कुनै कर्मचारीलाई महासचिवले काज खटाउन सक्नेछ ।
३१. विभागीय प्रमुखको अधिकार प्रयोग गर्ने : (१) विभागीय प्रमुख विरामी भई वा अन्य कुनै कारणले छोटो अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा सचिवालय सचिवले विभागीय प्रमुखको निमित्त जनाई सचिवालयको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको अवस्थामा सचिवालय सचिव पनि अनुपस्थित रहेमा सचिवालयको वरिष्ठतम कर्मचारीले विभागीय प्रमुखको निमित्त जनाई दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

(३) विभागीय प्रमुखको पद रिक्त रहेको अवस्थामा अर्को व्यक्ति नियुक्त नभएसम्मको अवधिको लागि उपनियम (१) वा (२) बमोजिमका पदाधिकारी वा कर्मचारीले सचिवालयको नगदी मौज्जात, सचिवालयको छाप, कागजपत्र र दैनिक काम चलाउनका लागि चाहिने जिन्सी समेत जिम्मा लिई निमित्त भई कार्य सञ्चालन गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (१) वा (२) बमोजिम निमित्त भई काम गरेकोमा सो कामप्रति निज निमित्त हुने पदाधिकारी वा कर्मचारी नै उत्तरदायी हुनेछ ।

३२. निमित्त भई काम गरेको तलब भत्ता पाउने : पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि विभागीय प्रमुखको पदमा निमित्त भई काम गरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदको निमित्त भै काम गरेको हो सोही पदको तलब भत्ता त्यसरी काम गरेको मितिदेखि पाउनेछ ।

तर निमित्त भै काम गर्ने कर्मचारीले पाउने तलब, भत्ता निज कार्यरत एक श्रेणी माथिको तलब, भत्ता भन्दा बढी हुने छैन ।

परिच्छेद - ७

अध्ययन र तालिममा मनोनयन सम्बन्धी व्यवस्था

३३. अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयनको आधारहरू : अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारी मनोनयन गर्दा देहायको आधारमा मनोनयन गरिनेछ :-

- (क) सचिवालयको लागि आवश्यक अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको विषयमा कर्मचारीलाई मनोनयन गर्दा शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, काम गरेको अनुभव र कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन बापत बढी अङ्क पाउने कर्मचारी,
- (ख) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको लागि प्राप्त छात्रवृत्तिमा मनोनयन गर्दा तोकिएको आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, काम गरेको अनुभव र कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन बापत बढी अङ्क पाउने कर्मचारी,
- (ग) तीन वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा भएको,

तर खण्ड (ग) बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका कर्मचारीहरूबाट मनोनयनको लागि तोकिएको आवश्यकता पूर्ति हुन नसक्ने अवस्थामा सोभन्दा कम अवधि सेवा गर्ने कर्मचारीलाई पनि मनोनयन गर्न बाधा पुग्ने छैन ।

- (घ) स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधिको अध्ययनको हकमा पैतालीस वर्ष उमेर ननाघेको ।

स्पष्टीकरण : यस परिच्छेदको प्रयोजनको निमित्त -

- (१) “अध्ययन” भन्नाले सेवासंग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नको निमित्त गरिने अध्ययनलाई जनाउनेछ ।
- (२) “तालिम” भन्नाले स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधि प्रदान गरिने बाहेक कुनै संगठित संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधिमा सञ्चालन हुने प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई जनाउनेछ ।
- (३) “अध्ययन भ्रमण” भन्नाले अध्ययन र तालिम बाहेक ६ हप्तामा नबढ्ने गरी आयोजना हुने गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमणलाई जनाउनेछ ।

३४. मनोनयन गर्दा प्राथमिकता दिनु पर्ने : विदेशमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारीको मनोनयन गर्दा नियम ३३ को अधीनमा रही देहाय बमोजिम मनोनयन गर्नु पर्नेछ :

- (क) अध्ययन गर्ने, तालिम लिने वा अध्ययन भ्रमण गर्ने पहिले मौका नपाएको कर्मचारीलाई,
- (ख) सबै कर्मचारीहरूले पहिले मौका पाई सकेको भएमा यसरी अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरि सकेपछि सम्बन्धित निकायमा सबै भन्दा बढी समय व्यतित गरेको कर्मचारीलाई,
- (ग) खण्ड (क) र (ख) बमोजिम मनोनयनका लागि क्रम निर्धारण हुन नसकेमा एउटै पदमा सबै भन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीलाई ।

तर कुनै खास योग्यता र उमेर नै आवश्यक पर्ने भनी उल्लेख भई आएको विषयमा त्यस्तो योग्यता र उमेर हुने बीचमा मात्र खण्ड (क) र (ख) अनुरूप मनोनयन गर्नु पर्नेछ ।

३५. मनोनयनमा बन्देज : यस परिच्छेदमा यसअघि जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनको दफा २९ बमोजिम बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने अवधिभर कुनै पनि कर्मचारीलाई अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयन गर्न हुँदैन ।

३६. अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने अवधि : मनोनयन भई अध्ययन गर्ने, तालिम लिने वा अध्ययन भ्रमणमा जाने

कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि देहाय बमोजिमको अवधिसम्म अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ :-

अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि सेवा गर्नुपर्ने न्यूनतम अवधि

(क)	तीन महिनासम्म	एक वर्ष
(ख)	तीन महिनादेखि छ महिनासम्म	डेढ वर्ष
(ग)	छ महिनादेखि नौ महिनासम्म	दुई वर्ष
(घ)	नौ महिनादेखि एक वर्षसम्म	तीन वर्ष
(ङ)	एक वर्षदेखि दुई वर्षसम्म	चार वर्ष
(च)	दुई वर्षदेखि तीन वर्षसम्म	पाँच वर्ष
(छ)	तीन वर्षदेखि चार वर्षसम्म	सात वर्ष
(ज)	चार वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म	आठ वर्ष

३७. कबुलियत गर्नु पर्ने : (१) कुनै पनि कर्मचारीले मनोनयन भई अध्ययन गर्न, तालीम लिन वा अध्ययन भ्रमण गर्न जानुभन्दा अघि त्यस्तो अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरी फर्केर आई नियम ३६ बमोजिमको सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम मनोनयन भई गएका कर्मचारीले अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा नियम ३६ बमोजिम गर्नु पर्ने सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण अवधिभर निजले पाएको तलब, भत्ता निजले प्राप्त गरेको छात्रवृत्ति रकम तथा कबुलियतमा उल्लेख भएका अन्य रकमहरू समेत तोकिएको अवधिभित्र नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असूलउपर गरिनेछ ।

(३) अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई निजी प्रयासमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणमा व्यतित गरेको अवधि बराबर सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ ।

(४) अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले गर्नु पर्ने कबुलियतनामाको ढाँचा अनुसूची- ८ बमोजिम हुनेछ ।

(५) उपनियम (१) र (३) बमोजिम अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएका कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

(६) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले नियम ३६ बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असूलउपर गरिने छैन ।

परिच्छेद - ८

हाजिरी र बिदा

३८. कर्मचारीको सबै समय सचिवालयको अधीन हुने : यस नियमावलीमा अन्यथा लेखिएकोमा बाहेक व्यवस्थापिका-संसद सेवाका कर्मचारीको सबै समय सचिवालयको अधीनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई काममा लगाउन सकिनेछ ।

३९. कार्यालय समय, समय पालन र हाजिरी : (१) सचिवालयको लागि कार्यालय समय नेपाल सरकारले सरकारी कार्यालयहरूको लागि नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निर्धारित समयमा कार्यालयमा नआउने र कार्यालयमा पटक पटक ढिलो आउने, कार्यालयबाट पटक पटक चाँडो जाने तथा कार्यालयको काममा बाहेक कार्यालय समयमा स्वीकृति नलिई कार्यालय छोड्ने कर्मचारीलाई महासचिवले गयल कट्टी गर्नेछ ।

तर महिनाको तीन पटकसम्म निर्धारित समय भन्दा पन्ध्र मिनेटसम्म ढिला गरी आउने कर्मचारीलाई महासचिवले सोको अभिलेख राखी हाजिर गर्न दिन सक्नेछ ।

(३) मुनासिब माफिकको कारण परेमा बाहेक बिदाको स्वीकृति नलिई कुनै पनि कर्मचारी सचिवालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन । यसरी अनुपस्थित हुने कर्मचारीले सात दिन भित्र बिदाको निवेदन दिनु पर्नेछ ।

४०. भैपरी आउने र पर्व बिदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा छ दिन र पर्व बिदा छ दिन गरी जम्मा बाह्र दिन बिदा लिन पाउनेछ ।

(२) भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन सकिनेछ ।

स्पष्टीकरण : यस उपनियमको प्रयोजनको लागि “आधा दिन” भन्नाले दैनिक कार्यालय समयको आधा समय सम्भन्नु पर्छ ।

(४) एक वर्षको भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदा संचित गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन ।

(५) मौखिक अनुरोधको आधारमा पनि बिदा दिने अधिकारीले भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदाको स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

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

(२) यो नियमको प्रयोजनको निमित्त “काम गरेको अवधि” भन्नाले सो अवधिभित्र लिएको भैपरी आउने बिदा, पर्व बिदा, सट्टा बिदा, बिरामी बिदा, प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, किरिया बिदा र सार्वजनिक बिदालाई समेत जनाउनेछ ।

(३) घर बिदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(४) कर्मचारीले आफूले पकाएको घर बिदा एक सय असी दिनसम्म संचित गरी राख्न पाउनेछ ।

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

(६) संचित रहेको घर बिदाको रकम लिन नपाउँदै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो संचित घर बिदाको रकम नियम ९२ को उपनियम (२) बमोजिमको व्यक्तिले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(७) घर बिदा, अध्ययन बिदा वा असाधारण बिदामा बसेको कर्मचारीले सो अवधिभरको घर बिदा पाउने छैन ।

(८) कर्मचारीले वर्षको एक पटक कम्तीमा सात दिन घर बिदा लिई घर जाँदा र घर बिदा भुक्तान गरी घरबाट सचिवालयमा फर्कि आउँदा पैदल बाटोलाई बढीमा आठकोशको निमित्त एक दिनको दरले हुने दिन तथा मोटर, रेल, हवाईजहाजको बाटोलाई जति दिन लाग्ने हो त्यति दिन बाटोको म्याद पाउनेछ ।

(९) कुनै कर्मचारीको उपनियम (४) बमोजिम सञ्चित हुने दिन भन्दा बढी घर विदा हुने भएमा त्यस्तो विदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाइपाई आएको तलबको दरले हुन आउने रकम चालू आर्थिक वर्षभित्र निजलाई एकमुष्ट उपलब्ध गराईनेछ ।

४२. विरामी विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन विरामी विदा पाउनेछ ।

(२) विरामी विदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) कर्मचारी अशक्त विरामी भई सञ्चित विरामी विदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी विरामी विदा दिन सकिनेछ ।

(४) कर्मचारीले असाधारण विदा र ऐनको दफा ५९ को उपदफा (२) बमोजिमको वेतलवी विदा बाहेक अन्य विदा लिएको अवधिमा समेत विरामी विदा पाउनेछ ।

(५) सात दिनभन्दा बढी अवधिको विरामी विदाको माग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ ।

तर त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न साधारणतया सम्भव थिएन भन्ने विदा दिने अधिकारीलाई विश्वास लागेमा निजले सो व्यहोरा जनाई प्रमाणपत्र विना नै उक्त विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(६) कर्मचारीले आफूले पकाएको विरामी विदा सञ्चित गरी राख्न पाउनेछ ।

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

(८) सञ्चित रहेको विरामी विदाको रकम लिन नपाउँदै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सञ्चित विरामी विदाको रकम नियम ९२ को उपनियम (२) बमोजिमको व्यक्तिले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(९) कुनै ठूलो वा कडा रोग लागि उपचार गर्न विरामी विदा र घर विदाबाट नपुग हुने भएमा स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गरी कर्मचारीले पछि पाउने विरामी विदा र घर विदाबाट कट्टा हुने गरी पैतालीस दिनसम्म थप विरामी विदा पेशकीको रुपमा लिन सक्नेछ । त्यसरी पेशकी विरामी विदा लिई बसेको कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(१०) उपनियम (९) बमोजिम लिएको विदाले नपुग भई थप विदा लिनु परेमा नेपाल सरकारले निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीका लागि तोकेको मेडिकल बोर्डको सिफारिसमा कर्मचारीले पाउने असाधारण विदाबाट कट्टा हुने गरी सेवा अवधिभरमा बढीमा एक वर्ष असाधारण विदा लिन सक्नेछ ।

(११) उपनियम (९) बमोजिम पेशकी विरामी विदा लिने कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी पेशकी लिएको विरामी विदा स्वतः मिनाहा हुनेछ ।

४३. प्रसूति विदा : (१) महिला कर्मचारी गर्भवती भएमा निजले आफ्नो सेवा अवधिभरमा दुई पटक सम्म सुत्केरीको अधिपछि गरी प्रत्येक पटक साठी दिन प्रसूति विदा लिन पाउनेछिन् ।

(२) प्रसूति विदामा बस्दा महिला कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछिन् ।

(३) सुत्केरी भएका महिला कर्मचारीले चाहेमा कुनै पनि विदाबाट कट्टा नहुने गरी थप छ महिना सम्म वेतलवी प्रसूती विदा लिन पाउनेछिन् ।

तर उपनियम (१) र (३) बमोजिमको विदा लगातार हुनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिमको वेतलवी प्रसूती विदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिने छ ।

(५) प्रसूति विदा तथा प्रसूति स्याहार विदा पाएका कर्मचारीलाई वच्चाको स्याहारको निमित्त बढीमा दुई वटा वच्चाको लागि जनही एकमुष्ट पाँचहजार रुपैयाँ शिशु स्याहार भत्ता दिईनेछ ।

(६) प्रसूति विदा लिएको अभिलेख सचिवालयले अद्यावधिक बनाई राख्नु पर्नेछ ।

४४. प्रसूति स्याहार विदा : (१) कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी सुत्केरी हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरीको अधि वा पछि पन्ध्र दिन प्रसूति स्याहार विदा लिन पाउनेछ ।

(२) प्रसूति स्याहार विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) प्रसूति स्याहार विदा सेवा अवधिभर दुई पटक मात्र दिइनेछ ।

(४) प्रसूति स्याहार विदा लिएको कर्मचारीले विदा लिएको मितिले तीनमहिना भित्र श्रीमती सुत्केरी भएको निस्सा वा वच्चाको जन्मदार्ता प्रमाणपत्र आफू कार्यरत कार्यालयमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपनियम (४) बमोजिमको अवधि भित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने निजामती कर्मचारीको त्यस्तो विदाको अवधि निजले पाउने अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।

(६) प्रसूति स्याहार विदाको अभिलेख सचिवालयले अद्यावधिक बनाई राख्नु पर्नेछ ।

४५. किरिया विदा : (१) कुनै कर्मचारीले कुल धर्म अनुसार आफैं किरिया बस्नु परेमा वा त्यस्तो कर्मचारीको बाबुआमा, बाजेबज्यै, छोराछोरी वा सासुससुराको मृत्यु भएमा वा पुरुष कर्मचारीको हकमा निजको पत्नीको मृत्यु भएमा पन्ध्र दिन किरिया विदा पाउनेछ । महिला कर्मचारीको पतिले किरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यति नै दिन किरिया विदा दिइनेछ ।

(२) किरिया विदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम विदा लिने कर्मचारीले विदा पछि कार्यालयमा हाजिर भएको पन्ध्र दिन भित्र मृत व्यक्तिको मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्र तथा मृत व्यक्तिसँगको नाता प्रमाणित पेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिमको अवधि भित्र त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगर्ने कर्मचारीको त्यस्तो विदाको अवधि निजले पाउने अन्य विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।

४६. अध्ययन विदा : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवालार्इ उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा व्यवस्थापिका-संसद वा नेपाल सरकारलाई प्राप्त भएको वैदेशिक छात्रवृत्तिमा *वा स्वेदेशी विश्वविद्यालयबाट प्राप्त छात्रवृत्ति वा कोटामा स्वीकृति लिई खुल्ला प्रतियोगिता वा अन्तर विभागीय प्रतियोगितामा छानिई वा मनोनयन भई अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन अवधिभर अध्ययन विदा पाउनेछ ।

(२) आफ्नो सेवा, समूह वा उपसमूहको लागि उपयोगी र आवश्यक हुने विषयमा नेपालसंग दौत्य सम्बन्ध कायम भएका देश वा नेपाल सदस्य रहेका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने गरी पूर्व स्वीकृती लिई विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धामा छनौट भई विदेशमा अध्ययन वा तालिममा सहभागि हुने अवसर पाएका कर्मचारीलाई समेत उपनियम (१) बमोजिम अध्ययनको लागि मनोनयन गरी अध्ययनका लागि अध्ययन विदा र तालिमको लागि तालिम काज दिन सकिनेछ ।

