

निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०६४

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०६४।४।२३

व्यवस्थापिका-संसदले बनाएको २०६४ सालको ऐन नं. ६

निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई संशोधन गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : निजामती सेवा ऐन, २०४९ लाई संशोधन गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

व्यवस्थापिका-संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम “निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०६४” रहेको छ ।

(२) यो ऐन सम्वत् २०६४ साल श्रावण १ गतेदेखि प्रारम्भ भएको मानिनेछ ।

२. निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २ मा संशोधन : (१) निजामती सेवा ऐन, २०४९ (यसपछि “मूल ऐन” भनिएको) को,-

(१) दफा २ को खण्ड (घ) मा रहेको “पुरुष कर्मचारीको” भन्ने शब्दहरुको सट्टा “पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको” भन्ने शब्दहरु राखी सोही खण्डमा रहेका “बज्यै तथा” भन्ने शब्दहरु पछि “विवाहिता” भन्ने शब्दहरु थपिएको छ ।

(२) खण्ड (ज) पछि देहायका खण्ड (ज१) र (ज२) थपिएका छन् :-

“ज१) “निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियन” भन्नाले दफा ५३ को उपदफा (१) अन्तर्गत गठित निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियन सम्भन्नु पर्छ ।

(ज२) “निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन” भन्नाले दफा ५३ को उपदफा (३) बमोजिम गठित निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्भन्नु पर्छ ।”

३. मूल ऐनको दफा ३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३ को,-

(१) खण्ड (घ) पछि देहायको खण्ड (घ१) थपिएको छ:-

“(घ१) नेपाल परराष्ट्र सेवा”

(२) खण्ड (ड) पछि देहायको खण्ड (ड१) थपिएको छ :-

“(ड१) नेपाल लेखा परीक्षण सेवा”

४. मूल ऐनको दफा ४ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ४ को सट्टा देहायको दफा ४ राखिएको छ :-

“४. श्रेणी : (१) निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका श्रेणीहरू रहनेछन् :-

<u>राजपत्राङ्कित</u>	<u>राजपत्र अनङ्कित</u>
विशिष्ट	प्रथम
प्रथम	द्वितीय
द्वितीय	तृतीय
तृतीय	चतुर्थ
	पाँचौं

(२) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत श्रेणीविहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीहरूले श्रेणीमा आवद्ध हुन चाहेमा त्यस्ता कर्मचारीहरूलाई तोकिए बमोजिम राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणीमा कायम गरिनेछ।”

५. मूल ऐनमा दफा ४क. थप : मूल ऐनको दफा ४ पछि देहायको दफा ४क. थपिएको छ :-

“४क. एकीकृत निजामती सेवा प्रणाली सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : दफा ४ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकिएको मितिदेखि निजामती सेवाको श्रेणीगत व्यवस्थालाई तहगत प्रणालीमा रुपान्तरण गरी एकीकृत निजामती सेवा प्रणाली लागू गर्नेछ।”

६. मूल ऐनको दफा ५ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ५ को उपदफा (३) भिकिएको छ।

७. मूल ऐनमा दफा ५क. थप : मूल ऐनको दफा ५ पछि देहायको दफा ५क. थपिएको छ :-

“५क. कार्यविवरण : (१) नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको सङ्गठनको कार्यविवरणको आधारमा सम्बन्धित सचिव, विभागीय प्रमुख तथा कार्यालय प्रमुखले प्रत्येक निजामती पदको कार्यविवरण बनाई लागू गर्नु पर्नेछ। त्यस्तो कार्यविवरणमा त्यस्तो

पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यता समेत स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनु पर्नेछ ।

(२) निजामती कर्मचारीलाई कुनै पनि पदमा पदस्थापन गर्दा दिइने पत्रसँगै निजको कार्यविवरण र कार्यविवरण अनुसारको कामको मूल्याङ्कन गर्ने सूचकाङ्क समेत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(३) कार्यविवरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

८. मूल ऐनको दफा ६ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६ को उपदफा (१क) मा रहेका “नेपाल न्याय सेवाको” भन्ने शब्दहरूको सट्टा “नेपाल न्याय सेवा र नेपाल लेखा परीक्षण सेवाको” भन्ने शब्दहरू राखिएका छन् ।

९. मूल ऐनको दफा ६क. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६क. को,-

(१) उपदफा (२) को सट्टा देहायको उपदफा (२) राखिएको छ :-

“(२) कुनै नयाँ सरकारी कार्यालय स्थापना गर्न सङ्गठन संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सृजना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा सम्बन्धित मन्त्रालयले कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नु पर्ने कारण र सोको औचित्य र उपलब्ध मानवस्रोत समेतको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।”

(२) उपदफा (२) पछि देहायको उपदफा (२क) थपिएको छ :-

“(२क) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त सहमतिको आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सोको मूल्याङ्कन गरी तीस दिनभित्र स्वीकृतिको लागि नेपाल सरकार, मन्त्रपरिषद् समक्ष पेश गर्नेछ ।

तर, सगठन संरचना र दरबन्दी हेरफेर भएको अवस्थामा त्यस्तो हेरफेर भएको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीको मात्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी प्रतिवेदन पेश गर्न सकिनेछ ।”

(३) उपदफा (३) मा रहेका “(१) र (२)” भन्ने अङ्क र अक्षरको सट्टा “(१), (२) र (२क)” भन्ने अङ्क र अक्षर राखिएका छन् ।

१०. मूल ऐनको दफा ७ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ७ को सट्टा देहायको दफा ७ राखिएको छ :-

“७. निजामती सेवाको पदपूर्ति : (१) निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको पदमा दफा १९ बमोजिम र देहायको पद देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

पद	खुल्ला प्रतियोगिता द्वारा	बहुवाद्वारा		
		कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनद्वारा	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा	कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने बहुवाको समायोजनद्वारा
(क) श्रेणीविहीन/ राजपत्र अनङ्कित पाँचौ श्रेणी	१००%	-	-	-
(ख) राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणी	-	-	-	-
(ग) राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी	-	१००%	-	-
(घ) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	६०%	२०%	२०%	-
(ङ) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	६०%	२०%	-	२०%

(च) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	७०%	१०%	१०%	१०%
(छ)राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१०%	६०%	२०%	१०%
(ज) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१०%	६०%	२०%	१०%

(२) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणीमा कार्यरत बहिदार वा सो सरहका कर्मचारीहरु यो दफा प्रारम्भ भएको मितिदेखि राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा स्वतः कायम हुनेछन् ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा कुनै निजामती कर्मचारी बहाल नरहेमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ । राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा कार्यरत कर्मचारीको बढुवा हुने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि र बढुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता पुगेको भएमा निजलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ । यसरी बढुवा गर्नको लागि माथिल्लो श्रेणीको पद स्वतः सृजना हुनेछ र निज माथिल्लो पदमा बढुवा हुनुभन्दा अगाडि निज बहाल रहेको पद स्वतः खारेज भएको मानिनेछ ।

(४) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी मुख्य कार्य गर्ने र सहायक कार्य गर्ने श्रेणीविहीन पद तोक्नेछ ।

(५) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत रिक्त रहेका र यो दफा प्रारम्भ भएपछि रिक्त हुने उपदफा (४) बमोजिम तोकिएको सहायक कार्यहरु गर्ने श्रेणीविहीन पदहरु स्वतः खारेज हुनेछन् । सम्बन्धित कार्यालयले यस्ता पदहरु खारेज भएको जानकारी

निजामती किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ । त्यस्ता पदहरुबाट सम्पादन गरिने कार्य न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्य व्यक्ति वा संस्थासँग करार गरी सेवा करारबाट सम्पादन गराउनु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिमको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्ने पदमा राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम सेवा अवधि पूरा गरेको राजपत्र अनङ्कित तृतीय र श्रेणीविहीन पदमा कार्यरत कर्मचारीबाट प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्नु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारबीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ :-

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| (क) महिला | - तेत्तीस प्रतिशत |
| (ख) आदिवासी /
जनजाति | - सत्ताईस प्रतिशत |
| (ग) मधेशी | - बाईस प्रतिशत |
| (घ) दलित | - नौ प्रतिशत |
| (ङ) अपाङ्ग | - पाँच प्रतिशत |
| (च) पिछडिएको क्षेत्र | - चार प्रतिशत |

स्पष्टीकरण :

- (१) यस उपदफाको प्रयोजनका लागि “पिछडिएको क्षेत्र” भन्नाले अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ्ग, बाजुरा, मुगु र हुम्ला जिल्ला सम्भन्नु पर्छ ।
- (२) यस उपदफाको खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) को प्रयोजनको लागि “महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेशी र दलित” भन्नाले आर्थिक र

सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितलाई सम्भन्नु पर्छ।

(८) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (७) को खण्ड (ड) बमोजिम निर्धारित प्रतिशतको पद कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्गहरुबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिनेछ।

(९) उपदफा (७) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घटाइ (फ्याक्शन) आएमा त्यस्तो घटाइ जुन समूहको हकमा घटाइ आएको हो सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सरेँ जानेछ।

(१०) उपदफा (७) बमोजिम छुट्याइएको पदमा जुन वर्षको लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्नेछ र त्यसरी विज्ञापन गर्दा पनि उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही वर्ष खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्नु पर्नेछ।

(११) उपदफा (७) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ।

(१२) उपदफा (७) बमोजिमको प्रतिशत बमोजिम पद संख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा लोक सेवा आयोगको निर्णय अन्तिम हुनेछ।

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्नेछ।

(१४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पदको लागि आवश्यक न्यूनतम योग्यता पूरा गरी यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत सरकारी निकायबाट सञ्चालित महिला विकास कार्यक्रमको स्थायी पदमा कार्यरत कम्तीमा पाँच वर्ष अस्थायी सेवा गरेका महिला उम्मेदवारलाई मात्र यो दफा प्रारम्भ भएपछि एकपटकका लागि तोकिएको पदमा लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा लिई स्थायी नियुक्ति गर्न सकिनेछ।

(१५) उपदफा (१) बमोजिम कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवाको समायोजनद्वारा पूर्ति हुने पदहरू दफा २४घ.१ बमोजिम बहुवा हुने कर्मचारीहरूबाट जेष्ठताको आधारमा समायोजन गरिनेछ ।

(१६) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीको पदको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता सम्बन्धित विषयमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको र कुनै सरकारी सेवा वा प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको सङ्गठित संस्था वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्थाको अधिकृत स्तरको पदमा राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको पदको हकमा पाँच वर्ष र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको पदको हकमा सात वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको हुनु पर्नेछ ।

तर विद्यावारिधि स्तरको उपाधि प्राप्त गरेको व्यक्तिको हकमा अनुभवको अवधि दुई वर्षले कम हुनेछ ।

(१७) निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था र विशेषज्ञ पदहरूको पूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

