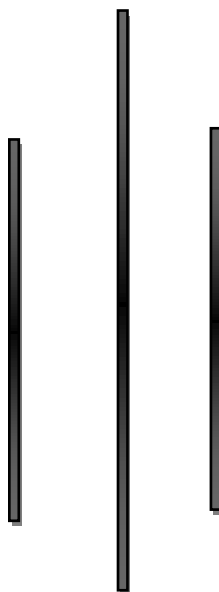




# माईजोगमाई गाउँपालिकाको कर्मचारी व्यवस्थापन ऐन २०७८

सभाबाट स्वीकृत मिति: २०७८/१०/२७



माईजोगमाई गाउँपालिका  
गाउँकार्यपालिकाको कार्यालय  
नयाँबजार  
इलाम  
१ नं. प्रदेश

# माईजोगमाई गाउँपालिकाको कर्मचारी व्यवस्थापन ऐन, २०७८

## प्रस्तावना :

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 १०२ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी माईजोगमाई गाउँपालिकाको गाउँसभाले देहायको ऐन बनाई लागु गरेको छ ।

## परिच्छेद - १

### प्रारम्भिक

#### १. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

(१) यो ऐनको नाम “माईजोगमाई गाउँपालिका कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी ऐन २०७८” रहेको छ ।

(२) यो ऐन गाउँ सभाले स्वीकृत गरेको मितिदेखि लागू हुनेछ ।

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

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

(ख) “गाउँपालिका” भन्नाले माईजोगमाई गाउँपालिकालाई संझनु पर्दछ ।

(ग) “कार्यालय” भन्नाले गाउँपालिका रहेको कार्यालयलाई संझनु पर्दछ ।

(घ) “अध्यक्ष” भन्नाले माईजोगमाई गाउँपालिकाको अध्यक्षलाई संझनु पर्दछ ।

(ङ) “कर्मचारी” भन्नाले तत्कालिन स्थानीय निकाय र हालको स्थानिय तह माईजोगमाई गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत स्थाई, अस्थायी, करार तथा ज्यालादारीमा कार्यरत कर्मचारी तथा नेपालको संविधान को धारा ३०२ को उपधारा २ वमोजिम माईजोगमाई गाउँपालिकामा समायोजन भएका कर्मचारीलाई संझनु पर्दछ ।

(च) “स्थायी पद ” भन्नाले गाउँपालिकाको गाउँ सभाबाट ऐनको दफा ८३ द्वारा स्वीकृत दरवन्दीका पदलाई संझनु पर्दछ ।

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

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

(झ) “प्रहरी” भन्नाले माईजोगमाई गाउँपालिकाद्वारा नियुक्त गाउँ प्रहरीलाई संझनु पर्दछ ।

(ञ) “आर्थिक वर्ष ” भन्नाले श्रावण १ गते देखि शुरु भई आषाढ मसान्तमा समाप्त हुने अवधिलाई संझनु पर्दछ ।

(ट) “कार्यपालिका” भन्नाले स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ वमोजिम गठन हुने गाउँपालिकाको कार्यपालिकालाई संझनु पर्दछ ।

(ठ) “गाउँ सभा” भन्नाले माईजोगमाई गाउँपालिकाको गाउँ सभालाई संझनु पर्दछ ।

(ड) “मन्त्रालय” भन्नाले नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारका समेत सम्बन्धित मन्त्रालयलाई संझनु पर्दछ ।

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

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

(त) “गाउँपालिकाले” भन्नाले गाउँपालिकाको कार्यपालिकाले संझनु पर्छ ।

### ३. ऐनको व्याख्या :

- (१) कुनै अधिकारीले यस ऐनको कुनै दफा प्रयोग गर्दा गरेको व्याख्याबाट कुनै व्यक्ति वा कर्मचारीलाई मर्का परेमा निजले गाउँ कार्यपालिका समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको निवेदनको सम्बन्धमा गाउँ कार्यपालिकाले गरेको व्याख्या अन्तिम हुनेछ ।

## परिच्छेद - २

### तह, स्तर र समूह विभाजन

#### ४. गाउँपालिकामा रहने कर्मचारीको तह, स्तर र समूह :

- (१) गाउँपालिकामा रहने तह स्तर र समूहहरूको निर्धारण ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा गरिनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको संरचनाहरू गाउँ सभाले पारित गरेपछि लागू हुनेछ ।
- (३) गाउँपालिकाले प्रत्येक पदको कार्य विवरण तोक्नेछ र त्यस्तो कार्य विवरणमा सम्बन्धित पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिएको हुनेछ ।
- (३) यो ऐन लागू भएको एक महिना भित्र प्रत्येक कर्मचारीलाई कार्य विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

#### ५. गाउँपालिका सेवाको गठन : गाउँपालिकाभित्र रहने सेवा र समूह निर्धारण ऐनको दफा ८३ बमोजिम गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण आधारमा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

#### ६. स्थायी पद श्रृजना तथा दरबन्दी खारेज :

- (१) गाउँपालिकामा रहने विभिन्न तहका दरबन्दीहरूको श्रृजना तथा खारेजी गाउँ सभाले समय समयमा गरिने संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण बमोजिम हुनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम दरबन्दी श्रृजनाका लागि प्रस्ताव पेश गर्नु भन्दा अघि सो पद श्रृजना गर्नुपर्ने कारण, प्रस्तावित पदले गर्नुपर्ने कामको विवरण, मौजुदा दरबन्दीले थप गरेको कार्यबोझ सम्हाल्न सक्ने नसक्ने अवस्था, प्रस्तावित पदले संगठनात्मक स्वरूपमा पार्ने प्रभाव स्पष्ट गरी ऐनको दफा ८३ बमोजिम गाउँ सभामा पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम पेश गरिने विवरणमा थप दरबन्दी श्रृजना गर्दा गाउँपालिकालाई पर्ने आर्थिक दायित्व, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा, कामचारी संचय कोष समेत स्पष्ट गरिएको हुनुपर्नेछ ।
- (४) दरबन्दी श्रृजना गर्दा गाउँपालिका अन्तर्गत रहने विभाग शाखाहरू तथा पदको अनुपात विवरण गाउँ कार्यपालिकाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।
- (५) दरबन्दी श्रृजना गर्दा संगठन संरचनाको पदको अनुपात मिलाएर मात्र श्रृजना गर्नु पर्नेछ ।
- (६) दरबन्दी श्रृजनाकालागि प्रत्येक ३ वर्षमा एक पटक संगठन व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरिनेछ ।

#### ७. करार सेवामा नियुक्ती :

- (१) ऐनको दफा ८३ को उपदफा (७) र (८) बमोजिम करारमा कर्मचारी नियुक्त गरिनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम करार सेवामा लिई काम लगाउदा पाउने सुविधा तथा करार अवधि, गर्नुपर्ने कामको विवरण र अन्य कुरा यस ऐनमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।
- (३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवा सुविधा सम्बन्धमा यस ऐनमा उल्लेख भएको अवस्थामा यसै ऐन बमोजिम र यस ऐनमा उल्लेख नभएको अवस्थामा प्रचलित श्रम ऐन र नियमावली तथा प्रचलित सामाजिक सुरक्षा ऐन र नियमावली बमोजिम हुनेछ ।
- (४) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन जारी हुनु भन्दा अघि स्थानिय निकाय तथा यस स्थानिय तहमा कार्यरत अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई

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 सुविधामा नघटने गरि सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ । तर कार्यरत कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको सेवा सुविधा घटाईने छैन

## परिच्छेद – ३

### पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

#### ८. स्थायी पदपूर्ति :

- (१) गाउँपालिकामा रिक्त रहेको स्थायी पद पूर्ति गर्दा खुल्ला, कार्यरत अस्थाई करार कर्मचारीहरू मध्ये आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक प्रतियोगिता, स्थायी कर्मचारीहरूको आन्तरिक प्रतियोगिता-वहुवा तथा कार्यक्षमताको मुल्यांकनको प्रकृयाद्वारा प्रदेश लोकसेवा आयोग मार्फत पदपूर्ति गरिनेछ ।
- (२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन लागू हुंदाका वखत सम्मअविच्छिन्न रूपमा माईजोगमाई गाउँ पालिकामा कार्यरत अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूको स्थायीत्वकोलागि गाउँपालिकाद्वारा एक पटकका लागि विशेष व्यवस्था गरी कार्यपालिका बाट कार्यविधि बनाई आन्तरिक प्रतिस्पर्धाका माध्यमबाट पदपूर्ति गर्न सक्नेछ साथै त्यसरी कार्यरत अस्थाई करार तथा ज्यालादालारी कर्मचारीहरूको उमेरको हद लाग्ने छैन । यो नियम (परिच्छेद ३ को पदपूर्ति सम्बन्धि व्यवस्थाको ८ को २) अस्थाई, करार र ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई विशेष व्यवस्था मार्फत स्थायी गरिसके पछि स्वतः निस्कृय भएको मानिने छ ।
- (३) उपदफा (२) वमोजिम पदपूर्तिकालागि लिईने परिक्षा तथा अन्य कार्यविधि तोकिए वमोजिम हुनेछ ।
- (४) गाउँपालिकामा रिक्त रहेका पद दुई वर्ष भित्र पूर्ति हुन नसकेमा सो पद स्वतः खारेज हुनेछ । तर उक्त दरवन्दीमा अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा सो पद खारेज हुने छैन ।

#### ९. प्रतिशत निर्धारण :

- (१) लोकसेवा आयोगले बहुवाद्वारा पदपूर्ति गर्ने प्रयोजनकोलागि प्रतिशत निर्धारण गर्दा गाउँपालिकामा समान तहका जम्मा रिक्त पद संख्याको आधारमा प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्नेछ ।
- (२) उप दफा (१) वमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा शेष बाँकी रहन आउने पदसख्यालाई खुल्ला प्रतिस्पर्धाद्वारा पदपूर्ति गरिने छ ।