(३) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा एकै पटक वा पटक पटक गरी तीन वर्षसम्म अध्ययन विदा पाउनेछ ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

तर समितिले आवश्यक ठानेको अवस्थामा अध्ययन विदाको अवधिमा दुई वर्षसम्म थप गर्न सक्नेछ ।

(४) अध्ययन विदामा बस्दा कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।

(५) सेवा समूहलाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा पूर्व स्वीकृति लिई निजी प्रयासमा स्वदेश वा विदेशमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीलाई उपनियम (३) बमोजिमको अध्ययन विदा दिइनेछ ।

तर यो नियमावली प्रारम्भ भएपछि यस्तो अध्ययन विदामा बस्ने कर्मचारीले तलब र अन्य सुविधा पाउने छैन ।

(६) तीन वर्ष सेवा अवधि नपुगी कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन विदा पाउन सक्ने छैन ।

स्पष्टीकरण : यस नियमावली बमोजिम कर्मचारीले गरेको अस्थायी सेवा अवधि स्थायी सेवा अवधिमा गणना भएको रहेछ भने यस उपनियमको प्रयोजनको लागि सो अस्थायी सेवा अवधि समेत गणना गरिनेछ ।

(७) एउटा शैक्षिक संस्थामा अध्ययन गर्नको लागि अध्ययन विदा लिएको कर्मचारीले पूर्व स्वीकृति विना सो शैक्षिक संस्था परिवर्तन गर्न पाउने छैन । यसरी शैक्षिक संस्था परिवर्तन गरेमा वा सो शैक्षिक संस्थामा अध्ययन नगरेमा निजको सो अध्ययन विदा स्वतः रद्द हुनेछ । यसरी विदा रद्द भएको विवरण सचिवालयले निजामती किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

(८) कुनै कर्मचारीले कार्यालय समय बाहेकको समयमा कुनै शिक्षण संस्थामा अध्ययन गर्न वा परीक्षा दिन चाहेमा *सचिवालयलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

४७. **असाधारण विदा :** (१) कर्मचारीले असाधारण विदा लिनु पर्ने कारण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ, र कारण मनासिब देखिएमा समितिले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाई र सेवा अवधिभरमा तीन वर्षमा नबढाई असाधारण विदा दिन सक्नेछ ।

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

तर नियम ४२ को उपनियम (१०) बमोजिम असाधारण विदामा बस्ने कर्मचारीले त्यस्तो विदामा बसेको अवधिको पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) नियम ४९ को अवस्था बाहेक पाँच वर्ष सरकारी सेवा अवधि नपुगी कुनै पनि कर्मचारीले असाधारण विदा पाउने छैन ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

तर नियम ४२ को उपनियम (१०) बमोजिम थप विरामी विदा बापत असाधारण विदामा बस्न यस उपनियमले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(४) कर्मचारीले लिएको नियम ४२ को उपनियम (१०) बमोजिमको असाधारण विदा बाहेकको असाधारण विदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

४८. बेतलवी विदा : (१) ऐनको दफा ५९ को उपदफा (२) बमोजिमको बेतलवी विदा माग गर्ने कर्मचारीले आफ्नो पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएको प्रमाण सहित निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) कर्मचारीले उपनियम (१) बमोजिमको विदा एकै पटक वा पटक पटक गरी बढीमा पाँच वर्ष सम्म पाउनेछ ।

(३) यस नियम बमोजिमको विदा समितिबाट स्वीकृत हुनु पर्नेछ ।

४९. अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थामा सेवा गर्न विदा दिन सकिने : (१) अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थामा सेवा गर्न ईच्छुक कर्मचारीले सो कुराको पूर्व जानकारी समितिलाई दिई अन्य सम्बन्धित कारवाही प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको पूर्व जानकारी दिएका कर्मचारीले विदा लिई अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थामा सेवा गर्न जान निवेदन दिएमा समितिले नियम ४७ बमोजिम निजले पाउन सक्ने असाधारण विदाबाट कट्टा हुने गरी पछि व्यवस्थापिका-संसद सेवामा फर्कि आउने अनुसूची-९ बमोजिमको ढाँचामा कबुलियत गराई निजलाई त्यस्तो सेवा गर्न जानको लागि अनुमति दिनेछ ।

तर कुनै कर्मचारीले यस्तो विदा समाप्त भएपछि पनि सेवा गर्न नआएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई कबुलियत बमोजिम विभागीय कारवाही गरिनेछ ।

५०. विदा माग गर्ने विधि : (१) नियम ४६ र ४७ बाहेक अन्य विदाको निकासको निमित्त कर्मचारीले आफूलाई चाहिएको विदाको अवधि, कारण र विदेश जानु पर्ने भए सो समेत खोली अनुसूची-१० को ढाँचामा विदा दिने अधिकारी समक्ष निवेदन पेश गर्नु पर्नेछ र विदा दिने अधिकारीले पनि विदा स्वीकृत वा अस्वीकृत भएको सूचना सो कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम माग भएको विदा मध्ये देहाय बमोजिमको विदा देहाय बमोजिमको अवधिमा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्नु पर्नेछ :-

(क) घर विदा र विरामी विदाको हकमा सात दिन भित्र,

(ख) असाधारण विदा, अध्ययन विदा र बेतलवी विदाको हकमा साठी दिन भित्र ।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको अवधिभित्र विदा स्वीकृत वा अस्वीकृतको निर्णय नभएमा सो विदा स्वीकृत भएको मानिनेछ ।

तर यस नियमावली बमोजिम कबुलियत गर्नु पर्ने विदाको हकमा त्यस्तो कबुलियत नगरी सम्बन्धित कर्मचारी विदामा बस्न पाउने छैन ।

(४) देहायको कुरामा विदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा निजले निवेदनको मितिभन्दा अगाडिदेखिको मितिबाट विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(क) विदा दिने अधिकारीको पूर्व स्वीकृति लिन सम्भव थिएन भन्ने,

(ख) पूर्व स्वीकृति प्राप्तको लागि निवेदकले सकभर प्रयास गरेको थियो भन्ने,

(५) अध्ययन विदाको लागि निवेदन दिँदा अरु कुराको अतिरिक्त मुख्यतः देहायका कुराहरु उल्लेख गर्नु पर्नेछः-

(क) आफूले अध्ययन गर्न खोजेका विषयको विवरण,

(ख) अध्ययन गरिने विश्वविद्यालय, संस्था वा प्रशिक्षण केन्द्रमा प्रवेश गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको विवरण र समयावधि,

(ग) समितिलाई त्यस्तो विदाको सम्बन्धमा विचार गर्न सहायक हुने अन्य आवश्यक विवरण ।

५१. विदा दिने अधिकारी : (१) अध्ययन विदा, असाधारण विदा र बेतलवी विदा बाहेक अन्य विदा स्वीकृति गर्ने अधिकार महासचिवलाई हुनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीले लिएको विदा आफूलाई आवश्यक नभएको भनी निवेदन दिएमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो विदा रद्द गरी निजलाई हाजिर गराउने छ ।

५२. विदा परिणत नहुने : यस परिच्छेद बमोजिम कर्मचारीले जुन विदा लिई बसेको हो सोही विदा नै उपभोग गर्नु पर्नेछ । पहिले कुनै एक किसिमको विदा स्वीकृत भएकोमा त्यस्तो विदा पछि किरिया विदा वा प्रसूति विदा बाहेक अर्को किसिमको विदामा परिणत गराउन पाइने छैन ।

५३. सार्वजनिक विदा गाभिनै : भैपरी आउने र पर्व विदा, सट्टा विदा, घर विदा र विरामी विदा बाहेक अरु कुनै प्रकारको विदा लिई बसेको कर्मचारीले लिएको विदा अवधिभित्र सार्वजनिक विदा परेमा सो सार्वजनिक विदाको अवधि पनि निजले लिएको विदाको अवधि भित्रै गणना गरिनेछ ।

५४. सचिवालयमा अनुपस्थित हुने उपर कारवाही : बिदा नलिई अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गर्न सकिने छ । यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना हुने छैन ।
५५. बिदाको अभिलेख : (१) बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको बिदाको अभिलेख राख्न लगाउनु पर्नेछ । कुनै कर्मचारीलाई प्रसूति बिदा, प्रसूति स्याहार बिदा, असाधारण बिदा वा अध्ययन बिदा दिएकोमा त्यसको सूचना निजामती किताबखाना र सचिवालयको आर्थिक प्रशासन शाखालाई पठाउनु पर्नेछ ।
(२) उपनियम (१) बमोजिमको बिदाको अभिलेखको छायाँप्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई समेत दिनु पर्नेछ ।
५६. सट्टा बिदा : महासचिव, व्यवस्थापिका संसदको सचिव वा सचिवालय सचिवको पूर्व स्वीकृति लिई सार्वजनिक बिदाको दिन काम गर्ने कर्मचारीले सार्वजनिक बिदाको दिन काम गरे वापत सट्टा बिदा पाउनेछ र त्यस्तो बिदा सोही वर्ष भित्रमा आलो पालो मिलाई वस्नु पर्नेछ ।
५७. बिदा अधिकारको कुरा होइन : बिदा अधिकारको कुरा होइन, सहूलियत मात्र हो ।

परिच्छेद - ९

बहुवा

५८. बहुवा समिति : ऐनको दफा २६ को उपदफा (३) बमोजिम राजपत्र अनंकित पदमा बहुवा गर्न देहाय बमोजिमको बहुवा समिति रहनेछ :-
- | | | |
|-----|--|--------------|
| (क) | लोक सेवा आयोगले तोकेको कम्तीमा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको पदाधिकारी | - अध्यक्ष |
| (ख) | महासचिवले तोकेको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत | - सदस्य |
| (ग) | व्यवस्थापिका-संसदको प्रशासन महाशाखा हेर्ने सह-सचिव | - सदस्य-सचिव |
५९. बहुवा समितिको सचिवालय र सिफारिस सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा र कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाको समायोजनद्वारा

पूर्ति हुने पदहरूको निमित्त बहुवा समितिको सचिवालयको काम व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयले गर्नेछ ।

(२) बहुवा समितिले राजपत्र अनंकित कर्मचारीको बहुवा गरी पदस्थापनको लागि सिफारिस गर्दा बहुवाको योग्यताक्रम, शैक्षिक योग्यता र अनुभव हेरेर सिफारिस गर्नेछ ।

६०. पदपूर्तिको सूचनाको प्रकाशन र निवेदन : (१) नियम १३ बमोजिम पद पूर्ति प्रतिशत तथा पदसंख्या निर्धारण भएपछि कार्य क्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा र कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाको समायोजनद्वारा पूर्ति हुने पदहरूको संख्या उल्लेख गरी सो को विवरण लोक सेवा आयोगले सचिवालयलाई उपलब्ध गराउनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको विवरण प्राप्त भए पछि बहुवा गरिने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि, सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जेष्ठता गणना गरिने (असार मसान्तको हिसाबले) अवधि, शैक्षिक योग्यता, बहुवा हुने पदको विवरण तथा संख्या, निवेदन दिने म्याद र स्थान समेत खुलाइएको सूचना बहुवा समितिले तत्काल प्रकाशन गर्नेछ ।

६१. बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने : व्यवस्थापिका-संसद सेवाको समूह वा उपसमूहका रिक्त पदहरूमा कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा बहुवा गरिने पदभन्दा एक श्रेणी मुनिका सम्बन्धित समूह वा उपसमूह अन्तर्गत ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका कर्मचारी सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छन् ।

*तर ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेका यो प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश प्रारम्भ हुँदाको अवस्थामा कायम रहेका कम्प्यूटर अधिकृत वा कम्प्यूटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारी व्यवस्थापिका-संसद सेवाको सामान्य प्रशासन समूहको पदमा कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा हुने बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छन् ।

६२. शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवा वा सो अन्तर्गत कुनै समूह गठन भएको अवस्थामा सो सेवा वा समूहमा सेवा प्रवेशका निमित्त जुनसुकै विषयको शैक्षिक योग्यता निर्धारण गरिए तापनि सो सेवा वा समूह गठन हुनु भन्दा अगाडि देखि बहाल रही व्यवस्थापिका-संसद सेवा वा सो अन्तर्गतको नयाँ समूहमा समूहिकृत भएका कर्मचारीहरूको हकमा निजहरू सेवा प्रवेश गर्दा निजहरूले हासिल

* दोस्रो संशोधनद्वारा थप ।

गरेको तत्कालिन सेवा, समूहसँग सम्बन्धित विषयको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई बढुवा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ ।

(२) सेवा प्रवेश गर्दा कुनै पदमा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामा पछि परिवर्तन गरिएको भए पनि निजको हकमा निज सेवा प्रवेश गर्दा तोकिएको शैक्षिक योग्यतालाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ ।

६३. कार्यक्षमताको आधारमा बढुवा : कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबैभन्दा पहिले बढुवा गरिनेछ ।

तर कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा समान अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीको हकमा ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा गरिनेछ र त्यस्ता कर्मचारीको ज्येष्ठता निर्धारण गर्दा देहायको आधारमा गरिनेछ :-

- (क) हाल बहाल रहेको श्रेणीको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता नछुट्टिएमा सोभन्दा एक तह मुनिको श्रेणीमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,
- (ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित कुनै पनि आधारबाट ज्येष्ठता नछुट्टिएमा बढुवा समिति वा लोक सेवा आयोगको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा ।

तर लोक सेवा आयोगबाट खुल्ला प्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताको एकै मितिमा सिफारिस प्राप्त भएको रहेछ भने खुल्ला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ।

६४. कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको समायोजन : (१) ऐनको दफा १७ को उपदफा (१) बमोजिम कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवाको समायोजन गर्दा ऐनको दफा ३५ बमोजिम बढुवा भएका कर्मचारीहरू मध्येबाट सबै भन्दा ज्येष्ठ कर्मचारीलाई ऐनको दफा २७ बमोजिमको बढुवा समितिले देहायको आधारमा समायोजन गर्नेछ: -

- (क) हाल बहाल रहेको श्रेणीको पदमा ज्येष्ठता लागू भएको मितिको आधारमा,

- (ख) खण्ड (क) बमोजिम ज्येष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा,
- (ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित आधारबाट समेत ज्येष्ठता नछुट्टिएमा हाल बहाल रहेको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनीको पदका लागि लोक सेवा आयोग वा बढुवा समितिको सिफारिसको योग्यताक्रमको आधारमा ।

तर लोक सेवा आयोगबाट खुला प्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताको एकै मितिमा सिफारिस प्राप्त भएको रहेछ भने खुल्ला प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको कर्मचारीको ज्येष्ठता कायम गरिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम समायोजन गर्दा टाइपिष्ट पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा अप्राविधिक तर्फको जुन सेवा, समूहको लागि तालिम लिएको छ सोही सेवा, समूहको लागि छुट्याईएको पदमा समायोजनको लागि योग्य मानिनेछ ।

६५. कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन : (१) कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनको लागि प्रयोग गरिने कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फाराम अनुसूची-११ बमोजिम हुनेछ ।

(२) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन राजपत्रांकित कर्मचारीको हकमा अर्धवार्षिक र वार्षिक तथा अन्य कर्मचारीको हकमा वार्षिक रुपमा गरिनेछ ।

(३) कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनको लागि मूल्याङ्कन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक श्रेणीमाथिको सम्बन्धित अधिकृत सुपरिवेक्षक हुनेछ र सुपरिवेक्षक भन्दा एक श्रेणी माथिको सम्बन्धित अधिकृत पुनरावलोकनकर्ता हुनेछ ।

(४) राजपत्र अनंकित कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कनको लागि देहायको पुनरावलोकन समिति रहनेछ :-

- | | | |
|-----|--|-----------|
| (क) | राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको सम्बन्धित अधिकृत | - अध्यक्ष |
| (ख) | सम्बन्धित पुनरावलोकनकर्ता | - सदस्य |
| (ग) | सम्बन्धित सुपरिवेक्षक | - सदस्य |

(५) राजपत्रांकित तहका कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि देहायको पुनरावलोकन समिति रहनेछ ।

- | | | |
|-----|---------------------------|-----------|
| (क) | महासचिव | – अध्यक्ष |
| (ख) | सम्बन्धित पुनरावलोकनकर्ता | – सदस्य |
| (ग) | सम्बन्धित सुपरिवेक्षक | – सदस्य |

तर राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्दा महासचिव अध्यक्ष र सचिवालय सचिव सदस्य रहेको समितिले पुनरावलोकन समितिको कार्य गर्नेछ ।

(६) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सचिवालयका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताको हैसियतले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने कुनै पदाधिकारी नरहेको अवस्थामा महासचिव वा महासचिवको पद रिक्त रहेको अवस्थामा निजले गर्ने काम गर्न तोकिएको पदाधिकारीले नै त्यस्ता कर्मचारीको सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिको रूपमा समेत कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्न कुनै बाधा पुगेको मानिने छैन ।