११. **मूल ऐनको दफा ७क. मा संशोधन** : मूल ऐनको दफा ७क. को सट्टा देहायको दफा ७क. राखिएको छ :-

“७क. पदपूर्तिको माग गर्ने व्यवस्था : (१) निजामती सेवाको कुनै पद रिक्त भएमा त्यसको सूचना पद रिक्त भएको एक महिनाभित्रमा सम्बन्धित निकायले लोक सेवा आयोगलाई दिई सोको जानकारी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ । सो अवधिभित्र सूचना नदिने पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाही हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम रिक्त भई पदपूर्तिको माग भई आएका पदहरूको विवरण प्रत्येक वर्ष श्रावण महिनाभित्र तोकिए बमोजिम सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(३) निजामती सेवाको पदपूर्तिको लागि माग गर्दा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएका पद र चालू आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बहुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ ।

(४) पदपूर्तिको माग गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

१२. मूल ऐनको दफा ७ख. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ७ख. को उपदफा (३) को सट्टा देहायको उपदफा (३) राखिएको छ :-

(३) उपदफा (१) विपरीत कर्मचारी नियुक्ति गरेमा नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीबाट र उपदफा (२) बमोजिम तलबी प्रतिवेदन पास नगरी तलब खुवाएको भएमा त्यसरी तलब खुवाउने पदाधिकारीबाट त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

तर फाजिलमा परेको कर्मचारीलाई तलब खुवाउन यो उपदफाले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

स्पष्टीकरण : यस उपदफाको प्रयोजनको लागि “फाजिलमा परेका कर्मचारी” भन्नाले सङ्गठन वा दरबन्दी खारेजीमा परी अन्यत्रको सङ्गठन वा दरबन्दीमा मिलान भइसकेका कर्मचारी सम्भन्नु पर्छ ।

१३. मूल ऐनको दफा ८ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ८ को ठाउँ-ठाउँमा रहेका “वा अन्तरसेवा प्रतिस्पर्धा” भन्ने शब्दहरू भिकिएका छन् ।

१४. मूल ऐनको दफा १० मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १० को,-

(१) उपदफा (१) को,-

(क) खण्ड (ग) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (१) मा रहेका “पद वा प्राविधिक” भन्ने शब्दहरू भिकिएका छन् ।

(ख) खण्ड (ग) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (२) को सट्टा देहायको (२) राखिएको छ :-

“(२) राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीको खुल्ला प्रतियोगितामा पैतालीस वर्ष ननाघेका व्यक्ति उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।”

(२) उपदफा (२) को सट्टा देहायको उपदफा (२) राखिएको छ :-

“(२) नेपाल सरकारको विकास आयोजनाको वा विकास तर्फको कुनै पदमा कम्तीमा पाँच वर्षदेखि अस्थायी नियुक्ति पाई अविच्छिन्न रूपमा सेवा गरिरहेका महिला कर्मचारीको हकमा खुल्ला प्रतियोगिताको लागि हुने लोक सेवा आयोगको विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन उमेरको बन्देज लाग्ने छैन ।”

१५. मूल ऐनको दफा १३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १३ को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ :-

“(१) कुनै पनि विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पद रिक्त भएमा वा त्यस्तो पदमा बहालवाला कर्मचारी पन्ध्र दिनभन्दा बढी समयसम्म विदामा बसेमा वा प्रचलित कानून बमोजिम कारवाहीमा परेमा सो पदमा तत्काल काम चलाउनको लागि समानस्तर वा बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेको एक श्रेणी मुनिको पदको निजामती कर्मचारीलाई बढीमा छ महिनाको लागि कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ । यसरी कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गरिसकेपछि सोही वा अन्य व्यक्तिलाई पुनः सो पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिने छैन ।”

१६. मूल ऐनको दफा १५ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १५ को सट्टा देहायको दफा १५ राखिएको छ :-

“१५. निजामती कर्मचारीको पदस्थापन : (१) निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालीम र अनुभवको आधारमा गरिनेछ ।

तर राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको विभागीय प्रमुखको पदमा पदस्थापन सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति बमोजिम गरिनेछ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले त्यस्तो पदमा पदस्थापनको लागि सहमति दिँदा सम्बन्धित मन्त्रालयसँग समन्वय गरी उल्लिखित कुराहरूको अतिरिक्त सो पदमा नेतृत्व वहन गर्न सक्ने क्षमता भएको कर्मचारीहरूमध्येलाई सहमति प्रदान गर्नेछ ।

(२) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई तोकिएको विभागीय प्रमुख, कार्यालय प्रमुख वा अन्य पदमा पदस्थापन वा सरुवा गर्दा नेपाल सरकारले त्यस्तो पदमा रही गर्ने कार्यहरूको प्रशासकीय कार्यप्रकृति अनुसार कार्यविवरणको अधीनमा रही सम्बन्धित पदाधिकारीसँग कार्यसम्पादन सम्भौता गरी पदस्थापन गर्न सक्नेछ ।

(३) नेपाल सरकारको विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको पद र केन्द्रीय निकायको विभागीय प्रमुखको पदमा बहालवाला पदाधिकारीसँगै रही काम गर्न र बरबुझारथ गराउन पन्ध्र दिनसम्मको लागि विशेष पद स्वतः सृजना गरी बहालवाला पदाधिकारी अवकाश हुनु अगावै पदस्थापन गराउन सकिनेछ ।

(४) पदस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

१७. मूल ऐनको दफा १६ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १६ को सट्टा देहायको दफा १६ राखिएको छ :-

“१६. परीक्षणकाल : निजामती सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ । परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ । यसरी नियुक्ति बदर नगरिएका निजामती कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

तर निजामती सेवाको कुनै पदमा एकपटक स्थायी नियुक्ति भई परीक्षणकाल भुक्तान गरिसकेको कर्मचारी निजामती सेवाको अर्को पदमा स्थायी नियुक्ति भई रमाना लिई आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई पुनः परीक्षणकालमा राखिने छैन ।

स्पष्टीकरण : दफा १० को उपदफा (१) को खण्ड (ग) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश (३) र यस दफाको प्रयोजनका लागि “निजामती सेवा” भन्नाले संसद सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवालाई समेत जनाउनेछ ।”

१८. मूल ऐनको दफा १८ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १८ को सट्टा देहायको दफा १८ राखिएको छ :-

“१८ सरुवा गर्ने अधिकार : (१) निजामती कर्मचारीलाई देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव समेत दिलाउनका लागि उपदफा (३) बमोजिम सरुवा गरिनेछ र त्यस्तो सरुवा गर्ने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

तर,

(क) एक मन्त्रालय वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको निजामती कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय र अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सरुवा गर्नेछ ।

(ख) प्रशासन सेवा, लेखा समूहका कर्मचारीहरूको सरुवा महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले गर्नेछ ।

(२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीलाई सरुवा वा पदस्थापना गर्दा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको

अध्यक्षतामा नेपाल सरकारको मुख्य सचिव र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव सदस्य रहेको समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले गर्नेछ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिवको समेत सरुवा सिफारिस गर्नु पर्ने अवस्थामा सो समितिको बैठकमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिवको सहा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद् कार्यालयको सचिवले समितिको सदस्यको रूपमा भाग लिनेछ ।

(३) विशेषज्ञताको सेवा लिनु पर्ने पदमा रहेको र स्थानीयस्तरमा अन्यत्र कतै पनि निजको सेवा, समूह वा उप-समूह सम्बन्धी पद तथा कार्यालय नभएको निजामती कर्मचारी र विशिष्ट श्रेणी तथा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारी बाहेक अन्य निजामती कर्मचारीको सरुवा गर्दा सम्बन्धित अख्तियारवालाले सामान्यतया वर्षमा एकपटक तोकिए बमोजिमको समयतालिका अनुसार देहाय बमोजिम सरुवा पत्रमा अवधि तोकी गर्नु पर्नेछ :-

- (क) “क” वा “ख” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा डेढ वर्षको अवधि काम गरिसकेको कर्मचारीलाई “घ” वा “ग” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा दुई वर्षको लागि ।
- (ख) “ग” वा “घ” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा दुई वर्षको अवधि काम गरिसकेको कर्मचारीलाई “ख” वा “क” वर्गको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा कम्तीमा डेढ वर्षको लागि ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि “एक वर्ष” भन्नाले कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर भएको अवधिलाई जनाउनेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई निजको सरुवा पत्रमा तोकिएको अवधि नपुग्दै सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति लिई सरुवा गर्न सकिनेछ :-

- (क) कुनै स्थानमा कार्यरत निजामती कर्मचारी अशक्त भई सो स्थानमा निजको उपचार हुन नसक्ने देखिएको कुरा नेपाल सरकारद्वारा तोकिएको मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेमा,
- (ख) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विशेष जिम्मेवारी दिनु परेमा,

- (ग) कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्नु परेमा,
- (घ) कुनै निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत कार्यालयमा राखी राख्न उपयुक्त नभएमा,
- (ङ) निजामती सेवाको कुनै दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेको र निजलाई सोही जिल्ला स्थित अन्य कार्यालयमा समेत समायोजन गर्न सक्ने अवस्था नरहेमा,
- (च) राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीहरूलाई घर प्रायक सरुवा गर्नु परेमा ।

(५) यस दफा बमोजिम सरुवा गर्दा रिक्त पद मिलेसम्म निजामती सेवाको राजपत्रअनङ्कित श्रेणीमा कार्यरत कर्मचारीको पति पत्नी दुवै निजामती सेवामा भए एउटै जिल्लामा पठाइनेछ ।

(६) उपदफा (३) बमोजिम सरुवा गर्नु पर्ने भौगोलिक क्षेत्रमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उप समूहको पद भएको कार्यालय नभएमा वा सरुवा हुनु पर्ने भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयको पदमा कार्यरत कर्मचारीको तोकिएको सेवा अवधि नपुगेको भएमा त्यसपछिको सरुवा हुनु पर्ने क्रमको भौगोलिक क्षेत्रको कार्यालयमा सरुवा गर्न सकिनेछ ।

(७) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो उपदफा प्रारम्भ भएपछि नियुक्ति हुने राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगबाट जुन अञ्चल अन्तर्गत सिफारिस गरिएको हो, सोही अञ्चलभित्रका कार्यालयहरू बाहेक दश वर्षसम्म अन्यत्र सरुवा गरिने छैन ।

(८) उपदफा (४) को खण्ड (ग) को अवस्थामा बाहेक अन्य परिस्थिति परी यस दफा बमोजिमको अवधि नपुग्दै कुनै निजामती कर्मचारीलाई सरुवा गरिएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई नयाँ ठाउँमा बन्दोबस्त गर्नको लागि तोकिए बमोजिमको रकम दिइनेछ ।

तर कुनै कर्मचारी आफ्नो अनुरोधमा सरुवा भएको वा काठमाडौं उपत्यकाभित्रको एउटा निकायबाट काठमाडौं उपत्यकाभित्रकै अर्को निकायमा वा एउटै जिल्लाको जिल्ला सदरमुकामभित्रको एउटा कार्यालयबाट सोही जिल्लाको