#### १०. विज्ञापन प्रकाशित गर्ने तरिका :

- (१) गाउँपालिकामा रिक्त रहेको पदहरूमा खुल्ला, आन्तरीक प्रतियोगितात्मक तथा बहुवा प्रकृयाद्वारा पदपूर्ति गरिनेछ । सो प्रयोजनको लागि विज्ञापन प्रकाशित गर्दा कम्तिमा १५ दिनको म्याद तोक्यो स्थानीय स्तरको दैनिक पत्रिकामा सूचना प्रकाशन गरी दरखास्त आव्हान गर्नुपर्नेछ ।
- (२) उप दफा (१) वमोजिम सूचना प्रकाशन गर्दा उक्त सूचनामा देहायको कुराहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको हुनुपर्नेछ :-
  - (क) पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदको संख्या, सेवा र तह ।
  - (ख) आवश्यक न्यूनतम योग्यता र अनुभव ।
  - (ग) कामको प्रकृति तथा समय ।
  - (घ) परीक्षाको किसिम र परीक्षा हुने मिति ।
  - (ङ) उम्मेदवारको नागरिकता र उमेरको हद ।

- (च) दरखास्तको नमुना वा दरखास्त फाराम पाइने स्थान ।
- (छ) दरखास्त दिने अन्तिम मिति र स्थान ।
- (ज) गाउँपालिकामा सेवामा कार्यरत (अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी समेत) कर्मचारीहरूलाई विशेष ग्राह्यता दिइने ।
- (झ) गाउँपालिकामा स्थाई वसोवास भएका गाउँवासीहरूलाई विशेष ग्राह्यता दिइने ।
- (ञ) पदपूर्तिसँग सम्बन्धित देखिएका अन्य आवश्यक कुराहरू ।
- (३) विज्ञापन गरिने पदको लागि उम्मेदवारको दरखास्त फाराम तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**११. प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि :**

- (१) गाउँपालिकामा रिक्त रहेको कुनै पनि पद प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगले देहाय बमोजिम कुनै एक वा एकभन्दा बढी परीक्षा पद्धती अपनाई पदपूर्ति गर्न सक्नेछ :-
  - (क) लिखित परीक्षा ।
  - (ख) अन्तरवार्ता ।
  - (ग) प्रयोगात्मक परीक्षा ।
  - (घ) गाउँपालिकाले प्रदेश लोक सेवा आयोगको परामर्शमा पदको प्रकृति र उत्तरदायित्वलाई दृष्टिगत गरी निर्धारण गरेका अन्य कुनै परीक्षा प्रणाली ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम लिखित परीक्षा, अन्तरवार्ता, प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्य परीक्षा प्रणालीको विषयवस्तु, भार, उत्तीर्णाङ्क र सिफारिशको अन्य प्रकृया एवं प्रणाली प्रदेश लोकसेवा आयोगले लोक सेवा आयोगको पद्धतीलाई आधारमानी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**१२. नियुक्तिको लागि अयोग्यता :**

- (१) देहायको व्यक्तिहरू 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 वारुणयन्त्रमामा 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 व्यक्तिहरूलाई नियुक्त गर्न सकिनेछ ।
  - (घ) भविष्यमा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संस्थाको वा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको ।
  - (ङ) गैर नेपाली नागरिक ।
  - (च) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको ।
- (२) गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत रहेको कर्मचारीको हकमा उपदफा (१) अनुसारको उमेरको हद लाग्नेछैन ।
- (३) उप-दफा (१) को खण्ड (ङ) बमोजिमको अयोग्यता स्विकृत दरबन्दीको पदमा करार सेवा लिई काममा लगाउदा समेत लागू हुने छ ।  
विदेशी नागरिकसंग सेवा करारमा लिनु अघि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृत लिनुपर्नेछ ।

**१३. कर्मचारीको उमेरको निर्धारण :**

- (१) कर्मचारी वा निवेदकको उमेर निर्धारण गर्दा निज सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र वा नागरिकताको उमेर मध्ये जुन अघि आउँछ त्यसलाई नै आधिकारीक उमेर मानिनेछ ।
- (२) उप दफा (१) बमोजिमको प्रमाणपत्र नभएमा वा त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उमेरको उल्लेख नभएकोमा निजको नागरिकताको प्रमाणपत्र तथा नागरिकता प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको उमेरलाई आधिकारिक उमेर मानिनेछ ।

**१४. लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन :**

- (१) लिखित परीक्षा समाप्त भएको सामान्यतया एक महिना भित्र नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।

**१५. अन्तरवार्ता :**

लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशित भएको एक महिना भित्र अन्तरवार्ता लिनु पर्नेछ । अन्तरवार्ताको फाराम प्रदेश लोकसेवाले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

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

**१७. निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने :**

- (१) दफा १६ बमोजिम सिफारिस गरिएका व्यक्तिले स्वीकृत चिकित्सकबाट प्रमाणित भएको निरोगिताको प्रमाणपत्र गाउँपालिकामा पेश गरेपछि मात्र गाउँपालिकाबाट नियुक्ति पत्र प्रदान गरिनेछ ।
- (२) अधिकृत स्तरको हकमा नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त मेडिकल बोर्डले प्रदान गरिने निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ ।
- (३) निरोगिताको प्रमाणपत्रको नमूना तोके बमोजिम हुनेछ ।

**१८. नियुक्ति दिने अधिकारी :-**

- (१) प्रदेश लोकसेवा आयोगले सिफारिश गरेको उम्मेदवारलाई गाउँपालिकाको कार्यपालिकाको निर्णयानुसार प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले नियुक्ती दिनेछ ।
- (२) नियुक्तिको लागि सिफारिश भएको व्यक्तिलाई सिफारीस भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र गाउँपालिकाले नियुक्तीपत्र दिने निर्णय गरी सक्नु पर्नेछ ।
- (३) उप दफा (१) बमोजिम निर्णय भएको मितिले सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले नियुक्तिपत्र दिनु पर्नेछ ।
- (४) उप दफा(२) बमोजिमको म्यादभित्र गाउँपालिकाबाट निर्णय नभएमा सो म्याद नाघेको सात दिनभित्र प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।
- (५) नियुक्तिपत्र साथ नियुक्ति दिईने पदको कार्य-विवरण उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- (६) सेवामा पहिलो पटक नियुक्ति भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिए बमोजिम सपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।
- (७) गाउँ सभाद्वारा स्वीकृत दरबन्दीको पदमा बाहेक कुनै पनि पदमा नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

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

- (२) उप-दफा (१) बमोजिम सिफारिश भएको व्यक्तिले सिफारिश भएको सूचना प्रकाशित भएको मितिले सामान्यतया ३५ दिनसम्म पनि विना सूचना नियुक्ति पत्र लिन नआएमा वा नियुक्ति पत्र लिई विना सूचना १५ दिनसम्म गाउँपालिकामा हाजिरहुन नआएमा त्यस्ता उमेदवारको नाम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएको सूचना प्रकाशित गरिनेछ ।
- (३) उप दफा (२) बमोजिम योग्यताक्रमबाट हटाइएको वा नियुक्ति रद्द गरिएको उम्मेदवारको सट्टा वैकल्पिक सूचीमा रहेको उम्मेदवारलाई योग्यताक्रमानुसार नियुक्ति दिइनेछ ।

(४) नियुक्तिको लागि सिफारिश भएको पद जुनसुकै व्यहोराबाट एक वर्ष भित्र रिक्त हुन आएमा वैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमानुसार एक वर्ष भित्र नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(५) गाउँपालिकामा रिक्त पद तत्कालै पूर्ति गर्नु पर्ने भएको तर स्थायी पदपूर्ति गर्न समयभाव भएमा वैकल्पिक सूचीमा रहेका व्यक्तिलाई योग्यताक्रमको आधारमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको प्रकृया अनुरूप अस्थाई नियुक्ती दिन सकिने छ।

**२०. परीक्षणकाल :**(१) गाउँपालिकाको कुनैपनि स्थायी पदमा शुरु नियुक्ति दिँदा १ वर्षको परीक्षणकालमाराखी नियुक्ति दिइनेछ।तर महिला कर्मचारीको हकमा भने त्यस्तो परीक्षण कालको अवधि ६ महिनाको मात्र हुनेछ।

(२) उपदफा (१) मा जूनसूके कूरा लेखिएको भएतापनि १ वर्ष भन्दा लामो समयदेखि गाउँपालिकाको सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूकालागि परीक्षण काल लागु हुने छैन।

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

**२१. आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता :** गाउँपालिकामा काम गर्ने कर्मचारीको लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रदेश लोक सेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ :-

## परिच्छेद - ४

### बहुवा सम्बन्धी

**२२. बहुवा** गाउँपालिकाको सेवा भित्रको पदमा बहुवा गर्दा प्रदेश लोक सेवा आयोगको सिफारिश बमोजिम बहुवा गरिनेछ।

**२३. बहुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार :**कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा हुने बहुवाको निमित्त सम्भाव्य उम्मेदवार हुनको लागि निम्न लिखित योग्यता पुगेको हुनु पर्नेछ :-

(क) अधिकृत स्तरको पदको हकमा जुन पदको निमित्त उम्मेदवार हुने हो सो भन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तिमा ५ वर्ष स्थायी सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ।

(ख) सहायक स्तर पाँचौ तहबाट अधिकृत स्तर छैठौँ तहमा उम्मेदवार हुन एक तह मुनिको पदमा ५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ।

(ग) खण्ड (ख) बाहेकका अन्य सहायक स्तरको पदमा बहुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पद भन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तिमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ।

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

(ङ) अस्थाई करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरू सोही पदमा वा गाउँपालिकाको नया संगठन संरचनाको समान तहको पदमा स्थायी भएको अवस्थामा निजले कार्य गरेको अस्थाई,करार, ज्यालादारी अवधिलाई अधिकृत स्तर भए ६६ प्रतिशत

