



बेनीघाट रोराङ्ग गाउँपालिका

स्थानीय राजपत्र

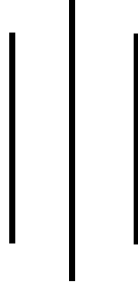
खण्ड - ५

संख्या - १

मिति: १३ असार २०७८

भाग - १

**बेनीघाट रोराङ्ग गाउँपालिका
कर्मचारी सेवा (ब्यवस्थापन) ऐन, २०७८**



**बेनीघाट रोराङ्ग गाउँपालिका
विशालटार, धादिङ्ग
बागमती प्रदेश**



बेनीघाट रोराड गाउँपालिका

स्थानीय राजपत्र

खण्ड - ५

संख्या - १

मिति: १३ असार २०७८

गाउँसभाबाट स्वीकृत मिति: २०७८/०३/१०

बेनीघाट रोराड गाउँपालिका कर्मचारी सेवा (व्यवस्थापन) ऐन, २०७८

प्रस्तावना : बेनीघाट रोराड गाउँपालिकाबाट प्रवाह हुने सेवालार्ई सक्षम, सुदृढ, सेवामुलक, प्रतिस्पर्धी र जनउत्तरदायी बनाउन कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवाको शर्त एवं सुविधा सम्बन्धि व्यवस्था गर्न वान्छनीय भएकोले नेपालको संविधान २०७२ को अनुसूचि ८ मा उल्लेख भए वमोजिमको स्थानीय तहको एकल अधिकार सूचि, संविधानको धारा २२६ को उपधारा २, स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी बेनीघाट रोराड गाउँपालिकाको गाउँसभाले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद - १

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यो ऐनको नाम “बेनीघाट रोराड गाउँपालिका कर्मचारी सेवा (व्यवस्थापन) ऐन २०७७” रहेको छ ।
(२) यो ऐन गाउँ सभाले स्वीकृत गरेको मितिदेखि लागु हुनेछ ।

२.

परिभाषा : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,

(क) “ऐन” भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४लाई सम्झनु पर्दछ ।

(ख) “गाउँपालिका” भन्नाले वेनीघाट रोराड गाउँपालिकालाई सम्झनु पर्दछ ।

(ग) “कार्यालय” भन्नाले गाउँपालिका रहेको कार्यालयलाई सम्झनुपर्दछ ।

(घ) “प्रमुख”भन्नाले वेनीघाट रोराड गाउँपालिको अध्यक्षलाई सम्झनु पर्दछ।

(ङ) “कर्मचारी” भन्नालेवेनीघाट रोराड गाउँपालिकाको स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत स्थायी, अस्थायी तथा करारमा कार्यरत कर्मचारी तथा नेपालको संविधानको धारा ३०२ को उपधारा २ वमोजिम वेनीघाट रोराड गाउँपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारीलाईसम्झनु पर्दछ ।

(च) “स्थायी पद ” भन्नालेस्थानीय सरकार संचालनऐनको दफा ८३ द्वारा स्वीकृत दरवन्दीका पदलाई सम्झनु पर्दछ ।

(छ) “परिवार” भन्नाले प्रचलित ऐनले तोकिए वमोजिमका परिवारका सदस्यलाई समेत जनाउँछ ।

(ज) “भत्ता” भन्नाले गाउँपालिकाले समय समयमा तोकिए वमोजिमको भत्तासम्झनु पर्दछ ।

(झ) “प्रहरी” भन्नाले वेनीघाट रोराड गाउँपालिकाद्वारा नियुक्त नगर प्रहरीलाई सम्झनुपर्दछ ।

(ञ) “आर्थिक वर्ष ” भन्नाले श्रावण १ गते देखि शुरु भई आषाढ मसान्तमा समाप्तहुने अवधिलाई सम्झनु पर्दछ ।

(ट) “कार्यपालिका” भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ वमोजिम गठन हुनेगाउँपालिकाको गाउँकार्यपालिकालाई सम्झनु पर्दछ ।

(ठ) “गाउँ सभा” भन्नाले वेनीघाट रोराङ गाउँपालिकाको गाउँ सभालाई संभन्नु पर्दछ ।

(ड) “मन्त्रालय” भन्नाले नेपाल सरकारर प्रदेश सरकारका समेत सम्बन्धित मन्त्रालयलाई संभन्नुपर्दछ ।

(ढ) “प्रमुख प्रशासकीयअधिकृत” भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ को दफा ८४ वमोजिम नियुक्त गाउँपालिकाको प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलाई संभन्नु पर्दछ ।

(ण) “तोकिएको” वा “तोकिए वमोजिम” भन्नाले गाउँपालिकाको कार्यपालिकाले यस ऐन वमोजिम बनाएको नियमावलि, कार्यविधि, निर्देशिका एवं समय समयमा कार्यपालिकालेनिर्णय गरी तोकिएको वा तोकिए वमोजिम संभन्नु पर्छ ।

(त) “गाउँपालिकाले” भन्नाले गाउँपालिकाको गाउँकार्यपालिकालाई संभन्नु पर्छ ।

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

(२) उपदफा(१) वमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्बन्धमा गाउँ कार्यपालिकाले गरेको व्याख्याअन्तिम हुनेछ ।

परिच्छेद - २

तह, स्तर र समूह विभाजन

४. गाउँपालिकामा रहने कर्मचारीको तह, स्तर र समूह : (१) गाउँपालिकामा रहने तह स्तर र समूहहरूको निर्धारण ऐनको दफा ८३ वमोजिम गरिने संगठन व्यवस्थापनसर्वेक्षण आधारमा गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) वमोजिमको संरचनाहरू गाउँ सभाले पारित गरेपछि लागू हुनेछ ।

(३) गाउँपालिकाले प्रत्येक पदको कार्य विवरण तोक्नेछ र त्यस्तो कार्य विवरणमासम्बन्धित पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिएकोहुनेछ ।

(३) यो ऐन लागु भएपछि यथासिद्ध प्रत्येक कर्मचारीलाई कार्य विवरणउपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

५. **गाउँपालिका सेवाको गठन** :गाउँपालिकाभित्र रहने सेवा र समुह निर्धारण ऐनको दफा ८३ वमोजिम गरिने संगठन ब्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा तोकिए वमोजिम हुनेछ ।

६. **स्थायी पद श्रृजना तथा दरवन्दी खारेज** : (१)गाउँपालिकामा रहने विभिन्न तहका दरवन्दीहरुको श्रृजना तथा खारेजी गाउँसभालेसमय समयमा गरिने संगठन ब्यवस्थापन सर्वेक्षण वमोजिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) वमोजिम दरवन्दी श्रृजनाका लागि प्रस्ताव पेश गर्नु भन्दा अघि सोपद श्रृजना गर्नुपर्ने कारण, प्रस्तावित पदले गर्नुपर्ने कामको विवरण, मौजुदा दरवन्दीलेथप गरेको कार्यबोझ सम्हाल्न सक्ने नसक्ने अवस्था, आन्तरिक श्रोतको अवस्था, प्रस्तावित पदले संगठनात्मकस्वरूपमा पार्ने प्रभाव स्पष्ट गरी ऐनको दफा ८३ वमोजिम गाउँ सभामा पेश गर्नु पर्नेछ ।

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

(४) दरवन्दी श्रृजना गर्दा गाउँपालिकाअन्तर्गत रहने विभाग, महाशाखा र शाखाहरुतथा पदको अनुपात विवरण गाउँसभालेनिर्धारण गरे वमोजिम हुनेछ ।

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

(६) दरवन्दी श्रृजनाकालागि प्रत्येक १० वर्षमा एक पटक संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनेछ ।

७. **करार सेवामा नियुक्ती :** (१) ऐनको दफा ८३ को उपदफा (७) र (८) वमोजिम करारमा कर्मचारी नियुक्त गरिनेछ ।

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

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा सुविधा सम्बन्धमा यस ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन वमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा प्रचलित श्रम ऐन र नियमावली तथा प्रचलित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली वमोजिम हुनेछ ।

(४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन जारी हुनु भन्दा अघि गाउँपालिकामा कार्यरत अस्थाई तथाकरारकर्मचारीहरुलाई समेत यस ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन वमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा प्रचलित श्रम ऐन र नियमावली तथा प्रचलित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली वमोजिम खाईपाई आएको सेवा सूविधामा नघटने गरि सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । तर कार्यरत कर्मचारीहरुले खाईपाई आएको सेवा सूविधा घटाईने छैन ।

परिच्छेद - ३

पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

८. **स्थायी पदपूर्ति :** (१) गाउँपालिकामा रिक्त रहेको स्थायी पदमा पदपूर्ति प्रचलित कानून वमोजिम प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट हुनेछ ।

९. **प्रतिशत निर्धारण :** (१) बहुवाद्द्वारा पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनकोलागि प्रतिशत निर्धारण प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोकेवमोजिम हुनेछ ।

१०. नियुक्तिको लागि अयोग्यता : (१) देहायको व्यक्तिहरु गाउँपालिकाको सेवाको पदमा नियुक्त हुन सक्ने छैनन :-

- (क) अधिकृत स्तरको पदमा २१ वर्ष उमेर पुरा नभएका,
- (ख) सहायक स्तरको पदमा १८ वर्ष उमेर पुरा नभएका,
- (ग) पैतीस वर्ष उमेर पुरा भैसकेका,