सदरमुकामभित्रको अर्को कार्यालयमा गरिएको सरुवामा वा अवधि नतोकिने पदको सरुवामा त्यस्तो रकम दिइने छैन ।

(९) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अध्ययन विदामा रहेको वा स्वतः निलम्बनमा रहेको वा छ महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अन्य कुनै विदामा रहेको वा तीन महिनाभन्दा बढी अवधि अन्यत्र काजमा खटिएको वा कुनै खास कामको लागि वा कुनै खास आयोजना कार्यान्वयन गर्नको लागि खटाईने कर्मचारीको पदाधिकार जिल्लास्तरको कार्यालयमा वा कार्यालय प्रमुख वा विभागीय प्रमुखको पदमा रहेको भए सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति लिई सो अवधिभरको लागि विशेष पद सृजना गरी त्यस्तो कर्मचारीको पदाधिकार केन्द्रीयस्तरको निकायमा सार्न सकिनेछ ।

(१०) उपदफा (३) को खण्ड (क) र (ख) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै मन्त्रालय र अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको निजामती कर्मचारीलाई अर्को मन्त्रालय र अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सरुवा गर्न सक्नेछ ।

(११) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विभागीय कारवाही गर्नु परेको अवस्थामा वा स्वास्थ्यको कारण मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेको अवस्थामा वा सम्बन्धित कर्मचारी आफैले स्वेच्छाले निवेदन दिएको अवस्थामा वाहेक राजपत्र अनङ्कित र श्रेणीविहीन कर्मचारीको यस दफा बमोजिमको अवधि पूरा नभई सरुवा गरिने छैन ।

(१२) यस दफा विपरीत सरुवा गर्ने पदाधिकारीलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारवाही गर्न सक्नेछ र त्यस्तो सरुवा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले रद्द गर्नेछ । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गरेको सरुवा भए नेपाल सरकार मन्त्रपरिषद्ले रद्द गर्नेछ ।

(१३) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

१९. मूल ऐनको दफा १८क. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १८क. को,-

(१) उपदफा (२) को सट्टा देहायको उपदफा (२) राखिएको छ :-

“(२) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई निजामती सेवाको पद नभएको निकायमा र स्वीकृत अस्थायी दरबन्दीमा काजमा खटाउँदा वा काज अवधि समाप्त नहुँदै फिर्ता गर्दा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति लिनु पर्नेछ । यस्तो काजको अवधि एकपटकमा एक वर्षभन्दा बढी हुने छैन ।

तर राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीलाई काज खटाउनको लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति लिई रहनु पर्ने छैन ।”

(२) उपदफा (२) पछि देहायको उपदफा (२क), (२ख) र (२ग) थपिएका छन् :-

“(२क) निर्वाचन, जनगणना, नापी टोली, खानी सर्वेक्षण जस्ता काममा र स्थायी प्रकृतिका आयोग तथा समितिका काममा एकपटकका लागि एक वर्षसम्म कुनै कर्मचारीलाई काज खटाउनु पर्ने भएमा काज खटाउने निकायले सम्बन्धित निकाय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सहमति लिई काज खटाउनु पर्नेछ ।

(२ख) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा कार्यरत रहेको कर्मचारीलाई सो पदमा पदाधिकार राखी अन्यत्र आयोजनामा वा निकायमा काजमा खटाइने छैन ।

(२ग) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको अतिरिक्त समूहमा पदाधिकार भएको कर्मचारीलाई सेवा, समूह मिल्ने गरी जुनसुकै निकायमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले काम काज गर्न खटाउन सक्नेछ र कुनै निजामती कर्मचारीको विशेषज्ञताको सेवा लिनको लागि अन्तर निकायको कार्यमा कुनै कर्मचारीलाई काम काज गर्न काजमा खटाउनु पर्ने भएमा कर्मचारी कार्यरत निकाय र काजमा लिने निकायको सहमतिमा बढीमा तीन महिनाको लागि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले काजमा खटाउन सक्नेछ ।”

(३) उपदफा (३) मा रहेका “उपदफा (१) र (२)” भन्ने शब्दहरूको सट्टा “उपदफा (१), (२), (२क) र (२ख)” भन्ने शब्दहरू राखी सोही उपदफामा रहेको “उपर” भन्ने शब्द पछि “गरी विभागीय कारवाही” भन्ने शब्दहरू थपिएका छन् ।

(४) उपदफा (३) पछि देहायका उपदफा (४), (५), (६) र (७) थपिएका छन् :-

(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि जिल्लास्तरका कार्यालयहरू स्थानीय निकायमा हस्तान्तरण हुँदा त्यस्ता जिल्लास्तरका कार्यालयमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकारले काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम काजमा खटाईएका कर्मचारीको दरबन्दी निजको सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा रहनेछ ।

(६) उपदफा (४) बमोजिम खटाईएका कर्मचारीहरू आ-आफनो साविकको सेवा, समूह वा उपसमूहमा हुने बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछन् र राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी भए निज कार्यरत जिल्लामा हुने बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

(७) काज सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

२०. मूल ऐनको दफा १८ख. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १८ख. को सट्टा देहायको दफा १८ख. राखिएको छ :-

“१८ख. जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुने : (१) देहायको अवस्थामा बाहेक कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई दुई महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैन :-

(क) लामो विदामा रहेकोमा,

(ख) निलम्बन भएकोमा,

(ग) अन्यत्र काजमा खटिएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्न पर्ने भएमा ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कुनै निजामती कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउनु पर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारवाही हुनेछ ।”

२१. मूल ऐनमा दफा १८घ., १८ङ र १८च. थप : मूल ऐनको दफा १८ग. पछि देहायका दफा १८घ., १८ङ. र १८च. थपिएका छन् :-

“१८घ. अतिरिक्त समूह : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा एक अतिरिक्त समूह रहनेछ ।

(२) कुनै पनि कार्यालयमा फाजिलमा रहेका निजामती कर्मचारीहरूको पदाधिकार उपदफा (१) बमोजिमको समूहमा सार्न सकिनेछ ।

(३) कुनै पनि निजामती कर्मचारीलाई दुई महिनाभन्दा बढी अवधिसम्म अतिरिक्त समूहमा राख्दा दफा १८ख. को विपरीत नहुने गरी राख्नु पर्नेछ ।

(४) अतिरिक्त समूह सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१८ड. निजामती कर्मचारीको सजायको अभिलेख राख्ने :(१) सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सम्बन्धित निकायले निजामती कर्मचारीको सजायको अभिलेख राख्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम राखिएको अभिलेखलाई देहाय बमोजिमको अवधिभर विभागीय प्रमुखमा पदस्थापन गर्दा, कायम मुकायम मुकरर गर्दा, कुनै पनि निकायको प्रमुखको पदमा जिम्मेवारी दिँदा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा, निजामती सेवा पुरस्कार वा विभूषण प्रदान गर्दा, अध्ययन वा तालीममा मनोनयन गर्दा, स्तरवृद्धि गर्दा र अन्य कुनै किसिमको अवसर प्रदान गर्दा आधार लिनु पर्नेछ

:-

- (क) नसिहत पाएकोमा सो सजाय पाएको मितिले एक वर्षको अवधिभर,
- (ख) निलम्बन भएकोमा सो अवधिभर,
- (ग) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,
- (घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का अवधिभर ।

१८च. नेतृत्व मूल्याङ्कन : राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा माथिको निजामती कर्मचारीको नेतृत्व मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

२२. मूल ऐनको दफा १९ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा १९ को उपदफा (२) को,-

(१) खण्ड (ख) को सट्टा देहायको खण्ड (ख) राखिएको छ :-

“(ख) राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीको सचिव वा सो सरहको रिक्त पदमा बढुवा गर्न बढुवा समितिले सम्भाव्य उम्मेदवारहरू मध्येबाट उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको तेब्वर संख्यामा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नेहरूलाई सिफारिस गर्नेछ र त्यसरी सिफारिस गरिएका

उम्मेदवारहरु मध्येबाट नेपाल सरकारले ज्येष्ठता र कार्यकुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहर्‍याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्नेछ ।

(२) खण्ड (ख) पछि देहायका खण्ड (ग), (घ) र (ङ) थपिएका छन् :-

(ग) सचिव वा सो सरहको विशिष्ट श्रेणीको पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालीम समेत उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्नेछ ।

तर यो दफा प्रारम्भ भएपछि एक वर्षभित्र हुने बढुवामा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(घ) खण्ड (ख) बमोजिमको विशिष्ट श्रेणीको बढुवाको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको गणना गर्दा बढुवा हुन जतिवर्षको न्यूनतम सेवा अवधि आवश्यक पर्ने हो, पछिल्लो त्यति वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको गणना गरिनेछ ।

तर यो दफा प्रारम्भ भएपछि सम्वत् २०६४ साल कार्तिक मसान्तभित्र बढुवा गर्दा सम्वत् २०६३ साल आषाढ मसान्तसम्मको महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका कर्मचारीको हकमा पछिल्लो तीन वर्ष र अन्यको हकमा पछिल्लो चार वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवा गरिनेछ ।

(ङ) यस दफा बमोजिम रिक्त हुने पदमा बढुवाको कारवाही प्रत्येक वर्षको पौष महिनाभित्र एकपटक र आषाढ महिनाभित्र एकपटक गरी वर्षको दुईपटक गरिनेछ ।

२३. मूल ऐनको दफा २० मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २० को,-

(१) उपदफा (१) पछि देहायको उपदफा (१क) थपिएको छ :-

“(१क) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीबाट राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोक सेवा

आयोगको सदस्य

- अध्यक्ष

- (ख) लोक सेवा आयोगको सचिव - सदस्य
- (ग) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव - सदस्य
- (घ) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षबाट मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य
- (ङ) सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सचिव वा निजले तोकेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृत - सदस्य-सचिव

(१ख) उपदफा (१क) बमोजिमको बहुवा समितिको सचिवालय सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयमा रहनेछ।”

- (२) उपदफा (४) को सट्टा देहायको उपदफा (४) राखिएको छ :-

“(४) बहुवा समितिले बहुवा नामावली प्रकाशन गर्दा बहुवाको लागि आवेदन फाराम भरेका सम्भाव्य उम्मेदवारहरूले पाएको कुल अङ्क समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।”

- (३) उपदफा (४) पछि देहायको उपदफा (४क) थपिएको छ :-

(४क) बहुवा समितिले आवेदन फाराम बुझाउने अन्तिम मितिले चार महिनाभित्र बहुवाको नतिजा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।”

२४. मूल ऐनको दफा २०क. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २०क. को,-

- (१) उपदफा (१) मा रहेको “तृतीय” भन्ने शब्दको सट्टा “प्रथम” भन्ने शब्द र सोही उपदफामा रहेको “तह” भन्ने शब्दको सट्टा “श्रेणी” भन्ने शब्द राखिएको छ।
- (२) उपदफा (२) मा रहेको “तृतीय” भन्ने शब्दको सट्टा “प्रथम” भन्ने शब्द र सोही उपदफामा रहेको “तह” भन्ने शब्दको सट्टा “श्रेणी” भन्ने शब्द राखिएको छ।
- (३) उपदफा (३) पछि देहायका उपदफा (४) र (५) थपिएका छन् :-

“(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै पदमा यस दफा बमोजिमको अवधि पूरा भएको कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो

कर्मचारीको परिवारलाई एक श्रेणीमाथिको पदको निवृत्तभरण लगायतका अन्य सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कम्तीमा पन्ध्र वर्षसम्म एउटै पदमा बहाल रहेका राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीले बहुवा भई अवकाश लिन चाहेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई एक श्रेणीमाथि बहुवा गरी अवकाश दिइनेछ ।”

२५. मूल ऐनको दफा २१ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २१ को,-

(१) उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएकोछ :-

“(१) बहुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदको लागि तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता र देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्नेछ :-

(क) राजपत्र अनङ्कित पदको निमित्त तीन वर्ष,

(ख) राजपत्राङ्कित पदको निमित्त पाँच वर्ष ।”

(२) उपदफा (२) मा रहेको “महिला” भन्ने शब्दको सट्टा “महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी वसोवास भएका” भन्ने शब्दहरू थपिएका छन् ।

२६. मूल ऐनको दफा २२ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २२ को खण्ड (ग) पछि देहायको खण्ड (घ) थपिएकोछ :-

“(घ) दफा २६ बमोजिम सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको कर्मचारी भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन भएको मितिले तीन वर्ष र आफैले निवेदन दिई सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको भए त्यसरी सेवा वा समूह परिवर्तन गरेको मितिले पाँच वर्षको अवधिभर,”

२७. मूल ऐनको दफा २४ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४ को सट्टा देहायको दफा २४ राखिएको छ :-

“२४. कार्यक्षमताको आधारमा हुने बहुवाको आधार : (१) बहुवा समितिले निजामती कर्मचारीलाई कार्यक्षमता बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बहुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(२) निजामती कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछ :-

- (क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत- चालीस अङ्क
- (ख) जेष्ठता बापत - तीस अङ्क
- (ग) शैक्षिक योग्यता बापत - बाह्र अङ्क
- (घ) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत- सोह्र अङ्क
- (ङ) तालीम बापत - दुई अङ्क

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा आषाढ मसान्तसम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बहुवाको दरखास्त दिने अन्तिम म्यादसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ ।”

२८. मूल ऐनको दफा २४क. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४क. को,-

(१) उपदफा (४), (५) र (६) को सट्टा देहायका उपदफा (४), (५) र (६) राखिएका छन् :-

“(४) राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन अर्ध वार्षिक र वार्षिक रुपमा तथा राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको लागि वार्षिक रुपमा गरिनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम अर्ध वार्षिक रुपमा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सो अवधि समाप्त भएको सात दिनभित्र सम्बन्धित राजपत्राङ्कित कर्मचारीले निर्धारित कार्यहरु, सम्पादित कार्यहरु, कुनै कार्य सम्पन्न हुन नसकेको भए त्यस्तो सम्पन्न हुन नसकेका कार्यहरु र त्यसको कारण सहित उल्लेख गरी तोकिएको ढाँचामा दुईप्रति फाराम भरी सुपरिवेक्षक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ । त्यसरी पेश भएको फाराम सुपरिवेक्षकले मूल्याङ्कन गरी पृष्ठपोषण दिनु पर्ने कुरा फारामको निर्दिष्ट स्थानमा नै उल्लेख गरी अर्को सात दिनभित्र एक प्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई फिर्ता दिनु पर्नेछ । वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा अर्ध वार्षिक रुपमा भरिएका प्रत्येक

कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको समेत आधार लिनु पर्नेछ । अर्ध वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम निर्दिष्ट समयमा नभर्ने कर्मचारी र त्यसको जाँच गरी पृष्ठपोषण नदिने सुपरिवेक्षकलाई अख्तियारवालाले विभागीय कारबाही गर्न सक्नेछ ।

(६) वार्षिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन राजपत्र अनङ्कित कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित कार्यालय प्रमुख तथा विभागीय प्रमुखले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी, गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति लोक सेवा आयोग, एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित कार्यालयमा राख्नु पर्नेछ । एक वर्षमा एकभन्दा बढी कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीले सरुवा भई रमाना लिई आउँदा तोकिए बमोजिमको ढाँचामा सम्बन्धित सुपरिवेक्षकबाट कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भराई सो समेत लिई आउनु पर्नेछ । वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने सुपरिवेक्षकले त्यसरी प्राप्त साविक कार्यालयको सुपरिवेक्षकको मूल्याङ्कनलाई समेत आधार लिनु पर्नेछ । राजपत्राङ्कित निजामती कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग वा केन्द्रीय निकायको सचिवले तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन गरी गराई त्यसको तीन प्रति तयार गरी एक प्रति लोक सेवा आयोग र एक प्रति बहुवा समितिको सचिवालयमा पठाई अर्को एक प्रति सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोग वा केन्द्रीय निकायमा राख्नु पर्नेछ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने प्रत्येक निकायले तोकिएको अवधिभित्र आफूले मूल्याङ्कन गरेको फाराम पेश गर्नु पर्ने निकायमा पठाएको नामावली सहितको सूचना सात दिनभित्र आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटीमा प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।”

(२) उपदफा (६) पछि देहायका उपदफा (६क), (६ख), (६ग) र (६घ) थपिएका छन् :-

“(६क) प्रत्येक निजामती कर्मचारीले आफ्नो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी तोकिएको समयावधिभित्र सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ । त्यस्तो अवधिभित्र दर्ता गर्न नसकी सोको मनासिव कारण सहित म्याद थपको लागि सम्बन्धित कर्मचारीले निवेदन दिएमा र सुपरिवेक्षकले निवेदनमा उल्लिखित कारण मनासिव देखेमा तोकिएको समयावधि समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनसम्मको म्याद थप गर्न सक्नेछ । त्यसरी थपिएको म्यादपछि सोही आर्थिक

वर्षाभित्रै कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम दर्ता हुन आएमा दर्ता भएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराममा मूल्याङ्कन बापत कुल प्राप्ताङ्कबाट पुनरावलोकन समितिले एक अङ्क घटाउनेछ ।

तर कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम गर्ने समयावधिमा कुनै निजामती कर्मचारी वैदेशिक तालिम, गोष्ठी वा अध्ययन भ्रमण आदिमा काजमा जानु पर्ने अवस्था परेमा त्यसरी जानु भन्दा अगावै कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयमा दर्ता गराउनु पर्नेछ । त्यसरी दर्ता भएको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फारामलाई निर्धारित समयमा दर्ता भएको मानी मूल्याङ्कन गर्नु पर्नेछ ।

(६ख) निजामती कर्मचारीले समयमा नै भरी दर्ता गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम तोकिएको अवधिभित्र मूल्याङ्कन नगर्ने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरिनेछ ।

(६ग) प्रत्येक वर्ष गरिने वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन पुनरावलोकन समितिबाट भैसकेपछि सम्बन्धित कर्मचारीले त्यस वर्ष प्राप्त गरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्क निजले निवेदन दिई माग गरेमा पुनरावलोकन समितिको सचिवालयले जानकारी दिनु पर्नेछ ।

तर पुनरावलोकन समितिले दिएको अङ्क जानकारी गराइने छैन ।

(६घ) उपदफा (६ग) बमोजिम जानकारी लिएपछि सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले गरेको मूल्याङ्कन कुनै कर्मचारीलाई चित्त नवुभेमा सोको ठोस आधार र कारण सहित सात दिनभित्र तोकिए बमोजिमको अधिकारी समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ । त्यसरी उजुरी गरेकोमा त्यस्तो अधिकारीले उजुरी उपर सम्बन्धित सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्तासँग परामर्श गरी आवश्यक छानवीन गर्नेछ, र आवश्यक देखिएमा त्यस्तो मूल्याङ्कन फाराममा प्राप्त अङ्क तोकिए बमोजिम संशोधन गर्न सक्नेछ ।”

(३) उपदफा (८) मा रहेको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (१) र (२) को सट्टा देहायका खण्ड (१) र (२) राखिएका छन् :-

“(१) अध्ययन वा तालीममा गएको वा निलम्बन भई निलम्बन फुकुवा भएकोमा निलम्बन अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनबापत त्यस्तो अध्ययन वा तालीममा

जानुभन्दा वा निलम्बन हुनुभन्दा तत्काल अधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन भएमा सोही वर्षको र त्यस्तो कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन नभएमा हाजिर भएपछि भरेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा जति अङ्क पाएको छ सोही अनुपातमा नै अङ्क गणना गरिनेछ ।

(२) असाधारण विदामा बसेको अवधिलाई कटाएर मात्रै सम्भाव्य उम्मेदवारीको हिसाव गरिनेछ र त्यस्तो विदा अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरिने छैन । असाधारण विदामा बसेको कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको प्रयोजनको निमित्त अङ्क गणना गर्दा असाधारण विदामा बसेको अवधि कटाई सोभन्दा अगाडि वा पछाडिका वर्षहरूका बहुवाको लागि आवश्यक पर्ने अवधिको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापतको अङ्क गणना गरिनेछ ।”

(४) उपदफा (९) भिकिएको छ ।

२९. मूल ऐनको दफा २४ख. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४ख को सट्टा देहाय बमोजिमको दफा २४ख. राखिएको छ :-

“२४ख. ज्येष्ठताको मूल्याङ्कन : निजामती कर्मचारीलाई ज्येष्ठता बापतको अङ्क प्रदान गर्दा हाल बहाल रहेको देहाय बमोजिमको श्रेणीमा काम गरे बापत देहायको दरले बढीमा तीस अङ्क प्रदान गरिनेछ :

(क) राजपत्र अनङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीका पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३.७५ को दरले,

(ख) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क ३ को दरले,

(ग) राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अङ्क २.५ को दरले ।

तर,

(९) ज्येष्ठता बापत अङ्क गणना गर्दा एक वर्षभन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनको लागि दामासाहीको हिसावले अङ्क दिइनेछ ।

(२) यस दफाको प्रयोजनको लागि गयल भएको वा असाधारण विदामा वसेको अवधिको अङ्क दिइने छैन ।”

३०. मूल ऐनको दफा २४ग. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४ग. को सट्टा देहायको दफा २४ग. राखिएको छ :-

“२४ग. भौगोलिक क्षेत्रको विभाजन : (१) निजामती कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभवको अङ्क प्रदान गर्दा देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रलाई क्रमशः “क”, “ख”, “ग” र “घ” चार वर्गमा विभाजन गरी देहाय बमोजिमको पदमा ती मध्ये एक वा एकभन्दा बढी वर्गमा काम गरेको अनुभव बापत सोह्र अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ :-

(क) राजपत्र अनङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा,-

- (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ४.०० का दरले,
- (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,
- (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,
- (४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.०० का दरले ।

(ख) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको पदमा,-

- (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ४.०० का दरले,
- (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,
- (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,
- (४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क १.५० का दरले ।

(ग) राजपत्राङ्कित तृतीय र द्वितीय श्रेणीको पदमा,-

- (१) “क” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ४.०० का दरले,
- (२) “ख” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क ३.२५ का दरले,
- (३) “ग” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क २.५० का दरले,
- (४) “घ” वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि अङ्क १.२५ का दरले ।”

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत कुनै कर्मचारीले भौगोलिक क्षेत्र बापत प्राप्त गरी सकेको अङ्क घट्ने छैन ।

(३) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रहरूको विवरण तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा दुई सय तेत्तीस दिन रुजु हाजिर नभई सो भौगोलिक क्षेत्रको अङ्क पाइने छैन । दुई सय तेत्तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि दामासाहीको दरले सोही भौगोलिक क्षेत्रको र सोभन्दा कम अवधिको लागि जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि “घ” वर्ग सरहको अङ्क दिइनेछ । भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन श्रेणीमा बढुवा हुने हो सो श्रेणीभन्दा एक श्रेणी मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ ।

(५) विदेश स्थित नेपाली कूटनैतिक नियोग वा अन्य कुनै कार्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीलाई “घ” वर्ग सरहको र अध्ययन विदा तथा वैदेशिक तालीममा काजमा जाने निजामती कर्मचारीलाई “घ” वर्गको लागि तोकिएको अङ्कको आधा अङ्क दिइनेछ ।”

३१. मूल ऐनको दफा २४घ. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४घ. को,-

(१) उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ :-

“(१) निजामती कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यताको अङ्क दिँदा निजामती सेवाको कुनै पदमा सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिको सेवा, समूह वा उपसमूहसँग सम्बन्धित विषयको एक अतिरिक्त शैक्षिक उपाधि बापत बाह्र अङ्कमा नवढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ । सेवा प्रवेश गर्न आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक उपाधि मात्र पाएको अवस्थामा पनि सोही बराबरको दुवै अङ्क दिइनेछ :-

अङ्क

<u>शैक्षिक योग्यता (उपाधि)</u>	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
	श्रेणी	श्रेणी	श्रेणी

(क) सेवा प्रवेशको निमित्त ९ ८.७५ ८.५०
तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक
योग्यता बापत

(ख) सेवा प्रवेशको निमित्त ३ २.७५ २.५०
तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक
योग्यताभन्दा माथिको
सम्बन्धित विषयको कुनै
एक अतिरिक्त शैक्षिक
उपाधि बापत

(२) उपदफा (२) भिकिएको छ ।

(३) उपदफा (३) को सट्टा देहायको उपदफा (३) राखिएको छ :-

“(३) दफा ७ को उपदफा (१) को खण्ड (छ) र (ज) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीको पदको निमित्त निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बाहेक राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीभन्दा माथिको पदमा बढुवाको लागि पनि राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको सेवा प्रवेशको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ ।”

(४) उपदफा (४) भिकिएको छ ।

(५) उपदफा (५) को सट्टा देहायको उपदफा (५) राखिएको छ :-

“(५) सेवाकालिन तालीम बापत प्रथम श्रेणीको लागि २ अङ्क, द्वितीय श्रेणीको लागि १.७५ अङ्क र तृतीय श्रेणीको लागि १.५ अङ्क प्रदान गरिनेछ ।”

(६) उपदफा (६) को अन्तमा देहायको स्पष्टीकरण थपिएको छ :-

“स्पष्टीकरण : “एक महिनाको तालीम” भन्नाले तीस कार्यदिन वा सोभन्दा बढी अवधिको सेवासँग सम्बन्धित तालीमलाई जनाउँनेछ ।”

(७) उपदफा (७) पछि देहायका उपदफा (८) र (९) थपिएका छन् :-

“(८) निजामती कर्मचारीले बहुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेश गरेको शैक्षिक योग्यता सो सेवा, समूह, उप-समूहसँग सम्बन्धित हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा तोकिए बमोजिमको सम्बद्धता निर्धारण समितिले निर्णय गरे बमोजिम हुनेछ । बहुवा प्रयोजनको लागि दरखास्तसँग पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको सम्बद्धता निर्धारण बहुवा समितिको बैठक बस्नुभन्दा अगाडिको मितिसम्म भएमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यताको अङ्क बहुवाको लागि गणना गरिनेछ ।

(९) यस दफाको अधीनमा रही तालीम दिने संस्था र तालीमको स्तर सम्बन्धी व्यवस्था सेवा, समूह वा उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयसँग समन्वय गरी सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तोके बमोजिम हुनेछ ।”

३२. मूल ऐनमा दफा २४घ१ र २४घ२ थप : मूल ऐनको दफा २४घ. पछि देहायको दफा २४घ१. र २४घ२. थपिएका छन् :-

“२४घ१. कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था

: (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको श्रेणीको पदमा कम्तीमा देहाय बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गरेका निजामती कर्मचारीले सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा सेवा प्रवेश गर्दा वा समूहिकृत हुँदाका बखत निर्धारित आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता सेवा प्रवेश वा समूहिकृत हुनुभन्दा अघि वा पछि प्राप्त गरेको भए त्यस्ता निजामती कर्मचारीलाई एक श्रेणीमाथिको पदमा बहुवा गरिनेछ :-

(क) राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी - दश वर्ष

(ख) राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी - बाह्र वर्ष

(ग) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी - पन्ध्र वर्ष

(घ) राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी - अठार वर्ष

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी र राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीले एउटै श्रेणीको स्थायी पदमा क्रमशः अठार, पन्ध्र र तेह्र वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि पूरा गरी सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको पदमा सेवा प्रवेश

गर्दा वा समुहिकृत हुँदाका बखत निर्धारित विषयमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको भए त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरिनेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिमको बढुवा हुन देहायको शर्त पूरा भएको हुनु पर्नेछ :-

(क) दफा २२ अनुसारको कारवाही भएको हुन नहुने,

(ख) पछिल्लो तीन वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा औषतमा नब्बे प्रतिशत वा सोभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गरेको हुनु पर्ने ।

(४) नेपाल न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदबाट बढुवा हुने अवस्थामा न्याय सेवा आयोगले र सो वाहेक उपदफा (१) वा (२) बमोजिम बढुवाको सिफारिस गर्ने प्रयोजनका लागि देहाय बमोजिमको एक बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्य - अध्यक्ष

(ख) सचिव, सम्बन्धित कर्मचारी बहाल रहेको मन्त्रालय वा निकाय - सदस्य

(ग) सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय वा निजले तोकेको सोही मन्त्रालयको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको अधिकृत- सदस्य

स्पष्टीकरण : सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कर्मचारीको बढुवा गर्नु परेको अवस्थामा प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयको सचिव सदस्य रहनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालय बढुवाको उम्मेदवार हुने कर्मचारी बहाल रहेको मन्त्रालय वा निकायमा रहनेछ र बढुवा समितिले यस दफा बमोजिमको बढुवा सिफारिस गर्दा प्रत्येक आर्थिक वर्षको पौष महिनामा एकपटक र आषाढ महिनामा एकपटक गरी वर्षको दुईपटक गर्नु पर्नेछ ।

(६) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम बढुवा गर्नको लागि त्यस्तो कर्मचारी बहाल रहेको कार्यालयमा सम्बन्धित सेवा, समूह वा उपसमूहको एक श्रेणी माथिको

विशेष पद स्वतः सृजना हुनेछ र त्यस्तो पदमा सम्बन्धित निकायले बहुवा गरेपछि बहुवा कायम भएको मितिदेखि लागू हुने गरी बहुवा भएको विशेष पद निजामती किताव खानाले दर्ता गर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिमको पदमा बहुवा भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सेवाबाट अवकाश भएमा वा निज माथिल्लो पदमा बहुवा भएमा वा दरबन्दीको पदमा समायोजन भएमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज भई निज यस दफा बमोजिम बहुवा हुनुभन्दा तत्काल अगाडीको पद स्वतः कायम भएको मानिनेछ र सोही बमोजिम निजामती किताव खानाले त्यस्तो पदको अभिलेख व्यवस्थित गर्नेछ ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम समायोजन भएको अवस्थामा बाहेक उपदफा (६) बमोजिमको विशेष पदमा बहुवा भएको निजामती कर्मचारीले त्यसरी बहुवा हुनुभन्दा अगाडीको पदमा बहाल रहँदा सम्पादन गरेको काम नै सम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

तर जेष्ठता गणना गर्दा बहुवा भएकै पदको गणना गरिनेछ र यस दफा बमोजिम बहुवा पाएको कर्मचारीले सोभन्दा माथिल्लो श्रेणीको पदको निम्ति हुने सबै प्रकारको बहुवाको निम्ति प्रतिस्पर्धा गर्न पाउनेछ ।

(९) यस दफा बमोजिम बहुवा भएका कर्मचारीहरुको उपदफा (७) बमोजिम समायोजन नभएसम्म अन्य निकायको यसै दफा बमोजिमको बहुवाद्वारा सृजना भएको विशेष दरबन्दीमा मात्र सरुवा गरिनेछ ।

(१०) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिमको बहुवाबाट एकै कार्यालयमा एकै श्रेणीका एकभन्दा बढि कर्मचारीहरु भई कार्यालय प्रमुख हुन सक्ने अवस्था भएमा त्यस्तो कार्यालयमा बहाल रहेका त्यस्ता श्रेणीका कर्मचारी मध्ये सबैभन्दा वरिष्ठ कर्मचारी कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नेछ ।

(११) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो ऐन प्रारम्भ भएपछि पहिलोपटक बाहेक बहुवा गर्दा पहिले कार्यक्षमताको मूल्यांकनद्वारा हुने बहुवाको कारवाही सम्पन्न गरी त्यसपछि मात्र यस दफा बमोजिमको बहुवाको सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

(१२) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्तरवृद्धि हुने पदमा यस दफा बमोजिमको बहुवा व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(१३) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम हुने बहुवाले खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पद पूर्ति गर्ने व्यवस्थामा कुनै प्रतिकूल असर पुऱ्याउने छैन ।

(१४) कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवाको दरखास्त आक्यान गर्ने, नतिजा प्रकाशन गर्ने प्रक्रिया र अवधि, बहुवा उपरको उजूरी एवं बहुवा पाउने कर्मचारीहरुको समायोजन लगायतका कार्यविधि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२४घ२. श्रेणीविहीन कर्मचारीको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था : (१) श्रेणीविहीन पदहरुको स्तर देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) प्रथमस्तर
- (ख) द्वितीयस्तर
- (ग) तृतीयस्तर
- (घ) चतुर्थस्तर
- (ङ) पाँचौ स्तर

(२) श्रेणीविहीन पदमा शुरु नियुक्ती हुने निजामती कर्मचारीको प्रथम स्तर कायम हुनेछ ।

(३) दफा १८ड. बमोजिम सजायको अभिलेख नभएको श्रेणीविहीन कर्मचारीको अख्तियारवालाले देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि गर्नेछ :-

- (क) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी तर दश वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई द्वितीय स्तर,
- (ख) दश वर्ष वा सोभन्दा बढी तर पन्ध्र वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई तृतीय स्तर,

(ग) पन्ध्र वर्ष वा सोभन्दा बढी तर बीस वर्षभन्दा कम सेवा अवधि भएकोलाई चतुर्थ स्तर ।

(घ) बीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि भएकोलाई पाँचौं स्तर ।

(४) उपदफा (३) को स्तर बमोजिमको तलबमान नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।

(५) स्तरवृद्धि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

३३. मूल ऐनको दफा २४ड. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २४ड. को सट्टा देहायको दफा २४ड. राखिएको छ :-

“२४ड. वैयक्तिक विवरण राख्नु पर्ने : (१) आफू बहाल रहेको कार्यालयमा कार्यरत निजामती कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण दुरुस्त राख्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको हुनेछ । आफ्नो व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ ।

(२) बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेका निजामती कर्मचारीले सरकारी काम वा अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा दैवी विपत्ती वा कावू बाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त फाराम पेश गर्न नसकेमा बहुवा सूचनाको म्यादाभित्र सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीको विवरण बहुवा सूचना प्रकाशन गर्ने कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ । यसरी पठाइएको विवरणलाई आधार मानी बहुवा समितिले बहुवाको कारवाही टुङ्गे लगाउनेछ ।

(३) कुनै उम्मेदवारले बहुवाको दरखास्त फाराम भर्दा भुट्टा विवरण पेश गरेको व्यहोरा प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय सजाय गरिनेछ ।”

३४. मूल ऐनको दफा २६ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २६ को सट्टा देहायको दफा २६ राखिएको छ :-

“२६. सेवा, समूह वा उप-समूह परिवर्तन : नेपाल सरकारलाई निजामती सेवाको कुनै सेवा, समूह वा उप-समूहको कुनै श्रेणीको कुनै विशेष योग्यता भएको कर्मचारीको आवश्यकता परी सो सेवा, समूह वा उप-समूहभित्रैबाट सरुवा वा बहुवाद्वारा पूर्ति

गर्न नसकिने भई अन्य निजामती सेवा, समूह वा उप-समूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पदपूर्ति गर्नु पर्ने भएमा नेपाल सरकारले सोको माग गरी लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्नेछ । लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनमा तोकिएको योग्यता भएका समान श्रेणीका निजामती कर्मचारीहरुको बीचमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको माध्यमबाट छनौट भएका निजामती कर्मचारीको नेपाल सरकारले सेवा, समूह वा उप-समूह परिवर्तन गर्नेछ ।

तर नेपाल सरकारको कुनै निकायको निजामती सेवाको कुनै पद आवश्यक नभई दरबन्दी कटौती भएको र सो कटौती भएको सेवा, समूह, उप-समूह र श्रेणीको पद अन्य कुनै पनि निकायमा रिक्त नरहेको तथा एक वर्षसम्म पनि रिक्त हुन नआई त्यस्तो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारीलाई अर्को सेवा, समूह वा उप-समूह परिवर्तन गर्नु पर्ने भएमा नेपाल सरकारले लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई अन्य सेवा, समूह वा उप-समूहमा समूहिकृत गर्न यो दफामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।”

३५. मूल ऐनको दफा २७ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा २७ को,-

(१) उपदफा (१) पछि देहायको उपदफा (१क), (१ख), (१ग) र (१घ) थपिएका छन् :-

“(१क) निजामती कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गर्नको लागि देहाय बमोजिमको एक तलब भत्ता पुनरावलोकन समिति रहनेछ :-

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव - अध्यक्ष

(ख) सचिव, अर्थ मन्त्रालय - सदस्य

(ग) सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय- सदस्य

(१ख) तलब भत्ता पुनरावलोकन समितिले प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीको आधारमा महंगी भत्ता निर्धारण गरी नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्नेछ । सो समितिले प्रत्येक तीन वर्षमा राजस्व वृद्धिदर, कूल दरबन्दी संख्या र विगत तीन वर्षमा मूल्य सूचीको आधारमा प्रदान गरिएको महंगी भत्ता समेतलाई आधार बनाई तलब भत्ता तथा अन्य सुविधा पुनरावलोकन गर्नेछ । सो समितिले अन्य कार्यविधि आफैले तय गर्न सक्नेछ ।

(१ग) उपदफा (१क) बमोजिमको समितिले आवश्यकता अनुसार उपसमितिको गठन गर्न र सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञ वा सरोकारवालाहरूलाई समितिमा आमन्त्रण गरी सुझाव लिन सक्नेछ।

(१घ) उपदफा (१क) बमोजिमको समितिको सचिवालयको काम सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्नेछ।”

(२) उपदफा (२) को सट्टा देहायको उपदफा (२) राखिएको छ :-

“(२) नेपाल सरकारले उपदफा (१क) बमोजिमको समितिको सिफारिसको आधारमा प्रत्येक वर्ष वृद्धि हुने उपभोक्ता मूल्य सूचीको पचहत्तर प्रतिशतसम्म रकम प्रत्येक वर्ष भत्ताको रूपमा निजामती कर्मचारीलाई प्रदान गर्न सक्नेछ। त्यसरी प्रदान गरिएको भत्ता रकम शुरु तलब स्केलको पच्चीस प्रतिशत वा सोभन्दा बढी हुन गएको वर्षमा पच्चीस प्रतिशत रकम तलबमानमा समायोजन गरी बाँकी रकम भत्ताको रूपमा प्रदान गर्न सक्नेछ।”

३६. मूल ऐनमा दफा २८क. थप : मूल ऐनको दफा २८ पछि देहायको दफा २८क. थपिएको छ :-

“२८क. कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोष : (१) नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्य परिणाम र प्राप्त नतिजाको आधारमा निजलाई प्रोत्साहन गर्न एक कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको व्यवस्था गर्न सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा रहने रकम, त्यसको सञ्चालन, व्यवस्थापन तथा अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।”

३७. मूल ऐनको दफा ३२ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३२ को सट्टा देहायको दफा ३२ राखिएको छ :-

“३२. चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधा : (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि कर्मचारीले खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ। यस्तो रकम कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा एकपटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ।

(२) निवृत्तभरण पाउने गरी अवकाश प्राप्त कर्मचारीलाई निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा दिइनेछ।

(३) निजामती कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अंगभंग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।”

३८. मूल ऐनको दफा ३३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३३ को उपदफा (३) को सट्टा देहायको उपदफा (३) राखिएको छ :-

“(३) यस दफाको प्रयोजनको लागि निजामती कर्मचारीको उमेर सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्ममिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ।”

३९. मूल ऐनको दफा ३५ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३५ को सट्टा देहायको दफा ३५ राखिएको छ :-

“३५. स्वेच्छिक अवकाश : (१) निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद पचास वर्ष पूरा भएका निजामती कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लिखित शर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ। यसरी स्वेच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीमध्ये सम्बत् २०४९ साल कार्तिक २९ गतेभन्दा अघि निजामती सेवामा प्रवेश गर्नेको हकमा साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी र सो मिति र सोभन्दा पछि निजामती सेवामा प्रवेश गर्नेको हकमा अन्ठाउन्न वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ।

तर दरबन्दी मिलान हुन नसकी फाजिलमा परेको वा नेपाल सरकारलाई आवश्यक नभएका पदमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा छुट्टै सुविधा र शर्त तोकिए

नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी स्वेच्छिक अवकाशको लागि निवेदन माग गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमेरको हद पचास वर्ष पुगेको कर्मचारीले स्वेच्छिक अवकाश लिन चाहेमा यस ऐन बमोजिम एक श्रेणी माथिको पदमा दफा २०क. बमोजिम बढुवा पाउने भएमा एक श्रेणी माथिको पदमा बढुवा गरी दफा ३७ को उपदफा (३) को सेवा अवधि पूरा भएको भए सो सुविधा समेत पाउने गरी स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ ।”

४०. मूल ऐनको दफा ३७ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३७ को,-

(१) उपदफा (१) पछि देहायको उपदफा (१क) थपिएको छ :-

“(१क) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवा प्रवेशको लागि अधिकतम उमेर ४० वर्ष तोकिएको वर्ग र पदमा नियुक्त भएका कर्मचारीहरु र दफा १० को उपदफा (२) बमोजिम उम्मेदवार भई नियुक्त भएका कर्मचारीहरु उमेरका कारण अनिवार्य अवकाश हुँदा निजको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउन सक्ने अवस्था रहेनछ भने त्यस्तो निजामती कर्मचारीलाई वढीमा दुई वर्षसम्म सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरण प्रदान गर्न सकिनेछ ।”

तर यो उपदफा प्रारम्भ हुनुभन्दा अगाडि सेवा निवृत्त भइसकेका कर्मचारीको हकमा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।”

४१. मूल ऐनको दफा ३८ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ३८ मा देहायको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश थपिएको छ :-

“तर दफा ३९ख. बमोजिम निवृत्तभरण पाउने निजामती कर्मचारीको हकमा यो प्रावधान लागू हुने छैन ।”

४२. मूल ऐनको दफा ३९ मा संशोधन: मूल ऐनको दफा ३९ को,-

(१) उपदफा (३) मा देहायको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश थपिएको छ :-

“तर त्यस्तो विधुर पति वा विधवा पत्नीले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तभरण सुविधा पाउने छैन ।”

(२) उपदफा (३) पछि देहायको उपदफा (३क) थपिएको छ :-

“(३क) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती कर्मचारीको निवृत्तभरण पाइरहेको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीको नावालिग सन्तानले वालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम तोकिए बमोजिम पाउनेछ।”

४३. मूल ऐनमा दफा ३९ख. थप : मूल ऐनको दफा ३९क. पछि, देहायको दफा ३९ख. थपिएको छ :-

“३९ख. उपदान र निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी लोकेको मितिभन्दा पछि नियुक्ति हुने निजामती कर्मचारीलाई उपदान तथा निवृत्तभरण दिने प्रयोजनका लागि नेपाल सरकारले छुट्टै उपदान तथा निवृत्तभरण कोष खडा गर्नेछ र त्यस्ता कर्मचारीहरूको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले रकम कट्टी गरी सो रकममा नेपाल सरकारले मासिक तलबको दश प्रतिशत बराबरको रकम थप गरी हुन आउने रकम सो कोषमा जम्मा गरिदिनेछ।

(२) दफा ३२ को उपदफा (१क), दफा ३४क. ३५, ३६, ३७, ३८, ३९ र ३९क. का उपदान तथा निवृत्तभरण सम्बन्धी प्रावधान उपदफा (१) बमोजिमको सूचना प्रकाशन भएपछि, नियुक्ति हुने कर्मचारीहरूको हकमा लागू हुने छैनन्।

(३) उपदफा (१) बमोजिम मासिक तलबबाट कट्टा भए बराबरको रकम नेपाल सरकारले त्यस्तो कर्मचारीलाई तलब भुक्तानी गर्दाको बखत उपलब्ध गराउनेछ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ५९ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (२) बमोजिम भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट वर्खास्त भएका निजामती कर्मचारीले उक्त कोषमा निजको तलबबाट कट्टी गरिएको कूल रकम र सो बापत पाकेको व्याज तथा मुनाफा समेत एकमुष्ट लिन पाउनेछ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम खडा भएको उपदान तथा निवृत्तभरण कोषमा जम्मा हुने रकमको व्यवस्थापन, सञ्चालन, कोष कट्टी गर्ने प्रक्रिया, उपदान तथा निवृत्तभरण प्रयोजनको लागि कोष कट्टी रकमको भुक्तानी तथा कोष कट्टी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।”

४४. मूल ऐनमा दफा ३९ग. र ३९घ. थप : मूल ऐनको दफा ३९ख. पछि देहायका दफा ३९ग. र ३९घ. थपिएका छन् :-

“३९ग. पारिवारिक निवृत्तभरण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले खटाएको कार्यसम्पादन गर्ने सिलसिलामा द्वन्दको कारणले कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो कर्मचारीको पदावधि बीस वर्षभन्दा कम रहेछ भने बाँकी अवधि थप गरी निजको पति वा पत्नीलाई आजिवन यस ऐन बमोजिमको निवृत्तभरण दिइनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने व्यक्तिले दफा ३९ बमोजिमको पारिवारिक निवृत्तभरण वा उपदान पाउने छैन ।

(३) यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाउने व्यक्तिले अर्को विवाह गरेमा निजले त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैन ।

(४) बहालवाला निजामती कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम यस दफा अनुसार निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम मृतक कर्मचारीको नावालक छोरा छोरी भए त्यस्ता छोरा छोरीले वालिग नभएसम्म तोकिए बमोजिम पाउनेछन् ।

३९घ. विशेष आर्थिक सुविधा : निजामती कर्मचारीको सेवामा छुँदै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई एक लाख पचास हजार रुपैयाँ एकमुष्ट प्रदान गरिनेछ ।”

४५. मूल ऐनको दफा ४०क. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ४०क. को सट्टा देहायको दफा ४०क. राखिएको छ :-

“४०क. बीमा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था : (१) निजामती कर्मचारीको बीमा बापत नेपाल सरकारले एउटा सावधिक जीवन बीमा कोष स्थापना गर्नेछ ।

(२) प्रत्येक निजामती कर्मचारीको मासिक तलबबाट दुई सय रुपैयाँ कट्टा गरी उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा जम्मा गरिनेछ र त्यति नै रकम नेपाल

सरकारले थप गरी बीमाङ्क रकम एकलाख रुपैयाँको बीस वर्षे सावधिक जीवन बीमा गरिदिनेछ । सो बीमा कोषमा जम्मा भएको रकम मध्येबाट कर्मचारी सेवा निवृत्त हुँदा निजलाई बीमाङ्क रकम र बोनस भुक्तानी दिइनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रकम कट्टा गर्न शुरु गरेको बीस वर्षे अवधि नपुगी कुनै निजामती कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको परिवारले एक लाख रुपैयाँ पाउनेछ । कुनै निजामती कर्मचारी सेवाबाट अनिवार्य अवकाश भएमा देहाय बमोजिमको रकम प्रदान गरिनेछ :-

- (क) एक वर्षभन्दा कम अवधिको रकम कट्टा गरिएको भएमा दश हजार रुपैयाँ,
- (ख) एक वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा पच्चीस हजार रुपैयाँ,
- (ग) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा पचास हजार रुपैयाँ,
- (घ) दश वर्षदेखि पन्ध्र वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा पचहत्तर हजार रुपैयाँ,
- (ङ) बीस वर्षसम्म रकम कट्टा गरिएको भएमा एक लाख रुपैयाँ ।

तर निजले जम्मा गरेको रकम र सोको व्याज, लाभांश रकम उल्लिखित रकमभन्दा बढी हुन आएमा सोही बराबरको रकम उक्त कोषबाट प्रदान गरिनेछ ।

(४) कुनै निजामती कर्मचारीले उपदफा (२) बमोजिम रकम जम्मा गर्न शुरु गरेको बीस वर्षे नपुगी अनिवार्य अवकाश भएको अवस्थामा बाहेक अन्य जुनसुकै किसिमबाट सेवाबाट अलग भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई समर्पण मूल्य बराबरको रकम उपलब्ध गराइनेछ ।

(५) उपदफा (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती सेवाबाट अवकाश हुने कर्मचारीले सावधिक जीवन बीमा बापत जम्मा गरेको रकम बीस वर्ष वा सोभन्दा कम अवधिमा परिपक्व हुने गरी निरन्तरता दिन सक्नेछ ।

तर सो बापत नेपाल सरकारले कुनै रकम वेहोर्ने छैन ।

(६) सावधिक जीवन बीमा कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

४६. मूल ऐनको दफा ४०ख. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ४०ख. को उपदफा (३) मा रहेको “आयोगमा” भन्ने शब्दको सट्टा “आयोग र अन्य सरकारी निकायमा” भन्ने शब्दहरू राखिएका छन् ।

४७. मूल ऐनको दफा ४०घ. मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ४०घ. को सट्टा देहायको दफा ४०घ. राखिएको छः

“४०घ. कबुलियत गर्नु पर्ने : (१) कुनै पनि निजामती कर्मचारीले सरकारी मनोनयनमा अध्ययन गर्न, तालीम लिन वा अध्ययन भ्रमण गर्न जानुभन्दा अघि त्यस्तो अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरी फर्केर आई दफा ४०ग. बमोजिमको सेवा गर्ने कबुलियत गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सरकारी मनोनयनमा गएका निजामती कर्मचारीले अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा दफा ४०ग. बमोजिम गर्नु पर्ने सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण अवधिभर निजले पाएको तलब भत्ता निजले प्राप्त गरेको छात्रवृत्ति रकम तथा कबुलियतमा उल्लेख भएका अन्य रकमहरू समेत तोकिएको अवधिभित्र नबुझाएमा सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

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

(४) उपदफा (१) र (३) बमोजिम अध्ययन गर्न गएका निजामती कर्मचारीले अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्न नआएमा वा सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्ता कर्मचारीको अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

(५) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिए तापनि अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणमा गएको कर्मचारी अनिवार्य अवकाश भएको वा मृत्यु भएको कारणले दफा ४०ग. बमोजिमको सेवा अवधि पूरा गर्न नसकेमा निज वा निजको परिवारबाट कुनै रकम असुल उपर गरिने छैन ।”

४८. मूल ऐनको दफा ५२ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ५२ को सट्टा देहायको दफा ५२ राखिएकोछ :-

“५२. प्रतिनिधित्व गर्नमा प्रतिबन्ध : निजामती कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुदैन ।

तर दफा ५३ को उपदफा (३) बमोजिम गठित निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको तर्फबाट गरिने प्रतिनिधित्व र निजामती कर्मचारीको पदीय दायित्वको आधारमा गर्नु पर्ने कुनै कार्य गर्नमा यस दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।”

४९. मूल ऐनको दफा ५३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ५३ को सट्टा देहायको दफा ५३ राखिएकोछ :-

“५३. निजामती कर्मचारीहरुको ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था : (१) निजामती कर्मचारीले यस ऐनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ट्रेड युनियन गठन गर्दा देहायको विषयमा देहाय बमोजिमको व्यवस्था पालना गर्नु पर्नेछ :-

(क) कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नु पर्ने राजपत्राङ्कित कर्मचारी बाहेक राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी वा सोभन्दा मुनिका कर्मचारीहरुले आफ्नो पेशागत हक हितका लागि राष्ट्रियस्तरको निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरु गठन गरी सदस्यता लिन सक्नेछन् ।

(ख) निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरुको दर्ता श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागमा हुनेछ ।

(३) निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको गठन देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनका सदस्यहरुले छनौट गरेका पदाधिकारीहरु रहने गरी एक निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।

- (ख) निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्लास्तर, विभागीय स्तर र राष्ट्रिय स्तरमा आफ्नो पेशागत मागहरु सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामाजिक सम्वाद र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउनेछ । निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन नभएको अवस्थामा उपदफा (१) बमोजिम गठन भएका निजामती कर्मचारीका ट्रेड युनियन संघहरुले आपसमा सहमति गरी सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउनेछन् ।
- (ग) निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
- (४) निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-
- (क) कर्मचारीको हक हित संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गरी निजामती सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग गर्नु उपदफा (१) र (३) बमोजिम गठित निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनहरुको कर्तव्य हुनेछ ।
- (ख) निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनले भेला, तालीम, प्रशिक्षण, गोष्ठी लगायतका रचनात्मक एवं सिर्जनात्मक कार्यहरु सञ्चालन गर्न सक्नेछन ।
- (ग) निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनलाई महासंघ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, अन्तर्राष्ट्रिय संघ वा महासंघको सदस्य बन्ने र आफ्नो संस्थाको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार हुनेछ ।
- (५) निजामती सेवासँग सम्बन्धित कानूनको निर्माण गर्दा नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको सल्लाह र सुझाव लिन सक्नेछ ।
- (६) उपदफा (१) र (३) बमोजिम गठन भएका राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरु र आधिकारिक ट्रेड युनियनका पदाधिकारीबाट आफ्नो कार्यक्षेत्र अनुकूल स्थानमा सरुवाको माग भएमा अख्तियारवालाले सो अनुकूल हुने गरी सरुवा गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (१) र (३) बमोजिम गठित राष्ट्रिय स्तरका ट्रेड युनियनहरूका केन्द्रिय पदाधिकारीहरू र सदस्यहरूलाई युनियन सम्बन्धी स्वदेशी तथा वैदेशिक सेमिनार, गोष्ठी, अधिवेशन, सङ्गठन सम्बन्धी कार्य आदि कार्यक्रममा भाग लिनको लागि नेपाल सरकारलाई आर्थिक दायित्व नपर्ने गरी एक वर्षमा बढीमा तीस दिनसम्मको काजको व्यवस्था गर्न सकिनेछ।

(८) निजामती कर्मचारीको ट्रेड युनियनको दर्ता, सो सम्बन्धी शर्त, प्रक्रिया र अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।”

५०. मूल ऐनमा दफा ५४क., ५४ख. र ५४ग. थप : मूल ऐनको दफा ५४ पछि देहायका दफा ५४क., ५४ख. र ५४ग. थपएका छन् :-

“५४क. यातना दिन नहुने : (१) निजामती कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन।

(२) निजामती कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार र घरेलु हिंसा सम्बन्धी कार्य गर्नु गराउनु हुँदैन।

५४ख. अन्य आचरण : (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो कार्यालयमा काम गर्दा सबै प्रति शिष्ट व्यवहार गर्नु पर्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारीले आफ्नो कार्यालय तथा पद अनुसार आइपर्ने जिम्मेवारीलाई मर्यादापूर्वक बहन गरी निष्पक्ष, स्वच्छ तथा छिटो छरितो रूपमा कार्यसम्पादन गर्नु पर्नेछ।

(३) निजामती कर्मचारीले कुनै पनि सरकारी सम्पत्तिको प्रयोग वा उपयोग घरायसी कार्यको लागि गर्न हुँदैन।

(४) निजामती कर्मचारीले सरकारी राजस्वबाट तलब, भत्ता खाने गरी नियुक्त भएको कुनै पनि सरकारी कर्मचारीलाई कार्यालयको काममा बाहेक आफ्नो घरायसी काममा लगाउनु हुँदैन।

५४ग. सेवाग्राही प्रतिको व्यवहार : (१) निजामती कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राहीप्रति मर्यादित व्यवहार गर्नु पर्नेछ।

(२) सेवाग्राहीको कामसँग सम्बन्धित विषय, प्रक्रिया र काम सम्पादन गर्न लाग्ने समय समेतको स्पष्ट जानकारी सेवाग्राहीलाई यथासमयमा गराउनु पर्नेछ।”

५१. मूल ऐनको दफा ५६ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ५६ को खण्ड (ग) पछि देहायको खण्ड (घ) थपिएको छ :-

“(घ) भ्रष्टाचारको आरोपमा अदालतबाट कसुरदार ठहरिएको ।”

५२. मूल ऐनको दफा ५९ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ५९ को खण्ड (क) को सट्टा देहायको खण्ड (क) राखिएको छ :-

“(क) सामान्य सजाय :-

- (१) नसिहत दिने,
- (२) दुई वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा दुई तलब वृद्धि रोक्का गर्ने,
- (३) दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने ।”

५३. मूल ऐनको दफा ६० मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६० को सट्टा देहायको दफा ६० राखिएको छ :-

“६०. नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलब वृद्धि वा दुई वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने : देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा दुई वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :-

- (क) निजले सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,
- (ख) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुभारथ नगरेमा,
- (ग) दफा ५५क. बमोजिम एक वर्षमा दुईपटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा,
- (घ) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,
- (ङ) सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (च) कार्यविवरण लागू गर्ने गराउने दायित्व भएको पदाधिकारीले सो कार्य नगरेमा ।”

५४. मूल ऐनमा दफा ६०क. थप : मूल ऐनको दफा ६० पछि देहायको दफा ६०क. थपिएको छ :-

“६०क. दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने : देहायको कुनै अवस्थामा निजामती कर्मचारीलाई दुई वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म बहुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :-

- (क) अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (ख) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू उल्लंघन गरेमा,
- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम पेशकी फछ्यौट नगरेमा,
- (घ) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
- (ङ) पूर्व स्वीकृति नलिई बराबर कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।”

५५. **मूल ऐनमा दफा ६१क. थप :** मूल ऐनको दफा ६१ पछि देहायको दफा ६१क. थपिएको छ :-

“६१क. विभागीय कारवाही र सजाय सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ बमोजिम सो आयोगबाट र प्रचलित कानून बमोजिम सम्बन्धित निकायले कुनै निजामती कर्मचारीलाई विभागीय कारवाही गर्न लेखि आएका आवश्यक प्रक्रिया पुऱ्याई सोही बमोजिम विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि दफा ४१ विपरीत विदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने निजामती कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गर्न सकिनेछ । यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विदा स्वीकृत नगराई लगातार नव्वे दिनभन्दा बढी अवधि अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल कट्टी गरी हाजिर गराउन सकिनेछैन । हाजिर गराएमा त्यसरी हाजिर गराउने पदाधिकारीलाई दफा ६० बमोजिम विभागीय कारवाही हुनेछ र त्यसरी हाजिर

गराएको कर्मचारीले खाएको तलब भत्ता समेत त्यसरी हाजिर गराउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।”

५६. मूल ऐनको दफा ६२ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६२ को सट्टा देहायको दफा ६२ राखिएको छ :-

“६२ विभागीय सजाय दिने अधिकारी : (१) निजामती कर्मचारीलाई दफा ५९ को खण्ड (ख) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकार देहाय बमोजिमका अधिकारीलाई हुनेछ :-

- (क) राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र सोभन्दा माथिको पदमा कार्यरत निजामती कर्मचारीलाई नेपाल सरकार,
- (ग) राजपत्राङ्कित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका निजामती कर्मचारीलाई निज कार्यरत निकायको विशिष्ट श्रेणीको अधिकारी,
- (घ) राजपत्र अनङ्कित निजामती कर्मचारीहरूलाई निज कार्यरत कार्यालयको विभागीय प्रमुख वा राजपत्राङ्कित कार्यालय प्रमुख ।

(२) दफा ५९ को खण्ड (क) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।”

५७. मूल ऐनको दफा ६३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६३ को सट्टा देहायको दफा ६३ राखिएको छ :-

“६३. विभागीय सजाय दिने अधिकार सुम्पन्न सक्ने : नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी दफा ६२ बमोजिम सजायको आदेश दिने कुनै अधिकारीको अधिकारलाई सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारीले तोकिएको अवधिसम्मको लागि प्रयोग गर्न पाउने गरी सुम्पन्न सक्नेछ ।”

५८. मूल ऐनको दफा ६९ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ६९ को,-

- (१) उपदफा (१) मा रहेका “भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी वा अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट अवकाश” भन्ने शब्दहरू भिकिएका छन् ।
- (२) उपदफा (१) पछि देहायको उपदफा (१क) थपिएको छ :-

“(१क) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत दफा ५९ को खण्ड (क) बमोजिमको सजायको आदेश उपरको पुनरावेदन कुनै अधिकारी समक्ष दर्ता भई फछ्यौट हुन बाँकी रहेकोमा त्यस्तो पुनरावेदन जुन अधिकारी समक्ष दर्ता भएको छ, सोही अधिकारीबाट अन्तिम किनारा लगाउनु पर्नेछ।”

५९. मूल ऐनको दफा ७१ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ७१ को खण्ड (घ) पछि देहायको खण्ड (घ१) थपिएको छ :

“(घ१) प्रसूती स्याहार विदा”

६० मूल ऐनमा दफा ७१क. थप : मूल ऐनको दफा ७१ पछि देहायको दफा ७१क. थपिएकोछ :-

“७१क. वेतलबी विदा : (१) कुनै निजामती कर्मचारीको पति वा पत्नी विदेश स्थित नेपाली राजदूतावास वा कुनै नियोगमा खटिई गएमा त्यस्तो निजामती कर्मचारीले तोकिए बमोजिम वेतलबी विदा पाउनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको विदाको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।”

६१. मूल ऐनको दफा ७२ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ७२ को उपदफा (१) को सट्टा देहायको उपदफा (१) राखिएको छ :-

“(१) नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरु नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको निजामती कर्मचारी वा अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ।

तर ऐन बमोजिम प्राप्त अधिकारहरु यस ऐन बाहेक अन्य ऐनबाट प्रत्यायोजन गर्न सकिने छैन।”

६२. मूल ऐनको दफा ७३ मा संशोधन : मूल ऐनको दफा ७३ मा रहेका “तलब, भत्ता” भन्ने शब्दहरु पछि “,चाडपर्व खर्च” भन्ने शब्दहरु थपिएका छन्।

६३. मूल ऐनमा दफा ७३क., ७३ख. र ७३ग. थप : मूल ऐनको दफा ७३ पछि देहायको दफा ७३क., ७३ख. र ७३ग. थपिएका छन् :-

“७३क. निजामती कर्मचारीहरूको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाईको व्यवस्था : (१) निजामती कर्मचारीले यस ऐन वा प्रचलित कानून बमोजिम अन्यत्र उजुरी वा पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था भएकोमा बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम प्रदान गरिएका सेवा, शर्त, सुविधा र कर्मचारीसँग सरोकार राख्ने कुनै पनि विषयमा आफूलाई मर्का परेको छ भन्ने लागेमा वा सो सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई जानकारी गराउँदा पनि कारवाही नभएमा निजले आफूलाई परेको पीरमर्का तथा गुनासो तोकिएको निकाय समक्ष तोकिए बमोजिम राख्न सक्नेछ।

(२) निजामती कर्मचारीहरूको पीरमर्का, गुनासो र सुनुवाई सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७३ख. कर्मचारी कल्याण कोषको स्थापना र सञ्चालन : (१) निजामती सेवाका बहालवाला कर्मचारी, अवकाश प्राप्त व्यक्ति र निजको परिवारको सदस्यको कल्याणको लागि तोकिए बमोजिमको कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्थापित कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन तोकिए बमोजिम हुनेछ।

७३ग. राजप्रासाद सेवाका कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था : (१) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत राजप्रासाद सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको प्रशासन र व्यवस्थापन छुट्टै नियमावलीद्वारा गरिनेछ।

(२) राजप्रासाद सेवा ऐन, २०२९ र सो अन्तर्गत बनेका नियमहरू खारेज गरिएका छन्।”

६४. सेवामा स्वतः परिणत भएको मानिने : यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत लेखा परीक्षण ऐन, २०४८ को दफा ९ बमोजिम महालेखा परीक्षकको विभागमा कायम रहेका कर्मचारीको सेवा र त्यस्तो सेवामा बहाल रहेका अधिकृत र कर्मचारीहरू दफा ३ को खण्ड (ड) बमोजिमको सेवामा स्वतः परिणत भएको र त्यस्ता अधिकृत र कर्मचारीहरू समान श्रेणीको पदमा स्वतः परिणत भएको मानिनेछ।

६५. खारेजी र बचाउ : (१) लेखा परीक्षण ऐन २०४८ को दफा ९ खारेज गरिएको छ।

(२) सम्बत् २०६३ साल आषाढ १७ गतेपछि यो ऐन प्रारम्भ भएको अघिल्लो दिनसम्म भए गरेको काम कारवाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ।

(३) कार्य क्षमता मूल्याङ्कनद्वारा हुने बहुवा सम्बन्धी यस ऐनको व्यवस्था प्रारम्भ नभएसम्मका लागि सम्बत् २०६२ साल आषाढ ३० गतेभन्दा अघि कायम रहेका प्रचलित व्यवस्था लागू हुनेछ।

नेपाल कानून आयोग