(७) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरी दिइने कूल ५० अंकबाट मूल्याङ्कनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम अंक विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछ :-

सुपरिवेक्षकले	तीस अंक
पुनरावलोकनकर्ताले	दश अंक
पुनरावलोकन समितिले	दश अंक

(८) सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिले कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन वापत अङ्क दिँदा कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फाराममा उल्लिखित आधार अनुरूप दिनु पर्नेछ ।

(९) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि महासचिवले नै सुपरिवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता र पुनरावलोकन समितिको समेत काम गर्नेछ ।

(१०) सम्भाव्य उम्मेदवार हुने अवधि (आषाढ मसान्त) बाहेक बढुवाको अङ्क दरखास्त दिने अन्तिम म्याद सम्मको मात्र गणना गरिनेछ ।

(११) सेवाबाट हटाईएको वा बरखास्त गरिएको कर्मचारी अदालतबाट पुनर्वहाली भएमा सेवाबाट हटाउनु वा बरखास्त गर्नु भन्दा

तत्काल अधिल्लो वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा निजले जति अंक पाएको थियो सोही अंक नै सेवामा नरहेको अवधिकोलागि पनि गणना गरिनेछ ।

(१२) यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो नियमावली प्रारम्भ हुनु भन्दा अगाडिका वर्षमा मूल्याङ्कन हुन बाँकी अवधिको कार्य सम्पादन यो नियमावली प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र यसै नियमावली बमोजिम मूल्याङ्कन गरि एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा र एकप्रति कर्मचारी प्रशासन शाखामा राख्नु पर्नेछ ।

(१३) पुनरावलोकन समितिले राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फारामको सम्बन्धमा देहाय बमोजिमको प्रक्रिया अपनाउन सक्नेछ :-

- (क) पेश हुन आएका कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन फारामहरू छानवीन गरी सो फारामहरूमा कार्य सम्पादन र अङ्क वितरण बीच सामञ्जस्य कायम गर्ने,
- (ख) कुनै निकायको समष्टिगत उपलब्धी र त्यसमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन बीचको पारस्परिक सम्बन्धमाथि विचार गर्ने,
- (ग) पेश हुन आएका कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूमा आवश्यक देखिएमा पुनरावलोकनकर्ता वा सुपरिवेक्षकसंग पुष्ट्याईको माग गर्ने वा पुनः विचारको लागि निजकहाँ पठाउने ।

६६. कार्य कुशलताको मूल्यांकन : ऐनको दफा २६ को उपदफा (२) को खण्ड (क) को प्रयोजनको निमित्त कार्यकुशलताको मूल्यांकन देहायका आधारमा गरिनेछ :-

- (क) बहुवा हुने पदाधिकारीले अधिल्लो पदमा रही कार्यसम्पादन गर्दा वा नेतृत्व दिंदाको अवस्थामा कार्यरत महाशाखा वा समितिको कार्यपरिणाम र गुणस्तर,
- (ख) बहुवा हुने पदाधिकारीले कार्य सम्पादन गर्दा त्यस्ता पदाधिकारीले देखाएको सृजनशीलता र अग्रसरता,
- (ग) बहुवा हुने पदाधिकारीको कामप्रतिको प्रतिबद्धता र अनुशासन ।

६७. कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने अवधि : (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष श्रावण सात गते भित्र आफ्नो वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी कार्यालयमा दर्ता गरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। यसरी कार्यालयमा दर्ता भएपछि सो फाराम दर्ता भएको भरपाई सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ।

(२) सुपरिवेक्षकले श्रावण मसान्त भित्र मूल्यांकन गरी पुनरावलोकनकर्ता समक्ष पेश गरी सक्नु पर्नेछ।

(३) राजपत्रांकित कर्मचारीले प्रत्येक अर्ध वार्षिक अवधि समाप्त भए पछि माघ महिनाको सात गते भित्र आफ्नो अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भरी सचिवालयमा दर्ता गरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ। त्यसरी पेश भएको अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा अर्को सात दिन भित्रमा सुपरिवेक्षकले मूल्याङ्कन गरी सम्बन्धित कर्मचारीलाई पृष्ठपोषण दिनु पर्नेछ। राजपत्रांकित कर्मचारीले वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामका साथमा अर्धवार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पनि संलग्न गरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।

(४) सुपरिवेक्षकले राजपत्रांकित कर्मचारीको वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको मूल्याङ्कन गर्दा उपनियम (३) बमोजिम भरेको अर्ध वार्षिक कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूलाई समेत आधार लिनु पर्नेछ।

(५) पुनरावलोकनकर्ताले उपनियम (२) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम भाद्र पन्ध्र गतेभित्र पुनरावलोकन गरी पुनरावलोकन समिति समक्ष बुझाई सक्नु पर्नेछ। पुनरावलोकन समितिले भाद्र मसान्त भित्र पुनरावलोकन गरी बहुवा समिति समक्ष बुझाई सक्नु पर्नेछ। यसरी पुनरावलोकन समितिबाट मूल्याङ्कन भएको कर्मचारीको नामावली विवरण पुनरावलोकन समितिको सचिवालयले आफ्नो सूचना पाटीमा तथा उपलब्ध भएसम्म विद्युतिय सूचना प्रणाली (वेभसाइट) मा समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(६) समय भित्र कुनै कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम पेश हुन वा दाखिल हुन नआएको कारणले बहुवा समितिले आफ्नो काम कारवाही रोक्न बाध्य हुने छैन।

(७) ऐनको दफा ३२ को उपदफा (६) बमोजिम म्याद थप गर्ने समय पछि कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता गर्दा उक्त आर्थिक वर्ष भित्रै सचिवालयमा दर्ता गरि सक्नु पर्नेछ। सो आर्थिक वर्ष पछि कार्य

सम्पादन मूल्यांकन फाराम दर्ता भएमा त्यस्ता फारामलाई मान्यता दिइने छैन ।

तर यो नियम प्रारम्भ हुनु भन्दा अगाडीका वर्षको छुट भएको कार्य सम्पादन मूल्यांकन यो नियम प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिना भित्रमा दर्ता गरी मूल्यांकन गरी सक्नु पर्नेछ ।

(८) कुनै कर्मचारीले कुनै वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम नभरेमा त्यस आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन वापत निजलाई सो आर्थिक वर्षको लागि पूर्णाङ्कको पचास प्रतिशत अंक दिइनेछ ।

(९) उपनियम (१), (२), (३), (४) र (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले समयावधि भित्र आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता गरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गरेको तर सम्बन्धित मूल्याङ्कनकर्ताहरूबाट समयावधि भित्र मूल्याङ्कन भएको रहेनछ भने महासचिवले कारण खुलाई हालको मूल्याङ्कनकर्ताबाट मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ ।

(१०) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्नको लागि पुनरावलोकन समितिको बैठक राख्ने जिम्मेवारी महासचिवको हुनेछ ।

६८. कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्ने आधारहरु : (१) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्यांकन गर्ने क्रममा सुपरिवेक्षकले देहायको आधारमा मूल्यांकन गर्नु पर्नेछ :

- (क) बिदा स्वीकृत नगराई वा बिदाको आवेदन नदिई लगातार तीस दिन भन्दा बढी अनुपस्थित भएको कर्मचारीलाई चार मध्ये उपयुक्त एउटा पक्षमा (लागत, समय, परिमाण र गुण) मध्ये अत्युत्तम स्तरको अङ्क नदिई बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,
- (ख) नसिहत पाएको वा ग्रेड रोक्का वा बढुवा रोक्काको सजाय पाएको कर्मचारीलाई सो सजाय पाएको वर्षमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अङ्क नदिई बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,
- (ग) कुनै कर्मचारीले आफूले लिएको पेशकी रकम काबु बाहिरको परिस्थिति परेको भनी पर्याप्त आधार देखाएको अवस्थामा बाहेक अरु अवस्थामा आर्थिक प्रशासन तथा पेशकी फछ्यौट सम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही छ महिनाभित्र फछ्यौट नगराएको भएमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी

आधारमा अत्युत्तम स्तरको अङ्क नदिई बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

- (घ) कुनै कर्मचारीले अनुशासनहिन काम गरेको प्रमाण भएमा कामको समग्र गुणस्तर सम्बन्धी आधारमा अत्युत्तम स्तरको अङ्क नदिई बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,
- (ङ) नियम ६७ को म्याद भित्र अर्धवार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम नभर्ने र म्याद भित्र वार्षिक तथा अर्ध वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन नगर्ने कर्मचारीलाई कामको समग्र गुण र परिमाण सम्बन्धी दुई आधार मध्ये एउटामा अत्युत्तम स्तरको अङ्क नदिई बढीमा उत्तम स्तरको अङ्क दिने,

(२) यस नियम बमोजिमको आधारमा अङ्क घटाउँदा एउटै कर्मचारीको एक भन्दा बढी आधारमा अङ्क घटाउनु पर्ने भएमा एक वर्षमा चारवटा मध्ये दुई भन्दा बढी आधारमा अङ्क घटाउनु पर्ने छैन ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमका कारण विद्यमान हुँदाहुँदै सो बमोजिमको अङ्क नघटाएको देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कनकर्ताको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा एक अङ्क घटाइनेछ ।

(४) उपनियम (१) र (३) बमोजिम अङ्क घटाउनु पर्ने भएमा पनि सोको स्पष्ट कारण सहितको कागजात संलग्न गर्नु पर्नेछ ।

६९. ✕

७०. शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको प्रमाणीकरण गर्नु पर्ने : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवामा स्थायी नियुक्ति भई सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीले आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको प्रमाणीकरणको लागि सचिवालयमा हाजिर भएको मितिले पैंतीस दिन भित्र आफूले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको लब्धाङ्क पत्र र प्रमाणपत्रको दुई प्रति प्रतिलिपि सम्बन्धित कर्मचारी आफैले प्रमाणित गरी पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीले सेवा प्रवेश गरिसकेपछि वा बढुवाको लागि थप शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरी पेश गरेको भएमा समेत उपनियम (१) बमोजिम नै गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम प्रमाणपत्र प्राप्त भए पछि सचिवालयले प्रमाणीकरणको लागि स्वदेश भित्रका शिक्षण संस्थाबाट प्राप्त

✕ पहिलो संशोधनद्वारा खारेज ।

गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र सम्बन्धित विश्वविद्यालय वा परिषद् वा बोर्डमा र विदेशी विश्वविद्यालय वा शिक्षण संस्थाबाट प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र प्रचलित नेपाल कानूनद्वारा मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय वा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् वा प्राविधिक शिक्षा तथा व्यवसायिक तालिम परिषद् वा यस्तै अन्य संस्था मार्फत विदेशको सम्बन्धित विश्वविद्यालय, परिषद् वा बोर्डमा पठाउनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्रमाणीकरण भई आए पछि, सोको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारी र निजामती कितावखानालाई दिई त्यसको अभिलेख सचिवालयले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

७१. शैक्षिक योग्यता तथा तालिमको श्रेणी बापतको अङ्क : (१) ऐनको दफा ३४ बमोजिम शैक्षिक योग्यता वा तालिम बापतको अङ्क दिंदा शैक्षिक योग्यता वा तालिमको प्रमाणपत्रमा उल्लिखित श्रेणीका आधारमा अङ्क दिइने छ ।

(२) श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यताको हकमा प्राप्ताङ्कको आधारमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय वा नेपालका अन्य विश्वविद्यालयले निर्धारण गरेको श्रेणी वा सो सम्बन्धी नीति अनुसारको श्रेणी कायम गरिने छ ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यता बापत द्वितीय श्रेणी बराबरको अङ्क दिइनेछ ।

(४) सम्बन्धित प्रमाणपत्रमा श्रेणी नखुलेको तालिम बापत द्वितीय श्रेणीको अङ्क दिइनेछ ।

७२. बहुवा नामावलीको प्रकाशन : बहुवा समितिले बहुवाका लागि सिफारिस भएका कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्नेछ । त्यस्तो नामावलीमा सम्भाव्य उम्मेदवार लगायत सिफारिस भएका सबै कर्मचारीले प्राप्त गरेको अङ्क विवरण समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

७३. बहुवा मिति र बहुवा नियुक्ति : (१) नियम ७२ बमोजिम बहुवा नामावली प्रकाशित भएपछि बहुवा उजुरीको प्रयोजनको निमित्त सो नामावली प्रकाशित भएको मितिबाट पैँतीस दिनसम्म बहुवा सिफारिस पाउने उम्मेदवारलाई बहुवा नियुक्ति नदिई प्रतीक्षा सूचीमा राखिनेछ । उपर्युक्त बहुवा सिफारिस उपर उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको मितिले छत्तीसौं दिन (उजूर गर्ने म्याद सकिएको भोलिपल्ट) को मितिबाट बहुवा हुने श्रेणीको ज्येष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(२) बहुवा सिफारिस उपर ऐनको दफा ३८ बमोजिम उजुरी परेमा देहाय अनुसार ज्येष्ठता मिति कायम गरी नियुक्ति दिनु पर्नेछ :-

- (क) ऐनको दफा ३८ को उपदफा (२) बमोजिम बहुवा सिफारिस संशोधन गर्ने निर्णय भएमा सो बमोजिम संशोधित नामावली प्रकाशन भएको मितिदेखि,
- (ख) उजूरी खारेज भएमा वा पहिलेको बहुवा सिफारिस नै कायम भएमा पहिलो पटक बहुवाकोलागि सिफारिस भएका कर्मचारीको नामावली प्रकाशित भएको मितिले छत्तीसौं दिनदेखि, र
- (ग) कुनै बहुवा सम्बन्धमा अदालतमा मुद्दा परी बहुवा बदर भई पुनः बहुवा समितिबाट बहुवा सम्बन्धी निर्णय गरेमा पछिल्लो पटक बहुवा समितिबाट निर्णय भएको मिति देखि ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम बहुवा नामावली प्रकाशन भएको मितिले पैंतीस दिन भित्र ऐनको दफा ३९ बमोजिम बहुवा हुने भएमा बहुवा समितिले त्यस्ता कर्मचारीको नामावली बहुवा सिफारिसमा समावेश नगर्न सक्नेछ ।

७४. बहुवा समितिले आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने : बहुवाको कारबाही गर्दा यस परिच्छेदभित्र नपरेको विषयमा वा सो भित्र परेका विषय भए तापनि नियमले यस्तो गर्ने भन्ने केही संकेत नगरेको विषयमा कुनै अप्रत्याशित कठिनाई आई परेमा बहुवा समितिले ऐन र यस नियमावलीको उद्देश्य प्रतिकूल नहुने गरी आवश्यक व्याख्या वा व्यवस्था गर्न सक्नेछ । त्यस्तो व्याख्या वा व्यवस्था सो बहुवा र त्यसपछिका बहुवा सम्बन्धी कार्यकोलागि यसै नियममा परे सरह मानी कार्यान्वयन गरिनेछ ।
७५. प्रतियोगितात्मक परीक्षामा बहुवाको आधार : व्यवस्थापिका-संसद सेवाका रिक्त पदहरूमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बहुवा गर्दा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गरेको परीक्षामा सफल हुने उम्मेदवारहरूमध्येबाट सिफारिस गरेको आधारमा गरिनेछ ।
७६. आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बहुवाको लागि विज्ञापन : नियम १३ बमोजिम निर्धारित प्रतिशत अनुरूप आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बहुवाबाट पूर्ति हुने रिक्त पदका लागि लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको जानकारीको निमित्त विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ । सो विज्ञापनमा बहुवा हुने पदहरूको संख्या तथा विवरण, आवश्यक शैक्षिक योग्यता एवं सेवा अवधि, निवेदनको अन्तिम मिति तथा दरखास्त बुझाउने स्थान समेत खुलाइएको हुनु पर्नेछ ।

७७. आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा हुने बहुवा परीक्षामा सम्भाव्य उम्मेदवार सम्बन्धी व्यवस्था : नियम ७६ अनुसार प्रकाशित विज्ञापन बमोजिम आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बहुवाका लागि रिक्त पद भन्दा एक श्रेणी मुनिको व्यवस्थापिका-संसद सेवाको पदमा ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि र शैक्षिक योग्यता पुगेका कर्मचारी परीक्षामा उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

७८. बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ३९ बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई बहुवा गर्दा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिको पदमा बहुवा गर्न समितिले र सो भन्दा मुनीको पदमा बहुवा गर्न महासचिवले निर्णय गर्नु पर्नेछ । महासचिवले यस नियम बमोजिम गरेको बहुवाको जानकारी समितिलाई गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बहुवा गर्दा सचिवालय र निजामती किताबखानामा रहेको अभिलेख हेरी कर्मचारीको सेवाको अविच्छिन्नता र उमेर बुझी बहुवा गरी निजामती किताबखानालाई सोको जानकारी दिनुपर्नेछ ।