तर,

(१) प्रहरी समूह तथा वारुणयन्त्रमा, भूतपूर्व सैनिक वा प्रहरी वा सिभिल वाट नियुक्ति गर्दा ३८ वर्ष ननाघेको, महिलाको हकमा ४० वर्ष ननाघेको र प्राविधिक सेवाको पदमा नियुक्ति गर्दा ४५ वर्ष ननाघेका व्यक्तिहरुलाई नियुक्त गर्न सकिनेछ ।

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

(ङ) गैर नेपाली नागरिक ।

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

(छ) DVपरेको ।

(२) गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत रहेको कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) अनुसारको उमेरको हद लाग्नेछैन ।

(३) उप दफा (१) को खण्ड (ङ) वमोजिमको अयोग्यता स्वीकृत दरबन्दीको पदमा करार सेवा लिई काममालगाउदा समेत लागू हुने छ ।

विदेशी नागरिकसंग सेवा करारमा लिनु अघि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृत लिनुपर्नेछ ।

११. कर्मचारीको उमेरको निर्धारण : (१) कर्मचारी वा निवेदकको उमेर निर्धारण गर्दा निज सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र वा

नागरिकताको उमेर मध्ये जुन अधि आउंछ त्यसलाई नै आधिकारीक उमेर मानिनेछ ।

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

१२. निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने : प्रदेश लोकसेवा आयोगबाट छनौट भई गाउँपालिकामा नियुक्तिका लागि सिफरिस भएका कर्मचारीहरुले स्वीकृत चिकित्सकबाटप्रमाणित भएको निरोगिताको प्रमाणपत्र गाउँपालिकामा पेश गरेपछि मात्रगाउँपालिकाबाट नियुक्ति पत्र प्रदानगरिनेछ ।

१३. नियुक्ति दिने अधिकारी : (१)गाउँपालिकाको कार्यपालिकाको निर्णयानुसार प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले नियुक्ती दिनेछ ।

(२)नियुक्तिको लागि सिफारिश भएको व्यक्तिलाई सिफारीस भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्रगाउँपालिकाले नियुक्तीपत्र दिने निर्णय गरी सक्नु पर्नेछ ।

(३) उप दफा (१) बमोजिम निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतलेनियुक्तिपत्र दिनु पर्नेछ ।

(४) उप दफा(२) बमोजिमको म्यादभित्र गाउँपालिकाबाट निर्णय नभएमा सो म्याद नाघेकोसात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(५) सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अधि प्रत्येक कर्मचारीलेतोकिए बमोजिम सपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।

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

१४. नियुक्ति : (१) रिक्त पदमा सिफारिश भएको व्यक्तिलाई यस ऐन वमोजिम नियुक्ति गर्ने अधिकारीले पदको कार्य विवरण सहित नियुक्ति पत्र दिइसक्नु पर्नेछ ।

(२) उप-दफा (१) वमोजिम सिफारिश भएको व्यक्तिले सिफारिश भएको सूचना प्रकाशित भएको मितिले सामान्यतया ३५ दिनसम्म पनि विना सूचना नियुक्ति पत्र लिननआएमा वा नियुक्ति पत्र लिई विना सूचना १५ दिनसम्म गाउँपालिकामा हाजिरहुन नआएमा त्यस्ता उम्मेदवारको नाम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्दगरिएको सूचना प्रकाशित गरिनेछ ।

(३) उप दफा (२) वमोजिम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएको उम्मेदवारको सट्टा वैकल्पिक सूचीमा रहेको उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमानुसार नियुक्तिदिइनेछ ।

(४) नियुक्तिको लागि सिफारिश भएको पद जुनसुकै व्यहोराबाट एक वर्ष भित्र रिक्त हुनआएमा वैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमानुसार एक वर्ष भित्र नियुक्तिगर्न सकिनेछ ।

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

(२) परीक्षणकालमा रहेको कर्मचारीको काम सन्तोषजनक नभएमा निजलाई नियुक्त गर्ने अधिकारीले परीक्षणकाल समाप्त हुनु अगावै संघीय र प्रदेश कानुनले तोकेको प्रकृया पूरा गरि सेवाबाट हटाउन सक्नेछ ।

१६. आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता : गाउँपालिकामा काम गर्ने कर्मचारीको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता संघीय र प्रदेश कानुनले तोके वमोजिम हुनेछ ।

१७. तह समायोजन: (१) यस गाउँपालिकामा समावेस भएका साबिकका गा.वि.स.मा नियुक्त भई स्थायी पदमा कार्यरत कर्मचारीहरुको

वृत्ति विकासलाई मध्यनजर गरी कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ बमोजिम यस गाउँपालिकामा समायोजन भएका साबिकका गा.वि.स. बाट नियुक्त भई स्थायी पदमा कार्यरत अन्य सेवाका कर्मचारीहरूलाई १ (एक) तहस्तर वृद्धि गरी समायोजनगराइनेछ ।

(२) उपदफा १ मा जुनसुकै कुरालेखिएको भएतापनि हाल कार्यरत पदको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएको र कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ जारी भएको मितिमा ५ वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कर्मचारीहरूको हकमा स्तर वृद्धि नगरी २ (दुई) ग्रेड थप गरिने छ ।

(३) यस दफा बमोजिम तह समायोजन तथा स्तर वृद्धि हुने कर्मचारीको जेष्ठता गणना निजले समायोजन हुनु अघिको पदमा नियुक्ति लिएको मिति देखि गणना हुनेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको तह समायोजन तथा स्तर वृद्धि पाउने कर्मचारीहरूलाई प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले अनुसुची १ बमोजिमको समायोजन पत्र दिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - ४

सरुवाबहुवा सम्बन्धी व्यवस्था

१८. सरुवा गर्ने अधिकार :गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीलाई गाउँपालिका भित्रको स्वीकृत दरवन्दिको समान सेवा, समुह, तह र पदमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सरुवा गर्न सक्नेछ ।

१९. बहुवा:गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूकोबहुवा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२०. कार्य सम्पादन मूल्यांकन : (१)गाउँपालिकाका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि प्रयोग गरिने कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रदेश कानुनले निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ । तर प्रदेश कानुनले नतोके सम्म गाउँपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

- (२) गाउँपालिकाका अधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तिमा एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ।
- (३) गाउँपालिका अन्तर्गतका सहायक कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले तोकेको अधिकृत सुपरिवेक्षक हुनेछ ।
- (४) कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा एउटा आर्थिक वर्षलाई एउटा अवधि मानेर गरिनेछ ।
- (५) कार्यसम्पादन मूल्यांकनको प्रयोजनको लागि अंक गणना गर्दा बढुवाको लागि संभाव्य उम्मेदवार हुन पाउने जति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम औसतबाट हिसाव गरिनेछ । तर यो ऐन प्रारम्भ भइसकेपछि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्यांकन पूरा हुन नसकेको अवस्थामा जति अवधि पूरा हुन नसकेको हो त्यतिनै अवधि बराबर साविकको कार्यसम्पादन मूल्यांकन लाई समावेश गरिनेछ ।
- (६) प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले ७ (सात दिन) भित्र भरी सुपरीवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (७) उप दफा (६) वमोजिमको अवधि भित्र आफ्नो कार्यसम्पादन फाराम ढिलो पेश गर्ने कर्मचारीलाई निजले प्राप्त गरेको नम्बरबाट २ नम्बर कट्टा गरिनेछ ।
- (८) गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन उपरको पुनरावलोकन प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले गर्नेछ ।
- (९) कुनै कर्मचारी काज, विदा जस्ता कारणले अनुपस्थित रहेको अवधिको कार्यसम्पादनमूल्यांकन गर्दा निज कर्मचारी उपस्थित रहेको अवधिमा गरेको काम कारवाहीलाई आधार मानी गर्नुपर्नेछ ।

तरविशेष, असाधारण वा वेतलवी विदा बसेको कारणले अनुपस्थित भएकोमा सो अनुपस्थित अवधिको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन वापतको अंक गणना गर्दा यसरी विशेष असाधारण वा वेतलवी विदा बस्नु अधिको कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई आधार मानी त्यस्तो विदा बसेको अवधिको अंक कट्टा गरी बाँकी अंक मात्र त्यस वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वापत प्रदान गरिनेछ ।

- (१०) सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकन कर्ताले गरेको मूल्यांकन गोप्य रहनेछ ।
- (११) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको एक प्रति प्रदेश सेवा आयोगको सचिवालयमा र एक प्रति कर्मचारी प्रशासन शाखा मा रहनेछ ।
- (१२) कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामको ढाँचा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२१. बढ्दा सम्बन्धि अन्य ब्यवस्था : प्रदेश कानुनले तोके बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद - ५

विदा

२२. विदाको किसिम : गाउँपालिका कर्मचारीहरूले देहायका विदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछन् ।