र सहायक स्तर भए ७५ प्रतिशत सेवा अवधि बहुवा प्रयोजनकोलागि स्थायी अवधि सरह गणना गरिनेछ।

(च)संघीय सरकारले गर्ने कर्मचारी समायोजनको आधारमा गाउँपालिकामा कार्यरत स्थानीय तह अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको साविक शाखाहरूमा जिम्मेवारी बमोजिम तह मिलान गरिने छ।

## २४. बढुवाको निमित्त शैक्षिक योग्यता :

कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा बढुवा गर्दा जुन पदको लागि बढुवाको निमित्त उम्मेदवार हुने हो सो पदका लागि खुल्ला प्रतियोगिताका लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा कम्तिमा एक तह मुनिको शैक्षिक योग्यता भएको हुन पर्नेछ ।

स्पष्टिकरण :

यस दफा को प्रयोजनको लागि बढुवाद्वारा पदपुर्ति गर्नु पर्दा शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्दा अधिकृत स्तर आठौं तह वा सो भन्दा माथि स्नातकोत्तर तह वा सो सरह उत्तिर्ण गरेको हुनु पर्ने । अधिकृत स्तर छैठौं तह भन्दा माथि स्नातक वा सो सरह उत्तिर्ण गरेको हुनु पर्ने । अधिकृत स्तर छैठौं तहको पदमा बढुवा गर्दा कम्तिमा प्रमाण पत्र तह वा सो सरह उत्तीर्ण भएको हुनु पर्ने, पाँचौ तहमा बढुवा गर्दा कम्तिमा एस.एल.सी. वा सो सरह उत्तीर्ण हुनु पर्नेछ ।

२५. बढुवाको आधार : (१) प्रदेश लोक सेवा आयोगले गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिश गर्दा देहायको शीर्षकमा निजले प्राप्त गरेको अंकलाई योग गरी हुन आएको अंकको आधारमा योग्यताक्रम निर्धारण गरी बढुवाको निमित्त सिफारिश गर्नेछ :-

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत - ५०

(ख) जेष्ठता बापत - ३५

(ग) शैक्षिक योग्यता बापत - १०

(घ) सेवाकालिन तालिम बापत (३० दिन भन्दा बढी) - ५

(२) उप-दफा (१) को खण्ड (क) बमोजिम छुट्याइएको अंकलाई देहाय बमोजिम विभाजन गरिएको छ

:-

(क) सुपरिवेक्षकले दिन सक्ने अधिकतम अंक - ३०

(ख) पुनरावलोकन कर्ताले दिन सक्ने अधिकतम अंक - २०

(३) उप दफा (१) को खण्ड (ख) बमोजिम छुट्याइएको अंकलाई जेष्ठता बापत प्रतिवर्ष ३ अंकको दरले हाल वहाल रहेको तहमा काम गरेको अनुभवको अंक प्रदान गरिनेछ । यसरी अंक प्रदान गर्दा एक वर्ष भन्दा कम अवधिको लागि दामासाहिको हिसावले अंकप्रदान गरिनेछ । असाधारण तथा बेतलवी विदामा वसेको अवधिको अंक प्रदान गरिने छैन ।

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

२६. कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधारमा बढुवा : गाउँपालिकाका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकन उपदफा २९ बमोजिम हिसाव गरी सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई सबै भन्दा पहिले बढुवा गरिनेछ ।

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

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

(ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा एक तह मुनिको पदमा नियुक्ति वा बढुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेखित कुनैपनि आधारबाट जेष्ठता नछुट्टिएमा प्रदेश लोकसेवा आयोगको सिफारिशको योग्यताक्रमको आधारमा । तर लोकसेवा आयोग वा तत्कालिन पदपुर्ति समितिबाट खुल्ला प्रतियोगिता र बढुवा प्रतियोगिताको एकै मितिमा सिफारिश भएको रहेछ भने खुल्ला प्रतियोगिताबाट सिफारिश भएको कर्मचारीको जेष्ठता कायम गरिनेछ ।

(घ) यस सम्बन्धि कुनै द्विविधा भए कार्यपालिकाको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

२७. कार्यसम्पादनको मूल्यांकन :



- (१) गाउँपालिकाका कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि प्रयोग गरिने कार्यसम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रदेश लोक सेवा आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।
- (२) गाउँपालिकाका अधिकृत कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकन गरिने कर्मचारी भन्दा कम्तिमा एक तह माथिको अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ ।
- (३) गाउँपालिकाका सहायक कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्यांकनको लागि मूल्यांकन गरिने कर्मचारी कार्यरत शाखाका सम्बन्धित अधिकृत कर्मचारी सुपरिवेक्षक हुनेछ । तर त्यस्ता अधिकृत कर्मचारी नभएमा 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 बहुवाको 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 वरावर 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) बमोजिमको अवधि भित्र आफ्नो कार्यसम्पादन फाराम पेश नगर्ने कर्मचारीलाई निजले प्राप्त गरेको नम्वरबाट २ नम्वर कट्टा गरिनेछ ।
- (८) गाउँपालिकामा कार्यरत कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादन मूल्यांकन उपरको सुपरीवेक्षण प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतले गर्नेछ ।
- (९) कुनै कर्मचारी काज, विदा जस्ता कारणले अनुपस्थित रहेको अवधिको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा निज कर्मचारी उपस्थित रहेको अवधिमा गरेको काम कारवाहीलाई आधार मानी गर्नुपर्नेछ । तर विशेष, असाधारण वा वेतलवी विदा बसेको कारणले अनुपस्थित भएकोमा सो अनुपस्थित अवधिको कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापतको अंक गणना गर्दा यसरी विशेष असाधारण वा वेतलवी विदा बस्नु अवधिको कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई आधार मानी त्यस्तो विदा बसेको अवधिको अंक कट्टा गरी बाँकी अंक मात्र त्यस वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांकन वापत प्रदान गरिनेछ ।
- (१०) सुपरिवेक्षक र पुनरावलोकन कर्ताले गरेको मूल्यांकन गोप्य रहनेछ ।
- (११) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको एक प्रति प्रदेश लोक सेवा आयोगको सचिवालयमा र एक प्रति कर्मचारी प्रशासन शाखा मा रहनेछ ।
- (१२) कार्य सम्पादन मूल्यांकन फारामको ढाँचो तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

**२८. बहुवाको लागि सूचना :** बहुवा सम्बन्धी कारवाही प्रारम्भ गर्नु अघि प्रदेश लोकसेवा आयोगले कम्तिमा १५ दिनको म्याद दिई बहुवा हुने पद, सेवा, समूह, उपसमूह, पदसंख्या र अन्य आवश्यक देखिएका कुराहरू खुलाई सम्बन्धित सबैको जानकारीको लागि स्थानीय स्तरको पत्रिकामा सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

**२९. बहुवाको लागि दरखास्त :** (१) दफा ३४ बमोजिम सूचना प्रकाशित भएपछि उक्त सूचनामा तोकिएको म्याद भित्र बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुने कर्मचारीले दरखास्त फाराम पेश गर्नुपर्नेछ । तोकिएको म्याद भित्र फाराम पेश नगरेमा बहुवामा समावेश हुने छैन ।

(२) बहुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवार हुने कर्मचारीले पेश गर्नुपर्ने दरखास्त फारामको ढाँचा प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

**३०. बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने :** देहायको अवधिभर कुनैपनि कर्मचारी बहुवाको लागि सम्भाव्य उमेदवार हुन पाउने छैन :

- (क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर ।
- (ख) बहुवा रोक्का भएकोमा बहुवा रोक्का भएको अवधिभर ।

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

### ३१. बहुवाको सिफारिश :

बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट कार्य सम्पादन मूल्यांकन, शैक्षिक योग्यता तालिम र जेष्ठता वापत प्राप्त गरेको अंकको आधारमा बढी अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई प्रदेश लोकसेवा आयोगले योग्यताक्रम अनुसार बहुवाको लागि सिफारिश गर्ने छ ।

बहुवा वापतको अंक वरावर हुन गएमा निम्न अनुसारको जेष्ठता क्रमलाई आधार मानी सिफारिश गर्नु पर्नेछ :-

(क) हाल वहाल रहेको तहको पदमा नियुक्ति वा बहुवा गर्दा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।

(ख) खण्ड (क) बमोजिम जेष्ठता नछुट्टिएमा सो भन्दा १ तह मुनीको पदमा नियुक्ति वा बहुवा निर्णय भएको मितिको आधारमा ।

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

३२. बहुवा नामावली प्रकाशन : (१) प्रदेश लोकसेवा आयोगले बहुवाको लागि सिफारिश गरेको कर्मचारीको नामावली सार्वजनिक रुपमा प्रकाशित गर्नेछ । नामावलीमा सबैभन्दा कम अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीको प्राप्तांक समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(२) बहुवाको नामावली प्रकाशन भएपछि कुनै उम्मेदवारले आफूले पाएको अंक हेर्न चाहेमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन बाहेकको अन्य आधारहरुको अंक हेर्न दिनुपर्नेछ ।

३३. बहुवाको उजुरी/पुनरावेदन : (१) दफा ३८ बमोजिम सिफारिश भएको बहुवा नामावलीको सूचीमा नाम समावेश नभएका कर्मचारीले सो बहुवाको निर्णयमा चित्त नवुक्ति उजुरी दिन चाहेमा बहुवा नामावली प्रकाशित भएको मितिले ३५ दिन भित्र प्रदेश लोक सेवा आयोग समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ । पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पर्न आएको उजुरी टुंगो लागेपछि पहिले प्रकाशित बहुवा सिफारिश नामावलीमा संशोधन गर्नुपर्ने भएमा सोही अनुसारको सूचना पदपूर्ति समितिलाई दिनु पर्नेछ । यस अनुसार सूचना प्राप्त भएपछि प्राप्त भएको मितिले बढीमा १५ दिन भित्र प्रदेश लोकसेवा आयोगले सोही अनुसारको संशोधित नामावली प्रकाशित गर्नुपर्नेछ ।

३४. बहुवाको मिति र नियुक्ति : (१) दफा ३८ बमोजिम बहुवा नामावली प्रकाशन भएपछि उक्त बहुवा सिफारिश माथि उजुरी नपरेमा सो नामावली प्रकाशित भएको मितिले ३६ औं दिनको मितिबाट बहुवा हुने तहको जेष्ठता कायम हुने गरी नियुक्ति दिनुपर्नेछ ।

(२) बहुवा सिफारिश उपर दफा ३९ उप दफा (१) बमोजिम उजुरी परेमा देहाय अनुसार जेष्ठता मिति कायम गरी नियुक्ति दिनुपर्नेछ ।

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

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

(३५) बहुवा सम्बन्धि अन्य व्यवस्था : प्रदेश लोकसेवा आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

## परिच्छेद - ५

विदा

३६. विदाको किसिम : गाउँपालिका कर्मचारीहरूले देहायका विदाहरू तोकिए बमोजिम पाउनेछन् :

(क) सार्वजनिक विदा : नेपाल अधिराज्य भरिका सरकारी कार्यालय विदा हुने भनी 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 ६ दिन 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 भत्ता पाउनेछ ।

(५) भैपरी आउने विदा साधारणतया १ पटकमा ३ दिनमा नवढाई लिन पाउनेछ ।

(ग) पर्व विदा :

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

(२) पर्व विदा अर्को वर्षको लागि संचित हुँनेछैन ।

(३) यो विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउनेछन ।

(घ) घर विदा :

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

(२) अध्यायन विदा र असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीले घर विदा पाउने छैन ।

(ङ) सट्टा विदा: (१) माईजोगमाई गाउँपालिकाका संचार, फोहमैला, गाउँप्रहरी, वारुणयन्त्र र अन्य अत्यावश्यकिय कामको लागि खटाईएका कर्मचारीलाई गाउँपालिकाले सट्टा विदा दिन सक्नेछ ।

(२) विदाको दिन समेत अत्यावश्यक काम गरेको र सट्टा विदा नलिने कर्मचारीहरूलाई उक्त काम गरेको दिनको खाईपाइ आएको तलबको आधारमा अतिरिक्त भत्ता उपलब्ध गराईनेछ ।

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

स्पष्टिकरण :

घर विदा, पर्व विदा र भैपरि आउने विदाको प्रयोजनको लागि काम गरेको अवधि भन्नाले भैपरी आउने विदा, सट्टा विदा, विरामी विदा, प्रसुती विदा, क्रियाविदा र सार्वजनिक 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 वापत निजले त्यसरी अवकाश पाउँदाको अवस्थामा खाईपाइ आएको तलबको हिसावले हुन आउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछ ।

(६) घर विदामा बस्ने कर्मचारीले निज संग सम्पर्क राख्न सकिने गरी आफ्नो ठेगानाको जानकारी दिनु पर्नेछ । घर विदामा बस्ने कर्मचारी लाई गाउँपालिकाको काममा चाहिएमा जुनसुकै वखत काममा बोलाउन सक्नेछ ।

स्पष्टिकरण :

यस उप दफा बमोजिम 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 अशक्तविरामी भई संचित विरामी विदाले नपुग्ने भएमा निजलाई बढीमा बाह्र दिनसम्मको पेशकी विरामी विदा दिन सकिने छ तर अध्यायन विदा र असाधारण लिई बसेको अवधिको भने विरामी विदा पाउने छैन ।
- (२) सात दिन वा सो भन्दा बढी अवधिको विरामी विदा माग गर्ने कर्मचारीले स्वीकृत चिकित्सकको प्रमाण पत्र पेश गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश गर्न साधारणतया सम्भव नहुने कुरा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीलाई लागेमा त्यस्तो प्रमाणपत्र पेश नगरेता पनि 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 हुन आउने जति रकम एकमुष्ट पाउनेछ । निजको मृत्यु भएमा सो रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिलाई र इच्छाएको व्यक्ति पनि नभएमा इच्छाएको व्यक्तिको नजिकको हकवालालाई दिइने छ ।
- (४) कुनै कर्मचारीलाई कुनै ठूलो वा कडा रोग लागि निजको संचित विरामी विदा र घर विदा बाँकी नभएमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिशमा बढीमा ६० दिनसम्म थप विरामी विदा पेशकीका रूपमा दिन सकिनेछ । यस्तो विदा विरामी विदा लिने कर्मचारीको पछि पाक्ने घर विदा र विरामी विदाबाट कट्टा गरिनेछ ।
- (५) विरामी विदामा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउने छ ।

स्पष्टिकरण :

यस उपदफा बमोजिम संचित विरामी विदाको गणना गर्ने प्रयोजनको लागि तीस दिनको एक महिना मानिनेछ । यो विदा गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

(छ) किरिया विदा :

- (१) कुनै कर्मचारी आफै क्रिया बस्नु परेमा कुल धर्म हेरी बढीमा १५ (पन्ध्र दिन सम्म क्रिया विदा लिन पाउनेछ । क्रिया विदा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउने छ । महिला कर्मचारीको हकमा निजको पति किरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यत्तिनै दिन किरियाविदा दिइने छ ।
- (२) किरिया विदामा बसेका कर्मचारीले पूरा तलब भत्ता पाउनेछ ।

(ज) प्रसूति विदा :

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

तर प्रसूती विदा सेवा अवधि भरमा २ पटक भन्दा बढी दिइने छैन । प्रसूती विदा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउने छ । कुनै पुरुष कर्मचारीको पत्नी सुत्केरी भएमा पुरुष कर्मचारीले पनि १५ दिन सुत्केरी स्याहार विदा पाउने छ । प्रसूती विदा बस्ने कर्मचारीले पूरा तलब पाउने छ ।

स्पष्टिकरण :

यो विदा गाउँपालिकाको स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत प्रत्येक कर्मचारीले पाउनेछ ।

(झ)अध्ययन विदा :

- (१) गाउँपालिकाले मनोनयन गरेको विषयमा वा खुल्ला प्रतियोगितामा छानिएता पनि गाउँपालिकालाई उपयोगी भनि ठहराएको विषयमा अध्ययन गर्न जाने कर्मचारीले अध्ययन विदा पाउने सक्नेछ ।
- (२) अध्ययन विदा सम्पूर्ण नोकरी अवधिमा तीन वर्ष सम्म दिन सकिने छ ।
- (३) गाउँपालिकाले आवश्यक र उपयुक्त सम्भेमा कार्यपालिकाको स्वीकृती लिई थप २(दुई) वर्ष सम्म थप गर्न सक्नेछ ।
- (४) तीन वर्षको स्थायी सेवा अवधि पूरा नगरी अध्ययन विदा दिइने छैन ।
- (५) माईजोगमाईपालिकामा अस्थायी, करार तथा ज्यालादारी पदमा कार्यरत कर्मचारी स्थायी भएमा उक्त सेवा अवधिको ७५ प्रतिशत सेवा अवधि अध्ययन विदा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ ।
- (६) सेवा कबुलियत : अध्यायन, तालिम वा प्रशिक्षण विदामा बस्ने कर्मचारीले ५ वर्ष को अवधिसम्म गाउँपालिकाको सेवा गर्नु पर्नेछ । सो बमोजिम सेवा नगरेमा निजले पाउने तलब फिर्ता गर्ने सेवा कबुलियत गराइनेछ ।
- (ज) असाधारण विदा को रेकर्ड राख्नु पर्नेछ ।

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

**३८. विदा नलिई गयल हुने कर्मचारी उपर कारवाही गर्न सकिने :** (१) यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै विदा स्वीकृत गराई कुनै कर्मचारी आफ्नो कार्यालयबाट गयल हुनु हुँदैन ।

- (२) उप दफा (१) उल्लंघन गर्ने कर्मचारीलाई गयल गरी सो वापत तलब भत्ता कट्टा गर्न सकिनेछ ।
- (३) उप दफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै अपरभट काम परी विदा स्वीकृत नहुँदै विदा बसेपछि सो गयल भएको अवधिको निमित्त विदाको निवेदन पेश गरेकोमा र सो स्वीकृत भएमा यो उप दफाको उल्लंघन गरेको मानिने छैन ।

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

**४०. विदा स्वीकृति गर्ने अधिकारी :**

देहायको कर्मचारीको विदा देहायको अधिकारीले स्वीकृति गर्न सक्नेछ :-

- (क) प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतकोलागि गाउँपालिका अध्यक्ष
- (ख) शाखा प्रमुखकोलागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत
- (ग) शाखा प्रमुख वा अधिकृत स्तरका कर्मचारीको लागि शाखा प्रमुख
- (घ) सहायक स्तरका कर्मचारी का लागि शाखा प्रमुख
- (ङ) वडा सचिवकोलागि वडा अध्यक्ष
- (च) वडाका अन्य कर्मचारीका लागि वडा सचिव
- (छ) आयोजना वा परियोजना प्रमुखको लागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत
- (ज) आयोजना वा परियोजनामा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरुको लागि सम्बन्धित आयोजना वा परियोजना प्रमुख
- (झ) विषयगत कार्यालय प्रमुखकोलागि प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत
- (ञ) विषयगत कार्यालयका अन्य कर्मचारीकोलागि कार्यालय प्रमुख
- (ग) अध्ययन र असाधारण विदा गाउँकार्यपालिकाको स्वीकृती लिई दिन सकिनेछ ।

**४१. विदा माग गर्ने कार्यविधि :** (१) यस ऐन बमोजिमको कुनै विदा माग गर्ने कर्मचारीले विदा बस्नु परेको कारण र विदाको अवधि खोली आफ्नो कार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमा सो समेत खुलाइ निवेदन पेश गर्नुपर्नेछ ।

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

- (३) अध्ययन विदाको लागि दरखास्त दिंदा अध्ययन गर्न खोजेको विषय अध्ययन गर्न जाने मुलुक, शिक्षण संस्था र सम्बन्धित अन्य कुनै कुरा भए सो सबै खुलाउनु पर्नेछ ।
- (४) देहायका कुरामा विदा दिने अधिकारीलाई चित्त बुझेमा विदा माग गरेको मिति भन्दा अगाडी देखि वसेको 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 स्वीकृति लिन नसकेको भएमा ।
- (५) भैपरी आउने विदा बाहेक अन्य कुनै प्रकारका विदा लिई वसेको कर्मचारीले सो विदा भुक्तान हुँदा सार्वजनिक विदा पर्न गएमा र सार्वजनिक विदा पछि गाउँपालिकामा हाजिर नभएमा सो सार्वजनिक विदाको अवधि पनि निज कर्मचारीले लिइरहेको प्रकारको विदा वा सो बाँकी नभएमा लिन पाइने अरु विदा वसेको मनिनेछ ।
- ४२. इलाका छोड्नु पर्दा सूचना गर्नुपर्ने :** कुनै किसिमको विदा लिई वसेको कर्मचारी सो विदाको अवधिमा कुनै काम विशेषले आफ्नो घर वा कार्यालय रहेको इलाका छोडी अन्यत्र जानु पर्ने भएमा र विदा लिंदा त्यसरी इलाका छोड्ने कुरा नखुलाएको भए त्यसरी जानु परेको कारण र सम्भव भए त्यसरी जाने ठाउँको आफ्ना ठेगाना र सम्पर्क नम्बर समेत लेखि सकभर त्यस्तो ठाउँका लागि प्रस्थान गर्नु अघि त्यस्तो अग्रिम सूचना गर्न नसकेमा प्रस्थान गरेपछि सकभर छिटो सो कुरा आफ्नो कार्यालयमा सूचित गर्नुपर्छ ।
- ४३. विदा भुक्तानी नहुँदै हाजिर हुन सकिने :**(१) कुनै कर्मचारीले स्वीकृत गराएको विदा स्वीकृत भएको अवधि भुक्तानी नहुँदै कार्यालयमा हाजिर हुन चाहेमा निजलाई हाजिर गराई काम लगाउनु पर्दछ ।
- (२) घर विदा लिई वसेको कर्मचारीलाई निजको विदा भुक्तान नहुँदै काममा फिर्ता बोलाउनु पर्ने विशेष अवस्था परेमा विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले त्यस्तो विदा भुक्तानी नहुँदै जुनसुकै वखत पनि फिर्ता बोलाउन सक्नेछ र त्यसरी फिर्ता बोलाइएको खण्डमा काममा हाजिर हुन आउनु सम्बन्धित कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
- ४४. विदाको अभिलेख :** सबै कर्मचारीको विदाको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी गाउँपालिकाको सम्बन्धित शाखा वा विभागको हुनेछ । प्रत्येक कर्मचारीको घरविदा १८० दिनसम्म र विरामी विदा खर्च नभए जती संचित हुनेछ उक्त संचित भएको विदाको रकम कर्मचारी सेवावाट अलग भएपछि निजले फिर्ता पाउनेछ ।
- ४५. कार्य समय :** (१) गाउँपालिकाको कार्यालयको कार्यालय समय गाउँकार्यपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछ ।

## परिच्छेद – ६

कर्मचारीको पदाधिकार

- ४६. कर्मचारीको पदाधिकार :** (१) गाउँपालिकाको तोकिएको स्थायी पदमा एक जना भन्दा बढी व्यक्तिलाई स्थायी नियुक्ति 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 ।
- ४७. 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 ।
- ४८. पदाधिकार कायम रहने :** यस ऐन बमोजिम कुनै पनि कर्मचारीको पदाधिकार स्थगन वा खारेज नभएसम्म निम्नलिखित अवस्थामा निजले 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 ।
- ४९. 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 भएको व्यक्ति फर्की हाजिर नभए सम्मको लागि विशेष पद श्रृजना गरी नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
- (३) कुनै कर्मचारी कुनै कारणवस गाउँपालिकाको सेवाबाट अवकाश भएमा वा हटाइएमा वा बर्खास्त भएमा वा पद सहितको दरवन्दी खारेज गरिएमा त्यस्ता कर्मचारीको पदाधिकार स्वतः खारेज हुनेछ । तर गाउँपालिकामा कार्यरत अस्थाई करार तथा ज्यालादारीको पेशागत सुरक्षामा असर पर्ने गरि कुनै पनी दरवन्दी खारेज गरिने छैन ।
- ५०. कायम मुकायम :** (१) गाउँपालिकाको कुनै पनि पदमा कायम मुकायम मुकरर गरीने छैन । तर विभागीय प्रमुख पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म विदामा बसेमा वा कानूनी कारवाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समान स्तर वा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भैसकेको एक तह मुनिको जेष्ठतम, योग्यतम कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ । यसरी कुनै पदमा कायम मुकायम गरी सकेपछि सोही वा अन्य व्यक्तिलाई पुनः सो पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिने छैन ।
- (२) उपदफा (१) विपरीत कुनै पनि कर्मचारीलाई कायम मुकायम मुकरर गरेमा निजले सो पदमा रहदा खाई पाई आएको तलब,भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम कायम मुकायम गर्ने पदाधिकारीबाट सरकारी बांकी सरह असुल उपर गरीनेछ ।
- ५१. निमित्त भई काम गर्ने :** विभागीय प्रमुख र शाखा प्रमुख कुनै कारणले थोरै अवधिको लागि अनुपस्थित भएमा जेष्ठतम कर्मचारीले निमित्त भई काम गर्ने छ ।
- ५२. कामय मुकायम वा निमित्त भई काम गर्दाको उत्तरदायित्व :-** कायम मुकायम वा निमित्त भै गरेको सम्पूर्ण काम कारवाहीको उत्तरदायित्व कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्ने कर्मचारीकै हुनेछ ।
- ५३. काम गरेको तलब भत्ता पाउने :** कुनै पदमा कायम मुकायम भई वा पन्ध्र दिन भन्दा बढी अवधि निमित्त भई काम गरेकोमा त्यसरी काम गर्ने कर्मचारीले जुन पदमा निमित्त वा कायम मुकायम मुकरर भएको छ सोही पदको तलब, भत्ता काम गरेको मितिदेखि पाउनेछ । तर कायम मुकायम वा निमित्त भई काम गर्दापाइने तलब भत्ता एकतह भन्दा माथिको तलब भत्ता भन्दा बढी हुने छैन ।

## परिच्छेद – ७

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा

### ५४. सेवाको सुरक्षा :

१. देहायका कर्मचारी बाहेक अन्य कुनै पनि कर्मचारीहरुलाई सफाईको सवुत दिने, मनासिवमाफिकको मौका नदिई गाउँपालिकाको सेवाबाट हटाईने वा बर्खास्त गरिने छैन ।
- (क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको ।
- (ख) अस्थायी, करार, ज्यालादारी, पदमा बहाल रहेकोमा सो म्याद सकिई उक्त दरवन्दी खारेज भएको ।
- (ग) कुनै कारणवस भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको ।
- (घ) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि गाउँपालिकामा कार्यरत अस्थाई करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरुलाई निज कार्यरत पदमा स्थाई प्रकृतिको कर्मचारी नियुक्त भई आएको वा खण्ड क र ग बमोजिमको अवस्था भएकोमा बाहेक त्यस्ता अस्थाई करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरुलाई सेवाबाट हटाईने छैन ।

## ५५. कर्मचारीको बचाउ:

१. गाउँपालिकाको कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनै कामको सम्बन्धमा यस ऐन बमोजिमको रीत नपु-याई मुद्दा चल्न सक्ने छैन ।
  २. उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउनको लागि फौजदारी अभियोगको हकमा गाउँ प्रमुखलाई जानकारी दिएको हुनु पर्नेछ र देवानी मुद्दाको हकमा देहाय बमोजिम हुनु पर्नेछ:
    - (क) मुद्दा चलाउनु पर्ने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तो वारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सूचना कार्यकारी अधिकृतलाई र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाएको वा हुलाकद्वारा रजिष्ट्री गरी पठाएको र त्यसको १ (एक) प्रति नक्कल गाउँपालिका गाउँ सभामा पेश भएको २(दुई) महिना नाघेको ।
    - (ख) मुद्दा चलाउने कारण भएको ८(आठ) महिना भित्र मुद्दा दायर गरिसकेको ।
  ३. गाउँपालिकाका कुनै कर्मचारी बहाल छदां आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटी सकेपछि पनि गाउँपालिकाको पूर्व स्वीकृत नलिई निज उपर देवानी मुद्दा चल्न सक्ने छैन ।
  ४. उपदफा (३) बमोजिम मुद्दा चलाउन गाउँपालिकाको परिषद्ले स्वीकृती दिएमा निजको प्रतिरक्षा गाउँपालिकाले नै गर्ने छ ।
५६. **सेवा सर्तको सुरक्षा:** गाउँपालिका कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुदां तत्काल लागु रहेको तलब भत्ता उपदान, निवृत्तिभरण, अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका सर्तहरूमा निजको स्वीकृत वेगर निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन र पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई उपयुक्त सेवाका सर्तहरूमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मन्जुर गरेको लिखित स्वीकृत नभई त्यस्तो व्यवस्था निजको हकमा लागु हुने छैन ।

## परिच्छेद - ८

तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा

५७. **तलब स्केल :** गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केल नेपाल सरकारको समान तहकानिजामती कर्मचारीले पाउने तलब भन्दा कम हुने छैन । गाउँपालिकाका कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरुप समय समयमा गाउँ सभाले अन्य सुविधा तथा भत्ता उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।
५८. **काम गरेका मितिदेखि तलब भत्ता पाउने :** (१) गाउँपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीले गाउँपालिकामा हाजिर भई काम गरेको मितिदेखि तलब भत्ता पाउनेछ ।
  - (२) उप-दफा (१) बमोजिम गाउँपालिकाका कर्मचारीले पाउने तलब स्केलमा आवश्यकतानुसार प्रदेश सरकारले समय समयमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।
  - (३) कुनै कर्मचारीले गाउँपालिकामा काम गरी पकाएको तलब भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवाबाट मुक्त भएपनि पाउनेछ ।तर, गाउँपालिकाले निजसँग कुनै रकम असूल उपर गर्नुपर्ने भएमा निजले पाउने तलब भत्ताको रकमबाट वा अरु श्रोतबाट सो बाँकी रकम असूल उपर गर्न सकिनेछ ।
  - (४) सामान्यता प्रत्येक महिनाको तलबभत्ता सो महिना भुक्तानी भएपछि दिइनेछ र उक्त दिन विदा परेमा त्यस पछि कार्यालय खुलेको पहिलो दिन उक्त तलबभत्ता दिन सकिनेछ ।
५९. **वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड):**
  - (१) नयाँ नियुक्ति हुने स्थायी कर्मचारीले कार्यालयमा हाजिर भई काम गरेको र बहुवा हुने कर्मचारीले बहुवाको अन्तिम नामावली प्रकाशित भएको मितिले एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरिसकेपछि नेपाल सरकारले तोके बमोजिम तलब वृद्धि १(एक) ग्रेड पाउनेछ ।



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

३) माईजोगमाई पालिकामा स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन स्वरुप मासिकरुपमा पाउने आधारभूत तलवमानको एक दिनको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) उपलब्ध गराईनेछ ।

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

#### ४) उपचार खर्च:

(क) माईजोगमाईपालिकाको कर्मचारीहरूले सेवा अवधिभरमा अधिकृत तह सेवा अवधिमा १२ महिनाको खाईपाई आएको तलबले उपचार खर्च पाउने ।

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

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

(घ) निवृत्ति भरण तथा उपदान पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपचार खर्चवापत 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 ।

(ङ) करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई समेत खण्ड क, ख, ग मा उल्लेख भए वमोजिमको उपचार खर्च उपलब्ध गराइनेछ । तर खण्ड घ वमोजिमको सेवा भने पाउने छैन ।

#### ५) शैक्षिक तथा सन्तति बृद्धि:

(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 सन्ततिलाई १८ वर्षको उमेर नपुगुन्जेल देहायका दरले वार्षिक शैक्षिक वृत्ति दिईने छ । निज कर्मचारी बहाल रहेको पदको देहाय वमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति वृत्ति समेत दिईने छ ।

१. अधिकृत तह १० प्रतिशत      २. ना.सु, वा खरिदार वा सो सरह १२ प्रतिशत      ३. मुखिया वा सोसरह १३ प्रतिशत

४. बहिदार वा सो सरह १४ प्रतिशत      ५. श्रेणी बिहिन १५ प्रतिशत

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

#### ६०. बढुवा हुँदा पाउने तलब :

(१) बढुवा हुँदा कर्मचारीले बढुवा भएको पदको शुरु तलब स्केल वमोजिमको तलब पाउनेछ ।

(२) उप दफा (१) वमोजिम तलब प्रदान गर्दा हालको पदमा पाउने तलब स्केल भन्दा साविकको पदमा खाईपाई आएको तलब बढी भएमा यसरी बढी भएको रकम वापत निजलाई ग्रेड थप गरिनेछ ।

६१. प्रोत्साही पुरस्कार : (१) गाउँपालिकामा गाउँपालिकाको उल्लेख्य काम गर्ने कर्मचारीलाई कार्यपालिकाले प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) वमोजिम प्रदान गरिने प्रोत्साही पुरस्कार देहाय वमोजिम हुन सक्नेछ:

(क) बढीमा ३(तिन) ग्रेड सम्म थप,

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

(ग) दुवै

३) उप दफा (१) वमोजिम कुनै कर्मचारीलाई प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्दा देहायको आधारमा मूल्यांकन गरी प्रदान गरिनेछ :-

- (क) उक्त कर्मचारीले विगत ३ वर्षको अवधिमा लगातार कार्य सम्पादन मूल्यांकनमा 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 चलाउनु पर्नेछ ।
- (५) प्रोत्साही पुरस्कार प्रदान गर्दा उक्त पुरस्कार प्राप्त गर्ने कर्मचारीको निकटतम सुपरिवेक्षण गर्ने अधिकृत, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृतको सिफारिसमा मात्र प्रमुख बाट प्रदान गरिनेछ । ।

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

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

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

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

(३) माईजोगमाई गाउँपालिकामा स्विकृत दरबन्दीमा कार्यरत अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरुको मासिक तलबबाट आधारभूत तलबमानको १० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा कट्टा गरि सोही बराबरको रकम थप गरि कर्मचारी संचय कोषमा निजको नाममा जम्मा गरिनेछ ।

स्पष्टिकरण

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**६५. चाडपर्व खर्च :** (१) गाउँपालिकामा बहाल रहेका सबै कर्मचारीले आफूले खाईपाई आएको एकमहिनाको तलब चाडपर्व खर्चको रुपमा पाउने छन् ।

**६६. नक्शापास दस्तुर छुट :** गाउँपालिकामा कार्यरत सबै कर्मचारीको वा निजको पति पत्नीको नाममा गाउँपालिकाको क्षेत्र भित्र निर्माण हुने बढिमा ३ हजार वर्ग फिट सम्मको आवासिय भवनको लागि नक्शापास बापत लाग्ने दस्तुरको कुल रकममा १०० प्रतिशत छुट दिइने छ ।

**६७. थप औषधीउपचारको सुविधा :** गाउँपालिकाको कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गै कुनै कर्मचारीलाई उपचार गर्नुपर्ने भएमा वा नेपाल भित्र उपचार हुन नसक्ने भनि प्रदेश सरकार बाट गठित मेडिकल बोर्डबाट सिफारीस भै आएमा तोकिएको उपचार खर्चको अतिरिक्त निजले विदेश गई उपचार

गराउंदा लागेको खर्च बराबरको रकम गाउँपालिकाको बोर्डले मनासिव देखेमा आर्थिक सहायता स्वरूप प्रदान गर्न सक्ने छ ।

६८. **वीमा** : गाउँपालिकाका प्रत्येक कर्मचारीको रु ५०००००।०० बराबरको दुर्घटना वीमा गराउन सक्नेछ ।

६९. **खाजा भत्ता** : गाउँपालिकामा कार्यरत सबै कर्मचारीहरूलाई गाउँपालिकाले तोके बमोजिम खाजा भत्ता उपलब्ध गराइनेछ ।

७०. **अवकास कोष** : (१) माईजोगमाई गाउँ पालिकामा स्विकृत दरवन्दीमा कार्यरत अस्थाई, करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरूको मासिक तलववाट आधारभूत तलवमानको १० प्रतिशत बराबरको रकम मासिक रुपमा कट्टा गरि सोही बराबरको रकम थप गरि कर्मचारी अवकास कोष खडा गरि निजको नाममा जम्मा गर्ने र कर्मचारी कुनै कारणवस सेवावाट अलग भएमा उक्त रकम नीज वा नीजले ईच्छाएको नजिकको हकवालालाई फिर्तादिईनेछ ।

**स्पष्टिकरण :**

श्रम ऐन २०७४ को दफा ५३. उपदान पाउने उपदफा (१) रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको आठ दशमलव तेत्तीस प्रतिशत बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(२) अवकाश कोष सम्बन्धि अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

## परिच्छेद - १०

तालिम र अध्ययन सम्बन्धी व्यवस्था

**७१. अध्ययन वा तालिम :** (१) गाउँपालिकाको उद्देश्य पूर्तिको 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 आधारहरू अपनाउनु पर्नेछ :-

- (क) कार्यसम्पादन मूल्यांकनको स्तर, शैक्षिक योग्यता र जेष्ठता ।
- (ख) अध्ययन वा तालिमको विषयसँग सम्बन्धित कर्मचारी ।
- (ग) यस भन्दा अगाडी तालिम प्राप्त नगरेको कर्मचारी ।
- (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 गर्नु पर्नेछ ।

अध्ययन वा तालिमको अवधि अनिवार्य सेवा गर्नुपर्ने अवधि

- (१) ३ महिना सम्मको लागि १ वर्ष
- (२) ३ महिना भन्दा बढी एक वर्ष सम्मको लागि ३ वर्ष
- (३) एक वर्ष भन्दा 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 दरे तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

## परिच्छेद - ११

अवकाश सम्बन्धी व्यवस्था

**७२. 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 वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सकिने छ ।
- तर, उमेर ५८ वर्ष भन्दा बढी हुने गरी थप गरिने छैन ।

**७३. प्रोत्साही अवकाश :** (१) गाउँपालिकाको आर्थिक हित तथा कार्यबोझलाई दृष्टिगत गरी कार्य प्रभावकारितार दक्षतामा अभिवृद्धि हुने ठोस आधारहरू पाइएमा गाउँसभाको स्वीकृति लिई गाउँपालिकाले प्रोत्साहि अवकाश कार्यक्रम लागू गर्न सक्नेछ ।

- (२) उप दफा (१) बमोजिम लागू गरिएको प्रोत्साहि अवकाश कार्यक्रम सम्बन्धी सेवा सुविधाहरू गाउँपालिकाले तोके बमोजिम हुनेछन् ।

**७४. स्वेच्छक अवकाश :**

- (१) कुनै कर्मचारीले गाउँपालिकाबाट अवकाश लिन चाहेमा अवकाश लिन चाहेको एक महिना 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 कुनै खास परियोजना सञ्चालन गर्न नियुक्त गरिएको भए सो अवधि भुक्तान नभई निजले राजीनामा गर्न पाउने छैन । सो अगावै राजीनामा दिएमा गाउँपालिकालाई क्षतिपूर्ति तिर्नु पर्नेछ ।