(३) ऐनको दफा ३९ बमोजिम एक श्रेणी माथिको पदमा बहुवा पाउने कर्मचारीलाई निजले तल्लो पदबाट अवकाश लिंदा पाउने सुविधा भन्दा कम नहुने गरी सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

७९. कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवा : (१) ऐनको दफा ३५ बमोजिम कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा देहाय बमोजिम हुनेछ :

(क) ऐनको दफा ३५ को उपदफा (१) वा उपदफा (२) बमोजिम सेवा अवधि पुरा हुने कर्मचारीहरूबाट एक महिनाको समयावधि राखी आश्विन एक गते र चैत्र एक गते दरखास्त आह्वान गरिनेछ ।

(ख) दरखास्त फाराम पेश गर्ने म्याद समाप्त भएको दुई महिना भित्रमा ऐनको दफा ३५ को उपदफा (४) बमोजिमको बहुवा समितिले प्राप्त भएका सबै दरखास्त फारामहरूको छानविन गरी माघ एक र श्रावण एक गते देखि जेष्ठता कायम हुने गरी पौष र आषाढ महिना भित्रमा बहुवाको सिफारिस गर्नेछ ।

(ग) खण्ड (ख) बमोजिम बहुवा सिफारिसको सूचना सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ । उक्त सिफारिसमा चित्त

नबुभ्ने कर्मचारीले एक्काईस दिन भित्र लोक सेवा आयोग समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।

- (घ) खण्ड (ग) बमोजिम उजुरी उपर छानविन गर्दा कुनै कर्मचारीको बढुवा हुने भएमा लोक सेवा आयोगले त्यस्तो कर्मचारीको नाम समेत सोही बढुवामा समावेश गरी बढुवा गर्न सिफारिस गर्नेछ ।
- (ङ) लोक सेवा आयोगले उजुरी सुनुवाईको क्रममा बढुवा समितिबाट सिफारिस भएका कर्मचारीको हकमा समेत बढुवा उजुरी परेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र बढुवा सिफारिस पुनरावलोकन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस नियम बमोजिम बढुवाको नामावलीमा नाम समावेश भएको कर्मचारीले बढुवाको नियुक्ति नलिई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बढुवामा समेत नाम समावेश भएमा निजलाई यस नियम बमोजिम बढुवा नामावली प्रकाशन भएको पन्ध्र दिन भित्र रोजन लगाई कुनै एउटा बढुवामा नियुक्ति दिइनेछ ।

८०. *टाइपिष्ट र कम्प्युटर अपरेटर पदका कर्मचारीको बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) व्यवस्थापिका-संसद सेवाका टाइपिष्ट पदमा कार्यरत कर्मचारीहरू व्यवस्थापिका-संसद सेवाको सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि संभाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छन् ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको संभाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित कर्मचारीले सेवासँग सम्बन्धित कम्तीमा एक महिनाको तालीम लिएको र बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनु पर्नेछ ।

(३) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि व्यवस्थापिका-संसद सेवाका टाइपिष्ट पदमा कार्यरत कर्मचारीहरू देहायको योग्यता पुगेको भए व्यवस्थापिका-संसद सेवाको सामान्य प्रशासन समूहको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवामा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन् :-

* दोस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

- (क) राजपत्रअनंकित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको टाइपिष्ट पदमा ऐनको दफा २८ बमोजिमको सेवा अवधि पुगेको,
- (ख) बहुवा हुने पदभन्दा एक श्रेणी मुनीको पदको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको,
- (ग) सेवासँग सम्बन्धित कम्तीमा एक महिनाको तालीम प्राप्त गरेको ।

(४) उपनियम (१) र (२) मा रहेको बहुवा सम्बन्धी व्यवस्था व्यवस्थापिका-संसद सेवाको कम्प्युटर अपरेटर पदमा कार्यरत कर्मचारीहरुको हकमा समेत लागू हुनेछ ।

८१. नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था : *(१) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको नेतृत्व मूल्याङ्कनका लागि देहायको मूल्याङ्कन समिति गठन गरिनेछ :

- | | |
|---|----------|
| (क) महासचिव | - संयोजक |
| (ख) व्यवस्थापिका-संसदको सचिव | - सदस्य |
| (ग) सचिवालय सचिव | - सदस्य |
| (घ) समितिले तोकेको प्रशासन तथा व्यवस्थापन विशेषज्ञ | - सदस्य |
| (ङ) नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक | - सदस्य |

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले नेतृत्व मूल्याङ्कन गर्दा प्रत्येक वर्षको आषाढ मसान्त सम्म राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदमा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने सेवा अवधि पूरा भएका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको नेतृत्व क्षमताको मूल्याङ्कन गरी प्रत्येक वर्षको आषाढ महिना भित्र समिति समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नेछ । नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिलाई आवश्यक पर्ने सूचना सचिवालयले उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिले उपनियम (२) बमोजिम नेतृत्व मूल्याङ्कन गर्दा कर्मचारीको नीति विश्लेषण क्षमता, नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता, निर्णय गर्ने क्षमता, सेवाग्राही वर्गको सन्तुष्टी, वेरुजु फछ्यौटको प्रगति, सामूहिक कार्य प्रणाली, पेशागत संवेदनशीलता र अन्तरवैयक्तिक सम्बन्धलाई आधार मान्नु पर्नेछ ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

यस उपनियम बमोजिम समितिले नेतृत्व मूल्यांकन गर्दा सम्बन्धित कर्मचारी अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीबाट गोप्य रुपमा काम प्रतिको व्यवहार र आचरणको मूल्यांकन गर्न सक्नेछ ।

(४) उपनियम (२) को प्रतिवेदनमा मूल्याङ्कन गर्दा उपनियम (३) बमोजिमका आधारहरू अनुसार सम्बन्धित कर्मचारीको स्तर स्पष्ट रुपमा खुलेको हुनु पर्नेछ ।

(५) समितिले ऐनको दफा २६ बमोजिम बढुवा गर्दा उक्त प्रतिवेदनलाई आधार मान्नु पर्नेछ ।

(६) *उपनियम (२) बमोजिम पेश भएको प्रतिवेदन गोप्य राखिनेछ ।

तर सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिई माग गरेमा निजको स्तरको बारेमा जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(७) नेतृत्व मूल्याङ्कनको अन्य आधारहरू तथा कार्यविधि नेतृत्व मूल्याङ्कन समितिले तय गरी निर्धारण गर्नेछ ।

(८) उपनियम (९) बमोजिमको मूल्याङ्कन समितिको सचिवालय व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयमा रहनेछ ।

परिच्छेद - १०

तलब भत्ता

८२. तलबमान : (१) निर्धारित तलबमान अनुसार तलब पाउने पदमा नयाँ नियुक्ति पाउने कर्मचारीले सो तलबमानमा लेखिएको शुरु तलब पाउनेछ ।

(२) माथिल्लो तलबमानको कुनै पदमा बढुवा पाउने कर्मचारीले उक्त तलबमानमा तोकिएको शुरु तलब पाउनेछ ।

तर निजले हाल पाइरहेको तलब उक्त माथिल्लो तलबमानको न्यूनतम तलब बराबर वा सोभन्दा अधिक भएमा उक्त माथिल्लो तलबमानमा निजको तलब तोकदा देहाय बमोजिम गरी तोकिनेछ :-

(क) निजले हाल पाइरहेको तलब माथिल्लो तलबमानको शुरु तलब बराबर मात्र भएमा सो तलबमा एक तलब वृद्धि थप गरी तोकिनेछ ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(ख) निजले हाल पाइरहेको तलब बहुवा भएको पदको शुरु तलबभन्दा बढी भएको अवस्थामा बहुवा भएको पदको तलब तोक्दा हाल पाइआएको तलबमा नपुगसम्मको तलब वृद्धि थप गरी माथिल्लो पदको एक तलब वृद्धि समेत दिइनेछ ।

(३) व्यवस्थापिका-संसद सेवामा कार्यरत कर्मचारीको शुरु तलब स्केल नेपाल सरकारको अन्य सरकारी सेवाको कर्मचारी सरह हुनेछ ।

८३. तलब भत्ता पाउने अन्य अवस्था : (१) कुनै पदमा बहुवा वा नयाँ नियुक्ति भएको कुनै कर्मचारीलाई हालको पदमा बहाल हुन नपाउँदै समितिले कुनै तालिम दिने वा अरु कुनै व्यवस्थापिका-संसद वा सरकारी काममा लगाउने निर्णय गरेमा सो अवधिको लागि बहुवा वा नयाँ नियुक्ति भएको पद अनुसारको तलब (स्थानीय भत्ता बाहेक) दिइनेछ ।

(२) ऐनको दफा ४० को उपदफा (२) बमोजिमको तलब वृद्धि प्रत्येक कर्मचारीको शुरु तलब स्केलको एक दिनको तलब बराबर हुन आउने रकम हुनेछ ।

८४. भत्ता सम्बन्धी व्यवस्था कर्मचारीले शैक्षिक भत्ता, आवास भत्ता र अन्य सुविधा अनुसूची-१२ बमोजिम पाउनेछ ।

परिच्छेद - ११

उपचार खर्च

८५. उपचार खर्च : (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा राजपत्रांकित कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीको कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहीन कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब रकमसम्म उपचार खर्च बापत पाउनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपनियम (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम भएको उपचार खर्च समितिले दिनेछ :-

(क) रोगको उपचारको निमित्त स्वीकृत चिकित्सकले जाँच गर्दा लागेको शुल्क तथा जाँच गरी लेखिदिएको प्रेस्क्रिप्शन अनुसार औषधि किनेको खर्च,

- (ख) स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना हुँदा र उपचार गराउँदा लागेको वील बमोजिमको खर्च,
- (ग) अस्पताल र स्वीकृत चिकित्सक पनि नभएको ठाउँमा भएको उपचारमा महासचिवले सिफारिस गरेको खर्च,
स्पष्टीकरण : “स्वीकृत चिकित्सक” भन्नाले सरकारी सेवामा रहेका वा प्रचलित कानून बमोजिम चिकित्सकको रूपमा दर्ता भएका डाक्टर, कविराज, स्वास्थ्य सहायक वा वैद्य समेतलाई जनाउँछ ।
- (घ) प्लाष्टिक सर्जरी बाहेक सबै किसिमको चिरफार (सर्जिकल अपरेशन) गर्दा लागेको वील बमोजिमको खर्च,
- (ङ) आफ्नो घर वा डेरा छाडी अर्को जिल्ला वा विदेशमा गई औषधोपचार गराउँदा त्यस्तो स्थानसम्म पुग्दाको र फर्कदाको बिरामीको र कुरुवा चाहिने अवस्था भए एकजना कुरुवासम्मको यातायात खर्चको पूरै रकम र खाना खर्च बापत सम्बन्धित कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाउने दैनिक भत्ताको रकम ।

(३) यस नियम बमोजिम पाउने उपचार खर्च कर्मचारीले पेशकीको रूपमा लिन चाहेमा सोको कारण मुनासिब देखिए यस नियमको अधीनमा रही पछि हिसाब बुझाउने गरी पेशकी दिन सकिने छ । त्यसरी पेशकी लिएको रकम पछि हिसाब गर्दा उपचार बापत पाउने रकमभन्दा बढी हुन आएमा बढी भए जति रकम सम्बन्धित कर्मचारीको तलबबाट किस्ताबन्दीमा कट्टी गरिने छ । त्यसरी कट्टी गर्नु पर्ने रकम भुक्तानी नहुँदै सम्बन्धित कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्यको मृत्यु भएमा कट्टी गर्न बाँकी रहेको रकम मिन्हा हुनेछ ।

(४) कुनै अस्थायी कर्मचारी बिरामी भएमा औषधी उपचारको लागि निकासी दिदा बीस वर्षको अवधिलाई सेवाको पूरा अवधि मानी त्यसको अनुपातमा बिरामी हुने अस्थायी कर्मचारीले गरेको सेवा अवधिले हिसाब गरी यस नियम बमोजिम उपचार खर्च दिइनेछ ।

तर अस्थायी कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा भने यस नियम बमोजिम उपचार खर्च पाउने छैन ।

(५) भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद वा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको अवस्थामा बाहेक अरु

जुनसुकै व्यहोराबाट कर्मचारी सेवाबाट अलग हुंदा यस नियम बमोजिम सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये केही लिई वा नलिई उपचार खर्च लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउने छ ।

तर निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्च बापत लिन बाँकी रकममा बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(६) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कर्मचारीलाई औषधि उपचारको लागि खर्च दिंदा यस नियममा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ ।

(७) यस नियम बमोजिम उपचार खर्च माग गर्ने कर्मचारीले सचिवालयमा हाजिर हुन नसक्ने गरी बिरामी भएको अवस्थामा बिरामी बिदा बाँकी भएसम्म बिरामी बिदा नै माग गर्नु पर्नेछ । बिरामी बिदा बाँकी नभएमा मात्र अन्य बिदा माग गर्न सक्नेछ ।

(८) यस नियम बमोजिम स्वास्थ्य संस्थामा भर्ना भई वा विदेशमा गई उपचार गराउनु पर्दा बाहेक कर्मचारीलाई एक वर्षमा निजले खाइपाई आएको डेड महिनाको तलब बराबरको रकमसम्म उपचार खर्च दिन सकिनेछ ।

(९) सचिवालयले यस नियम बमोजिम कर्मचारीले पाएको उपचार खर्चको विवरण राखी त्यस्तो विवरण किताबखानामा अभिलेख राख्न पठाउनु पर्नेछ ।

८६. थप आर्थिक सहायता : *(१) व्यवस्थापिका-संसद सेवामा बहाल रहेको कुनै कर्मचारी वा तिजको पति वा पत्नीलाई स्वदेश तथा विदेशमा उपचार गर्न नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिश गरेको आधारमा नियम ८५ को उपनियम (१) बमोजिम पाउने उपचार खर्चको अतिरिक्त देहायको समितिको सिफारिसमा समितिले उचित ठहर्‍याएको रकम थप आर्थिक सहायताको रूपमा दिइनेछ, :-

(क) महासचिव	- अध्यक्ष
(ख) व्यवस्थापिका-संसदको सचिव	- सदस्य
(ग) सचिवालय सचिव	- सदस्य
(घ) अर्थ मन्त्रालयको सचिव	- सदस्य

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

- (ड) स्वास्थ्य मन्त्रालयले तोकेको वरिष्ठ चिकित्सक - सदस्य
(च) कर्मचारी यूनियनको अध्यक्ष - सदस्य

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले थप आर्थिक सहायताको लागि रकम सिफारिस गर्दा कडा रोगको हकमा उपचार गर्दा लागेको रकमको बिल बमोजिम बढीमा पाँचलाख रुपैयाँसम्म सिफारिस गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस नियमको प्रयोजनको लागि 'कडा रोग' भन्नाले मृगौला, मुटु र क्यान्सर सम्बन्धी रोगलाई जनाउनेछ ।

परिच्छेद - १२

निवृत्तभरण, वृत्ति र अन्य सुविधा

८७ अशक्त वृत्ति : (१) कुनै कर्मचारी व्यवस्थापिका-संसद वा सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अंगभंग भएको वा चोटपटक लागेको कारणले शारीरिक वा मानसिक रूपमा सरकारी सेवाको लागि अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीले निजको जीविकाको निमित्त बाँचुन्जेलसम्म अशक्तवृत्तिको रूपमा उपनियम (२) मा लेखिए बमोजिमको निवृत्तभरण सहित उपनियम (५) मा लेखिए बमोजिमको अशक्त वृत्ति पाउनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम अशक्त भएको कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवस्थामा पुगेको भए तत्काल निजले नियम ३२ बमोजिम निमित्त भै काम गरेको भए सोही पदको खाइपाई आएको तलबले ऐनको दफा ५० बमोजिम हिसाब गरी हुन आउने रकम बराबर अशक्त निवृत्तभरण पाउनेछ । त्यस्तो अशक्त भएको कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवस्थामा पुगेको नभए ऐन बमोजिम निवृत्तभरण पाउने वर्ष पुऱ्याउनु नपुग प्रत्येक पूरा वा चानचून वर्षको निमित्त दामासाहीबाट रकम कट्टी गरी बाँकी हुन आउने रकम निवृत्तभरण बापत पाउनेछ । यसरी कट्टी गर्दा एक तिहाईभन्दा बढी रकम कट्टी गरिने छैन ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम अशक्त भएको कर्मचारीलाई चोटपटकको अवस्था हेरी आर्थिक सहायता बापत पच्चीस हजार रुपैयाँसम्मको रकम दिन सकिने छ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम चोटपटक लाग्न गई उपचार गराउँदा लाग्ने उपचार खर्चको शत प्रतिशत रकम सम्बन्धित कर्मचारीले पाउनेछ । यस्तो उपचार खर्च पाएको कारणले त्यस्तो कर्मचारीले नियम ८५ को उपनियम (१) बमोजिम पाउन सक्ने उपचार खर्च पाउनमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(५) कर्मचारीले अशक्तता बापत उपनियम (२) बमोजिम पाउने अशक्त निवृत्तभरणको अतिरिक्त थप पाउने मासिक अशक्त भत्ताको रकम निजले खाइपाई आएको तलबको बीस प्रतिशत बराबर हुनेछ ।

स्पष्टीकरण : अशक्तवृत्ति पाएका वा पाउने ठहरिएका कर्मचारीले पछि कुनै सेवामा पुनः प्रवेश पाएमा निजले यो नियममा लेखिएको अशक्तवृत्ति पाउने छैन । तर खाइपाई सकेको अशक्तवृत्ति वा अतिरिक्त आर्थिक सहायता रकम भने फिर्ता गर्नु पर्ने छैन ।

(६) अशक्तवृत्ति पाउने ठहरिएको वा पाइरहेको कर्मचारीको सो अशक्तवृत्ति पाउन शुरु भएको मितिले सात वर्षभित्र मृत्यु भएमा सो सात वर्ष पूरा हुन बाँकी अवधि बापत पाउने अशक्तवृत्ति अनुदानको रूपमा त्यस्तो कर्मचारीको नियम ९२ को उपनियम (२) बमोजिमको परिवारको सदस्यलाई एकमुष्ट दिइनेछ ।

(७) आफ्नै लापरवाहीले गर्दा अंगभंग भएको वा चोट पटक लागेको कारणले अशक्त भएको कर्मचारीलाई यस नियम बमोजिमको सुविधा दिइने छैन ।

८८ अंगभंग भए वा चोटपटक लागे बापत पाउने सुविधा : (१) कुनै कर्मचारी व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा चोट पटक लाग्न गई सेवाबाट अवकाश लिनु पर्ने नभए तापनि सो चोट पटकको कारणबाट निजको क्षमता वृद्धिमा बाधा पर्ने भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई लागेको चोट पटकको अवस्थाको विचार गरी निजले खाइपाई आएको तलबको अन्तिम स्केलको तलब वृद्धि वा दश हजार रुपैयाँसम्म एकमुष्ट रकम आर्थिक सहायता दिन सकिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको चोट पटकको उपचार गराउन आवश्यक पर्ने अवधिभरको निमित्त कर्मचारीले निजको कुनैपनि संचित बिदाबाट बिदा कट्टा नहुने गरी पूरा तलब सहितको थप विरामी बिदा पाउनेछ । यस्तो थप विरामी बिदा स्वीकृत गर्दा नियम ९१ को उपनियम (१) को समितिको सिफारिसलाई आधार मान्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम उपचार गराउंदा लागेको उपचार खर्चको शतप्रतिशत रकम त्यस्तो कर्मचारीले पाउनेछ । यस्तो उपचार खर्च पाएको कारणले त्यस्तो कर्मचारीले पछि विरामी हुंदा नियम ८५ को उपनियम (१) बमोजिम पाउने उपचार खर्च पाउनमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(४) नियम ८५ को उपनियम (२) तथा यस नियमको उपनियम (३) बमोजिम उपचार गर्दा आँखा, हात वा खुट्टाको प्रत्यारोपण गर्नु पर्ने भएमा यसरी अंग प्रत्यारोपण गर्दा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च त्यस्तो कर्मचारीले पाउनेछ ।

(५) उपनियम (२) बमोजिम उपचार गराउँदा गराउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यसरी उपचार गराउँदा लागेको उपचार खर्चको रकम त्यस्तो कर्मचारीको नियम ९२ को उपनियम (२) बमोजिमको परिवारको सदस्यलाई दिइनेछ ।

(६) यस नियम बमोजिमको उपचार खर्च पाउन अस्पताल भर्ना भएको तीन महिना भित्र दावी गरी सक्नु पर्नेछ ।

(७) आफ्नै लापरवाहीले चोट पटक लागेको कारण अंगभंग हुन गएको कर्मचारीलाई यस नियम बमोजिमको सुविधा दिइने छैन ।

८९. असाधारण पारिवारिक वृत्ति तथा उपदान : (१) व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको तत्कालै वा सोही दुर्घटनाको कारणबाट मृत्यु हुन गएमा निजको पत्नी वा पतिलाई निजको जीवनभर ऐनको दफा ५० को उपदफा (४) अनुसारको न्यूनतम निवृत्तभरणको पचास प्रतिशतको दरले हुने रकम असाधारण पारिवारिक वृत्ति मासिक रुपमा र मृतक कर्मचारीले खाईपाई आएको तीन महिनाको रकम थप उपदान वापत एक मुष्ट दिइनेछ ।

(२) कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नीलाई देहाय बमोजिमको अवस्थामा मात्र मान्यता दिइनेछ:-

(क) उपर्युक्त कारणबाट मृत्यु हुने घटना घटनु अघि त्यस्तो कर्मचारीसंग वैवाहिक सम्बन्ध भइसकेको हुनु पर्नेछ ।

(ख) कर्मचारीको मृत्यु हुँदाका बखत छुट्टी भिन्न भै नसकेको हुनु पर्नेछ ।

(३) विधवा पत्नी नभएमा वा भए पनि पतिको मृत्युअघिनै छुट्टी भिन्न भैसकेको भएमा त्यस्तो विधवा पत्नीबाट जन्मेको निज मृतक कर्मचारीको सन्तति वा निज मृतक कर्मचारीलेनै ग्रहण गरेको धर्मपुत्र धर्मपुत्रीलाई उपनियम (१) बमोजिमको थप उपदान दामासाहीले एकमुष्ट दिन सकिनेछ । त्यस्ता सन्तति वा धर्मपुत्र वा धर्मपुत्री अठार वर्ष भन्दा कम उमेरका रहेछन् भने समितिले निजहरु अठार वर्ष उमेर नपुगुन्जेलसम्म विधुर पति वा विधवा पत्नीले पाउने असाधारण पारिवारिक वृत्तिको दुई

तिहाइमा नबढ्ने गरी मनासिब ठहराएका रकमको दरले मासिक असाधारण पारिवारिक वृत्ति दिइनेछ ।

(४) मृतक कर्मचारीको विधवा पत्नी वा विधुर पति, सन्तति वा धर्मपुत्र वा धर्मपुत्री रहेनछन् र निज कर्मचारीमा आश्रित आमा बाबु दुबै वा तीमध्ये कुनै एक रहेछन् भने विधुर पति वा विधवा पत्नीले पाउने असाधारण पारिवारिक वृत्तिको दुई तिहाइ बराबरको आजीवन पारिवारिक वृत्ति प्रदान गरिनेछ ।

(५) मृतक कर्मचारीको विधवा पत्नी, विधुर पति वा सन्ततिको सम्बन्धमा कुनै विवाद आएमा समितिले उचित र न्यायसंगत तरिकाबाट कारवाही गर्न सक्नेछ ।

(६) मृतक कर्मचारीको विधवा पत्नी, सन्तति, धर्मपुत्र धर्मपुत्री, आमा वा बाबु कुनै रहेनछन् र त्यस्तो कर्मचारीमा आश्रित दाजु भाइ वा दिदी बहिनी वा तीमध्ये कुनै रहेछन् भने समितिले मनासिब देखेको अवधिसम्मको लागि विधवा स्त्रीले पाउने पारिवारिक वृत्तिको अङ्गको दुई तिहाइमा नबढ्ने गरी मनासिब ठहराएको दरले दामासाहीले पारिवारिक वृत्ति प्रदान गर्न सक्नेछ ।

स्पष्टिकरण: यस नियमको प्रयोजनको लागि 'आमा बाबु' भन्नाले विवाहित महिला कर्मचारीको हकमा निजको 'सासु ससुरा' समेतलाई जनाउँछ ।

(७) कुनै कर्मचारी व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा अन्यत्र काज खटिई गएको अवस्थामा मृत्यु भएमा व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा मृत्यु भएको मानिनेछ।

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

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

कर्मचारीको पद	शुरु तलबको प्रतिशत
(क) सचिव वा सो सरह	- ६.५
(ख) सहसचिव र सो सरह	- ८
(ग) उपसचिव र सो सरह	- १०
(घ) शाखा अधिकृत र सो सरह	- १२
(ङ) नायब सुब्बा र सो सरह	- १२
(च) खरिदार र सो सरह	- १२
(छ) मुखिया र सो सरह	- १३
(ज) बहिदार र सो सरह	- १४
(झ) श्रेणीविहीन/राजपत्र अनंकित पाँचौं श्रेणी	- १५

स्पष्टीकरण : यस नियमको प्रयोजनको लागि “सन्तती” भन्नाले कर्मचारीको छोरा छोरी तथा धर्मपुत्र धर्मपुत्री लाई सम्भन्नु पर्छ ।

९१. समितिको व्यवस्था : (१) व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा वा चोट पटक लागी उपचार गर्नु परेमा वा आजीवन अशक्त भएमा निजले वा निजको परिवार वा सन्ततिले पाउने वृत्ति वा उपदानको सम्बन्धमा सिफारिस गर्न देहायका सदस्यहरु भएको समिति रहनेछ :-

(क) महासचिव	- अध्यक्ष
(ख) सचिव	- सदस्य
(ग) सचिवालय सचिव	- सदस्य
(घ) स्वास्थ्य मन्त्रालयले तोकेको वरिष्ठ चिकित्सक	- सदस्य
(ङ) प्रशासन महाशाखा हेर्ने सह सचिव	- सदस्य सचिव

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिलाई व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिलामा चोटपटक लागेको हो वा होइन वा मृत्यु भएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा सिफारिस गर्ने अधिकार हुनेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले सिफारिस गर्दा देहायका कागजातहरुको आधारमा गर्नु पर्नेछ :-

- (क) व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको लागि खटाएको प्रमाण वा भ्रमण आदेश,
- (ख) सर्जिमिन मुचुल्का वा प्रहरी प्रतिवेदन,
- (ग) उपचार गराएको अस्पतालको कागजात वा विल,

(४) नियम ८८ को उपनियम (२) बमोजिम थप विरामी बिदा स्वीकृत गर्दा समेत उपनियम (१) बमोजिमको समितिको सिफारिसलाई आधार मानिनेछ ।

स्पष्टीकरण: यस नियमावलीको प्रयोजनको लागि 'व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी कामको सिलसिला' भन्नाले अन्यथा प्रमाणित भएमा बाहेक देहायको अवस्थालाई जनाउनेछ :-

- (क) कुनै पनि बेला कार्यालय जाँदा र कार्यालयबाट फर्किँदा वा कार्यालय समय भित्र वा बाहिर कुनै पनि स्थानमा कार्यालयको काम काजमा खटिएको अवस्था,
- (ख) सरकारी काम काजको लागि अन्यत्र काज खटिई गएको अवस्थामा काज अवधिभर ।

९२. निवृत्तभरण सम्बन्धी कार्यविधि : (१) उमेर वा सेवा अवधिको कारणबाट अनिवार्य अवकाश पाउने कर्मचारीले अवकाश हुने मितिभन्दा ६ महिना अगावै तोकिएको फाराम भरी सचिवालय माफत किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको फाराम भर्न नपाउँदै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो मृत कर्मचारीले इच्छाइएको व्यक्तिले र कसैलाई नइच्छाइएको भए निजको परिवारका सदस्यमध्ये देहायको क्रमानुसार जो जीवित छ, उसैले सम्बन्धित अधिकारी समक्ष छ महिनाभित्र फाराम भरी पठाउनु पर्नेछ :-

- (क) सगोलको पति वा पत्नी,
- (ख) सगोलको छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहित धर्मपुत्री वा विधवा छोरा बुहारी,
- (ग) सगोलको बाबु, आमा,
- (घ) पुरुष कर्मचारी र अविवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने बाजे, बज्यै र विवाहित महिला कर्मचारीको हकमा आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने सासु, ससुरा र छोरापट्टिको नाति,
- (ङ) भिन्न बसेको पति वा पत्नी,
- (च) भिन्न बसेको छोरा, अविवाहित छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहित धर्मपुत्री वा विधवा छोरा बुहारी,
- (छ) भिन्न बसेको बाबु र आमा,
- (ज) सगोलको दाजु, भाइ र छोरापट्टिको अविवाहिता नातिनी,

- (भ्र) सगोलको अविवाहिता दिदी, बहिनी र विवाहिता छोरी,
- (ज) सगोलको भतिजा, भतिजी, सौतेनी आमा, भिन्न बसेका छोरापट्टिको नाति, अविवाहिता नातिनी,
- (ट) सगोलको काका, विधवा काकी, भाउज्यू, भाइ बुहारी, नातिनी बुहारी,
- (ठ) भिन्न बसेको दाजु, भाइ,
- (ड) विवाहिता दिदी, बहिनी, भिन्न बसेका बाजे, बज्यै, नातिनी बुहारी, भतिजा ।

स्पष्टीकरण : एकै क्रममा एकभन्दा बढी नातेदारहरु तोकिएको भए सो क्रममा तोकिएको सबै नातेदारहरुले दामासाहीमा मृत कर्मचारीको निवृत्तभरण लिन पाउने छन् ।

(३) उपनियम (१) वा (२) बमोजिम फाराम प्राप्त भएपछि निजामती किताबखानाले आवश्यक जाँचबुझ गरी अवकाश प्राप्त गर्ने कर्मचारी वा मृतक कर्मचारीको निवृत्तभरण पाउने नातेदारलाई निवृत्तभरणको अधिकारपत्र दिनु पर्नेछ । निवृत्तभरणको लागि फाराम भरी पठाउने व्यक्तिले कुन ठेगानामा निवृत्तभरणको लागि अधिकारपत्र पठाई दिनु पर्ने हो सो कुरा खोली निजामती किताबखानामा लेखी पठाउनु पर्नेछ र सबै रीत पुगेकोमा सम्बन्धित व्यक्तिले पाउने गरी पैतीस दिनभित्र निवृत्तभरणको अधिकारपत्र सम्बन्धित व्यक्तिलाई पठाई दिनु पर्नेछ ।

९३. *पारिवारिक निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ५३ को उपदफा (४) बमोजिम मृतक कर्मचारीको नाबालक सन्ततीलाई निवृत्तभरण प्रदान गर्दा सोही दफाको उपदफा (३) बमोजिम मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पाए सरहको रकम त्यस्तो नाबालिग सन्तति अठार वर्ष नपुगे सम्म प्रदान गरिनेछ ।

(२) ऐनको दफा ५५ को उपदफा (५) बमोजिम मृतक कर्मचारीको नाबालिग सन्ततिलाई निवृत्तभरण प्रदान गर्दा सोही दफाको उपदफा (१) बमोजिम मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पाए सरहको रकम त्यस्तो नाबालिग सन्तति अठार वर्ष नपुगे सम्म प्रदान गरिनेछ ।

(३) यस नियम बमोजिम निवृत्तभरण पाउने सन्तति एक भन्दा बढी भएमा यस नियम बमोजिम पाउने रकमबाट त्यस्ता प्रत्येक सन्ततिलाई समान हिस्सामा उपलब्ध गराइनेछ ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम निवृत्तभरण उपलब्ध गराउँदा कुनै सन्ततिको उमेर अठार वर्ष पुगेको र कुनैको नपुगेको भएमा अठार वर्ष उमेर नपुगेका सन्ततिहरु बीच हिसाब गरी निवृत्तभरणको हिस्सा कायम गरिनेछ ।

९४. अनिवार्य अवकाशको लागि उमेर गणना सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ४५ को प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर गणना गर्दा ऐनको व्यवस्था अन्तर्गत वैयक्तिक विवरण, नागरिकताको प्रमाणपत्र र शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा जन्ममिति वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुनमितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिबाट अवकाश दिइनेछ ।

(२) वर्ष वा संवत्मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा देहाय बमोजिम कायम गरिनेछ:-

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मितिको आधारमा,

(ख) शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मितिको आधारमा,

(ग) सिटरोलको हकमा शुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा ।

(३) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पूरा जन्म मिति खुलेको रहेछ तथा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्म मितिहरुको बीचमा एक वर्ष सम्मको अन्तर देखिएमा पूरा खुलेको जन्ममितिलाई आधार मान्नु पर्नेछ ।

तर त्यसरी छुट्टा छुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एक वर्ष भन्दा बढी भएमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको आधारमा उपनियम (२) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

९५. बरबुभारथ नगरेमा उपदान वा निवृत्तभरण रोक्का गर्न सकिने : सेवा निवृत्त कर्मचारीले बुझाउनु पर्ने व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी नगदी, जिन्सी र कागजात नियमानुसार नबुझाएमा त्यसरी नबुझाएको अवधिसम्मको लागि निजले पाउने उपदान वा निवृत्तभरण रोक्का गर्न सकिनेछ । त्यस्तो सरकारी नगदी, जिन्सी र कागजात बुझ्नु पर्ने कर्मचारीले पनि तोकिएको समयमै बुझि लिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - १३

सजाय र पुनरावेदन

९६. सामान्य सजाय दिने अधिकारी : देहायका पदमा बहाल रहेका कर्मचारीहरूलाई ऐनको दफा ८१ को खण्ड (क) बमोजिमको सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारी देहाय बमोजिम हुनेछन् :-

दर्जा	नसिहत दिन पाउने अधिकारी	बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने वा दुई वर्ष सम्म बहुवा रोक्का गर्ने, दुईदेखि पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने वा दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न पाउने अधिकारी
(१) राजपत्र अनंकित *र श्रेणी विहीन कर्मचारी	शाखा प्रमुख	सम्बन्धित सह-सचिव
(२) राजपत्रांकित तृतीय र द्वितीय श्रेणीका कर्मचारी	सम्बन्धित सह-सचिव	सचिवालय सचिव
(३) समितिको सचिवको रूपमा कार्यरत राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारी	सचिव	महासचिव
(४) अन्य राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका कर्मचारी	सचिवालय सचिव	महासचिव

९७. निलम्बन र सफाइको मौका : (१) कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्नु परेमा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन पत्र र ऐनको दफा ८८ को उपदफा (१) बमोजिम सफाई पेश गर्न लेखिएको पत्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीसंग सफाई माग गर्नु भन्दा अगावै स्वयं वा अन्य अधिकृतद्वारा नियम ९८ बमोजिम विभागीय जाँचबुझ गराई निजको ठहर सहितको प्रतिवेदन लिन सक्नेछ ।

९८. जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले अपनाउने कार्यविधि : (१) ऐनको दफा ८८ को उपदफा (२) बमोजिमको जाँचबुझ गर्ने अधिकृतलाई देहायको कार्यविधि अपनाई विभागीय जाँचबुझको कारवाही चलाउने अधिकार हुनेछ :-

* पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

- (क) बयान गराउने, लिखित प्रमाणहरु दाखिल गराउने र साक्षीको नाममा समाव्हान जारी गर्ने आदि विषयमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न सक्ने ।
- (ख) अभियोग लागेको कर्मचारीको रोहवरमा सबुद प्रमाण बुझ्ने ।
- (ग) अभियोग लागेको कर्मचारीलाई साक्षीसंग जिरह गर्न र अभियोग विरुद्ध सबुद प्रमाण दाखिल गर्ने मौका दिने ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको जाँचबुझको काम सकिएपछि विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारी समक्ष जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ । निजले त्यस्तो प्रतिवेदनमा सजाय सम्बन्धी कारण सहितको आफ्नो ठहरको साथै जो भएको सबुद प्रमाण पनि दाखिल गर्नु पर्नेछ ।

९९. विभागीय जाँचबुझ गराउनु नपर्ने : देहायको अवस्थामा विभागीय सजाय गर्न जाँचबुझ गराई रहनु पर्ने छैन :-

- (क) ऐनको दफा ८१ को खण्ड (क) बमोजिमको सामान्य सजाय गर्नु परेमा ।
- (ख) भागी पत्ता नलागेको वा अरु कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा ।
- (ग) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट अपराधी प्रमाणित भएको आधारमा कर्मचारीलाई विभागीय सजाय दिनु परेमा ।
- (घ) भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्नु परेमा ।

१००. सफाई सन्तोषजनक नहुनाको कारण खुलाउनु पर्ने : विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कर्मचारीसंग ऐनको दफा ८१ बमोजिम स्पष्टीकरण माग गर्दा त्यस अघि ऐनको दफा ८८ बमोजिम पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा वा प्रस्तावित सजाय भन्दा बढी सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा त्यस्को कारण खुलाउनु पर्नेछ । त्यस्तो कर्मचारीको सम्बन्धमा ऐनको दफा ८८ को उपदफा (२) बमोजिम विभागीय जाँचबुझ गराइएको भए सोको नतिजा समेत उल्लेख गरी प्रस्तावित सजायको औचित्य पनि उक्त स्पष्टीकरणमा खुलाउनु पर्नेछ ।

१०१. लोक सेवा आयोगको परामर्श लिने कार्यविधि : कर्मचारीलाई विभागीय सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय दिने अधिकारीले ऐनको दफा ९० बमोजिम लोक सेवा आयोगको परामर्शको निमित्त लेखी पठाउँदा तत्सम्बन्धमा प्रस्तुत भएका सफाई, स्पष्टीकरण तथा सबुद प्रमाण समेतको मूल्यांकन गरी सो आधारमा गर्न खोजिएको विभागीय सजाय समेत उल्लेख गरी सम्बन्धित सबै सक्कल कागजात सहितको फायल संलग्न राखी पठाउनु पर्नेछ ।

१०२. सजायको आदेश र नक्कल सम्बन्धी कार्यविधि : (१) सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कर्मचारीलाई सफाई वा स्पष्टीकरण पेश गर्न पर्याप्त मौका प्रदान भए नभएको समेत विचार गरी निज कर्मचारीबाट पेश भएको स्पष्टीकरण तथा उपलब्ध सम्पूर्ण सबुद प्रमाणको मूल्यांकन गरी कारण स्पष्ट खुलाई निर्णय गर्नु पर्नेछ । यसरी सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजायको आदेशको सम्बन्धमा अनुसूची-१३ बमोजिम निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(२) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीलाई एउटा सजाय प्रस्तावित गरी सफाई, स्पष्टीकरण माग गरेपछि सो भन्दा बढी हुने गरी सजाय दिने निर्णय गर्नु हुँदैन । तर कुनै कारण परी बढी सजाय गर्नु पर्ने अवस्था परेमा नियम १०० र १०१ को कार्यविधि पुनः पूरा गरी निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम कुनै पनि कर्मचारीलाई ऐनको दफा ८१ को खण्ड (ख) बाहेक अन्य विभागीय सजाय दिने निर्णय गर्दा निर्णय मितिभन्दा पहिलेदेखि नै लागू हुने गरी निर्णय गर्नु हुँदैन ।

तर ऐनको दफा ८४ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) बमोजिमको कसूरमा सजाय गर्दा साठी दिन पूरा भएको भोलीपल्ट देखि र सोही दफाको उपदफा (२) को खण्ड (क) र (ख) बमोजिमको कसूरमा सजाय गर्दा अदालतबाट कसूर ठहर भएको मिति देखि लागू हुने गरी निर्णय गर्न सकिनेछ ।

(४) कुनै पनि कर्मचारीको सम्बन्धमा उपनियम (१) बमोजिम भएको विभागीय सजायको आदेशको छायाँप्रति सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सम्बन्धित कर्मचारीलाई बिना दस्तूर दिनु पर्नेछ ।

१०३. पुनरावेदनको कार्यविधि : कर्मचारीले ऐनको दफा ८१ को खण्ड (क) बमोजिम आफूलाई दिएको विभागीय सजाय विरुद्ध पुनरावेदन दिनु परेमा देहाय बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ :-

- (क) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफ्नै नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुनु पर्नेछ ।
- (ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईको निमित्त जो भएको सबुद प्रमाण संलग्न राख्नुका साथै जुन आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ ।
- (ग) पुनरावेदन दिंदा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन दर्ता गराउनु पर्नेछ ।
- (घ) सजायको आदेश पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र पुनरावेदन दिनु पर्नेछ ।

तर पुनरावेदनको म्याद नघाई पुनरावेदन गर्ने व्यक्तिले पर्याप्त कारण देखाई निवेदन दिएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले मुनासिब ठहराएमा दुई महिनासम्ममा परेको पुनरावेदनलाई दर्ता गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद - १४

मर्यादापालक सम्बन्धी व्यवस्था

१०४. मर्यादापालन समूह रहने : (१) ऐनको दफा ९३ को उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि अनुसूची -१ मा उल्लेख भए बमोजिमको व्यवस्थापिका-संसद सेवाको छुट्टै मर्यादापालन समूह रहने छ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको मर्यादापालन समूहमा रहने मर्यादापालकहरुको पद, तह वा श्रेणी अनुसूची-२ मा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको मर्यादापालन समूहमा रहने मर्यादापालकहरुको पदमा नियुक्तिको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता अनुसूची-४ मा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिमको मर्यादापालन समूहमा रहने स्थायी पद हेरफेर थप वा खारेज गर्नु परेमा महासचिवले सचिव र सचिवालय सचिवसंग परामर्श गरी त्यसको स्पष्ट कारण तथा औचित्य

समेत उल्लेख भएको विवरण तयार गरी अर्थ मन्त्रालयसंग सहमति लिई आवश्यक निर्णयका लागि समिति समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

तर त्यसरी संगठनात्मक संरचनामा हेरफेर गर्दा थप आर्थिक दायित्व नपर्ने भएमा अर्थ मन्त्रालयलाई जानकारी दिनु पर्याप्त हुनेछ ।

१०५. मर्यादापालकको नियुक्ति : (१) मर्यादापालन समूहको पदपूर्तिको निमित्त समिति समक्ष आवश्यक सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको एउटा सिफारिस समिति रहनेछ ।

- | | |
|---|--------------|
| (क) महासचिव | - अध्यक्ष |
| (ख) सचिव | -सदस्य |
| (ग) सचिवालय सचिव | -सदस्य |
| (घ) प्रधानसेनापतिले तोकेको नेपाली सेनाको कम्तीमा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको अधिकृत | -सदस्य |
| (ङ) प्रहरी महानिरीक्षकले तोकेको नेपाल प्रहरीको कम्तीमा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा सो सरहको अधिकृत | -सदस्य |
| (च) सचिवालयको कानून महाशाखा प्रमुख | -सदस्य |
| (छ) सचिवालयको प्रशासन महाशाखा प्रमुख | - सदस्य-सचिव |

(२) मर्यादापालन समूहको कुनै पद रिक्त भै पदपूर्ति गर्नु परेमा उपनियम (१) बमोजिमको सिफारिस समितिले पदपूर्तिका लागि आवश्यक विवरण सहित दरखास्त आह्वान गरी सम्बन्धित सबैको जानकारीको लागि सार्वजनिक रूपमा सूचना प्रकाशन गर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिमको सिफारिस समितिले दरखास्त दिने उम्मेदवारहरूको शारीरिक परीक्षण, लिखित परीक्षा र अन्तरवार्ता मध्ये कुनै वा सबै विधि अपनाई उपयुक्तताको छनौट गरी सम्बन्धित पदमा नियुक्तिका लागि समिति समक्ष सिफारिस गर्न सक्नेछ ।

(४) उप नियम (१) बमोजिमको सिफारिस समितिले उम्मेदवारको उपयुक्तताको छनौट गर्ने सम्बन्धमा सहयोग लिनका लागि आवश्यकता अनुसार विशेषज्ञहरू समेत रहेको उपसमिति गठन गर्न सक्नेछ ।

(५) उपनियम (३) बमोजिम सिफारिस गरिएको उम्मेदवारलाई समितिको निर्णयानुसार महासचिवले नियुक्ति पत्र दिनु पर्नेछ ।

(६) मर्यादापालक पदमा नियुक्त व्यक्तिले पद बहालि गर्नु भन्दा अगाडि महासचिव समक्ष अनुसूची- ५ बमोजिमको ढाँचामा शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।

(७) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मर्यादापालकको कुनै दरबन्दी रिक्त रही तत्काल पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्थामा वा व्यवस्थापिका-संसदको अधिवेशन वा यसका समितिहरूको बैठक सञ्चालन भएको अवस्थामा व्यवस्थापिका-संसद परिसरको सुरक्षा गर्न तथा व्यवस्थापिका-संसद र व्यवस्थापिका-संसदको समितिको बैठक सुचारु रूपले सञ्चालनको लागि मर्यादापालन सम्बन्धी कार्यमा सघाउ पुऱ्याउन कार्यरत मर्यादापालकको संख्या अपुग हुने अवस्था आइपरेमा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा शसस्त्र प्रहरी सेवामा कार्यरत सुरक्षाकर्मीहरूलाई सम्बन्धित निकायसंग समन्वय गरी काजमा भिकाई काममा लगाउन सकिनेछ ।

(८) मर्यादापालन समूहको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य कार्यविधि उप नियम (१) बमोजिमको सिफारिस समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१०६. मर्यादापालकको पदमा उम्मेदवार हुनको लागि योग्यता : मर्यादापालक पदमा नियुक्तिका लागि देहायको योग्यता पुगेका व्यक्ति मात्र उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी सेवाको सम्बन्धित तहको पदमा कम्तीमा १० वर्षको अनुभव हासिल गरेको सेवारत वा सेवा निवृत्त व्यक्ति,
- (ग) दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्ममा पचपन्न वर्ष ननाघेको,
- (घ) स्वीकृत चिकित्सकबाट शारिरीक र मानसिक रूपमा तन्दुरुस्त रहेको भनी प्रमाणित गरिएको,
- (ङ) कुनै पनि राजनैतिक दलको सदस्य नरहेको,
- (च) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बरखास्त नभएको,
- (छ) भ्रष्टाचार वा अन्य कुनै नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा कसूरदार नठहरिएको ।

१०७. मर्यादापालकको सेवाका शर्त : (१) मर्यादापालकको पदमा पहिलो पटक नियुक्ति गर्दा समितिले पाँच वर्षको अवधिको लागि नियुक्ति गर्नु पर्नेछ ।

(२) मर्यादापालक पदमा नियुक्त व्यक्ति ६० वर्ष पूरा भएमा वा निजको सेवा अवधि पूरा भएमा स्वतः पदमुक्त हुनेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम नियुक्त मर्यादापालकलाई निजको उमेर ६० वर्ष नपुगुन्जेलसम्म निजको कार्यकुशलता, शारिरीक अवस्था एवं

कार्य दक्षतालाई समेत विचार गरी महासचिवको सिफारिसमा समितिले बढीमा दुई पटक सम्म पाँच/पाँच वर्षको म्याद थप गर्न सक्नेछ ।

(४) मर्यादापालक पदमा कार्यरत कुनै व्यक्तिले आफ्नो पदावधि बाँकी छुट्टै सेवाबाट अवकाश लिन चाहेमा निजले महासचिव समक्ष लिखित राजीनामा दिन सक्नेछ ।

(५) मर्यादापालक पदमा कार्यरत कुनै व्यक्तिले नियम १०९ मा उल्लिखित आचरण बराबर उल्लंघन गरेको कारण निजलाई अवकाश दिनु पर्ने भनी महासचिवले सिफारिस गरेमा वा नियम ११० बमोजिमको सजाय भएको अवस्थामा समितिले अवकाश दिन सक्नेछ ।

(६) मर्यादापालकहरूको सबै समय सचिवालयको अधीनमा हुनेछ र निजहरूलाई जुनसुकै समयमा पनि काममा लगाउन सकिनेछ ।

१०८. मर्यादापालकले पाउने भत्ता, विदा तथा सुविधा : (१) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकले पाउने आवास भत्ता, शैक्षिक भत्ता र सुरक्षा भत्ता अनुसूची-१२ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(२) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकले अध्ययन विदा, असाधारण विदा र बेतलबी विदा बाहेक सचिवालयमा कार्यरत अन्य कर्मचारीको लागि परिच्छेद-८ मा तोकिए बमोजिमका सबै विदा र सुविधा पाउने छन् ।

(३) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकको प्रत्येक महिनाको तलबबाट दश प्रतिशतका दरले संचयकोष कटौत गरिएको रकममा शतप्रतिशत थप गरी संचयकोषमा जम्मा गरिनेछ ।

(४) मर्यादापालकले व्यवस्थापिका-संसदको मर्यादापालन समूह अन्तर्गत नियुक्ति हुनु पूर्व सरकारी सेवाको कुनै पदमा गरेको स्थायी सेवा अवधिलाई बीचमा टुटेको भए सो अवधि कटाई हालको मर्यादापालकको सेवा अवधिमा जोडाई नोकरीवर्ष कायम गर्न सक्नेछ ।

(५) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकले पाँचवर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि सेवारत रही अवकाश भएकोमा सचिवालयका अन्य कर्मचारीहरूले परिच्छेद- ११ र १२ बमोजिम पाउने उपचार खर्च र उपदान वापतको रकम सेवा अवधिको आधारमा दामासाहीले पाउनेछ ।

(६) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकलाई वार्षिक दुईजोर पोशाक उपलब्ध गराइनेछ ।

तर काजमा आई कार्यरत रहने मर्यादापालकहरुलाई वार्षिक एकजोर पोशाक उपलब्ध गराइनेछ।

(७) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकलाई समेत नियम ११३ बमोजिमको पुरस्कारमा समावेश गर्न सकिनेछ।

(८) सचिवालयको दरबन्दीमा कार्यरत मर्यादापालकले तत्काल आफ्नो कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कुनै उत्कृष्ट कार्यको कदर गर्न आवश्यक देखिएमा महासचिवले पुरस्कृत गर्नु पर्ने आधार र कारण खुलाई बढीमा दश हजारसम्मको रकम र प्रशंसापत्रद्वारा पुरस्कृत गर्न सक्नेछ।

१०९. मर्यादापालकले पालन गर्नु पर्ने आचरण : मर्यादापालकले देहाय बमोजिमको आचरणको पालना गर्नु पर्नेछ :

- (क) आफ्नो सेवा वा पद अनुकूलको आचरण पालन गर्नु पर्दछ।
- (ख) सचिवालयबाट निर्धारित समयमा नियमितरूपले कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ र विदाको स्वीकृति नलिई कार्यालयमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन।
- (ग) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालन गर्नु पर्नेछ।
- (घ) राजनीतिमा भाग लिनु हुँदैन।
- (ङ) व्यवस्थापिका-संसद र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट सार्वजनिक भाषण दिन वा वक्तव्य प्रकाशन गर्न हुँदैन।
तर प्रचलित कानून एवं व्यवस्थापिका-संसद र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन।
- (च) कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित सूचना अनधिकृत व्यक्ति वा प्रेस वा अन्य निकायलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन।
- (छ) कुनै कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न हुँदैन।
- (ज) कुनै पनि राजनीतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्न वा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन।
- (झ) कुनै पनि किसिमको प्रदर्शन, हडताल, थुनछेक तथा घेराउ जस्ता कार्यमा सरिक हुनु हुँदैन।

- (त्र) आफू वा आफ्नो परिवारलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन ।
- (ट) सचिवालयमा जिम्मेवारी वहन गर्दा सबै प्रति शिष्ट व्यवहार गर्नु पर्दछ ।

११०. मर्यादापालकलाई हुने सजाय सम्बन्धी व्यवस्था : (१) उचित र पर्याप्त कारण भएमा मर्यादापालकलाई देहाय बमोजिमको सजाय गर्न सकिनेछ :-

- (क) नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलबवृद्धि रोक्का गर्ने ।
- (ख) भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद र अन्य सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।
- (ग) भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद र अन्य सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।
- (२) कुनै मर्यादापालकको काम सन्तोषजनक नभएमा, पूर्व स्वीकृति नलिई सचिवालयमा अनुपस्थित रहेमा, अनुशासनहीन काम गरेमा, आचरण सम्बन्धी कुराहरु उल्लंघन गरेमा वा आफूभन्दा माथिल्लो दर्जाको अधिकृतको आदेशको अवज्ञा गरेमा वा आफूमातहतका व्यक्तिमाथि दुर्व्यवहार गरेमा त्यस्तो मर्यादापालकलाई महासचिवले नसिहत वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने सजाय गर्न सक्नेछ ।
- (३) कुनै मर्यादापालकको अयोग्यताको कारणले पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा, पटक पटक अनुशासनहीन काम गरेमा, आचरण सम्बन्धी कुराहरु बराबर उल्लंघन गरेमा वा कार्यालय समयमा मादक पदार्थ वा लागूपदार्थ सेवन गरेमा वा राजनीतिमा भाग लिएमा त्यस्तो मर्यादापालकलाई समितिले भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद र अन्य सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सक्नेछ ।
- (४) कुनै मर्यादापालकले राष्ट्रिय हित तथा व्यवस्थापिका-संसदको मर्यादा विरुद्ध कुनै काम कारवाही गरेको कुरा प्रमाणित भएमा वा भ्रष्टाचार वा नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा त्यस्तो मर्यादापालकलाई समितिले भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद र अन्य सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्न सक्नेछ ।
- (५) उपनियम (२), (३) र (४) बमोजिमको सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय गर्न अधिकार प्राप्त अधिकारीले प्रस्तावित सजाय किन नगर्ने भनी सम्बन्धित मर्यादापालकसंग स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्नेछ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम माग गरिएको स्पष्टीकरण चित्तबुझ्दो लागेमा सजाय गर्ने अधिकार प्राप्त अधिकारीले निजलाई सफाई दिन सक्नेछ ।

(७) यस नियम बमोजिम सजाय गर्ने सन्दर्भमा कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्न आवश्यक परेमा अधिकार प्राप्त अधिकारीले सचिवालयका कम्तीमा राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृतको अध्यक्षतामा जाँचबुझ समिति गठन गर्न सक्नेछ । यसरी समिति गठन गर्दा जाँचबुझ गर्नु पर्ने विषय र कार्यविधि समेत तोकि दिनु पर्नेछ ।

(८) उपनियम (७) बमोजिम गठित समितिले आवश्यक जाँचबुझ गरी आफूलाई तोकिएको अवधिभित्र सजाय गर्नु पर्ने आधार र कारण सहित सजायको सिफारिस अधिकारप्राप्त अधिकारी समक्ष गर्नु पर्नेछ ।

(९) यस नियम बमोजिम गरिएको सजायका सम्बन्धमा अधिकारप्राप्त अधिकारीको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१११. करार सम्बन्धी व्यवस्था : यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सचिवालयमा रिक्त रहेको कुनै मर्यादापालक पदमा नियम १०५ बमोजिम तत्काल पदपूर्ति गर्न नसकिएमा वा पदपूर्तिको प्रक्रिया चलिरहेको अवस्थामा मर्यादापालकको पद पूर्ति नभएसम्म बढीमा एक वर्षको लागि नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी वा व्यवस्थापिका-संसद सेवाको मर्यादापालन समूहको समान तहको पदबाट सेवा निवृत्त व्यक्तिलाई महासचिवले करारमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद - १५

विविध

११२. पुरस्कारको व्यवस्था : (१) एउटै श्रेणीको पदमा लगातार पाँच वर्षसम्म यस नियमावली बमोजिमको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराममा अत्युत्तम पाई बढुवामा स्थान पाउने नसकेका कर्मचारीलाई समितिले पुरस्कार स्वरूप पाँच तलब बृद्धिसम्म थप दिन सक्नेछ । यस्तो पुरस्कार प्रशासनात्मक सहित महासचिवबाट दिइनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम थप भएको तलब बृद्धि जोड्दा सम्बन्धित कर्मचारीको अन्तिम तलबमान नाघ्ने भएमा त्यसरी नाघेको तलब बृद्धिको रकम निजले पाउने मासिक तलबमा थप गरी दिइनेछ ।

११३. व्यवस्थापिका-संसद सेवा पुरस्कार : (१) प्रत्येक आर्थिक वर्षमा समितिले कर्मचारीलाई निजले गरेको उत्कृष्ट कार्यको लागि उपनियम (२)

बमोजिमको समितिको सिफारिसमा प्रमाणपत्र सहित देहाय बमोजिम पुरस्कार दिन सक्नेछः-

<u>पुरस्कारको नाम</u>	<u>रकम रु.</u>	<u>संख्या</u>
(क) सर्वोत्कृष्ट व्यवस्थापिका- संसद सेवा पुरस्कार	१,००,०००/-	एक जनालाई
(ख) उत्कृष्ट व्यवस्थापिका- संसद सेवा पुरस्कार	७५,०००/-	एक जनालाई
(ग) व्यवस्थापिका-संसद सेवा पुरस्कार	५०,०००/-	दुई जनालाई

(२) उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कार सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको समिति रहनेछः-

(क) महासचिव	- अध्यक्ष
(ख) सचिव	- सदस्य
(ग) सचिवालय सचिव	- सदस्य

(३) उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कार प्रदान गर्नका लागि उपनियम (२) बमोजिमको समितिले देहायको आधारमा कर्मचारीको छनौट गरी सिफारिस गर्नेछः-

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन,
(ख) जेष्ठता,
(ग) अनुशासन, लगनशीलता, कर्तव्यनिष्ठता र व्यवसायिक दक्षता ।

(४) उपनियम (२) बमोजिमका कुनै पदाधिकारीको पद रिक्त रहेको अवस्थामा बाँकी पदाधिकारीले पुरस्कारको सिफारिस गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(५) उपनियम (१) बमोजिमको पुरस्कारको साथमा दिइने प्रमाणपत्रको नमूना अनुसूची-१४ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

११४. कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष : (१) समितिले सचिवालयको कार्य सम्पादन सुधार गरी सेवामा प्रभावकारिता ल्याउन ऐनको दफा ४४ बमोजिम एक कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको कोषमा सचिवालयले साधारण तर्फको उपभोग र कार्यालय सञ्चालन खर्चमा अघिल्लो आर्थिक वर्षको भन्दा कम खर्च गरी वचत गरेको रकमको आधारमा नेपाल सरकारले प्रोत्साहन स्वरूप थप गरी दिएको रकम समेत जम्मा गर्न सक्नेछन् ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम जम्मा भएको रकमबाट सचिवालयले कर्मचारीको मूल्याङ्कन गर्ने मापदण्ड निर्धारण गरी कर्मचारीको कार्य सम्पादन स्तरको मूल्याङ्कनको आधारमा कर्मचारीलाई प्रोत्साहन स्वरूप पुरस्कार रकम दिन सक्नेछ ।

(४) कार्य सम्पादन कोषको व्यवस्थापन, सञ्चालन गर्न र मापदण्ड निर्धारण गर्न समितिले छुट्टै निर्देशिका बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

११५. सम्पत्ति विवरण पेश गर्नु पर्ने : (१) प्रत्येक कर्मचारीले आर्थिक वर्ष समाप्त भएको साठी दिन भित्र अनुसूची-१५ बमोजिमको सम्पत्ति विवरण सचिवालय मार्फत निजामती किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीले पदमा बहाली गरेको मितिले एक महिनाभित्र अनुसूची-१५ बमोजिमको ढाँचामा सम्पत्ति विवरण तयार गरी सचिवालय मार्फत निजामती किताबखानामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

११६. बहु विवाह, बाल विवाह, अनमेल विवाहमा प्रतिबन्ध : कुनैपनि कर्मचारीले मुलुकी ऐन विहाबरीको महलको विपरीत हुने गरी बहु विवाह, बाल विवाह र अनमेल विवाह गर्नु गराउनु हुँदैन ।

११७. हानि नोक्सानी पुऱ्याउनु नहुने : यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनैपनि कर्मचारीले असावधानीसाथ वा अनुशासनमा नरही वा जानाजान त्रुटीपूर्ण ढंगबाट व्यवस्थापिका-संसद, नेपाल सरकार, सचिवालय वा अन्य सरकारी कार्यालयलाई कुनै प्रकारको हानि नोक्सानी पुऱ्याउनु हुँदैन ।

११८. कर्मचारीको परिचय पत्र सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कार्यालयमा कार्यरत रहेको समयमा प्रत्येक कर्मचारीले परिचयपत्र लगाउनु पर्नेछ ।

(२) कर्मचारीको परिचयपत्रको ढाँचा र पालना गर्नुपर्ने शर्तहरू अनुसूची- १६ बमोजिम हुनेछ ।

११९. कर्मचारी युनियन सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ७३ को उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको वा सोही दफाको उपदफा (२) बमोजिम सचिवालयबाट मान्यता पाएको कर्मचारी युनियनले कार्यसमितिका पदाधिकारीहरूको बाँकी अवधिसम्म ऐन र यस नियम बमोजिमको कर्मचारी युनियनको हैसियतमा कार्यरत रहनेछ ।

(२) यो नियम प्रारम्भ भएपछि कर्मचारी युनियनका पदाधिकारीहरूको अवधि समाप्त हुनु भन्दा एक महिना अगावै कर्मचारी युनियनले युनियनको विधान समेत संलग्न गरी सोको जानकारी सचिवालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(३) कर्मचारी युनियनको विधानमा देहायका विवरणहरु समावेश गरिएको हुनु पर्नेछ :

- (क) युनियनको नाम र ठेगाना,
- (ख) युनियन स्थापना गर्नुको उद्देश्य,
- (ग) कार्य समितिको गठन विधि र कार्य अवधि (बढीमा तीन वर्ष हुने),
- (घ) साधारण सदस्यता र निर्वाचनद्वारा कार्यसमितिको गठन हुने व्यवस्था,
- (ङ) युनियनको कोष र त्यसको लेखापरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था,
- (च) युनियनको हिसाव किताबको जाँचबुझ तथा निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था,
- (छ) पदाधिकारीहरुको विरुद्धमा अविश्वासको प्रस्ताव ल्याउन सक्ने व्यवस्था,
- (ज) युनियनको साधारण सभा र कार्य समितिको काम, कर्तव्य, अधिकार र बैठक सम्बन्धी व्यवस्था,
- (झ) युनियनको विधान संशोधन प्रक्रिया,
- (ञ) युनियन विघटन सम्बन्धी व्यवस्था र यसरी विघटन भएमा त्यसको सम्पत्ति र दायित्व सम्बन्धी व्यवस्था ।

(४) ऐन र यस नियमावली बमोजिमको कर्मचारी युनियनको स्वरूप देहाय बमोजिम हुनेछ :

(क) अध्यक्ष	-१
(ख) उपाध्यक्ष	-१
(ग) सचिव	-१
(घ) सहसचिव	-१
(ङ) कोषाध्यक्ष	-१
(च) सदस्यहरु	-६

(५) उपनियम (२) बमोजिमको जानकारी प्राप्त भएपछि कर्मचारी युनियनको भावी कार्यसमितिको निर्वाचनको प्रयोजनको लागि सचिवालयले एकजना अधिकृतलाई निर्वाचन अधिकृतको रूपमा तोक्नेछ । यसरी तोकिएको निर्वाचन अधिकृतले कर्मचारी युनियनसंग समन्वय गरी एक महिनाभित्र निर्वाचन सम्पन्न गराइ सक्नु पर्नेछ । निर्वाचनका सम्बन्धमा अपनाइने प्रक्रिया निर्वाचन अधिकृतले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम निर्वाचन सम्पन्न भएपछि सात दिन भित्र कर्मचारी युनियनका अध्यक्षले कार्यसमितिका निर्वाचित

पदाधिकारीहरूको हस्ताक्षर सहितको जानकारी सचिवालयलाई दिनु पर्नेछ । यसरी जानकारी दिएकोमा उक्त कार्यसमितिको अवधिभर स्वतः कर्मचारी युनियनको मान्यता प्राप्त भएको मानिनेछ ।

(७) ऐन र यस नियमावली बमोजिमको कर्मचारी युनियनले आफ्नो पेशागत मागहरू सचिवालयमा प्रस्तुत गरी ऐन तथा यस नियमावलीको परिधि भित्र रही आपसी सम्बाद र सहमति कायम गर्न सक्नेछ ।

१२०. पहिलेको सेवा अवधिको गणना : (१) कर्मचारीको पहिलेको सेवा अवधिको गणना गर्दा देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ :-

(क) बहुवाको लागि जेष्ठता गणनाको प्रयोजनको निमित्त पहिले सरकारी सेवा वा पदमा स्थायी नियुक्ति भई गरेको सेवा अवधि (बीचमा टुटेको भए टुटेको अवधि कटाई) बापत शत प्रतिशत र पहिले विकास तर्फको पदमा सेवा गरी सो सेवालार्ई अविच्छिन्न राखी तथा पहिले साधारणतर्फको पदमा एक वर्षभन्दा बढी अस्थायी सेवा गरी सो सेवालार्ई अविच्छिन्न राखी व्यवस्थापिका-संसद सेवातर्फ स्थायी नियुक्ति पाएका कर्मचारीको साविकको विकास वा अस्थायी सेवा अवधिको गणना देहाय बमोजिम गरिनेछ :-

- | | |
|---|-----------------|
| (१) राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीमा गरेको सेवा अवधि बापत | तेतीस प्रतिशत |
| (२) राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणीमा गरेको सेवा अवधि बापत | पचास प्रतिशत |
| (३) राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीमा गरेको सेवा अवधि बापत | छैसटठी प्रतिशत |
| (४) राजपत्र अनंकित श्रेणी र परिचर पदमा गरेको सेवा अवधि बापत | पचहत्तर प्रतिशत |

(ख) निवृत्तभरणको प्रयोजनको निमित्त पहिले सरकारी सेवा वा पदमा स्थायी नियुक्ति भई गरेको सेवा अवधि (बीचमा टुटेको भए टुटेको अवधि कटाई) र साधारणतर्फको पदमा एक वर्ष वा सो भन्दा बढी अवधि अस्थायी रूपमा गरेको सेवा शत प्रतिशत गणना गरिनेछ ।

(ग) खण्ड (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उमेरको हदले अनिवार्य अवकाश भएको कर्मचारीको स्थायी सेवा

अवधिले मात्र निवृत्तभरण प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पुरा नभएमा स्थायी सेवा भन्दा अगाडि निरन्तर रुपमा विकास तर्फ सेवा गरेको र सो सेवा बहुवाको लागि जेष्ठता गणनाको प्रयोजनको निमित्त हालको स्थायी सेवामा जोडिएको भएमा सो मध्ये निवृत्तभरण प्राप्त गर्नको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि मात्र थप गरी निवृत्तभरण प्रदान गर्न सकिने छ ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि पहिले गरेको सरकारी सेवा बापत उपदान पाइसकेको व्यक्ति पुनः व्यवस्थापिका-संसद सेवाको पदमा नियुक्त भएमा निजले पहिले पाएको उपदानको रकम फिर्ता गरेमा मात्र निजको पहिलेको सेवा अवधि यस नियम बमोजिम गणना गरिनेछ ।

(३) यो नियमावली प्रारम्भ भएपछि नियुक्ति पाएका कर्मचारीले नियुक्ति पाएको मितिले एक वर्ष भित्र यस नियम बमोजिम सेवा अवधि जोडाई सकेको हुनु पर्नेछ । उक्त अवधि भित्र सेवा अवधि नजोडाएमा त्यस्तो सेवा अवधि पछि जोडिने छैन ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम पहिले गरेको सेवा अवधि हालको सेवामा जोडाउने कर्मचारीले सेवा जोडाउनु पहिले लिएको अध्ययन विदा, असाधारण विदा, उपचार खर्च र विमा अभिलेखको विवरण निजामती कितावखानामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस नियमको प्रयोजनको लागि “सरकारी सेवा” भन्नाले निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवा सम्भन्नु पर्छ ।

१२१. बुभुभारथ गर्नु पर्ने : ऐनको दफा १७ बमोजिम कर्मचारीले आफूले बुभुभारथ गर्नु पर्ने नगदी, जिन्सी वा कागजपत्र जे जति आफ्नो जिम्मामा छ सो सबै एक्काइस दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुभुभारथ दिनु पर्नेछ र बुभुभारथ गर्नु कर्मचारीले पनि सोही म्यादभित्र बुभुभारथ गर्नु पर्नेछ ।

१२२. कर्मचारीको नैतिक दायित्व : कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य पालना गर्दा देहायका नैतिक दायित्वलाई ध्यान दिनु पर्नेछ :-

- (क) सेवाग्राहीहरु प्रति समान किसिमको व्यवहार गर्ने,
- (ख) राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हितलाई प्राथमिकता दिने,
- (ग) वस्तु तथा सेवाको वितरणको मापदण्ड र कार्यविधिको पारदर्शिता कायम राख्ने,
- (घ) सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने,
- (ङ) साधन र स्रोतको मितव्ययितापूर्वक परिचालन गर्ने,

- (च) कार्यसम्पादन प्रकृत्यालाई सरलीकरण गर्ने,
- (छ) न्यूनतम समयमा कार्य जिम्मेवारी सम्पादन गर्न प्रयत्नरत रहने,
- (ज) आधारभूत मानवीय मूल्य र मान्यता प्रति सम्मान गर्ने,
- (झ) सबै समुदाय र क्षेत्र प्रति समान दृष्टिकोण राखी समान व्यवहार र सम्मान गर्ने ।

१२३. नतिजामूलक कार्यतालिका बनाउनु पर्ने : महासचिवले प्रत्येक महाशाखाको लागि तोकिएको काम, कर्तव्य तथा जिम्मेवारीका आधारमा सम्बन्धित महाशाखाको वार्षिक कार्यतालिका बनाई राख्नु पर्नेछ ।

१२४. कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम ऐनको दफा ३२ को उपदफा (८) को अवस्थामा बाहेक अख्तियारवालाले तोके बमोजिम गोप्य गरी राखिनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामको एक प्रति बढुवा समितिको सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

१२५. सम्बद्धता निर्धारण समिति: (१) बढुवा प्रयोजनको लागि कर्मचारीले हासिल गरेको शैक्षिक उपाधि सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित छ, छैन भन्ने द्विविधा भएमा सो सम्बन्धमा देहाय बमोजिमको समितिले निर्णय गर्नेछ :-

- (क) सचिवालय सचिव – अध्यक्ष
- (ख) लोक सेवा आयोगको सचिव वा निजले तोकेको आयोगको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत – सदस्य
- (ग) कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत – सदस्य
- (घ) सम्बद्धता निर्धारण गर्नु पर्ने विषयमा कुनै एक विश्व विद्यालयको सम्बन्धित विषयको प्राध्यापक वा विशेषज्ञ एक जना – सदस्य
- (ङ) महासचिवले तोकेको अधिकृत – सदस्य-सचिव

(२) बढुवा प्रयोजनको लागि कर्मचारीले हासिल गरेको तालीमको विषय, श्रेणी र स्तर सम्बन्धमा द्विविधा भएमा सो विषयमा समकक्षता निर्धारण गर्न देहाय बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समिति रहनेछ :-

- (क) सचिवालय सचिव – अध्यक्ष

- (ख) कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत -सदस्य
- (ग) लोक सेवा आयोगको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीको अधिकृत -सदस्य
- (घ) समकक्षता निर्धारण गर्नु पर्ने तालीमको विषयसँग सम्बन्धित प्रशिक्षण प्रतिष्ठान वा तालिम केन्द्रको प्रमुख वा निजले तोकेको प्रतिनिधि एकजना -सदस्य
- (ङ) सचिवालयको जनशक्ति विकास महाशाखा प्रमुख
- (च) महासचिवले तोकेको अधिकृत -सदस्य-सचिव

(३) बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवारले दरखास्तसँग पेश गरेको शैक्षिक योग्यता र तालीमको सम्बन्धमा बढुवा समितिको बैठक बस्नु भन्दा अगाडि उपनियम (१) र (२) बमोजिमका समितिले सम्बद्धता वा समकक्षता निर्धारण गरेमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता र तालीमको अङ्क समेत बढुवाको लागि गणना गरिनेछ । समितिको सचिवालय व्यवस्थापिका-संसद सचिवालयमा रहनेछ ।

(४) यस नियम बमोजिमका समितिद्वारा सम्बद्धता वा समकक्षता निर्धारण गरिएका शैक्षिक योग्यताका विषयहरू सचिवालयले नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गर्नेछ ।

१२६. चाडपर्व खर्च सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ४० को उपदफा (६) बमोजिम कर्मचारीले पाउने एक महिनाको तलव बराबरको चाडपर्व खर्च प्रत्येक वर्ष निजले चाडपर्व खर्च लिन चाहेको मुख्य चाडपर्वको पन्ध्र दिन अगावै पाउने छ । यसरी चाडपर्व खर्च दिँदा उक्त चाडपर्व भन्दा अधिल्लो महिना भुक्तान भई नसकेको भए तापनि अधिल्लो महिनाको तलव समेत खर्च लेखी भुक्तानी दिइने छ ।

(२) नियम ४२ को उपनियम (१०) को अवस्था बाहेक असाधारण विदा तथा वेतलवी विदा लिएको कर्मचारीले सो विदा लिएको अवधिमा चाडपर्व खर्च पाउने छैन ।

(३) यो नियम प्रारम्भ हुँदाका वखत सेवामा बहाल रहेका कर्मचारीले यो नियम प्रारम्भ भएको मितिले तथा यो नियम प्रारम्भ भए पछि नियुक्त हुने कर्मचारीले हाजिर भएको मितिले तीन महिना भित्र आफूले चाडपर्व खर्च लिन मुख्य चाडपर्व र सो चाडपर्व पर्ने सम्भावित

महिनाको सम्बन्धमा सम्बन्धित कार्यालयमा लिखित रुपमा जानकारी दिनु पर्नेछ ।

१२७. अवकाश पत्र दिने : कर्मचारीलाई अवकाश पत्र दिने अधिकार राजपत्रांकितको हकमा महासचिवलाई र राजपत्र अनंकितको हकमा सचिवालय सचिवलाई हुनेछ ।

१२८. राजीनामा सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कर्मचारीले स्वेच्छाले आफ्नो पदबाट राजीनामा दिन चाहेमा सचिवालयमा लिखित रुपमा राजीनामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सचिवालयमा पेश हुन आएको राजीनामामा सम्बन्धित कर्मचारीलाई सनाखत गराइनेछ ।

तर स्वदेश बाहिर रहेको कर्मचारीले राजीनामा सनाखत गर्दा निज रहेको राष्ट्रमा अवस्थित नेपाली राजदूतावास समक्ष र नेपाली राजदूतावास नभएको मुलुकमा भए सम्बन्धित मुलुकको नोटरी पब्लिक समक्ष सनाखत गरी पठाउन सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको राजीनामा देहाय बमोजिमका निकाय वा पदाधिकारीले स्वीकृत गर्न सक्नेछन् :-

(क) राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी र सो भन्दा माथिको पदका कर्मचारीको हकमा समितिले,

(ख) राजपत्रांकित द्वितीय र तृतीय श्रेणीको पदका कर्मचारीको हकमा महासचिवले ,

(ग) राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहिन पदका कर्मचारीको हकमा सचिवालय सचिवले ।

१२९. अधिकार पत्र सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कर्मचारी सेवाबाट अवकाश हुँदा ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम पाउने उपदान, निवृत्तभरण, पारिवारिक निवृत्तभरण र अन्य सुविधा र वृत्तिको रकम प्राप्त गर्ने अधिकार पत्र सचिवालयको सिफारिसमा निजामती किताबखानाले दिनेछ ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती किताबखानाबाट एक पटक जारी भई सकेको अधिकारपत्रको पाना सिद्धिई वा अधिकारपत्र हराई प्रतिलिपि दिनु परेमा वा निवृत्तभरणपत्र वा पारिवारिक निवृत्तभरणपत्र वाहक व्यक्तिको मृत्यु भई पारिवारिक निवृत्तभरण पाउने व्यक्तिको नाम परिवर्तन गर्नु परेमा निवृत्तभरण भुक्तानि लिई रहेको बैंक रहेको जिल्लाको कोष तथा लेखा

नियन्त्रक कार्यालयबाट नियमानुसार नयाँ अधिकारपत्र दिइनेछ । यसरी नयाँ अधिकार पत्र दिएको जानकारी कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले निजामती किताबखाना र कौषी तोषाखानालाई दिनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले अधिकार पत्र दिँदा देहायका कागजातको आधारमा दिनु पर्नेछ ।

(क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपी,

(ख) निवृत्तभरणपत्र बाहक व्यक्तिको मृत्यु भई पारिवारिक निवृत्तभरण पाउने व्यक्तिको नाम परिवर्तन गर्नु पर्ने अवस्थामा पहिलेको अधिकारपत्र, मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्र तथा नाता प्रमाणित समेत ।

(४) कुनै कर्मचारीले आफू अवकाश हुने अवधि भन्दा वढी सेवामा रही तलब भत्ता भुक्तान लिएको भएमा त्यस्ता कर्मचारीले भुक्तानी लिएको तलब भत्ता निजले पाउने निवृत्तभरणबाट असूल गरेर मात्र निवृत्तभरण अधिकारपत्र बनाउनु पर्नेछ ।

१३०. सेवाबाट बर्खास्त हुनेहरुको अभिलेख राख्ने : (१) भविष्यमा व्यवस्थापिका-संसद वा अन्य सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएका कर्मचारीको सम्बन्धमा बर्खास्तको आदेश दिने अधिकारीले त्यस्ता कर्मचारीको तीन पुस्ते खुलेको हुलिया समेतको सूचना लोक सेवा आयोग, प्रहरी प्रधान कार्यालय र निजामती किताबखानालाई दिनु पर्नेछ । त्यस्तो सूचना प्रहरी प्रधान कार्यालयले प्रत्येक जिल्ला प्रहरी कार्यालयलाई पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सेवाबाट बर्खास्त गरिएको व्यक्ति पुनः नियुक्त भएको पाईएमा तुरुन्त बरखास्त गरी निजले त्यसरी पुनः नियुक्ति भई पाएको तलब भत्ता समेत निजबाट असूल उपर गरिनेछ ।

१३१. बिमाको व्यवस्था : *(१) व्यवस्थापिका-संसद सेवामा नियुक्त भई सचिवालयमा कार्यरत न्यूनतम पाँच वर्ष सेवा अवधि बाँकी रहेका स्थायी कर्मचारीहरुको सेवा अवधिभर एक पटकमा नबढाई बिमा गरिनेछ । त्यस्तो बिमा कर्मचारीको उमेर ६० वर्षको अवधिसम्म मात्र गरिनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारी सेवामा छुट्टै मृत्यु भएमा वा निवृत्तभरण प्राप्त हुने अवस्थाको कुनै कर्मचारीले राजिनामा दिई अवकाश प्राप्त गरेमा वा ऐनको

* पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

दफा ४५ वा दफा ४८ बमोजिम अवकाश प्राप्त गर्ने राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई तीन लाख रुपैयाँ र राजपत्र अर्न्तकित तथा श्रेणीविहीन कर्मचारीलाई दुई लाख पचास हजार रुपैयाँ विमावापत पाउने गरी विमा गरिने छ ।

* (३) कर्मचारीको विमा बापत लाग्ने वार्षिक प्रिमियमको सम्पूर्ण रकम सचिवालयले तिर्नेछ ।

(४) विमा परिपक्व नभएको अवस्थामा कुनै कर्मचारी कुनै पनि कारणले सेवाबाट अलग भएमा समर्पण मूल्यको सम्पूर्ण रकम सम्बन्धित कर्मचारीले एकमुष्ट प्राप्त गर्नेछ ।

तर त्यसरी सेवाबाट अलग हुने व्यक्तिले चाहेमा प्रिमियम बापतको सम्पूर्ण रकम आफैले व्यहोर्ने गरी विमालाई निरन्तरता दिन सक्नेछ ।

१३२. पिरमर्का गुनासो र सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा १०५ को उपदफा (१) बमोजिम कर्मचारीले आफूलाई परेको पिरमर्का तथा गुनासोको सम्बन्धमा विभागीय प्रमुखलाई जानकारी गराउँदा पनि कुनै सुनुवाई नभई समिति समक्ष राख्नु पर्ने अवस्था भएमा विभागीय प्रमुखलाई जानकारी गराएको मितिले एक महिना पछि समिति समक्ष सो सम्बन्धमा लिखित निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन दिँदा आफूलाई परेको पिरमर्का तथा गुनासोको स्पष्ट व्यहोरा, विभागीय प्रमुखबाट अपेक्षित उपचार र सो सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम प्राप्त हुन आएको पिरमर्का र गुनासोको सम्बन्धमा समितिले आवश्यक छानवीन गरी निवेदन प्राप्त भएको मितिले एक महिनाभित्र सो सम्बन्धी विषयको टुंगो लगाई सोको जानकारी सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम पिरमर्का र गुनासोको टुंगो लगाउने सन्दर्भमा समितिले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ र सो को कार्यान्वयन सम्बन्धित पदाधिकारीले गर्नु गराउनु पर्नेछ ।

१३३. इलाका छोड्ने सम्बन्धी व्यवस्था : व्यवस्थापिका-संसदको वा सरकारी काममा खटिएका वा विदामा रहेको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीले विदा दिने अधिकारीको इजाजत बेगर काठमाडौं उपत्यका छोडि अन्यत्र जानु हुदैन ।

तर अपर्भट परि जानु पर्ने भएमा कर्मचारीले जानु पर्ने कारण समेत खोली विदा दिने अधिकारीलाई जानकारी दिई जान हुन्छ ।

* पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

१३४. पदपूर्तिको बन्देज : व्यवस्थापिका-संसद सेवाका रिक्त पदहरुमा ऐन र यस नियमावलीमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन ।
१३५. कर्मचारीलाई सूचना दिने कार्यविधि : (१) यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐन र यस नियमावली बमोजिम कर्मचारीलाई दिनु पर्ने सूचना निजको पदस्थापन भएको महाशाखा, समिति वा शाखा वा निजले पेश गरेको स्थायी ठेगाना र अध्ययन विदामा रहेको कर्मचारीको हकमा निज अध्ययनरत रहेको विश्वविद्यालयको ठेगानामा रजिष्ट्री गरी हुलाक मार्फत वा टेलिक्स वा टेलिफ्याक्स वा अभिलेख हुन सक्ने अन्य इलेक्ट्रोनिक माध्यमबाट दिन सकिनेछ । यसरी सूचना दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले सूचना प्राप्त गरेको मानिनेछ ।
(२) कर्मचारीले शुरुमा पेश गरेको ठेगाना परिवर्तन भएमा परिवर्तन भएको मितिले १५ दिन भित्र सचिवालयलाई सो को जानकारी दिनु पर्नेछ ।
१३६. अधिकार प्रत्यायोजन : (१) समितिले ऐन र यस नियमावली बमोजिम आफूलाई प्राप्त केही अधिकार महासचिव, सचिव वा अन्य कुनै अधिकृत कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।
(२) यस नियमावली बमोजिम कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मातहतका कर्मचारीहरुलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्ने छ ।
१३७. अनुसूचीमा हेरफेर र थपघट गर्न सक्ने : नियमावलीमा उल्लेखित अनुसूचीहरुका प्रावधानहरु बहालवाला कर्मचारीलाई मर्का नपर्ने गरी आवश्यकता अनुसार समितिले आवश्यक हेरफेर वा थपघट गर्न सक्नेछ ।
१३८. खारेजी र बचाउ : (१) देहायका नियमावलीहरु खारेज गरिएका छन् :-
(क) संसद सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली, २०५९
(ख) मर्यादापालक सम्बन्धी नियमावली, २०५९ ।
(२) उपनियम (१) मा उल्लिखित नियमावली बमोजिम भए गरेका काम कारबाहीहरु यसै नियमावली बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