- (क) सार्वजनिक विदा : नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा गाउँपालिकाले तोकेको विदाको दिन गाउँपालिकाको कार्यालय बन्द हुनेछ र कर्मचारीले विदा पाउनेछन् ।
- (ख) भैपरी आउने विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिनाको आधा दिनको दरले प्रत्येक वर्ष ६दिन भैपरी आउने विदा पाउन सक्नेछन् ।
- (२) भैपरी आउने विदा सञ्चय गरी अर्को वर्षमा लिन पाइने छैन ।
- (३) भैपरी आउने विदा आधा दिनका हिसावले पनि लिन सकिनेछ ।

- (४) भैपरी आउने विदामा बसेको कर्मचारीले पूरा तलब भत्तापाउनेछ ।
- (५) भैपरी आउने विदा साधरणतया १ पटकमा ३ दिनमा नवढाईलिन पाउनेछ ।
- (ग) पर्व विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष ६ दिन पर्व विदा पाउनेछ ।
- (२) पर्व विदा अर्को वर्षको लागि संचित हुँनेछैन ।
- (३) यो विदामा वस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउनेछन ।
- (घ) घर विदा : (१) कर्मचारीले काम गरेको अवधिको १२ दिनको १ दिनका दरलेघर विदा पाउनेछ।
- (२) अध्यायन विदा र असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीले घरविदा पाउने छैन ।
- (ङ) सट्टा विदा: (१) वेनीघाट रोराड गाउँपालिकाका संचार, फोहमैला, नगरप्रहरी, वारुणयन्त्र र अन्य अत्यावश्यकिय कामको लागि सार्वजनिक विदाको दिनमा खटाईएकाकर्मचारीलाई गाउँपालिकाले सट्टा विदा दिन सक्नेछ ।
- (२) विदाको दिन समेत अत्यावश्यक काम गरेको र सट्टा विदानलिन कर्मचारीहरुलाई उक्त काम गरेको दिनको खाईपाइआएको तलबको आधारमा अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराईनेछ ।
- (३) अत्यावस्यकिय कामका कर्मचारीले हड्ताल, तालाबन्दी गर्नपाइने छैन ।

स्पष्टिकरण :

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

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

- (५) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले गाउँपालिकाको सेवाबाट अवकाश भएतापनि निजको संचित रहेजति घरविदा बापत निजले त्यसरी अवकाश पाउँदाको अवस्थामा खाईपाइआएको तलबको हिसावले हुन आउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछ ।
- (६) घर विदामा बस्ने कर्मचारीले निज संग सम्पर्क राख्न सकिनेगरी आफ्नो ठेगानाको जानकारी दिनु पर्नेछ । घर विदामा बस्ने कर्मचारी लाई गाउँपालिकाको काममा चाहिएमा जुनसुकै वखत काममा बोलाउन सक्नेछ ।

स्पष्टिकरण :

यस उप दफावमोजिम संचित घरविदा बापत पाउने तलबको गणना गर्ने प्रयोजनको लागि तीस दिनको एक महिना मानिनेछ । यो विदा गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

- (च) विरामी विदा : (१) कर्मचारीले प्रत्येक महिना एक दिनका दरले एक वर्षमा बाह्रदिन विरामी विदा पाउने छ । कुनै कर्मचारी अशक्त विरामी भई संचित विरामी विदाले नपुग्ने भएमानिजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी विरामी विदादिन सकिने छ तर अध्ययन विदा र असाधारण विदा लिईबसेको अवधिको भने विरामी विदा पाउने छैन ।
- (२) सात दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको विरामी विदामाग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाण पत्रपेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्नसाधारणतया सम्भव नहुने कुरा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई लागेमा त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेतापनि निजले सो व्यहोरा जनाई विरामी विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।
- (३) कुनै कर्मचारी जुनसुकै व्यहोराले गाउँपालिकाको सेवाबाट अलग भएतापनि निजको संचित रहेजति विरामी विदा बापत निजले

त्यसरी अवकास पाउँदाको अवस्थामा खाईपाई आएको तलबको हिसाबले हुनआउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछ । निजको मृत्युभएमा सो रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिलाई र इच्छाएको व्यक्ति पनि नभएमा इच्छाएको व्यक्तिकोनजिकको हकवालालाई दिइने छ ।

(४) कुनै कर्मचारीलाई कुनै ठूलो वा कडा रोग लागिनिजको संचित विरामी विदा र घर बिदा बाँकी नभएमास्वीकृत चिकित्सकको सिफारिशमा बढीमा ६०दिनसम्म थप विरामी विदा पेशकीका रुपमा दिनसकिनेछ । यस्तो बिदा विरामी बिदा लिने कर्मचारीकोपछि पाक्ने घर विदा र विरामी बिदाबाट कट्टा गरिनेछ।

५) विरामी विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्तापाउने छ ।

स्पष्टिकरण :

यस उपदफाबमोजिम संचित विरामी विदाको गणना गर्ने प्रयोजनको लागितीस दिनको एक महिना मानिनेछ । यो विदा गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

(छ) किरिया विदा : (१) कुनै कर्मचारी आफै क्रिया बस्नु परेमा कुल धर्महेरी बढीमा १५ (पन्ध्र दिन सम्म क्रिया विदा लिनपाउनेछ । महिला कर्मचारीको हकमा निजको पतिकिरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यत्तिनै दिन किरियाविदा दिइने छ ।

(२) किरिया विदामा बसेका कर्मचारीले पूरा तलब भत्तापाउनेछ ।

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

तर प्रसूती विदा सेवा अवधि भरमा २ पटकभन्दा बढी दिइने छैन । प्रसुती विदा बस्ने कर्मचारीलेपूरा तलब पाउने छ । कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नीसुत्केरी भएमा पुरुष कर्मचारीले पनि १५ दिन

सुत्केरीस्याहार विदा पाउने छ । सुत्केरी स्याहार विदा बस्ने कर्मचारीलेपूरा तलव पाउने छ ।

स्पष्टिकरण :

यो विदा गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

(भ)अध्ययन विदा :(१)गाउँपालिकाले मनोनयन गरेको विषयमा वा खुल्लाप्रतियोगितामा छानिएता पनि गाउँपालिकालाईउपयोगी भनि ठहराएको विषयमा अध्ययन गर्न जानेकर्मचारीले अध्ययन विदा पाउन सक्नेछ ।

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

(३) गाउँपालिकाले आवश्यक र उपयुक्त सम्भेमा कार्यपालिकाकोस्वीकृती लिई थप २(दुई) वर्ष सम्म थप गर्न सक्नेछ ।

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

(५) वेनीघाट रोराङ गाउँपालिकामा अस्थायीपदमा कार्यरतकर्मचारी स्थायी भएमा उक्त अस्थायी सेवा अवधिको ७५ प्रतिशतसेवा अवधि अध्ययन विदाप्रयोजनको लागि गणनागरिनेछ ।

(६) सेवा कवुलियत : अध्ययन, तालिम वा प्रशिक्षणविदामा बस्ने कर्मचारीले ५ वर्ष को अवधि सम्म गाउँपालिकाको सेवा गर्नु पर्नेछ । सो बमोजिमसेवा नगरेमा निजले पाउने तलव फिर्ता गर्ने सेवाकवुलियत गराइनेछ ।

(ज) गाउँ कार्यपालिकाले कर्मचारीहरुको असाधारण विदा स्वीकृत तथा रेकर्ड राख्न लगाउनु पर्नेछ ।

२३. विदामा बस्दाको अवस्थामा पाउने तलब भत्ता : भैपरी आउने विदा , घर विदा, विरामी विदा, क्रिया विदा, प्रसुति विदा, प्रशुति स्याहार विदा र तलवीअध्ययन विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।
२४. विदा नलिई गयल हुने कर्मचारी उपर कारवाही गर्न सकिने : (१) यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै विदा स्वीकृत नगराई कुनै कर्मचारी आफ्नोकार्यालयबाट गयल हुनु हुँदैन ।
- (२) उप दफा(१) उलंघन गर्ने कर्मचारीलाई गयल गरी सो वापत तलब भत्ता कट्टा गर्नसकिनेछ ।
- (३) उप दफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै अपरभट काम परीविदा स्वीकृत नहुँदै विदा बसेपछि सो गयल भएको अवधिको निमित्त विदाको निवेदनपेश गरेकोमा र सो स्वीकृत भएमा यो उप दफाको उल्लंघन गरेको मानिने छैन ।
२५. विदा सहूलियत मानिने: विदा अधिकारको कुरा होईन, सहूलियत मात्र हो ।
२६. विदा स्वीकृति गर्ने अधिकारी : देहायको कर्मचारीको विदा देहायको अधिकारीले स्वीकृति गर्न सक्नेछ:-
- (क) प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतकोलागि अध्यक्ष
- (ख) शाखा प्रमुखकालागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत
- (ग) सहायक स्तरका कर्मचारीका लागि शाखा प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत
- (घ) वडा सचिवकालागि वडा अध्यक्षको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत
- (ङ) वडाका अन्य कर्मचारीका लागि वडा सचिवको सिफारिसमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत
- (च) आयोजनावापरियोजना प्रमुखको लागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत

(छ) अध्ययन र असाधारण विदा गाउँ कार्यपालिकाको स्वीकृती लिइ दिन सकिनेछ ।

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

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

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

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

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

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

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

२८. इलाका छोड्नु पर्दा सूचना गर्नुपर्ने : कुनै किसिमको विदा लिई वसेको कर्मचारी सो विदाको अवधिमा कुनै काम विशेषलेआफ्नो घर वा कार्यालय