## परिच्छेद - १२

### आचरण

७५. **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 ।
७६. **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 ।
७७. **संस्थाको सदस्यता** : (१) गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृति वेगर कर्मचारीले बैंक वा कम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन हुँदैन ।
- (२) गाउँपालिकाको पूर्व स्विकृती वेगर अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्नु हुँदैन ।
- (३) गाउँपालिकाको स्विकृती नलिई प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने व्यापार वा व्यवसाय गर्नु हुँदैन । तर सरकारी एवं गाउँपालिकाको नीतिको विपरित वा हित प्रतिकूल नहुने गरी साहित्यिक, ऐतिहासिक, वैज्ञानिक वा कलात्मक ढंगले काम गर्नमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।
७८. **गाउँपालिकाको काम काज अथवा समाचार प्रकाशित गर्नमा प्रतिबन्ध** : कुनै पनि कर्मचारीले गाउँपालिकाबाट अख्तियारी नपाई आफुले कर्तव्यको पालना गर्दा प्राप्त सूचना प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपबाट अरु अनाधिकृत व्यक्तिलाई वा प्रेसलाई सूचित गर्नु हुँदैन । यो व्यवस्था गाउँपालिकामा रहेको व्यक्ति जुनसुकै कारणबाट नोकरीबाट अलग भए पनि लागू हुनेछ । तर गाउँपालिकाको हित प्रतिकूल नहुने सामाग्री प्रकाशन गर्न प्रतिबन्ध लगाएको मानिने छैन ।
७९. **रेडियो वा प्रेशसंग सम्बन्ध** : कर्मचारीले गाउँपालिकाको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै पत्र पत्रिकामा आफ्नै वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट कार्यालय सम्बन्धी लेख प्रकाशित गर्न अथवा रेडियो, टि.भी. द्वारा प्रशारण गर्न गराउनु हुँदैन । यस्तो लेख अथवा प्रशारण साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक अथवा वैज्ञानिक विषयको भएमा यस्तो स्विकृति लिई रहनु पर्दैन ।
८०. **संघीयसरकार, प्रदेश सरकार तथा गाउँपालिकाको आलोचनागर्न प्रतिबन्ध** : कुनै कुराको आलोचना गर्दा नेपालसरकार वा गाउँपालिकाको नीतिको विरुद्ध असर पर्ने अथवा नेपालसरकार र नेपाली जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने वा कुनै विदेशी राष्ट्रसंगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने कुरा कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट लेख प्रकाशित गर्न, प्रेशलाई खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन, आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन । आफुले प्रकाशित गर्न चाहेको लेख वा वक्तव्य अथवा प्रसारित गर्न लागेको भाषणद्वारा यस

ऐन उल्लंघन हुन्छ कि भन्ने कुनै कर्मचारीलाई शंका लागेमा निजले उक्त लेख, वक्तव्य अथवा भाषणको एक प्रति स्वीकृतिको लागि प्रमुख समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

८१. **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 ।
८२. **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 भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन ।
८३. **हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध** : (१) कुनै पनि कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा कर्मचारीलाई कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पालनामा बाधा विरोध हुने गरी हडताल, थुनछेक घेराउ गर्न वा शारीरिक तथा मानसिक उत्पीडनबाट दबाव दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउनु हुँदैन ।
- (२) कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेशद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष दिने निवेदन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन ।
८४. **कर्मचारीहरूको संघ, संगठनको सदस्यता** : (१) कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता नभएको र नेपाल सरकारद्वारा मान्यता नपाएको कर्मचारीहरूको कुनै संघ, संगठनको सदस्य बन्नु हुँदैन ।
- (२) उप दफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रचलित कानून बमोजिम र नेपालसरकारको नीतिको विपरित नहुने गरी कुनै कर्मचारी आफ्नो पेशागत सामाजिक संस्था (जस्तै:- मेडिकल एशोसिएसन, इन्जिनियरिङ्ग एशोसिएसन, नेपाल बार एशोसिएसन आदि) को सदस्य बन्न र सहायक स्तरका र पाँचौं तह सम्मका कर्मचारीहरूले आफ्नो हकहितको सुरक्षाको लागि कानून बमोजिम गठन हुने पेशागत संगठनको सदस्य हुन यस ऐनमालेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।
८५. **कर्मचारीले गरेको काम कारवाहीको सफाई** : कुनै पनि कर्मचारीले गाउँपालिकाको पुर्व स्वीकृति वेगर आफ्नो पदीय कार्यसँग सम्बद्ध विषयमा कुनै व्यक्तिद्वारा लगाइएको आरोपको सफाईको निमित्त प्रेस, अदालत वा अन्य निकायहरूको सहारा लिनु हुँदैन ।
८६. **समय पालना र नियमितता** : (१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य तत्परता र ईमान्दारीपुर्वक पालना गर्नु पर्दछ ।
- (२) कर्मचारीले आफ्नो काम सम्बन्धी कुरामा आफु भन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आज्ञालाई सिध्रता र परिश्रमका साथ पूरा गर्नु पर्दछ ।
- (३) कर्मचारीले आफुभन्दा माथिका सबै अधिकृतहरू प्रति उचित आदर देखाउनु पर्दछ, र आफु मुनिका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने छ ।
- (४) कर्मचारीले निर्धारित समयमा नियमित रूपमा कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्नेछ, र सकेसम्म पहिले विदाको स्वीकृति नलिइ कामबाट अनुपस्थित हुनुहुँदैन ।
- (५) कर्मचारीले आफ्नो पद र सेवा अनुकुलको आचरण समेत पालना गर्नु पर्नेछ ।
८७. **कर्मचारीले बाहिरी प्रभाव प्रार्न नहुने** : कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्ने मनसायले आफु भन्दा माथिका अधिकृत तथा अन्य कर्मचारीमाथि कुनै राजनैतिक अथवा अवान्छनीय बाहिरी प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।
८८. **खटाएको कार्यालय वा स्थानमा कार्य गर्नु पर्ने** : कुनै पनि कर्मचारीले आफुलाई पदस्थापन वा सरुवा गरिएको कार्यालय वा स्थानमा हाजिर भै तोकिएको कामकाज गर्नु पर्नेछ ।
८९. **प्रचलित कानून विपरित कार्य गर्नु नहुने** : कुनै पनि कर्मचारीले प्रचलित कानून उल्लंघन गर्न वा प्रचलित कानून विपरित कार्य गर्नु गराउनु हुँदैन ।

९०. आफ्नो कार्यालयको सम्पत्ति हिनामिना गर्नु नहुने : (१) कुनैपनि कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयको हाताभित्रको सम्पत्ति कार्यालयको हाता वा तोकिएको क्षेत्र बाहिर अख्तियारवालाको स्वीकृत नलिई लान वा लाने प्रयास गर्नु हुँदैन ।
- (२) उप दफा (१) को उल्लंघन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट विगो बराबरको मुल्य असुल 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 सम्पत्ति तोडफोड गरी क्षतिपुऱ्याएमा विभागीय कारवाही गरी क्षति भएको सम्पत्ति निजबाट असुल गर्न सकिनेछ ।
९१. कार्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गर्नु नहुने : कुनै पनि कर्मचारीले कार्यालय आउँदा वा कार्यालय समय भित्र रहदाको समयमा कुनै पनि किसिमको मादक पदार्थ तथा लागूपदार्थ सेवन गर्न हुँदैन ।
९२. गाउँपालिकाको सम्पत्ति सुरक्षा गर्नुपर्ने : (१) गाउँपालिकाको सम्पत्तिको सुरक्षा गर्नु प्रत्येक कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।
९३. सम्पत्ति विवरण : गाउँपालिकामा बहाल रहेको प्रत्येक कर्मचारीले प्रचलित ऐन बमोजिम सम्पत्ति विवरण बुझाउनु पर्नेछ ।
९४. 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

९५. सजाय : उचित र पर्याप्त कारण भएमा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय 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 गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।
- (२) भविष्यमा गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।
९६. 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
- (ङ) यो ऐन वा गाउँपालिकाको लागि बनेका ऐन नियममा उल्लेखित आचरण सम्बन्धित कुराहरु उलंघन गरेमा,
- (च) १ वर्षमा ३ पटक चेतावनी पाएमा,
- (छ) अनुशासनहिन काम गरेमा,
- (ज) प्रचलित कानूनले तोकेको पदिय दायित्व जिम्मेवारीपुर्वक पूरा नगरेमा,

## ९७. 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 काम र जिम्मेवारी पुरा गर्न नसकेमा,
- (ख) राजनीतिमा भाग लिएमा,
- (ग) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बारम्बार वेवास्ता गरेमा,
- (घ) विदा स्वीकृत नगराई स्थायी कर्मचारी लगातार ९० दिन सम्म र अस्थायी तथा करारका कर्मचारी १५ दिन सम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।
- (ङ) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थ सेवन गरेमा ।
- (च) आचरण सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्था बारम्बार उल्लंघन गरेमा ।
- (छ) बराबर अनुशासनहिन काम गरेमा ।
- (२) देहायको कुनै अवस्थामा गाउँपालिकाका कर्मचारीलाई भविष्यमा गाउँपालिका सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी बरखास्त गर्न सकिने छ :-
- (क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरेमा,
- (ख) भ्रष्टाचार गरेमा ।

## ९८. सजाय दिने अधिकारी :

- (१) अधिकृत स्तरको कर्मचारीलाई प्रमुखको सिफारीसमा कार्यपालिकाले सजाय दिन सक्नेछ ।
- (२) सहायक स्तरको हकमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सजाय गर्न सक्नेछ ।

## ९९. निलम्बन गर्ने : (१) दफा १०९ को खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) बाहेक अरु सजाय हुने मा सजाय गर्न पाउने अधिकारीले देहायको अवस्थामा कर्मचारीलाई निलम्बन गरी सो गरिएको आदेशको एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई र एक प्रति कार्यपालिका लाई दिनुपर्नेछ ।

- (क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा सबुत प्रमाण गायब गर्ने सक्ने सम्भावना देखिएमा ।
- (ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिँदा गाउँपालिकाको नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा ।
- (२) निलम्बन भएको कर्मचारीले निलम्बन अवधिभर खाइपाई आएको मासिक तलबको ५० प्रतिशत मात्र तलब पाउने छ । तर, निलम्बनमा रहेको कर्मचारीको अभियोग प्रमाणित हुन नसकी फुकुवा भएमा निलम्बनको अवधिको बाँकी तलब भत्ता (वार्षिक बृद्धि पाउने भएमा सो समेत) पाउने छ ।
- (३) कर्मचारीलाई साधारणतया ६० दिन भन्दा बढी निलम्बन गरिने छैन सो अवधि भित्र कर्मचारी उपरको कारवाही किनारा लगाउनु पर्नेछ । उक्त अवधि बढाउनु परेमा बोर्डको पुर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।
- (४) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको कर्मचारी यसरी थुनामा रहेको अवधि भर स्वतः निलम्बन भएको मानिने छ ।
- (५) अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन २०४८ को दफा १७ बमोजिम कारवाहीमा रहेको कर्मचारी स्वतः निलम्बनमा रहेको मानिनेछ ।

## १००. सजाय सम्बन्धि कार्यविधि :

- (१) सजाय दिने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई ७ दिनको लिखित सूचना दिई निजलाई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्दछ । यस्तो सूचना दिँदा निज उपर लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । तर देहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीको नोकरी अन्त्य गर्नु पर्दा उपर्युक्त कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन :-
- (क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय पाएको कर्मचारीलाई हटाउनु पर्दा ।
- (२) जाँचबुझको काम समाप्त भएपछि सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय दिने अधिकारीले कर्मचारीलाई जाँचबुझको नतिजा तथा निजलाई दिन लागेको सजायको सूचना दिइने छ र प्रस्तावित सजाय निजलाई किन नदिनु भनी उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।



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

#### १०१. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी र पुनरावेदनको कार्यविधि :

(१) विभागिय कारवाही अन्तर्गत संजाय भएमा चित्त नबुझेने कर्मचारीले ३५ दिन भित्र निम्न बमोजिम पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

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

(ख) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले आफेनो नामबाट पुनरावेदन दिनु पर्नेछ, र त्यस्तो पुनरावेदन उचित र आदरसूचक भाषामा लेखिएको हुन पर्नेछ ।

(ग) पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले पुनरावेदनको साथमा आफ्नो सफाईको निमित्त जो भएको सवुत प्रमाण संलग्न राख्नुको साथै जुन आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।

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

(ङ) पुनरावेदन दिदां संजायको आदेश दिने अधिकारीलाई समेत बोधार्थ दिनु पर्नेछ ।

#### १०२. पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले अपनाउनुपर्ने कार्यविधि : (१) कुनै कर्मचारीले आफु उपरको विभागीय संजायको आदेश विरुद्ध दिएको पुनरावेदन दफा ११५ बमोजिमको रित नपुगेको भएमा पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो पुनरावेदन लिन अस्वीकार गर्न सक्नेछ ।

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

(क) संजायको आदेशमा आधार लिएको कुराहरुको यथार्थता प्रमाणित भई सकेको छ वा छैन ।

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

(ग) संजाय गरेको ठिक, पर्याप्त, अपर्याप्त वा बढी के छ ।

(३) उप - दफा (२) बमोजिम विचार गरी सकेपछि पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीले पुनरावेदकलाई दिइएको संजाय सदर वा बदर गर्ने वा त्यस्तो संजायलाई घटाउने गरी अन्तिम आदेश दिन सक्ने छ ।

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

#### १०३. पुनरावेदन खारेजी : कार्यपालिकाले पुनरावेदन खारेज गरेमा कारण सहित खारेज गरिएको सूचना सम्बन्धित कर्मचारीलाई लिखित रुपमानै दिनु पर्नेछ ।

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

## परिच्छेद - १४

उपदान र निवृत्तभरण

१०५. उपदान पाउने : (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 एक महिनाको तलब ।

- (ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब ।
- (ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढि २० वर्ष भन्दा कम अवधिसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी दुई महिनाको तलब ।
- (घ) बीस वर्ष भन्दा बढी पच्चिस वर्षसम्म सेवा गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी अढाई महिनाको तलब ।
- (ङ) पच्चिस वर्ष भन्दा बढी जतिसुकै वर्षसम्म सेवा गरेको भएपनि त्यस्ता कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी तीन महिनाको तलब पाउनेछन । तर निवृत्तभरण पाउने अवधि पुगेका कर्मचारीहरूले उपदान वा निवृत्तभरण मध्ये कुनै एक रोज्न सक्नेछन ।
- (२) उपदान निमित्त न्यूनतम सेवा अवधि पुरा गरी उपदान हिसाव गर्दा एक वर्ष पूरा भएको समय भन्दा बढी ६ महिना र सो भन्दा बढी चानचुन दिनको लागि पनि १ वर्ष पूरा गरेको सरह नै मानी उपदान दिइनेछ ।
- (३) उपदानको प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा यो ऐन लागू हुनुपूर्व लिएको बेतलवी विदामा बसेको अवधि कटाई बाँकी हुन आएको अवधि गणना गरिनेछ । यस अघि स्थानिय निकायमा स्थाई, करार वा जुनसुकै प्रक्यावाट नियुक्त भई समायोजनवाट गाउँपालिकामा आएका कर्मचारीहरूको गणना गर्दा स्थानिय निकायमा भएको नियुक्तिको मितिलाई नै आधार मानिने छ ।
- (४) माईजोगमाई पालिकामा कार्यरत अस्थाई करार कर्मचारीहरूले आफ्नो सेवा अवधि पुरागरी उमेरहदका कारण निवृत्त भएमा वा राजिनामा दिएमा निजले काम गरेको सेवा अवधि अनुसार १० वर्ष सम्म एक महिना १५ वर्ष सम्म डेढ महिना र १५ वर्ष भन्दा माथि भएमा आखिरी महिनाको अढाई महिनाको तलबले हुन आउने हिसाव गरी काम गरेको वर्ष गणना गरि उपदानस्वरुप उपलब्ध गराइने छ ।

**१०६. उपदान पाउन नसक्ने अवस्था :** दफा ११७ को उपदफा (१), (२) र (३) जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि देहायकोकुनै अवस्थामा कर्मचारीले उपदान पाउन सक्ने छैन :-

- (क) गाउँपालिकाको सेवा पाउने वा सेवामा बहाल रहने उद्देश्यले उमेर वा शैक्षिक योग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा ।
- (ख) गाउँपालिकाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त भएकोमा ।
- (ग) कुनै अस्थायी पदमा वा करारमा वा ज्यालादारी पदमा नियुक्ति भएको अवस्थाको कर्मचारी हटाउँदा ।
- (घ) बर बुझारथ वा फरफारकको प्रमाणपत्र नलिएकोमा ।
- (ङ) निवृत्तभरण पाउने अवधि पुरा भई निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने भएमा ।
- (च) कर्मचारीहरू अवकास हुदा अस्थाई करार तथा ज्यालादारी कर्मचारीहरू सोही पदमा वा गाउँपालिकाको नया संगठन संरचनाको समान तहको पदमा स्थायी भएको अवस्थामा निजले कार्य गरेको अस्थाई, करार, ज्यालादारी अवधिलाई १०० प्रतिशत सेवा अवधि गणना गरी उपदान प्रयोजनको लागि स्थायी अवधि सरह गणना गरिनेछ ।

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

- (२) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा दुर्घटनमा परी अंगभंग भएमा गाउँ कार्यपालिकाको निर्णय बमोजिम अधिकतम रु १,५०,०००।०० (एक लाख पचास हजार) सम्म आर्थिक सहायता दिइनेछ ।
- (३) कुनैपनि पदमा कार्यरत कुनैपनी कर्मचारी कार्यरत रहेको अवस्थामा मृत्यु भएमा रु १,५०,०००।०० -एक लाख पचास हजार) निजलाई वा निजको नजिकको नातेदार हक वालालाई आर्थिक सहयोग वा क्रिया

खर्च वापत दिइनेछ । आर्थिक सहयोग पाएको कर्मचारीको मृत्यु भएमा समेत निजको परिवारको सदस्य मध्ये सबैभन्दा नजिकको सदस्यलाई क्रिया खर्च वापतको रकम दिइनेछ ।

**१०८. निवृत्तिभरण वा उपदान :**(१) गाउँपालिकामा समायोजन भई आउने कर्मचारी तथा तत्कालीन माईजोगमाई गाउँपालिकामा कार्यरत स्थाई कर्मचारीहरुले यो ऐन प्रारम्भ हुदाका बखतमा

जुन प्रक्रियाबाट निवृत्तिभरण वा उपदान पाउने हो नीजहरुलाई सोही प्रक्रिया वा प्रावधान बमोजिम निवृत्तिभरण वा उपदान सुविधा दिइनेछ ।

(२) यस ऐन प्रारम्भ भएपछि गाउँपालिकाको सेवामा नियुक्त भएका वा कार्यरत अस्थाई,करार वा ज्यालादारी कर्मचारीले अवकास कोषमा यस ऐन बमोजिम रकम जम्मा गरेको अवस्थामा मात्र निजको नाममा जम्मा भएको रकम निजले वा निजको हकवाला वा नजिकको नातेदारले नियमानुसार निवृत्तिभरण, वा सामाजिक सुरक्षा पाउनेछन तर उपदानको हकमा रकम जम्मा गरेको हुनु पर्ने छैन ।

(३) सेवाबाट अवकाश हुँदा दिइने सेवा सुविधाको श्रोत स्थानयितहले व्यवस्था गर्नेछ ।

(४) उपदफा २ सम्बन्धि अन्य ब्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।