रहेको इलाका छोडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमा र विदा लिंदात्यसरी इलाका छोड्ने कुरा नखुलाएको भए त्यसरी जानु परेको कारण र सम्भव भएत्यसरी जाने ठाउँको आफ्ना ठेगाना र सम्पर्क नम्बर समेत लेखि सकभर त्यस्तो ठाउँका लागि प्रस्थानगर्नु अघि त्यस्तो अग्रिम सूचना गर्न नसकेमा प्रस्थान गरेपछि सकभर छिटो सो कुराआफ्नो कार्यालयमा सूचित गर्नुपर्छ ।

२९. **विदा भुक्तानी नहुँदै हाजिर हुन सकिने** : (१) कुनै कर्मचारीले स्वीकृत गराएको विदा स्वीकृत भएको अवधि भुक्तानी नहुँदै कार्यालयमाहाजिर हुन चाहेमा निजलाई हाजिर गराई काम लगाउनु पर्दछ ।

(२) घर विदा लिई बसेको कर्मचारीलाई निजको विदा भुक्तान नहुँदै काममा फिर्ता बोलाउनुपर्ने विशेष अवस्था परेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो विदा भुक्तानी नहुँदैजुनसुकै वखत पनि फिर्ता बोलाउन सक्नेछ र त्यसरी फिर्ता बोलाइएको खण्डमाकाममा हाजिर हुन आउनु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ र त्यसरी काममा आएका कर्मचारीहरुको बाँकी रहेको स्वीकृत विदा संचित विदामा कायम गरिनेछ ।

३०. **विदाको अभिलेख** : सबै कर्मचारीको विदाको अभिलेख राख्नेजिम्मेवारी गाउँपालिकाको सम्बन्धित शाखाको हुनेछ । प्रत्येक कर्मचारीको घरविदा १८० दिनसम्म र विरामी विदा खर्च नभए जती संचित हुनेछ उक्त संचित भएको विदाको रकम कर्मचारी सेवावाट अलग भएपछि विदा वापत्को रकम पाउनेछ ।

३१. **कार्य समय** : (१) गाउँपालिका कार्यालयको कार्यालय समय गाउँ कार्यपालिकाले तोके वमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद - ६

कर्मचारीको पदाधिकार

३२. **कर्मचारीको पदाधिकार** : (१) गाउँपालिकाको तोकिएको एक स्थायी पदमा एक जना भन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायीनियुक्ति गरिने छैन ।

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

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

३३. पदाधिकार : यो ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति गरिएका कर्मचारीले त्यस पदको पदाधिकार राख्दछ र त्यस अघि कुनै पदमा निजको पदाधिकार रहेको भए सो समाप्त हुनेछ ।

३४. पदाधिकार कायम रहने : यस ऐन बमोजिम कुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार स्थगन वा खारेज नभएसम्म निम्नलिखित अवस्थामा निजको पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ :-

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदा सम्म,

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

(ग) विदामा वसेको वखत,

(घ) निलम्बनमा रहेको वखत,

(ङ) गाउँपालिकाले काज खटाएको वखत वा अन्य कुनै पदमा कायममुकायम भई काम गरेको वखत ।

३५. पदाधिकार स्थगन वा खारेज : (१) गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा रहेका कर्मचारी अस्थायी रूपमा कुनै अन्य पदमा सरुवा भएमा निजको साविकको पदाधिकार स्थगन हुनेछ ।

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

(३) कुनै कर्मचारी कुनै कारणवस गाउँपालिकाको सेवाबाट अवकाश भएमा वाहटाइएमा वा वर्खास्त भएमा वा पद सहितको दरवन्दी खारेज गरिएमा त्यस्ताकर्मचारीको पदाधिकार स्वतः खारेज हुनेछ ।

३६. कायम मुकायम : (१) गाउँपालिकाको कुनै पनि पदमा कायम मुकायम मुकरर गरीने छैन । तर शाखा प्रमुख पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म विदामा बसेमा वा कानूनी कारवाहीमापरेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समान स्तर वा बहुवाको लागि सम्भाव्यउम्मेदवार भैसकेको एक तह मुनिको जेष्ठतम, योग्यतम कर्मचारीलाई कायम मुकायममुकरर गर्न सकिनेछ ।

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

३७. निमित्त भई काम गर्ने : कार्यालय प्रमुख र शाखा प्रमुख कुनै कारणे थोरै अवधिकोलागि अनुपस्थित भएमा जेष्ठतम कर्मचारीले निमित्त भई काम गर्ने छ ।

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

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

परिच्छेद - ७

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा

४०. कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा : देहायका अबस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाईको मनासिवमाफिकको मौका नदिई गाउँपालिकाको सेवाबाट हटाईने वा बर्खास्त गरिने छैन ।

(क) भ्रष्टाचार, किरते, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागुऔषध कारोवार, सम्पति शुद्धिकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी तथा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरि त्यस्तो फैसला अन्तिम भएको,

(ग) कुनै कारणवस भागी, हराई वा वेपत्ता भई पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएकोपर्याप्त आधार भएको ।

४१. कर्मचारीको बचाउ: १. गाउँपालिकाको कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्भन्धी गरेको कुनै कामकोसम्बन्धमा यस ऐन बमोजिमको रीत नपु-याई मुद्दा चलन सक्ने छैन ।

२. उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउनको लागि फौजदारी अभियोगकोहकमा अध्यक्षलाई जानकारी दिएको हुनु पर्नेछ र देवानी मुद्दाको हकमा देहायबमोजिम हुनु पर्नेछ:

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

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

३. गाउँपालिकाका कुनै कर्मचारी बहाल छद्दां आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनकोसिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटी सकेपछि पनि गाउँपालिकाको पूर्व स्वीकृत नलिई निज उपर देवानी मुद्दा चलन सक्ने छैन ।

४. उपदफा (३) बमोजिम मुद्दा चलाउन गाउँपालिकाको सभाले स्वीकृती दिएमानिजको प्रतिरक्षा गाउँपालिकाले नै गर्ने छ ।

४२. कर्मचारीको सेवा सर्तको सुरक्षा : (१) साविकको स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ बमोजिम स्थायी नियुक्ति पाई गाउँपालिकामा समायोजन भएका कर्मचारीहरूलाई निजको नियुक्ति हुँदा तत्काल लागु रहेको तलब, भत्ता, उपदान, औषधोपचार र अन्य सुविधासम्बन्धि सेवाका सर्तहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन ।

(२) कर्मचारी समायोजन ऐन ७५ बमोजिम सरकारी तथा अन्य सेवाबाट गाउँपालिकामा समायोजन भएका कर्मचारीको सम्बन्धमा देहायबमोजिम हुने छ :-

(क) कानूनबमोजिम समायोजन भई आएका कर्मचारीहरूले गाउँपालिकामा कामकाज गरीरहदा सम्मको तलब, भत्ता लगायतका सुविधाहरू सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय कानूनले तोकेबमोजिम उपलब्ध गराइने छ ।

(ख) कानूनबमोजिम समायोजन भई आएका कर्मचारीहरू सेवाबाट अवकास हुँदा पाउने निवृत्तिभरण, उपदान, औषधी उपचार खर्च, शैक्षिक वृत्ति, सन्तति वृत्ति, असाधारण पारिवारिक निवृत्तिभरण तथा सञ्चित विदाको रकम सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय कानूनले तोकेबमोजिम हुने छ ।

परिच्छेद - ८

तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा

४३. तलब स्केल : गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केल नेपाल सरकारको समान तहकानिजामती कर्मचारीले पाउने तलब भन्दा कम हुने छैन । गाउँपालिकाका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरूप समय समयमा गाउँ सभाले अन्य सुविधा तथा भत्ता उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

४४. काम गरेका मितिदेखि तलब भत्ता पाउने : (१) गाउँपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीले गाउँपालिकामा हाजिर भई काम गरेको मितिदेखि तलब भत्ता पाउनेछ ।

- (२) उपदफा(१) बमोजिम गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केलमा आवश्यकतानुसार नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र गाउँसभाले समय समयमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।
- (३) कुनै कर्मचारीले गाउँपालिकामा काम गरी पकाएको तलब भत्ता निज जुनसुकैव्यहोराबाट सेवाबाट मुक्त भएपनि पाउनेछ ।तर, गाउँपालिकाले निजसँग कुनै रकम असूल उपर गर्नुपर्ने भएमा निजले पाउनेतलब भत्ताको रकमबाट वा अरु श्रोतबाट सो बाँकी रकम असूल उपर गर्न सकिनेछ ।
- (४) सामान्यता प्रत्येक महिनाको तलबभत्ता सो महिना भुक्तानी भएपछि दिइनेछ ।

४५. वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड):(१) नयाँ नियुक्ति हुने स्थायी कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भई काम गरेको रबहुवा हुने कर्मचारीले बहुवाको अन्तिम नामावली प्रकाशित भएको मितिले एकवर्षको सेवा अवधि भुक्तान भएपछिनेपाल सरकारले तोके बमोजिम तलब वृद्धि(एक) ग्रेड पाउनेछ ।

- (२) कुनै कर्मचारीको तलब वृद्धि रोक्का भएमा सो रोक्का भएको अवधि समाप्तभएपछि त्यसरी तलब वृद्धि रोक्का भएको अवधि कटाई बाँकी अवधिको हिसावगरी तलब वृद्धि (ग्रेड) प्रदान गरिनेछ ।
- (३) उपचार खर्च:(क) वेनीघाट रोराड गाउँपालिकाको कर्मचारीहरुले सेवा अवधिभरमाअधिकृत तहसेवा अवधिमा १८ महिनाको खाईपाई आएको तलब बरोबरको रकम उपचार खर्च पाउनेछ ।
- (ख) सहायक स्तर कर्मचारीभए २० (बीस) महिनाको खाईपाई आएको तलबले उपचार खर्च पाउने ।
- (ग) निवृत्ति भरण तथा उपदान पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्चबापत लिन बाकी रकममा २० वर्ष २५ वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भएको कर्मचारीले १०, १५ र २० प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउने छ ।

(४) शैक्षिक तथा सन्तति वृत्ति : (क) गाउँपालिकामा कार्यरत कुनै पनि कर्मचारी कार्यालयको कामको सिलसिलामा दुर्घटना भई मृत्यु भएमा वा सो कारणले गर्दा आजिवन काम गर्न नसक्ने भएमा त्यस्तो कर्मचारीको बढीमा २ सन्तति लाई १८ वर्षको उमेर नपुगुन्जेल देहायका दरले बार्षिक शैक्षिक वृत्ति दिईने छ । निज कर्मचारी बहाल रहेको पदको देहाय बमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति वृत्ति समेत दिईने छ ।

१. अधिकृत तह १० प्रतिशत २. सहायक स्तर चौथो र पाचौ वा सो सरह १२ प्रतिशत ३. सहायक स्तर पहिलो, दोश्रो र तेश्रो वा सो सरह १४ प्रतिशत

स्पष्टिकरण: निजामति सेवा नियमावली २०५० को परिच्छेद १२ उपचार खर्च नियम ९४, र ९९ मा व्यवस्था भए बमोजिम

४६. **बढुवा हुँदा पाउने तलब :** (१) बढुवा हुँदा कर्मचारीले बढुवा भएको पदको शुरु तलब स्केल बमोजिमको तलबपाउनेछ ।

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

४७. **प्रोत्साही पुरस्कार :** (१) गाउँपालिकामा गाउँपालिकाको उल्लेख्य काम गर्ने कर्मचारीलाईकार्यपालिकाले प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्नसक्नेछ ।

(२) उपदफा(१) बमोजिम प्रदान गरिने प्रोत्साही पुरस्कार देहाय बमोजिम हुनसक्नेछ:

(क) बढीमा २ (दुई) ग्रेड सम्म थप,

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

(ग) दुवै

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

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

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

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

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

(५) प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्दा उक्त पुरस्कार प्राप्त गर्ने कर्मचारीको निकटतमसुपरिवेक्षणगर्ने अधिकृत, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको सिफारिसमा मात्र प्रमुखबाटप्रदान गरिनेछ । ।

४८. बढी समय काम गरेकोमा भत्ता :कार्यपालिकाले निर्णय गरि अतिरिक्त समय काम गरेका कर्मचारीहरुलाई अतिरिक्त भत्ता दिईनेछ ।

४९. संचयकोष : (१) गाउँपालिकाका स्थायी कर्मचारीको मासिक तलबको १० प्रतिशत रकम कट्टा गरीसो रकममा सतप्रतिशत रकम थप गरि हुन आउने रकम संचय कोषमा जम्मागरीनेछ ।

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

५०. चाडपर्व खर्च : (१) गाउँपालिकामा बहाल रहेका सबै कर्मचारीले आफूले खाईपाई आएको एकमहिनाको तलब चाडपर्व खर्चको रुपमा पाउने छन् । अन्य प्रोत्साहन भत्ताको हकमा गाउँ कार्यपालिकाले निर्णय गरेबमोजिम हुने छ ।

(२) करार सेवामा सुरु नियुक्त भएका कर्मचारीको हकमा दशै आउनु पूर्व कम्तिमा ६ महिना सेवा अवधि भुक्तान नभएमा सो वर्षको चाडपर्व

खर्च उपलब्ध गराइने छैन । तर करार सेवामा निरन्तर म्याद थप हुने कर्मचारीले चाडपर्व खर्च प्राप्त गर्नेछन् ।

५१. बीमा सम्बन्धि व्यवस्था : (१) गाउँपालिकाले कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बीमा गर्ने छ ।

(२) कर्मचारीहरूको बीमा कार्यालयले छनौट गरेको बीमा कम्पनीमा प्रचलित कानुन बमोजिम सम्झौता गरी जीवन बीमा गर्नुपर्ने छ ।

(३) यस दफाबमोजिम सावधिक जीवन बीमा गर्दा प्रत्येक कर्मचारीबाट कट्टा भएकौ बराबरको रकम थप गरी कार्यालयले बीमा कम्पनीमा पठाउनु पर्ने छ ।

५२. खाजा भत्ता : गाउँपालिकामा कार्यरत सबै कर्मचारीहरूलाई गाउँपालिकाले तोके बमोजिम खाजा भत्ता उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

५३. उपचार खर्च : (१) यो ऐन लागु भएपछि गाउँपालिकाको स्थायी सेवामा कार्यरत कर्मचारीले देहायबमोजिम उपचार खर्च पाउनेछ :-

(क) अधिकृत स्तरका कर्मचारीले खाईपाई आएको तलवको १५ महिना बराबरको रकम ।

(ख) सहायकस्तरका कर्मचारीले खाईपाई आएको तलवको १९ महिना बराबरको रकम ।

(२) बीस वर्ष, पच्चिस वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा अवधि भई निवृत्तभरण वा उपदान पाउने गरी सेवाबाट अलग भएका कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिम उपचार खर्च वापत लिन बाँकी रकममा दश र पन्ध्र प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट लिन पाउने छ ।

(३) भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट बखुस्त गरिएको कर्मचारी सेवाबाट अलग हुँदा तोकिए बमोजिम सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्च मध्ये केही वा सबै उपचार खर्च लिन बाँकी रहेको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउने छ ।

- (४) दश वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीलाई औषधी उपचारको लागि खर्च दिदा तोकिएको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरेवापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइने छ ।

परिच्छेद - १०

तालिम र अध्ययन सम्बन्धी व्यवस्था

५४. अध्ययन वा तालिम : (१) गाउँपालिकाको उद्देश्य पूर्तिका लागि आवश्यक पर्ने विषयमा गाउँपालिकाको कर्मचारीलाई गाउँपालिकाको आफ्नै खर्च वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा अन्य संस्थाबाट प्राप्त छात्रवृत्तिमा स्वदेशमा वा विदेशमा अध्ययन वा तालिममा पठाउन सकिनेछ । यसरी छात्रवृत्तिमा मनोनयन गर्दा निम्न आधारहरूअपनाउनु पर्नेछ :-

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

(ख) अध्ययन वा तालिमको विषयसँग सम्बन्धित कर्मचारी ।

(ग) यस भन्दा अगाडी तालिम प्राप्त गाउँपालिकाको कर्मचारी (निजको परीक्षण अवधि पुरा गरे पछि) ।

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

अध्ययन वा तालिमको अवधि र अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने अवधि

(१) ३ महिना सम्मको लागि १ वर्ष

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

(३) एक वर्ष भन्दा बढी २ वर्ष सम्म ४ वर्ष

(४) २ वर्ष भन्दा बढी ३ वर्ष सम्म ५ वर्ष

(३) उप दफा (२) बमोजिमको सेवा गर्नु पर्ने अवधि पूरा नगर्ने कर्मचारीबाट अध्ययन वा तालिम अवधि भरमा गाउँपालिकाले व्यहोरेको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा बापतको जम्मा रकम (अध्ययन विदामा जाने कर्मचारीको हकमा)समेत असुल उपर गरिनेछ ।

(४) उप दफा(१) बमोजिम गाउँपालिकाको आफ्नै खर्चमा स्वदेशमा वा विदेशमा अध्ययन वा तालिममा पठाउँदा दिइने भत्ताको दर तोकी एवमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद - ११

अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था

५५. अनिवार्य अवकाश : देहायको अवस्थामा गाउँपालिकाले कुनैपनि कर्मचारीलाई अनिवार्य अवकाश दिनेछ:-

(क) निजको उमेर ५८ वर्ष पुगेपछि वा

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

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

५६. स्वेच्छिक अवकाश : (१) कुनै कर्मचारीले गाउँपालिकाबाट अवकाश लिन चाहेमा अवकाश लिन चाहेको एकमहिना अगावै राजिनामा पेश गरी सो स्वीकृत भएपछि अवकाश लिन सक्नेछ ।

२) उप दफा(१) बमोजिम राजिनामा स्वीकृत गर्ने अधिकार देहायका पदाधिकारीमा हुनेछ ।

(क) अधिकृत स्तरका कर्मचारीको - प्रमुख

(ख) सहायक स्तरका कर्मचारीको - प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत

(२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै खास अवधिको लागि गाउँपालिकाको सेवा गर्ने गरी कुनै कर्मचारीले कबुलियत (वण्ड) गरेको भए वा कुनैखास परियोजना सञ्चालन गर्न नियुक्त गरिएको भए सो अवधि भुक्तान नभई निजले विशेष परिस्थितिमा बाहेक राजीनामा गर्न पाउने छैन । सो अगावै राजीनामा दिएमा गाउँपालिकालाई क्षतिपूर्तिर्तनु पर्नेछ ।

परिच्छेद - १२

आचरण

५७. दान, दातव्य वा उपहार: गाउँपालिकाको काममा कुनै पनि प्रकारको असर पर्न सक्ने गरी कर्मचारीले गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृती बिना कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली र उपहार स्वीकार गर्न वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यबाट स्वीकार गराउनु हुँदैन ।

५८. चन्दा माग्ने : (१) गाउँपालिकाको कर्मचारीले गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृती बिना चन्दा माग्ने वा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता लिनु हुँदैन अथवा कुनै किसिमको आर्थिक सहायता उठाउने काममा भाग लिनु हुँदैन ।

(२) गाउँपालिकाका कर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले गाउँपालिकालाई सो कुराको सूचना दिई निकासो भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

५९. संस्थाको सदस्यता : (१) गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृति वेगर कर्मचारीले बैंक, कम्पनी वा कुनै संघ संस्थाको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन हुँदैन ।

(२) गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृती वेगर अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्नु हुँदैन ।

(३) गाउँपालिकाको स्वीकृती नलिई प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्नेव्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन । तर सरकारी एवं गाउँपालिकाको नीतिकोविपरित वा हित प्रतिकूल नहुने गरी साहित्यिक, ऐतिहासिक, बैज्ञानिक वाकलात्मक ढंगले काम गर्नमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

६०. गाउँपालिकाको काम काज अथवा समाचार प्रकाशित गर्नमा प्रतिबन्ध :कुनै पनि कर्मचारीले गाउँपालिकाबाट अख्तियारी नपाई आफुले कर्तव्यको पालनागर्दा प्राप्त सूचना प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपबाट अरु अनाधिकृत व्यक्तिलाई वा प्रेसलाईसूचित गर्नु हुँदैन । यो व्यवस्थागाउँपालिकामा रहेको व्यक्ति जुनसुकै कारणबाटनोकरीबाट अलग भए पनि लागू हुनेछ । तर गाउँपालिकाको हित प्रतिकूल नहुनेसामाग्री प्रकाशन गर्न प्रतिबन्ध लगाएको मानिने छैन ।

६१. संचारसंग सम्बन्ध:कर्मचारीले गाउँपालिकाको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै संचार माध्यममा आफ्नै वास्तविकवा काल्पनिक नामबाट कार्यालय सम्बन्धी लेख प्रकाशित गर्न गराउनु हुँदैन । यस्तो लेख अथवा प्रशारण साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिकअथवा बैज्ञानिक विषयको भएमा यस्तो स्वीकृति लिई रहनु पर्दैन ।

६२. संघीयसरकार, प्रदेश सरकार तथा गाउँपालिकाको आलोचनागर्न प्रतिबन्ध :कुनै कुराको आलोचना गर्दा नेपालसरकार वा गाउँपालिकाको नीतिको विरुद्धअसर पर्ने अथवा नेपालसरकार र नेपाली जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्नसक्ने वा कुनै विदेशी राष्ट्रसंगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने कुरा कुनै पनि कर्मचारीलेआफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई खबर दिन, रेडियो,टेलिभिजन, आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्यप्रकाशित गर्न हुँदैन । आफूले प्रकाशित गर्न चाहेको लेख वा वक्तव्य अथवा प्रसारित गर्नलागेको भाषणद्वारा यस ऐन उल्लंघन हुन्छ कि भन्ने कुनै कर्मचारीलाई शंकालागेमा निजले उक्त लेख, वक्तव्य अथवा भाषणको एक प्रति स्वीकृतिको लागि प्रमुखसमक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

६३. राजनीति तथा चुनावमा भाग लिन नपाइने : गाउँपालिकाका कुनै पनि कर्मचारीले कुनै उम्मेदवारको पक्ष वा विपक्षको चुनावी अभियानमा र राजनीतिमा भाग लिन हुँदैन । तर कानूनद्वारा मत दिने अधिकार वा त्यस्तो अधिकार प्रयोग गर्न वा आधिकारिक पेशागत संघ, संगठनको चुनावमा भाग लिन र उम्मेदवार हुनमा यस व्यवस्थाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

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

६५. हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध : (१) कुनै पनि कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा कर्मचारीलाई कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्यपालनामा बाधा अड्चन हुने गरी हडताल, थुनछेक घेराउ गर्न वा शारीरिक तथा मानसिक उत्पीडनबाट दवाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेशद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष दिने निवेदन बाहेक अरु व्यक्त वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नुहुँदैन ।

६६. कर्मचारीहरुको संघ, संगठनको सदस्यता : (१) कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून वमोजिम दर्ता नभएको र नेपाल सरकारद्वारा मान्यता नपाएको कर्मचारीहरुको कुनै संघ, संगठनको सदस्य बन्नुहुँदैन ।

(२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानून वमोजिम र नेपाल सरकारको नीतिको विपरित नहुने गरी कुनै कर्मचारी आफ्नो पेशागत सामाजिक संस्था (जस्तै:- मेडिकल एशोसिएसन, इन्जिनियरिङ्ग एशोसिएसन, नेपाल बार एशोसिएसन आदि) को सदस्य बन्न र सहायकस्तरका र पाँचौं तह सम्मका

कर्मचारीहरूले आफ्नो हकहितको सुरक्षाको लागि कानून बमोजिम गठन हुने पेशागत संगठनको सदस्य हुन यस ऐनमालेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

६७. कर्मचारीले गरेको काम कारवाहीको सफाई : कुनै पनि कर्मचारीले गाउँपालिकाको पुर्व स्वीकृति वेगर आफ्नो पदीय कार्यसंगसम्बद्ध विषयमा कुनै व्यक्तिद्वारा लगाइएको आरोपको सफाईको निमित्त छानबिनको अवस्थामा प्रेस, अदालत वाअन्य निकायहरूको सहारा लिनु हुँदैन ।

६८. समय पालना र नियमितता : (१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य तत्परता र ईमान्दारीपुर्वक पालनागर्नु पर्दछ ।

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

(३) कर्मचारीले आफुभन्दा माथिका सबै अधिकृतहरू प्रति उचित आदर देखाउनुपर्दछ र आफु मुनिका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने छ ।

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

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

६९. कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव प्रार्न नहुने : कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्ने मनसायलेआफु भन्दा माथिका अधिकृत तथा अन्य कर्मचारीमाथि कुनै राजनैतिक अथवाअवान्छनीय बाहिरी प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

७०. खटाएको कार्यालय वा स्थानमा कार्य गर्नु पर्ने :कुनै पनि कर्मचारीले आफुलाई पदस्थापन वा सरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमाहाजिर भै तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ ।
७१. प्रचलित कानून विपरित कार्य गर्नु नहुने :कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून उल्लंघन गर्न वा प्रचलित कानून विपरित कार्यगर्नु गराउनु हुँदैन
७२. आफ्नो कार्यालयको सम्पत्ति हिनामिना तथा दुरुपयोग गर्न पाउनेछैन : (१) कुनैपनि कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयको हाताभित्रको सम्पत्ति कार्यालयको हातावा तोकिएको क्षेत्र बाहिर अख्तियारवालाको स्वीकृत नलिई लान वा दुरुपयोग गर्न पाउने छैन ।
- (२) उप दफा(१) को उल्लंघन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट विगो बराबरको मुल्यअसुल उपर गरी निजलाई नोकरीबाट समेत हटाउन सकिनेछ ।
- (३) गाउँपालिकाको सम्पत्तिको उचित सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) उप दफा (१) को उल्लंघन गरी गाउँपालिकाको सम्पत्ती तोडफोड गरी क्षतिपुऱ्याएमा विभागीय कारवाही गरी क्षति भएको सम्पत्ति निजबाट असुल गर्न सकिनेछ ।
७३. कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गर्नु नहुने :कुनै पनि कर्मचारीले कार्यालय आउँदा वा कार्यालय समय भित्र रहदाको समयमा कुनैपनि किसिमको मादक पदार्थ तथा लागूपदार्थ सेवन गर्न हुँदैन ।
७४. गाउँपालिकाको सम्पत्ति सुरक्षा गर्नुपर्ने : (१) गाउँपालिकाको सम्पत्तिको सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
७५. सम्पत्ति विवरण :गाउँपालिकामा बहाल रहेको प्रत्येक कर्मचारीले प्रचलित ऐन वमोजिम सम्पत्ती विवरण वुभाउनु पर्नेछ ।

७६. कर्मचारीको आचरण संग सम्बन्धित अन्य ब्यवस्था : प्रचलित ऐन नियम, नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारको निर्देशन एवं गाउँपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद - १३

सजाय र पुनरावेदन

७७. सजाय : उचित र पर्याप्त कारण भएमा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीयसजाय गर्न सकिने छ :-

(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने ।

(२) बढीमा दुई तलब बृद्धि रोक्का गर्ने ।

(३) बढीमा ५ वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय :

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

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

७८. नसिहत दिने वा तलब बृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्ने : देहायको कुनै अवस्थामा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई नसिहत दिन वा तलब बृद्धि वा बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछ ।

(क) काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) सरुवा गरेको कार्यालय वा शाखामा म्याद भित्र हाजिर नभएमा,

(ग) पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

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

(ड) यो ऐन वा गाउँपालिकाको लागि बनेका ऐननियममा उल्लेखित आचरण सम्बन्धित कुराहरु उल्लंघन गरेमा,

(च) १वर्षमा ३ पटक चेतावनी पाएमा,

(छ) अनुशासनहिन काम गरेमा,

(ज) प्रचलित कानूनले तोकेको पदिय दायित्व जिम्मेवारीपुर्वक पूरा नगरेमा,

७९. सेवाबाट हटाउने वा बरखास्त गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई सेवाबाट भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी हटाउन सकिने छ ।

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

(ख) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(ग) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बारम्बार वेवास्ता गरेमा,

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

(ड) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थ सेवन गरेमा ।

(च) आचरण सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्था बारम्बार उल्लंघन गरेमा ।

(छ) बराबर अनुशासनहिन काम गरेमा ।

(२) देहायको कुनै अवस्थामा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारीसेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बरखास्त गर्न सकिने छ

:-

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

(ख) भष्टाचार गरेमा ।

८०. सजाय दिने अधिकारी : (१) अधिकृत स्तरको कर्मचारीलाई प्रमुखको सिफारीसमा कार्यपालिकाले सजाय दिनसक्नेछ ।

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

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

(क) निलम्बन नगरि ओहदाको काम गर्न दिँदा सबुत प्रमाण गायब गर्न सक्नेसम्भावना देखिएमा ।

(ख) निलम्बन नगरि ओहदाको काम गर्न दिँदा गाउँपालिकाको नोकसानी हुनेसम्भावना देखिएमा ।

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

(३) कर्मचारीलाई साधारणतया ६० दिन भन्दा बढी निलम्बन गरिने छैन सो अवधिभित्रकर्मचारी उपरको कारवाही किनारा लगाउनु पर्नेछ । उक्त अवधि बढाउनु परेमाकार्यपालिकाको पुर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

(४) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको कर्मचारी यसरीथुनामा रहेको अवधि भर स्वतः निलम्बन भएको मानिने छ ।

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

८२. सजाय सम्बन्धि कार्यविधि : (१) सजाय दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्नलागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई ७ दिनको लिखित सूचना दिईनिजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ । यस्तो सूचना दिँदा निज उपरलगाइएको आरोप स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन कुरा रकारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । तरदेहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीको नोकरी अन्त्य गर्नु पर्दा उपर्युक्त कार्यविधिअपनाउनु पर्ने छैन :-

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय पाएका कर्मचारीलाईहटाउनु पर्दा ।

(२) जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय दिनेअधिकारीले कर्मचारीलाई जाँचबुझको नतिजा तथा निजलाई दिन लागेको सजायकोसूचना दिइने छ र प्रस्तावित सजाय निजलाई किन नदिनु भनी उचित म्याद दिईस्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

(३) उप दफा (१) र (२) बमोजिमको कार्यविधि अपनाउँदा कर्मचारीले दिएको ठेगाना पत्तानलागेमा वा गाउँपालिकाले सम्पर्क गर्न नसकेमा यस्ता कर्मचारीलाई कुनै राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्र पत्रिकामा उचित म्याद दिइ सूचना प्रकाशित गरिनेछ ।

८३. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी र पुनरावेदनको कार्यविधि : (१) विभागीय कारवाही अन्तर्गत संजाय भएमा चित्त नबुझेने कर्मचारीले ३५ दिनभित्र निम्न बमोजिम पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

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

- (ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफ्नो नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुन पर्नेछ ।
- (ग) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईकोनिमित्त जो भएको सबुत प्रमाण संलग्न राख्नुको साथै जुन आदेशकोविरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (घ) पुनरावेदन दिदां पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी निजकोकार्यालयमा पुनरावेदन दर्ता गराउनु पर्नेछ ।
- (ङ) पुनरावेदन दिदां संजायको आदेश दिने अधिकारीलाई समेत बोधार्थ दिनुपर्नेछ ।

८४. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले अपनाउनुपर्ने कार्यविधि : (१) कुनै कर्मचारीले आफु उपरको विभागीय सजायको आदेश विरुद्ध दिएको पुनरावेदनदफा ११५ वमोजिमको रित नपुगेको भएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले त्यस्तोपुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ ।

- (२) पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले देहायको कुराहरुमा विचार गर्नु पर्नेछ :-
- (क) सजायको आदेशमा आधार लिएको कुराहरुको यथार्थता प्रमाणित भईसकेको छ वा छैन ।
- (ख) प्रमाणित भइसकेका कुराहरु सजाय गर्नको निमित्त पर्याप्त छन् वा छैनन् ।
- (ग) सजाय गरेको ठिक, पर्याप्त, अपर्याप्त वा वढी के छ ।
- (३) उप दफा (२) वमोजिम विचार गरी सकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलेपुनरावेदकलाई दिइएको सजाय सदर वा वदर गर्ने वा त्यस्तो सजायलाई घटाउनेगरी अन्तिम आदेश दिन सक्ने छ ।
- (४) पुनरावेदन परेको मितिले साधारणतया ३ महिना भित्र निर्णय गरिसक्नु पर्नेछ ।

८५. पुनरावेदन खारेजी : कार्यपालिकाले पुनरावेदन खारेज गरेमा कारण सहित खारेज गरिएकोसूचना सम्बन्धित कर्मचारीलाई लिखित रुपमानै दिनु पर्नेछ ।

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

परिच्छेद - १४

उपदान र निवृत्तिभरण

८७. उपदान : (१) पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी गाउँपालिकामा सेवा गरेका स्थायी कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा निजको मृत्यु भएमा देहायको दरले एकमुष्ट उपदान निजले वा निजको परिवारको सबैभन्दा नजिकको सदस्यले पाउनेछ :-

- (क) पाँच वर्ष देखि दश वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब ।
- (ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब ।
- (ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढि २० वर्ष भन्दा कम अवधिसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब ।
- (घ) बीस वर्ष भन्दा बढी पच्चिस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब ।

(ड) पच्चिस वर्ष भन्दा बढी जतिसुकै वर्षसम्म सेवा गरेको भएपनि त्यस्ताकर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाईमहिनाको तलब पाउनेछन ।

(२) उपदान निमित्त न्यूनतम सेवा अवधि पुरा गरी उपदान हिसाव गर्दा ६ महिनाभन्दा बढीदिनको लागि पनि १वर्षपूरा गरेको सरह नै मानी उपदान दिइनेछ ।

(३) उपदानको प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा कर्मचारीले सेवा अवधिभलिएको बेतलवी विदामा वसेको अवधि कटाई वाँकी हुन आएको अवधि गणनागरिनेछ ।

८८. निवृत्तिभरण वा उपदान : (१) गाउँपालिकामा समायोजन ऐन २०७५ बमोजिम समायोजन भई आउने कर्मचारीहरूले यो ऐन प्रारम्भ हुदाका बखतमा जुन प्रक्रियाबाट निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने हो नीजहरूलाई सोही प्रक्रिया वा प्रावधान बमोजिम निवृत्तिभरण वा उपदानसुविधा दिईनेछ ।

८९. निवृत्तिभरण वा उपदान पाउन नसक्ने अवस्था :दफा८७ र ८८ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि देहायकोकुनै अवस्थामा कर्मचारीले उपदान पाउन सक्ने छैन :-

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

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

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

(घ) बर बुझारथ वा फरफारकको प्रमाणपत्र नलिएकोमा ।

(च) कर्मचारीहरू अवकास हुदा अस्थाई कर्मचारीहरू सोही पदमा वा गाउँपालिकाको नया संगठन संरचनाको समान तहको पदमा स्थायी

भएको अवस्थामा निजले कार्य गरेको अस्थाई अवधिको ७५ प्रतिशतसेवा अवधि गणना गरी उपदान प्रयोजनको लागि स्थायी अवधि सरह गणना गरिनेछ ।

९०. **क्षतिपूर्ति दिने** : (१) कुनैपनि कर्मचारी गाउँपालिकाको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अंगभंगभएमा वा मृत्यु भएमा निजलाई वा निजको हकवाला वा नजिकको नातेदारलाई एकमुष्ट रु. ५ लाख क्षतिपूर्तिवापत दिइनेछ ।

(२) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा दुर्घटनामा परी अंगभंग भएमा गाउँ कार्यपालिकाको निर्णय बमोजिम अधिकतम रु. ५०,०००।०० (एक लाख पचास हजार) सम्म आर्थिक सहायता दिइनेछ ।

(३) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा रु. ५०,०००।०० - एक लाख पचास हजार) निजको नजिकको नातेदार हकवालालाई आर्थिक सहयोगवा क्रिया खर्च वापत दिइनेछ ।

९१. **योगदानमा आधारित अवकाश कोष** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि गाउँपालिकाको सेवामा नियुक्तहुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित उपदान पाउने छ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कर्मचारी समायोजन ऐन २०७५ लागु भएपश्चात लोकसेवा आयोगवाट गाउँपालिकामा सिफारिस भै आएका कर्मचारी यसै ऐन बमोजिम नियुक्त भएको मानिनेछ ।

(३) दफा ९१ को उपदफा (१) बमोजिम दिइने उपदान र अन्य सुविधाको व्यवस्थापनको लागि गाउँपालिकामा एक कोष रहनेछ, जसमा गाउँपालिकावाट वार्षिक रुपमा तोकिए बमोजिमको रकम र कर्मचारीको योगदान रकम जम्मा गरिनेछ ।

- (४) उपदफा (१) को सुविधा गाउँपालिकामा अस्थायी, करारमा नियुक्त कर्मचारीहरूलाई समेत दिन सकिने छ ।
- (५) योगदानमा आधारित उपदान सम्बन्धि अन्य ब्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
- (६) यस ऐनमा अन्यत्र जे सुकै लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमा आधारित उपदान पाउने कर्मचारीले दफ ८७ र ८८ बमोजिमको सुविधा पाउने छैन ।

परिच्छेद - १५

विविध

१२. सेवा समूह, उप समूह परिवर्तन गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीको सेवा, समूह, उपसमूह परिवर्तन गर्दा देहायको प्रक्रिया अपनाउनु पर्नेछ ।

- (१.) गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत कर्मचारीले सेवा, समूह तथा उपसमूह परिवर्तन गर्दा जुन सेवा, समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गरीने हो सो पदका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ ।
- (२.) उपदफा (१) बमोजिम सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्ने कार्यवाही प्रदेश लोकसेवा आयोगले गाउँपालिकाको सिफारिसमा एक आर्थिक वर्षमा एक पटक मात्र गर्नेछ । ।
- (३) सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न चाहने कर्मचारीको सेवा अवधि स्थायी नियुक्ति भएको मितिले न्यूनतम ३ वर्ष वा यस ऐनको दफा २७ (ड) बमोजिम ३ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

उप दफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि गाउँपालिकाकाले कुनै खास विषयमा शैक्षिक योग्यता वा तालिम दिलाउने व्यवस्था गरेको भए यस ऐनको दफा ८४ मा तोकिएको अवधिसम्म अनिवार्य सेवा नगरी सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न पाइने छैन ।

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

(५) सेवा, समूह वा उप समूह परिवर्तन गर्दा अपनाउनु पर्ने अन्य प्रक्रिया, दरखास्त दिनेतरिका लिखित परिक्षाको पाठ्यक्रम र उपयुक्तता जांच लिने तरिका समय समयमा कार्यपालिकाले तोकिएका बमोजिम हुनेछ ।

९३. कर्मचारीको सबै समय कार्यालयको अधिनमा हुने : (१) कर्मचारीको सबै समय गाउँपालिकाको अधिनमा हुनेछ र जुनसुकै समयमा पनि निजलाई काममा लगाउन सकिनेछ ।

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

९४. बरबुभारथ गर्नु पर्ने : (१) सरुवा बढुवा वा अवकाश पाउने कर्मचारीले गाउँले तोकिएका बमोजिम वर बुभारथ गर्नुपर्नेछ ।

(२) उप दफा(१) बमोजिम बरबुभारथको काम साधारणतया जिन्सी र लेखामा काम गर्ने कर्मचारीले एक्काइस दिनमा र अरुले ७ दिनमा नबढाई गर्नु पर्नेछ ।

९५. सपथ ग्रहण गर्नुपर्ने : गाउँपालिकाको सेवामा पहिलो पल्ट नियुक्त भई आफ्नो कार्यभार संभाल्नु अघिप्रत्येक कर्मचारीले तोकिएका बमोजिम सपथ ग्रहण गर्नुपर्नेछ ।

९६. कर्मचारीको शोषपछि सुविधा पाउने व्यक्ति : यस ऐन बमोजिम गाउँपालिकाबाट लिन पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्ता रकम लिनको लागि निजले ईच्छाएको व्यक्ति रहेछ भने सोही व्यक्तिले पाउने छ र त्यसरी कुनै व्यक्तिलाई इच्छाएको रहेनछ भने

निजकोहकदारका क्रमको प्रचलित ऐनमा तोकिए वमोजिमका नजिकका नातेदारले पाउनेछ ।

९७. कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण राख्ने: गाउँपालिकाको प्रशासन विभागले सम्पूर्ण कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण तोकिएकोठाँचामा अद्यावधिक गरी राख्ने छ ।
९८. अधिकार प्रत्यायोजन : यस ऐन वमोजिम गाउँ सभा, कार्यपालिका, प्रमुख, उपप्रमुख, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत लगायत अधिकार प्राप्त ब्यक्तिले आफूलाई प्राप्त सबै वा कुनै अधिकार कुनै उप समिति वा अधिकृतकर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।
९९. यस ऐन बमोजिम हुने : (१) यस ऐनमा व्यवस्था गरिएका कुरायसै ऐन बमोजिम हुनेछ ।
१००. भईसकेको काम कारवाहीमा प्रतिकूल असर नपर्ने : यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि गरिएका काम कारवाही तथा नियुक्तीहरुमा यस ऐनलेप्रतिकूल असर पुऱ्याएको मानिने छैन ।
१०१. विभेद गर्न नहुने: यस ऐन वमोजिम नियुक्त कुनै कर्मचारी माथि जाती, धर्म, भाषा, लिङ्गका आधारमा विभेद गर्न तथा परिश्रमिक तथा सेवा सूविधा उपभोग गर्न विभेद गर्न पाईने छैन ।
१०२. संकमण कालिन व्यवस्था : नेपाल सरकारवाट समायोजन भई आउने वा आएका कर्मचारीहरु तत्कालिन स्थानीय निकायमा कार्यरत स्थायी, अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरु, नगर प्रहरीहरु, सफाई कर्मचारीहरु लगायत यसै ऐन अन्तर्गत रहने छन ।
१०३. नियमावली बनाउन सक्ने : यो ऐन कार्यान्वयनकालागि गाउँपालिका कार्यपालिकाले आवश्यक नियमावली तथा कार्यविधिहरु बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।
१०४. वाधा अडकाउ फुकाउने: यस ऐनको कार्यान्वयनवाट गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सेवा सुविधामा कुनै प्रकारको कटौती गरिने छैन । ऐन

कार्यान्वयनका क्रममा गाउँ कार्यपालिकाद्वारा निर्णय गरि बाधा अडकाउ फुकाउन सक्नेछ ।

१०५. संशोधन गर्न सकिने :यो ऐनमा आवश्यक संशोधन तथा थपघट गर्ने अधिकार गाउँसभामा निहितहुनेछ ।

१०६. खारेजी र बचाउ : वेनीघाट रोराड गाउँपालिकाका कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धमा यस अधि भएका सबैव्यवस्था खारेज हुनेछन् । तर यस अधि गाउँपालिकाबाट कर्मचारी सेवा सर्त सुविधासम्बन्धमा भए गरेका सम्पूर्ण काम कारवाहीहरु यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने छ ।

दफा १७ को उपदफा (४) संग सम्बन्धित
अनुसूची १



समायोजन पत्र
वेनीघाट रोराड गाउँपालिका
गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय
विशालटार, धादिङ बागमती, नेपाल

पत्र संख्या :-

चलानी संख्या :-

मिति :-

विषय :- समायोजन तथा पदस्थापना सम्बन्धमा ।

श्री

..... ।

प्रस्तुत विषयमा वेनीघाट रोराड गाउँपालिका कर्मचारी सेवा (व्यवस्थापन) ऐन २०७८ को दफा १७ मा भएको व्यवस्था बमोजिम तपाईंलाई देहाय बमोजिम गाउँपालिकाको स्वीकृत संगठन तथा दरवन्दीमा रिक्त रहेको देहाय बमोजिमको तहको पदमा हाल कार्यरत पदमा नियुक्त भएको मिति देखि नै जेष्ठता गणना हुने गरी समायोजन तथा पदस्थापना गरिएको छ ।

यस वेनीघाट रोराड गाउँपालिका गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालयमा समायोजन/पदस्थापना हुनु भएकोमा हार्दिक बधाई छ । आफुलाई तोकिएको जिम्मेवारी प्रचलित कानूनको अधिनमा रही इमान्दारीपूर्वक जिम्मेवारी र जवाफदेहीतापूर्ण किसिमबाट सम्पादन गर्नु हुनेछ, भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

कार्यरत पदको वितरण

हाल समायोजन भएको वितरण

पद :
सेवा :
समूह :
तह :
नियुक्ति मिति :

पद :
सेवा :
समूह :
तह :
कार्यालय :

(.....)

प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत

बोधार्थ :

१. श्री प्रदेश मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, बागमती प्रदेश
२. श्री संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (कर्मचारी प्रशासन महाशाखा) सिंहदरवार ।
३. श्री कर्मचारी संचयकोष, ठमेल, काठमाण्डौ ।
४. श्री नागरीक लगानी कोष नयाँ बानेश्वर काठमाण्डौ ।
५. श्री आर्थिक प्रशास शाखा बेनीघाट रोराड गाउँपालिका गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालय ।

आज्ञाले
लक्ष्मण प्रसाद भट्टराई
प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत