नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३

<u>लालमोहर र प्रकाशन मिति</u>

२०५३।११।१५

<u>संशोधन गर्ने ऐन</u>

१. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (पहिलो संशोधन) ऐन, २०५५□	२०५५।१०।२७
२. स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०५८	२०५८।५।६
	<u>प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति</u>
३. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०५८	२०५८।७।२२
४. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (तेस्रो संशोधन) ऐन, २०६३	२०६३।८।२२
५. गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६६◎	२०६६।१०।७
६. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (चौथो संशोधन) ऐन, २०७०◆	२०७०।१२।१२

<u>२०५३ सालको ऐन नं.३२</u>

✂.............

<u>स्वास्थ्य सेवाको गठन, संचालन र सेवाका शर्तहरूको व्यवस्था गर्न बनेको ऐन</u>

<u>प्रस्तावना</u>: स्वास्थ्य सेवा जनसाधारणको लागि अत्यावश्यक सेवा भएकोले यस सेवालाई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र जनउत्तरदायी बनाउन स्वास्थ्य सेवाको गठन, संचलान र सेवाको शर्त सम्बन्धी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

<u>श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेव</u>को शासनकालको पच्चीसौं वर्षमा संसदले यो ऐन बनाएकोछ ।

परिच्छेद-१

<u>प्रारम्भिक</u>

१. <u>संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ</u> : (१) यस ऐनको नाम "नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३" रहेकोछ ।

□ यो ऐन दफा २, ४, ६, ८, ९, १०, १३, १५, १६ र १७ सम्वत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेदेखि प्रारम्भ भएको र अन्य दफाहरु तुरुन्त प्रारम्भ भएको ।

यो ऐन दफा २ र ३ तुरुन्त र दफा ४ मिति २०५५ साल माघ २७ गतेदेखि प्रारम्भ भएको ।

◎ यो ऐन २०६५ साल जेठ १५ गतेदेखि लागू भएको ।

◆ नोट : मिति २०६९।१२।२९ मा नेपाल स्वास्थ्य सेवा (चौथो संशोधन) अध्यादेश, २०६९ जारी भई यो ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा अगाडि सम्म यो अध्यादेश कायम रहेको ।

✂ गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६६ द्वारा झिकिएको ।

नेपाल कानून आयोग

(२) यो ऐन श्री ५ महाराजाधिराज सरकारबाट लालमोहर सदर बक्स भएको मितिले एकान्नब्बेऔं दिनदेखि प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) "स्वास्थ्य सेवा" भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठन गरिएको नेपाल स्वास्थ्य सेवा सम्झनु पर्छ ।

(ख) "कर्मचारी" भन्नाले स्वास्थ्य सेवाको पदमा बहाल रहेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(ग) "एकीकृत चिकित्सा अधिकृत" भन्नाले मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट आयुर्वेद तथा एलोप्याथीमा स्नातकोपाधि प्राप्त गरी आयुर्वेद चिकित्सा परिषद्मा नाम दर्ता भई स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले यो ऐन प्रारम्भ हुँदा आयुर्वेद चिकित्सा परिषद् गठन नभइसकेको भए गठन भएपछि नाम दर्ता हुने व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ ।

(घ) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा ११ बमोजिम नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ ।

(ङ) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीसंग बस्ने तथा निज आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, अविवाहिता छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्छ र सो शब्दले ♣पुरुष र अविवाहिता महिला कर्मचारीको पुरुष र अविवाहिता कर्मचारीको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा +विवाहिता महिला कर्मचारीको हकमा निजको सासु, ससुरालाई समेत जनाउँछ ।

(च) "विभागीय प्रमुख" भन्नाले तोकिएको अधिकारी सम्झनु पर्छ ।

(छ) "कार्यालय प्रमुख" भन्नाले तोकिएको कार्यालयको प्रमुख कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

(ज) "स्थायी पद" भन्नाले निवृत्तभरण पाउने र म्याद नतोकिएको स्वास्थ्य सेवाको पद सम्झनु पर्छ ।

(झ) "विशेष पद" भन्नाले विशेष प्रकृतिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व भएको र विशेष किसिमको योग्यता चाहिने पद सम्झनु पर्छ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

\+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(ञ) "मन्त्रालय" भन्नाले नेपाल सरकारको ❀स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय सम्झनु पर्छ ।

❖(ञ१) "ट्रेड युनियन" भन्नाले दफा ९२ क. को उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने कर्मचारीहरुको ट्रेड युनियन सम्झनु पर्छ ।

❖(ञ२) "आधिकारीक ट्रेड युनियन" भन्नाले दफा ९२ क को उपदफा (३) बमोजिम गठन हुने कर्मचारीहरुको आधिकारीक ट्रेड युनियन सम्झनु पर्छ ।

(ट) "तोकिएको" वा "तोकिएबमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

स्वास्थ्य सेवाको गठन

३. **स्वास्थ्य सेवाको गठन** : नेपाल स्वास्थ्य सेवा नामको एक सेवा गठन गरिएकोछ ।

४. ❀**सेवामा रहने तह** : (१) स्वास्थ्य सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरू रहनेछन् :-

अधिकृत तह	सहायक तह
बाह्रौं	पाँचौं
एघारौं	चौथो
दशौं	तेस्रो
नवौं	
आठौं	
सातौं	
छैठौं	

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तेस्रो तहमा कुनै कर्मचारी नरहेमा सो तह रहने छैन ।

⌘(३) ....

⌘(४) ....

५. **सेवाका पदहरू** : (१) स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न तहहरूमा विशेषज्ञ पद लगायत प्राविधिक पदहरू रहनेछन् । त्यस्ता पदहरूको पद नामहरू तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

❀ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

⌘ चौथो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

❖(१क) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएको योग्यता प्राप्त गर्ने तोकिएका सहायक तहका कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिम पदनाम दिन सकिनेछ ।

❖(१ख) उपदफा (१) र (१क) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सम्बत् २०६९ साल चैत्र २९ पछि तेस्रो तहमा रहेका हेल्थ इन्स्पेक्सन समूह अन्तर्गतका ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता र क्यूनिटी नर्सिङ समूह अन्तर्गतका मातृशिशु कार्यकर्तालाई चौथो तहमा कायम गरी क्रमश : अक्जुलरी हेल्थ वर्कस (अ.हे।व) र अक्जुलरी नर्स मिडवाइफ (अ.न.मी) को पदनाम दिइनेछ ।

(२) ⊛<u>मन्त्रालयले</u> स्वास्थ्य सेवाको प्रत्येक तहको पदको कार्य विवरण बनाउनेछ र त्यस्तो कार्य विवरणमा सम्बन्धित पदको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिनेछ ।

❖(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता र मातृशिशु कार्यकर्ताले हाल गरी आएको कार्य क्रमशः अक्जुलरी हेल्थ वर्क (अ.हे.व) र अक्जुलरी नर्स मिडवाइफ (अ.न.मी.) ले गर्ने गरी मन्त्रालयले निजहरुको कार्य विवरण तयार गरी लागू गर्नेछ ।

६. **<u>स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत रहने चिकित्सा प्रणालीहरू</u>** : (१) स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत देहायका चिकित्सा प्रणालीहरू रहनेछन् :-

(क) एलोप्याथी चिकित्सा प्रणाली,

(ख) आयुर्वेद चिकित्सा प्रणाली,

(ग) होमियोप्याथी चिकित्सा प्रणाली ।

(२) उपदफा (१) मा उल्लेख भएका चिकित्सा प्रणाली बाहेक नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी अन्य चिकित्सा प्रणाली तोक्न सक्नेछ ।⁻

७. **<u>समूह तथा उपसमूहहरू</u>** : (१) स्वास्थ्य सेवामा तोकिएबमोजिमका विभिन्न समूह तथा उपसमूहहरू रहनेछन् ।

(२) स्वास्थ्य सेवाका समूह तथा उपसमूहहरूमा रहने विभिन्न तहका पदहरूको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

❖७क. **<u>दरबन्दी सृजना</u>** : (१) स्वास्थ्य सेवामा रहने पदहरु तोकिए बमोजिम सृजना गरिने छन् ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

⁻ नेपाल सरकारले मिति २०५४।९।७ को नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी "युनानी चिकित्सा प्रणाली" लाई तोकेको ।

(२) कुनै नयाँ सरकारी कार्यालयको स्थापना गर्न संगठन संरचना तयार गर्दा, नयाँ दरबन्दी सृजना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको संगठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन वा हेरफेर गर्दा मन्त्रालयको कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्य प्रकृति र दरबन्दी थप गर्नु पर्ने कारण तथा सोको औचित्य र उपलब्ध मानव श्रोत समेतको आधारमा संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण गरी मन्त्रालयले अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

तर, नयाँ दरवन्दी सृजना नगरी संगठन संरचना र दरबन्दी हेरफेर भएको अवस्थामा त्यस्तो हेरफेर भएको संगठन संरचना र दरबन्दीको मात्र संगठन तथा व्यवस्थापन सर्भेक्षण गरी प्रतिवेदन पेश गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त सहमतिको आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सो को मूल्याङ्कन गरी तीस दिनभित्र स्वीकृतिको लागि नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-३

स्वास्थ्य सेवाको पदपूर्ति

⊛**८.** **स्वास्थ्य सेवाको पदपूर्ति** : (१) स्वास्थ्य सेवाको देहायका तहका तोकिएका पदहरू देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

तह	खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा	वढुवाद्वारा		
		कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा	कार्य सम्पादन अनुभवको मूल्याङ्कनबाट हुने समायोजनद्वारा
(क) चौथो	१००%	–	-	–
(ख) पाँचौं	६५%	–	२०%	१५%
(ग) सातौं	६५%	–	२०%	१५%
(घ) आठौं (चिकित्सक)	१००%	–	-	–
(ङ) नवौं (चिकित्सक)	२०%	४०%	४०%	–
(च) नवौं (नर्सिङ)	२०%	४०%	४०%	–
(छ) नवौं (चिकित्सक र नर्सिङ बाहेक)	२०%	५०%	३०%	-

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(छ) एघारौं	१०%	५०%	४०%	-
(ज) बाह्रौं	–	१००%	–	–

(२) खुल्ला प्रतियोगिताको लागि चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) खुल्ला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परिक्षाद्वारा पूर्ति हुने कुनै तहको पदमा समान तहको वा समान तहमा स्तरवृद्धि भई पदनाम प्राप्त गरेको तर यो ऐन बमोजिम समायोजन भई पदस्थापना भई नसकेको कुनै कर्मचारीले त्यस्तो परीक्षाको लागि निर्धारित योग्यता पूरा गरेको भएमा निज समेत सो परीक्षामा सामेत हुन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि पदपूर्ति गर्नु पर्ने पद भन्दा तल्लो तहमा कर्मचारी नै नभएको अवस्थामा त्यस्तो पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिनेछ ।

(५) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्वास्थ्य सेवालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पैंतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवारहरुका बीचमा मात्र प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ :-

(क) महिला - तेत्तीस प्रतिशत

(ख) आदिवासी/जनजाति - सत्ताइस प्रतिशत

(ग) मधेशी - बाइस प्रतिशत

(घ) दलित - नौ प्रतिशत

(ङ) अपाङ्ग - पाँच प्रतिशत

(च) पिछडिएको क्षेत्र - चार प्रतिशत

स्पष्टीकरण :

(१) यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "पिछडिएको क्षेत्र" भन्नाले अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ्ग, बाजुरा, मुगु र हुम्ला जिल्ला सम्झनु पर्छ ।

(२) यस उपदफाको खण्ड (क), (ख), (ग) र (घ) को प्रयोजनको लागि "महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलित" भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रुपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनाजाति, मधेसी र दलित सम्झनु पर्छ ।

नेपाल कानून आयोग

(६) उपदफा (५) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशत भन्दा कम घताङ्क (फ्याक्सन) जुन समूहको घताङ्क आएको हो सो भन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सर्दै जानेछ ।

(७) उपदफा (५) 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 अर्को वर्ष खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

(८) उपदफा (५) बमोजिम निर्धारण गरिएको प्रतिशतद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ ।

(९) उपदफा (५) बमोजिमको प्रतिशत अनुसार पद संख्या निर्धारण गर्दा कुनै विवाद आएमा लोक सेवा आयोगबाट भएको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

(१०) उपदफा (१) बमोजिम पूर्ति हुने पद बाहेक अन्य पद वा तहमा दफा ९ बमोजिम स्तरवृद्धि गरिनेछ ।

(११) पदपूर्ति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

♣८क. **पदपूर्तिमा बन्देज** : (१) स्वास्थ्य सेवाको कुनै पनि पदमा यस ऐनमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक अन्य कुनै पनि तरिकाबाट पदपूर्ति गरिने छैन ।

(२) स्वास्थ्य सेवाको कुनै पद कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा सोको जानकारी पद रिक्त भएको एक महिनाभित्र सम्बन्धित निकायले लोकसेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ । सो अवधिभित्र सूचना नदिने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखी आएमा सो अवधिसम्म रिक्त हुन आएको पद र चालू आर्थिक वर्षभित्रमा अवकाश तथा बढुवाबाट रिक्त हुने पद समेत यकिन गरी माग गर्न सकिनेछ ।

(४) पद पूर्तिको माग सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(५) मन्त्रालय, विभाग, केन्द्र तथा उपत्यकाभित्र रहेका कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा निजामती किताबखाना र जिल्लास्थित कार्यालयका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट तलबी प्रतिवेदन पास नगराई तलब खुवाउन हुँदैन ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(६) उपदफा (१) विपरीत कसैले कर्मचारी नियुक्ति गरेमा वा उपदफा (५) बमोजिमतलबी प्रतिवेदन पास नगरी तलब खुवाएको पाइएमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने र तलव खुवाउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

✡**८ख. ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न, गराउन नपाइने** : (१) कसैले पनि कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको लागि कुनै पनि व्यक्तिलाई ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्न, गराउन पाउने छैन ।

⊛तर, स्वास्थ्य सेवाको कुनै पदमा योग्यता प्राप्त चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीलाई देहायको अवस्थामा करार सेवामा काममा लगाउन सकिनेछ :-

(क) कुनै चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी अध्ययन वा असाधारण विदामा रहेको अवस्थामा अध्ययन वा असाधारण विदामा बसेको अवधिभर,

(ख) सेवाको कुनै पद कुनै कारणवस रिक्त हुन गई सो को माग आकृति फाराम भरी लोक सेवा आयोगमा पठाइ सकेको तर पदपूर्ति भइनसकेको अवधिभर ।

(२) उपदफा (१) विपरीत कसैले कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गरे, गराएमा त्यसरी नियुक्ति पाएको व्यक्तिले पाएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा बापतको रकम नियुक्ति गर्ने, गराउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असुल उपर गरिनेछ ।

⊛**९. स्तरवृद्धि** : (१) स्वास्थ्य सेवाका देहायका तहमा देहाय बमोजिम स्तरवृद्धि गरिनेछ :-

क.सं.	हालको तह	स्तरवृद्धि हुने तह	सम्बन्धित तहमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि	पछिल्लो दुई आर्थिक वर्षको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राप्त गर्नु पर्ने अङ्क	दुर्गम क्षेत्रमा सेवा गर्नु पर्ने अवधि
१	चौथो	पाँचौ	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा
२.	पाँचौ				

✡ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

	(क) शुरु नियुक्ति भएका वा पाँचौ तहमा स्तरवृद्धि भई सो तहको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पूरा भएका	छैठौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा
	(ख) पाँचौ तहमा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा बढुवा भएका मध्ये सो तहको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएका ।	छैठौं	आठ वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा
३.	छैठौं				
	(क) छैठौं तहमा लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी नियुक्त भएका	सातौं	स्वत :	-	-
	(ख) छैठौं तहमा स्तरवृद्धि भएका मध्ये बरिष्ठ पाँचौ तहमा तह मिलान भएका	सातौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा
	(ग) छैठौं तहमा स्तरवृद्धि भएका मध्ये पाँचौ तहमा शुरु नियुक्ति भएका	सातौं	पाँच वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा

नेपाल कानून आयोग

	सातौं (क) मेडिकल अधिकृत, डेण्टल अधिकृत, आयुर्बेद चिकित्सक, एकीकृत चिकित्सा अधिकृत वा सो सरहका अन्य चिकित्सा अधिकृत	आठौं	स्वत :	-	-
	(ख) खण्ड (क) बाहेकका छैठौं तहमा शुरु नियुक्ति भई सातौं तहको पदमा स्तरवृद्धि भएका र सातौं तहमा शुरु नियुक्ति भएका अन्य अधिकृत कर्मचारीहरु	आठौं	तीन वर्ष	कम्तीमा उत्तम	कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा
५	नवौं	दशौं	दुई वर्ष	कम्तीमा उत्तम	-

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित कर्मचारीले सो उपदफामा उल्लिखित अवधिसम्म सोही उपदफामा उल्लेख भएको क्षेत्रमा काम नगरेको भए त्यस्तो नपुग अवधिसम्म त्यस्तो क्षेत्रमा गई रुजु हाजिर भई काम गरिसकेपछि मात्र त्यस्तो कर्मचारीलाई स्तरवृद्धि गरिनेछ ।

तर, पद वा दरबन्दी नभएका कारण कुनै कर्मचारीलाई त्यस्तो क्षेत्रमा खटाउन नसकिने भएमा यस दफाको अन्य उपदफाको अधीनमा रही त्यस्ता कर्मचारीलाई पनि माथिल्लो तहमा स्तरवृद्धि गर्न वाधा पर्ने छैन ।

(३) स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीलाई योग्यताको आधारमा सम्बन्धित समूहमा समूहीकृत गरिनेछ । त्यसरी समृहीकृत गरिएका कर्मचारी कुनै कारणबाट स्वास्थ्य सवामा नरहेमा निज बहाल रहेको दरबन्दी स्वत : खारेज हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(४) माथिल्लो तहमा स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीले ऐनको दफा १७ को उपदफा (३) वा दफा ९ख. बमोजिम पदस्थापना नभएसम्म निज जुन तहबाट स्तरवृद्धि भएको हो सोही तहको काम गर्नु पर्नेछ ।

(५) स्तरवृद्धि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

+**९क. स्तरवृद्धि नगरिने** : दफा ९ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर कर्मचारीलाई स्तरवृद्धि गरिने छैन :-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) तलबवृद्धि वा बढुवा रोक्का भएकोमा तलबवृद्धि वा बढुवा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) असाधारण विदामा बसेकोमा सो विदाको अवधिभर,

(घ) प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित परिषद्बाट नाम दर्ता निलम्बन भएकोमा त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर ।

❖**९ख. पदस्थापन सम्बन्धी विशेष व्यवस्था :** (१) यो दफा प्रारम्भ हुनु अघि स्तरवृद्धि वा तह मिलान भएका तर स्तरवृद्धि वा तह मिलान भएको पदमा ऐनको दफा १७ को उपदफा (३) बमोजिम पदस्थापना भइ नसकेका कर्मचारीको लागि मन्त्रालयले पूल दरबन्दी सृजना गरी सो पूल दरबन्दीमा त्यस्ता कर्मचारीलाई पदस्थापना गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पूल दरबन्दीमा पदस्थापन भएका कर्मचारी माथिल्लो तह वा पदमा बढुवा वा स्तरवृद्धि भएमा वा जुनसुकै तरिकाबाट सेवामा नरहेमा त्यस्तो पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(३) यो दफा बमोजिम पदस्थापन भएको कुनै कर्मचारीले सो पदको लागि निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वा मन्त्रालयले निर्धारण गरे बमोजिमको तालीम प्राप्त नगरेको भएमा त्यस्ता कर्मचारीलाई मन्त्रालयले निर्धारण गरे बमोजिमको तालीम उपलब्ध गराइनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम पदस्थापना भएका कर्मचारीको सरुवा यस्तै प्रकृतिको पूल दरबन्दीमा मात्र गरिनेछ ।

❖**९ग. विशेष स्वेच्छिक अवकाश योजना ल्याउन सक्ने :** (१) नेपाल सरकारले यो ऐन लागू भएपछि यस ऐन बमोजिम स्तरवृद्धि भएका तर स्तरवृद्धि भएको पदमा पदस्थापना भई नसकेका र ऐनको दफा ९ख. बमोजिम पदस्थापना भएका कर्मचारीमध्ये निवृत्तभरण

\+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

पाउने अवस्थाका कर्मचारीलाई लक्षित गरी एक पटकको निम्ति विशेष स्वेच्छिक अवकाश योजना कार्यक्रम ल्याउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम ल्याइएको स्वेच्छिक अवकाश योजना अनुसार अवकाश लिन चाहने कर्मचारीले सो कार्यक्रम लागू भएको छ महिनाभित्र मन्त्रालय समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ र त्यसरी निवेदन दिने कर्मचारीलाई नेपाल सरकारल स्वेच्छिक अवकाश दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम स्वेच्छिक अवकाश पाउने कर्मचारीलाई साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम स्वेच्छिक अवकाश पाउने कर्मचारीलाई सात वर्ष सम्मको निवृत्तभरण बराबरको रकम एकमुष्ट रुपमा भुक्तानी दिन सकिनेछ ।

(५)विशेष स्वेच्छिक अवकाश योजना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१०. **लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति हुने** : खुल्ला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसको आधारमा नियुक्ति गरिनेछ ।

११. **स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियुक्ति** : (१) स्वास्थ्य सेवाको अधिकृत तहको पदमा नेपाल सरकारले नियुक्ति गर्नेछ र त्यस्तो नियुक्तिको सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिनेछ ।

(२) स्वास्थ्य सेवाको सहायक तहको पदमा विभागीय प्रमुखले नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यालय प्रमुखले आफ्नो र आफ्नो मातहतका कार्यालयका सहायक पहिलो तहदेखि पाँचौं तहसम्मको पदमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

१२. **नियुक्तिका लागि अयोग्यता** : देहायका व्यक्तिहरू स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियुक्ति हुन सक्ने छैनन् :-

(क) सहायक तहको पदमा अठार वर्ष उमेर पूरा नभएका,

(ख) अधिकृत तहको पदमा एक्काइस वर्ष उमेर पूरा नभएका,

(ग) पैंतालिस वर्ष उमेर पूरा भैसकेका,

तर स्वास्थ्य सेवाका बहालवाला स्थायी कर्मचारी र स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियमानुसार नियुक्ति भई अविच्छिन्न रूपमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका बहालवाला अस्थायी कर्मचारीको हकमा उमेरको हद लाग्नेछैन ।

(घ) प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नामदर्ता नभएका र नामदर्ता नवीकरण नभएका,

⌛तर प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी कुनै व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता हुने व्यवस्था नै नभएको तहको पदमा नियुक्ति हुनको लागि यस खण्डले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(ङ) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बरखास्त गरिएका,

(च) गैर नेपाली नागरिक,

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

♦१३. **अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) लोकसेवा आयोगले आफूले संचालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिको लागि सिफारिश नभएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूचि प्रकाशन गर्नेछ ।

(२) सेवाको कुनै रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्नु पर्ने भएमा अख्तियारवालाले लोक सेवा आयोगमा लेखि पठाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम लेखि आएमा लोक सेवा आयोगले योग्यता क्रमको सूचिमा रहेका व्यक्तिलाई मागको आधारमा बढीमा ६ महिनाको लागि अस्थायी नियुक्ति गर्न नाम सिफारिश गरी पठाउनेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको सूचि प्रकाशन नभएको अवस्थामा वा उपदफा (३) बमोजिम सिफारिश भएका व्यक्तिको संख्या रिक्त पद संख्या भन्दा कम भएमा लोक सेवा आयोगको सहमति लिई ६ महिना सम्मको लागि अस्थायी नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।

⌛ दोस्रो संशोधनद्वारा थप ।

♦ दोस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(५) लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पदपूर्तिको लागि सिफारिश भई नआएसम्म लोक सेवा आयोगको सहमति लिई यस दफा बमोजिम नियुक्ति गरिएका कर्मचारीको म्याद थप गर्न सकिनेछ ।

(६) उपदफा (४) बमोजिम अस्थायी नियुक्ति गरेको जानकारी सात दिन भित्र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई दिनु पर्नेछ ।

(७) माथि जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवाको कुनै पदमा स्थायी पदपूर्तिका लागि लोक सेवा आयोगमा माग नगरी त्यस्तो पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्न पाइने छैन ।

(८) यस दफा विपरीत कसैले अस्थायी नियुक्ति गरे गराएमा त्यस्तो नियुक्ति भएको कर्मचारीले खाई पाई आएको तलब, भत्ता र अन्य सुविधा वापतको रकम नियुक्ति गर्ने गराउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

१४. पदाधिकार कायम रहने : देहायको अवस्थामा कर्मचारीको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ :-

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदा सम्म ।

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्याद सम्म ।

(ग) बिदा स्वीकृत गराई बसेको बखत ।

(घ) निलम्बन रहेको बखत ।

(ङ) नेपाल सरकारद्वारा सरकारी वा गैर सरकारी काममा खटाइएका बखत वा कुनै अन्य पदमा कायम मुकायम भई काम गरेको बखत ।

१५. कायम मुकायम : (१) स्वास्थ्य सेवाको रिक्त वा पदाधिकार रहेको कुनै विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको पदमा मात्र बढीमा एक वर्ष सम्मको लागि त्यस्तो रिक्त वा पदाधिकार रहेको पदभन्दा एक तह मुनीको सम्बन्धित समूह, उपसमूहका कर्मचारीलाई तोकिएको आधारमा कायम मुकायम मुकरर गर्न सकिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसकै कुरा लेखिएको भए तापनि [α]………. लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पूर्तिका निमित्त सिफारिस भई नआएसम्मको लागि लोक सेवा आयोगको परामर्शमा सो पदमा कायम मुकायमको अवधि बढीमा एक वर्षको लागि थप गर्न सकिनेछ ।

[α] तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

१६. शपथ ग्रहण गर्ने : पहिलो पटक नियुक्ति भै आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले तोकिएबमोजिमको शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।

♣**१७. पदस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवको आधारमा गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि छैठौं तहबाट सातौं तहमा पदस्थापन गर्दा सो तहमा तह र पद मिलान भएका कर्मचारीमध्ये सातौं तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको र जेष्ठता र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिई पदस्थापना गरिनेछ ।

⊛(३) दफा ५ को उपदफा (१क) बमोजिम पदनाम पाएको र यस ऐन बमोजिम स्तरवृद्धि वा तह मिलान भएको आधारमा पदनाम प्राप्त गरेको कर्मचारीलाई दफा ८ को उपदफा (१) बमोजिम समायोजन गरी पदस्थापन गरिनेछ ।

❖(४) यस दफामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि चौथो तहको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता वा तालीम प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई मात्र सो तहमा पदस्थापना गरिनेछ ।

❖(५) ऐनको दफा ८ को उपदफा (१) को खण्ड (ख) र (ग) बमोजिम कार्य सम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनबाट कर्मचारीको समायोजन गर्दा देहायको योग्यताक्रमको आधारमा गरिनेछ :-

(क) सम्बन्धित तहमा स्तरवृद्धि वा तह मिलान भएका र निर्धारित शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका कर्मचारीमध्येबाट जेष्ठताको आधारमा,

(ख) खण्ड (क) मा उल्लेख भए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता नभएमा हाल स्तरवृद्धि भएको वा तह मिलान भएको तह भन्दा एक तह मुनिको पद वा तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेका कर्मचारीहरुमध्ये जेष्ठताको आधारमा,

(ग) खण्ड (क) र (ख) मा उल्लेख भए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता नभएमा मन्त्रालयले निर्धारण गरे बमोजिमको तालीमा प्राप्त गरेका कर्मचारीहरुमध्ये जेष्ठताको आधारमा,

---

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

(घ) खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिम शैक्षिक योग्यता वा तालीम नभएमा हाल कार्यरत रहेको तहको जेष्ठताको आधारमा,

❖(६) पदस्थापना सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१८. परीक्षण काल : स्वास्थ्य सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा +महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षण कालमा रहने गरी गरिनेछ । परीक्षण कालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्त बदर गर्न सकिनेछ । यसरी नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षण काल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

तर एक पटक स्वास्थ्य सेवाको स्थायी पदमा परीक्षण काल भुक्तान गरिसकेको कर्मचारीलाई पुनः परीक्षण कालमा राखिनेछैन ।

♣१९. सचिवको नियुक्ति : (१) प्रचलित कानुनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्वास्थ्य सेवाको ⊛बाह्रौं तहमा कार्यरत र एघारौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको कर्मचारी जेष्ठता र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको सचिव पदमा नियुक्त हुन सक्नेछ ।

❖(१क) उपदफा (१) बमोजिम सचिव पदमा नियुक्ति हुनको लागि नेपाल सरकारले तोकेको उच्चस्तरीय व्यवस्थापन तालीम उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्नेछ ।

❖(१ख) सचिवको नियुक्ति देहाय बमोजिमको बढुवा समितिको सिफारिसमा नेपाल सरकारले गर्नेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सो आयोगको सदस्य - अध्यक्ष

(ख) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको सो आयोगको सदस्य - सदस्य

(ग) मुख्य सचिव - सदस्य

(घ) लोक सेवा आयोगद्वारा मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ - सदस्य

(ङ) सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सचिव - सदस्य-सचिव

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।
\+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।
♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्त सचिवको पदावधि दफा ४५ को अधीनमा रही पाँच वर्ष हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सचिवको पदावधिको गणना गर्दा निजले बाह्रौं तहमा गरेको सेवा अवधिलाई समेत गणना गरिनेछ ।

परिच्छेद-४

सरुवा, काज र बढुवा

❀२०. **सरुवा गर्ने र काजमा खटाउने अधिकार** : (१) सहायक तहको कर्मचारीको सरुवा गर्ने र काज खटाउने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

(२) अधिकृत तहको कर्मचारीको सरुवा गर्ने र काज खटाउने अधिकार देहाय अधिकारीलाई हुनेछ :-

(क) छैठौं र सातौं तहका कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित विभागीय महानिर्देशक वा महानिर्देशक पद नभएको विभागमा निर्देशक,

(ख) आठौं, नवौं र दशौं तहका कर्मचारी हकमा मन्त्रालयको सचिव ।

♣२१. **सरुवा गर्दा वा काजमा खटाउँदा लिइने आधार** : (१) कर्मचारीलाई देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव दिलाउने गरी अति दुर्गम, दुर्गम र सुगम क्षेत्रमा सरुवा गरिनेछ ।

(२) भौगोलिक दृष्टिले अति दुर्गम, दुर्गम र सुगम क्षेत्रको विभाजन तथा उपविभाजन तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(३) कर्मचारीलाई अति दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा एक वर्ष वा दुर्गम क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष पूरा नभई सामान्यतया सरुवा गरिने छैन ।

स्पष्टीकरण : यस उपदफाको प्रयोजनको लागि "एक वर्ष" भन्नाले कम्तीमा २३३ दिन रुजु हाजिर भएको अवधिलाई मानिनेछ ।

(४) कुनै पनि कर्मचारीलाई एक वर्षमा तीस दिन भन्दा बढी समयको लागि कुनै कार्यालयमा काजमा खटाउन पाइने छैन । सो अवधिभन्दा बढी अवधिको लागि कुनै कर्मचारीलाई काजमा खटाइएकोमा त्यसरी काज खटाइएको अवधिमा त्यस्तो कर्मचारीले

❀ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

पाएको तलब भत्ताको रकम त्यसरी काज खटाउने पदाधिकारीको तलब भत्ताबाट कट्टा गरी असूल उपर गरिनेछ ।

(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा तीस दिनभन्दा बढी अवधिको लागि कुनै कर्मचारीलाई काजमा खटाउन सकिनेछ :-

(क) प्राकृतिक प्रकोप वा संक्रामक रोगको उपचारको लागि वा नेपाल सरकारबाट मनोनयन भई कुनै तालिम, सेमिनार, गोष्ठी वा राष्ट्रिय कार्यक्रममा भाग लिन,

(ख) कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न,

(ग) कार्यालय प्रमुख वा एकाइ कार्यालय प्रमुखको रिक्त पद तत्काल पूर्ति गर्न नसकिने अवस्थामा सो काम गर्न ।

(६) उपदफा (३) बमोजिम अति दुर्गम वा दुर्गम क्षेत्रमा सरुवा भएको कर्मचारी उपदफा (५) बमोजिम तालिम, सेमिनार, गोष्ठी वा राष्ट्रिय कार्यक्रममा काज खटिएमा त्यसरी काज खटिएको अवधिभर त्यस्तो कर्मचारीले अति दुर्गम वा दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको मानिने छैन ।

♣२१क. **पद वा दरबन्दी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) दफा २१ बमोजिम कर्मचारीको सरुवा गर्दा पद वा दरबन्दी नपुग हुन गएमा कुल दरबन्दीमा नबढ्ने गरी नपुग भए जति पद वा दरबन्दी स्वतः सृजना हुनेछ र त्यस्तो कर्मचारीको अन्यत्र सरुवा भएपछि सो पद वा दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ ।

(२) यस ऐन बमोजिम माथिल्लो तहमा तहमिलान वा स्तरवृद्धि भएका कर्मचारीहरू सो तहमा बहाल रहेसम्म त्यस्तो पद स्वतः श्रृजना हुनेछ र त्यस्तो तहको पद कुनै तरिकाले रिक्त हुन आएमा शुरुको तहको पद रिक्त भएको मानिनेछ ।

❖(३) स्वास्थ्य सेवामा तत्काल कायम रहेको तेस्रो तहबाट चौथो तहमा जति संख्याका कर्मचारीहरु स्तरवृद्धि भएका छन् त्यत्ति नै संख्यामा चौथो तहमा स्वतः दरबन्दी सृजना हुनेछ ।

❖(४) उपदफा (३) बमोजिम सृजना भएको दरबन्दीमा रहेका कर्मचारीको पदनाम तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

❖२१ख. **विशेष कार्य गर्न कर्मचारी खटाउन सक्ने** : (१) यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै करा लेखिएको भए तापनि मन्त्रालयले सूचना जारी गरी महामारी तथा संक्रामक रोग

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

नियन्त्रण वा स्वास्थ्य सम्बन्धी विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने भएमा सो कार्य सम्पन्न गर्नको लागि विशेषज्ञ चिकित्सक लगायत स्वास्थ्य सेवाका कुनै कर्मचारीलाई एक वर्षसम्मको लागि सम्बन्धित जिल्ला वा क्षेत्रमा काजमा खटाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम तीन महिनाभन्दा बढि अवधि काजमा खटिने कर्मचारीले काज खटिएको कार्यालयमा रुजु हाजिर भएमा बढुवा प्रयोजनको लागि सोहि भौगोलिक क्षेत्रको तोकिएको अङ्क पाउनेछ ।

*२२. **अवधि पूरा नहुँदै सरुवा गर्न सकिने** : दफा २१ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीलाई अवधि पूरा नहुँदै सरुवा गर्न सकिनेछ :-

(क) शारीरिक वा मानसिक अस्वस्थताको कारण कुनै कर्मचारी कुनै स्थानमा रही काम गर्न नसक्ने कुरा नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेमा,

(ख) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु परेमा,

(ग) दरबन्दी कटौती भई सो दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी फाजिलमा परेमा,

❖(ग१) कुनै कर्मचारीलाई विशेष जिम्मेवारी दिनु परेमा,

(घ) ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ता, आयुर्वेदिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता र मातृशिशु कार्यकर्ताको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई पारस्परिक सहमतिको आधारमा वा त्यस्तो पद कुनै कार्यालयमा रिक्त भएमा कर्मचारीको मागको आधारमा ।

२३. **सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था** : सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

२४. **बढुवा** : स्वास्थ्य सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवा गर्दा दफा २५ बमोजिम गठित बढुवा समितिको सिफारिसमा गरिनेछ ।

२५. **बढुवा समिति** : (१) स्वास्थ्य सेवाको अधिकृत तहको पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको बढुवा समिति रहनेछ :-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोक सेवा अयोगको सदस्य -अध्यक्ष

(ख) लोक सेवा आयोगको अध्यक्षले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्य - सदस्य

(ग) मुख्य सचिव - सदस्य

---

* तेस्रो संशोधनरा संशोधित ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

(घ) लोक सेवा आयोगद्वारा मनोनीत सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञ -सदस्य

(ङ) स्वास्थ्य मन्त्रालयको सचिव - सदस्य-सचिव

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बाह्रौं तहको पदमा बढुवा गर्न बढुवा समितिले उपलब्ध भएसम्म रिक्त पदको कम्तीमा पचास प्रतिशत थप उम्मेदावारलाई कार्य सम्पादन क्षमताको आधारमा सिफारिस गर्नेछ र त्यसरी सिफारिस गरिएका उम्मेदवारहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले जेष्ठता र कार्य कुशलताको आधारमा उपयुक्त ठहऱ्याएको उम्मेदवारलाई बढुवा गर्नेछ ।

(३) स्वास्थ्य सेवाको सहायक तहको पदमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्न तोकिएको बढुवा समिति रहनेछ ।

(४) बढुवा समितिले कर्मचारीहरूको बढुवाको सिफारिस गर्न अपनाउनु पर्ने कार्यविधि तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(५) बढुवा समितिको बैठक प्रत्येक ६ महीनामा बस्नेछ र बढुवाको ♣दरखास्त फाराम प्राप्त भएको मितिले तीन महीनाभित्र बढुवाको सिफारिस गरी सक्नु पर्नेछ ।

+**२५क. स्तरवृद्धि तथा बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहमा पन्ध्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेको दशौं तहसम्मको स्वास्थ्य सेवाको कुनै कर्मचारीको दफा ४५ बमोजिम अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह माथिको पदमा स्तरवृद्धि वा बढुवा गरिनेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै तहमा पन्ध्र वर्षसम्म बहाल रहिरहेको दशौं तहसम्मको स्वास्थ्य सेवाका कुनै कर्मचारीले दफा ४६ बमोजिम स्वेच्छिक अवकाश लिन चाही निवेदन दिएमा निजलाई एक तह माथिको तहमा स्तरवृद्धि वा बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम स्तरवृद्धि वा बढुवा गर्नको लागि स्वतः विशेष पद सृजना हुने छ र त्यस्तो कर्मचारी स्वास्थ्य सेवाबाट अवकाश भएपछि सो पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम स्तरवृद्धि वा बढुवा पाउने कर्मचारीलाई निजले तल्लो तहबाट अवकाश लिँदा पाउने सुविधाभन्दा कम सुविधा नहुने गरी सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

\+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

❖**२५ख. जिम्मेवारी नदिई राख्न नहुने** : (१) देहायका अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई एक महिना भन्दा बढी अवधिसम्म राख्न सकिने छैन :-

(क) लामो विदा रहेकोमा,

(ख) निलम्वन भएकोमा, वा

(ग) अन्यत्र काज खटिएको कारण पदाधिकार रहेको पदमा कायम राख्न पर्ने नभएमा

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई पदीय जिम्मेवारी नदिई राखेमा जिम्मेवारी दिई काममा लगाउन पर्ने दायित्व भएको पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ ।

⊛**२६. बढुवाको लागि न्यूनतम योग्यता र सेवा अवधि** : कर्मचारीले बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन तोकिएबमोजिमको शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको र बढुवा हुने तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा रही कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्नेछ ।

तर,

(१) सम्वत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेपछि तह मिलान हुँदा वरिष्ठ पाँचौं तह कायम गरिएको वा पाँचौ तहमा दश वर्ष सेवा गरेको कर्मचारीको पाँचौं तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता नभए पनि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछ ।

(२) सम्वत् २०६९ साल चैत्र २९ पछि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन कम्तीमा एक वषए अति दुर्गम वा कम्तीमा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको हुनु पर्नेछ ।

(३) लोक सेवा आयोगद्वारा निर्धारित प्रक्रिया पूरा गरी सातौं तहमा नियुक्ति भई सम्बत् २०६९ साल चैत्र २९ अघि आठौं तहमा स्तरवृद्धि भएको कर्मचारीले सो तहभन्दा कम्तीमा एक तह मुनिको तहमा कम्तीमा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको भए निजले दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको मानी नवौं तहको बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीहरु बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छन् :-

(क) पद वा दरबन्दी नभएको कारण अति दुर्गम वा दुर्गम क्षेत्रमा सेवा गर्न नपाएकोमा,

---

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(ख) बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा कम्तीमा आठ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको भएमा,

(ग) सेवाका कुनै तहको पदमा कम्तीमा दुई वर्ष काठमाडौं उपत्यका बाहिरका जिल्लामा सेवा गरेको र बढुवा हुने पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा पाँच वर्ष सवा गरेका भएमा ।

♣२६क. **सेवा अवधिको गणना** : (१) सम्वत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेभन्दा अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवाको समान स्तरको पदमा रही गरेको सेवा अवधि यस ऐन बमोजिम बढुवा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ ।

(२) यो दफा प्रारम्भ हुनुअघि लोकसेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी छैठौं र सातौं तहमा नियुक्ति भएका कर्मचारीको सो तहमा गरेको सेवा अवधि माथिल्लो तहमा स्तरवृद्धि वा बढुवा प्रयोजनको लागि गणना गरिनेछ ।

◈२७. **बढुवाको लागि संभाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने** : (१) दफा २६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा देहायको अवधि भर कर्मचारी बढुवाको लागि संभाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन :-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब बृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) ....[α]

(ङ) प्रचलित कानुन बमोजिम गठन भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्‌बाट नाम दर्ता निलम्बन भएको कर्मचारी त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर ।

❖(ङ१) असाधारण विदामा बसेका अवधिभर,

+(च) दफा ४५ को उपदफा (२) बमोजिम थप भएको सेवा अवधिभर ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी बढुवाको सूचना प्रकाशन भइसके पछि सोही उपदफाको खण्ड (क) र (ङ) बमोजिम निलम्बन भएमा वा खण्ड (ख) वा (ग) बमोजिम बढुवा रोक्का वा तलब वृद्धि रोक्का भएमा त्यस्तो अवधिभर निजको बढुवा नियुक्ति रोक्का गरिनेछ र सो अवधि समाप्त भएपछि निज निलम्बन वा रोक्का नभए सरह मानी बढुवा नियुक्ति दिई जेष्ठता मात्र कायम गरिनेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
◈ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
α तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।
❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।
+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

२८. **कार्य सम्पादनको मूल्यांकन** : कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्यांकन गर्न तोकिएबमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रयोग गरिनेछ ।

२९. **बढुवाको आधार** : (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई बढुवाको लागि सिफारिस गर्दा निजको कार्यक्षमताको आधारमा गर्नेछ ।

(२) कर्मचारीको कार्यक्षमताको मूल्यांकन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा १०० अंक दिइनेछ :-

(क) कार्य सम्पादन मूल्यांकन बापत ४० अंक
(ख) जेष्ठता बापत २० अंक
(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत २५ अंक
(घ) शैक्षिक योग्यता र तालिम बापत १५ अंक

(३) उपदफा (२) बमोजिमको अंकको विभाजन तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

♣(४) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन तोकिएको आधारमा गरिनेछ ।

(५) ....α

(६) ....α

♣२९क. **वैयक्तिक विवरण राख्नुपर्ने** : (१) आफ्नो कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण दुरुस्त राख्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको हुनेछ । आफ्नो व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ ।

(२) बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भइसकेका कर्मचारीहरूले सरकारी काम, अध्ययन वा काजको सिलसिलामा विदेशमा रही वा दैवी विपत्ति वा काबुबाहिरको परिस्थिति परी दरखास्त फाराम पेश गर्न नसकेमा बढुवा सूचनाको म्यादभित्र सम्बन्धित विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीको विवरण बढुवा सूचना प्रकाशन गर्ने कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ । यसरी पठाइएको विवरणलाई आधार मानी बढुवा समितिले बढुवाको कारबाही टुङ्गो लगाउनेछ ।

(३) कुनै उम्मेदवारले बढुवाको दरखास्त फाराम भर्दा झुठो विवरण पेश गरेको व्यहोरा प्रमाणित भएमा निजलाई विभागीय सजाय गरिनेछ ।

३०. **बढुवाको शर्तमा परिवर्तन** : ◈दफा २६, २६क, २७, २८ र २९ वा सो अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा कुनै संशोधन गर्दा त्यस्तो संशोधन भएको एक वर्ष पछिको मितिदेखि मात्र लागू हुने गरी व्यवस्था गरिनेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

α तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

◈ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❖तर दफा २६ को उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश खण्ड (२) र उपदफा (२) को व्यवस्था सम्बत् २०६९ साल चैत्र २९ देखि लागू भएको मानिनेछ ।

३१. समूह वा उप-समूह परिवर्तन: (१) नेपाल सरकारले आवश्यक ठानेमा कुनै कर्मचारीलाई स्वास्थ्य सेवाको एक समूह वा उपसमूहबाट अर्को समूह वा उपसमूहमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई तोकिएको आधारमा समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्न सक्नेछ ।

(२) नेपाल सरकारले स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहेको कुनै व्यक्तिलाई विशेष योग्यता हासिल गर्न अध्ययनमा पठाएकोमा त्यस्तो व्यक्ति अध्ययन पूरा गरेर सेवामा हाजिर भएपछि ◈लोक सेवा आयोगको परामर्श लिई निजको विशेष योग्यता अनुसारको सम्बन्धित समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गरिदिनु पर्नेछ ।

+(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम अर्को समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन गर्दा त्यस्तो समूह वा उपसमूहमा पद रिक्त भएको अवस्थामा मात्र गर्न सकिनेछ ।

परिच्छेद-५

अध्ययन र तालिममा मनोनयन सम्बन्धी व्यवस्था

३२. अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयनका आधारहरू : अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणका निमित्त कर्मचारीलाई मनोनयन गर्दा मन्त्रालयले ⌘................ मन्त्रालय र अन्तरगतका कर्मचारीहरू मध्येबाट देहायको आधारमा मनोनयन गरिनेछ :-

(क) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको विषय सम्बन्धित कर्मचारी कार्यरत रहेको समूह वा उपसमूहको निमित्त उपयोगी र आवश्यक भएको ।

(ख) अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको लागि प्राप्त छात्रवृत्तिमा मनोनयनको लागि तोकिएको आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई दफा २९ बमोजिम शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको

+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।
❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।
◈ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
⌘ चौथो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

अनुभव र र कार्य सम्पादनको मूल्यांकन बापत बढी अंक पाउने कर्मचारी मध्ये प्राथमिकताको आधारमा ।

(ग) स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधिको अध्ययनको हकमा पैंतालीस वर्ष उमेर ननाघेको ।

स्पष्टीकरण : यस परिच्छेदको प्रयोजनको निमित्त,-

[❀](१) "अध्ययन" भन्नाले स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित विषयमा गरिने अध्ययनलाई जनाउँछ ।

(२) "तालीम" भन्नाले स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधि प्रदान गरिने बाहेक कुनै संस्थाद्वारा निश्चित पाठ्यक्रम अनुसार निश्चित अवधिमा संचालन हुने शीप आर्जन गर्ने प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई जनाउँछ ।

(३) "अध्ययन भ्रमण" भन्नाले अध्ययन र तालिम बाहेक ६ हप्तामा नबढ्ने गरी आयोजना हुने गोष्ठी, सेमिनार वा अवलोकन भ्रमणलाई जनाउँछ ।

३३. मनोनयन गर्दा प्रथामिकता दिनु पर्ने : विदेशमा अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारीको मनोनयन गर्दा सामान्यतया: पहिले वैदेशिक अध्ययन गर्ने, तालिम लिने वा अध्ययन भ्रमण गर्ने मौका नपाएको कर्मचारीलाई दफा ३२ को अधीनमा रही देहाय बमोजिम प्राथमिकताको आधारमा मनोनयन गरिनेछ । तर एउटै स्तर र प्रकृतिको कार्यक्रममा दोहोऱ्याएर मनोनयन गरिनेछैन :-

(क) अध्ययनमा सहायक पाँचौ तह, अधिकृत छैठौं, सातौं र आठौं तहका [❀]कर्मचारी र निजामती सेवाका सो सरहका कर्मचारीलाई,

(ख) तालिममा अधिकृत नवौं तह र सो भन्दा मुनिका तहका [❀]कर्मचारी र निजामती सेवाका सो सरहका कर्मचारीलाई,

(ग) अध्ययन भ्रमणमा साधारणतया पूर्व निर्धारित कार्यक्रम अनुसार कार्यालय प्रमुख, अधिकृत दशौं तह र सो भन्दा माथिल्लो तहका [❀]कर्मचारी र निजामती सेवाका सो सरहका कर्मचारीलाई।

३४. मनोनयनको लागि अयोग्य : (१) देहायका कर्मचारी अध्ययन वा तालिमको निमित्त मनोनयन हुन योग्य हुने छैनन् :-

(क) दफा २७ बमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएका [+]वा यस ऐन बमोजिम स्तरवृद्धि रोक्का भएका,

[◈](ख) शुरु नियुक्ति भई पदस्थापन भएको अधिकृत तहको कर्मचारीले कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम नगरेको र नेपाल

❀ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

\+ तेस्रो संशोधन थप ।

◈ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको नेपाल स्वास्थ्य सेवाको राजपत्रांकित श्रेणीको स्थायी पदमा रही कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा गई काम नगरेको ।

✡(ग) खण्ड (ख) मा उल्लिखित कर्मचारीले सोही खण्डमा उल्लिखित अवधिसम्म सोही खण्डमा उल्लेख भएको क्षेत्रमा काम नगरेको भए त्यस्तो अवधिसम्म त्यस्तो क्षेत्रमा गई रुजु हाजिर भई काम नगरेसम्म,

तर नितान्त प्राविधिक तथा विशेषज्ञ प्रकृतिको नब्बे दिन भन्दा कम अवधिको तालिममा मनोनयन गर्दा यस दफा बमोजिमको अयोग्यता लागू हुने छैन ।

(२) मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति बिना अध्ययनमा जानेको हकमा नेपाल सरकारबाट छात्रवृत्ति उपलब्ध गराइने छैन ।

३५. **अध्ययन, तालिम वा अध्ययन प्रमाण पूरा गरेपछि सेवा गर्नुपर्ने अवधि** : नेपाल सरकारबाट मनोनयन भई अध्ययन गर्ने, तालिम लिने वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि देहाय बमोजिमको अवधिसम्म अनिवार्य रूपले सेवा गर्नु पर्नेछ :-

	अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि	सेवा गर्नु पर्ने न्युनतम अवधि
(क)	तीन महीनासम्म	एक वर्ष
(ख)	तीन महीनादेखि छ महीनासम्म	डेढ वर्ष
(ग)	छ महीनादेखि नौ महीनासम्म	दुई वर्ष
(घ)	नौ महीनादेखि एक वर्षसम्म	तीन वर्ष
(ङ)	एक वर्षदेखि दुई वर्षसम्म	चार वर्ष
(च)	दुई वर्षदेखि तीन वर्षसम्म	पाँच वर्ष
(छ)	तीन वर्षदेखि चार वर्षसम्म	सात वर्ष
(ज)	चार वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म	आठ वर्ष
(झ)	पाँच वर्षदेखि छ वर्षसम्म	नौ वर्ष

३६. **कबुलियत गर्नु पर्ने** : (१) कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन, तालिम लिन वा अध्ययन भ्रमण गर्न जानु भन्दा अघि त्यस्तो अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पुरा गरी फर्केर आई दफा ३५ बमोजिमको सेवा गर्ने समेत कबुलियत गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम गर्नु पर्ने कबुलियतको ढाँचा तोकिए बमोजिको हुनेछ ।

✡ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

(३) कुनै पनि कर्मचारीले अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरी वा नगरी सेवा गर्न नआएमा वा दफा ३५ बमोजिम गर्नु पर्ने सेवा अवधि पूरा नगरेमा त्यस्तो कर्मचारीबाट अध्ययन, तालिम वा अध्ययन भ्रमण अवधिभर निजले पाएको तलब भत्ता तथा ♣शिक्षण शुल्क र छात्रवृत्ति रकम समेत असुल गरी निज उपर विभागीय कार्यबाही गरिनेछ ।

परिच्छेद-६

तलब भत्ता, दशैं खर्च तथा अन्य सुविधा

३७. **तलब भत्ता** : (१) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाली गरेको दिनदेखि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ ।

(२) कर्मचारीले स्वास्थ्य सेवामा रही काम गरे बापत पाउने तलब भत्ता नेपाल सरकारले समय समयमा तोकिदिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) दफा ३९ वा ७३ मा उल्लिखित अवस्थामा बाहेक प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा पूरा गरेपछि [१]तोकिए बमोजिमको रकम तलब वृद्धि पाउनेछ । तर यसरी तलब वृद्धि तोकिंदा सम्बन्धित कर्मचारीले खाईपाई आएको रकममा नघट्ने गरी तलब वृद्धि संख्या मिलान गरिनेछ । रोक्का भएको तलब वृद्धि फुकुवा भएकोमा सो तलब वृद्धि कुन मितिदेखि पाउने हो सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रूपमा जनाई राख्नु पर्नेछ ।

३८. **पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउने** : (१) कर्मचारीले प्रत्येक महीना भुक्तान भएपछि तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत पाउनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीले पकाएको तलब र भत्ता पाउने भए भत्ता समेत निज जुनसुकै व्यहोराबाट सेवामा नरहेमा पनि पाउनेछ ।

(३) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरूमा अन्यथा व्यवस्था गरिएकोमा बाहेक कुनै कर्मचारीको तलब कट्टा गरिने छैन ।

(४) कुनै कर्मचारीले पाउने तलब सो कर्मचारी काम गरिरहेको वा बिदामा बसेको बखत रोकिने छैन ।

३९. **कार्य दक्षता सीमा पार गर्ने** : कुनै कर्मचारी कार्य दक्षता सीमा पार गर्नको निमित्त योग्य छ भनी अधिकृत कर्मचारीको हकमा मन्त्रालयको सचिव र सहायक कर्मचारीको

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

१ स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐनद्वारा संशोधित ।

हकमा अख्तियारवालाले लिखित रूपमा नजनाएसम्म कुनै कर्मचारीले कार्य दक्षता सीमा पार गरेको मानिने छैन ।

४०. निलम्बन भएमा पाउने तलब : (१) कुनै कर्मचारी सरकारी कामको सम्बन्धमा वा नेपाल सरकारको तर्फबाट भएको कारबाहीको फलस्वरूप निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफ्नो तलबको आधा मात्र पाउनेछ ।

तर लागेको आरोप प्रमाणित नभई निजले सफाई पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पूरै तलब (तलब बृद्धि हुने भएमा सो समेत) ♣र चाडपर्व खर्च पाउनेछ । कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मितिदेखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन ।

(२) कुनै कर्मचारी उपदफा (१) मा उल्लिखित कारण बाहेक अन्य कुनै करणबाट निलम्बन रहन गएको रहेछ भने निजले त्यसरी निलम्बन रहेको अवधिको तलब पाउने छैन ।

४१. कर्मचारी संचयकोषमा रकम जम्मा गरिदिने : कर्मचारीहरूको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शत प्रतिशत रकम थप गरी कर्मचारी संचयकोषमा जम्मा गरिदिनेछ ।

♣४२. चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधा : (१) स्वास्थ्य सेवाका 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 एक पटकमा आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ ।

(२) निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाशप्राप्त कर्मचारीलाई निजले पाउने एक महिनाको निवृत्तिभरण बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रूपमा दिइनेछ ।

(३) स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले पाउने उपचार खर्च, अशक्त वृत्ति, अंगभंग भएबापत पाउने सुविधा, असाधारण पारिवारिक निवृत्तिभरण तथा उपदान, शैक्षिक भत्ता, सन्तति वृत्ति, शिशु स्याहार भत्ता वा अन्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

♣४३. **बीमा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा निजको नजिकको हकवालालाई बीमा बापत एक लाख पचास हजार रुपैयाँ एकमुष्ट प्रदान गरिनेछ ।

(२) नेपाल सरकारले एउटा सावधिक जीवन बीमा कोष स्थापना गर्नेछ । प्रत्येक कर्मचारीको मासिक तलबबाट दुई सय रुपैयाँ कट्टा गरी सो कोषमा जम्मा गरिनेछ र त्यति नै रकम नेपाल सरकारले थप गरी बीमाङ्क रकम एक लाख रुपैयाँको बीस वर्षे सावधिक जीवन बीमा गरिदिनेछ । सो बीमा कोषमा जम्मा भएको रकममध्येबाट कर्मचारी सेवा निवृत्त हुँदा निजलाई बीमाङ्क रकम र बोनस भुक्तानी दिइनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम रकम कट्टा गर्न शुरु गरेको बीस वर्ष अवधि नपुगी कुनै कर्मचारी सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाएमा देहाय बमोजिमको रकम प्रदान गरिनेछ :-

(क) एक वर्षभन्दा कम अवधिको रकम कट्टी गरिएको भएमा दश हजार रुपैयाँ,

(ख) एक वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म रकम कट्टी गरिएको भएमा पच्चीस हजार रुपैयाँ,

(ग) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म रकम कट्टी गरिएको भएमा पचास हजार रुपैयाँ,

(घ) दश वर्षदेखि पन्ध्र वर्षसम्म रकम कट्टी गरिएको भएमा पचहत्तर हजार रुपैयाँ,

(ङ) बीस वर्षसम्म रकम कट्टी 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 कर्मचारीले उपदफा (१) बमोजिम रकम जम्मा गर्न शुरु गरेको बीस वर्ष नपुगी मृत्यु भएको वा अनिवार्य अवकाश भएको अवस्थामा बाहेक अन्य जुनसुकै किसिमबाट सेवाबाट अवकाश भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई समर्पण मूल्य बराबरको रकम उपलब्ध गराइनेछ ।

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

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

नेपाल कानून आयोग

तर सो बापत नेपाल सरकारले कुनै रकम व्यहोर्ने छैन ।

(६) सावधिक जीवन बीमा कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

४४. **असमर्थ कर्मचारीको सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था** : कुनै कर्मचारी शारीरिक वा मानसिक रोगको कारणबाट नियमित रूपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भई आएमा नेपाल सरकारले निजलाई निजको सेवा अवधिमा बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्नेछ ।

परिच्छेद-७

अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण

४५. **अनिवार्य अवकाश** : (१) साठी वर्ष उमेर पूरा भएको वा दफा १९ बमोजिमको पदावधि पूरा भएको कर्मचारीले सेवाबाट स्वतः अवकाश पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारलाई विशेषज्ञ सेवा अत्यावश्यक भएमा साठी वर्ष पूरा भई अवकाश हुने कर्मचारीलाई बढीमा तीन वर्षको अवधि थप्न सक्नेछ ।

(३) यो ऐन लागू हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम तीस वर्ष सेवा अवधि पुगी म्याद थप भई हाल यो ऐन बमोजिम बहाल रहेका कर्मचारीहरू पनि साठी वर्ष उमेर पूरा नहुन्जेलसम्म स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहन सक्नेछन् ।

(४) यस दफाको प्रयोजनकोलागि कर्मचारीको उमेर देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ :-

(क) सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको शिक्षण संस्थाको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्म दिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर,

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको अभिलेख नभएमा निजले सेवामा प्रवेश गर्दा वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिदिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेर ।

४६. **स्वैच्छिक अवकाश** : [९]निवृत्तभरण पाउने अवस्था र उमरेको हद पचास वर्ष पूरा भएका कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सोही सूचनामा उल्लेखित शर्तमा स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ । यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिने कर्मचारीलाई साठी वर्ष उमेर ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्ष सेवा अवधि थप गरी निवृत्तभरणको लागि जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ ।

---

[९] स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०५८ द्वारा संशोधित ।

४७. **उपदान** : (१) पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी स्वास्थ्य सेवामा बहाल गरेको तर निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई पदबाट अलग भएमा वा भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी पदबाट हटाइएमा देहायको दरले उपदान पाउनेछ :-

(क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म स्वास्थ्य सेवामा बहाल गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महीनाको तलब ।

(ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म स्वास्थ्य सेवामा बहाल गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महीनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढी बीस वर्ष भन्दा कम स्वास्थ्य सेवामा बहाल गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महीनाको तलब ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहने वा सो सेवा पाउने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई उपदान दिइने छैन र प्रचलित कानुन बमोजिम सजाय हुनेछ ।

४८. **निवृत्तभरण** : (१) बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी समयसम्म स्वास्थ्य सेवामा बहाल गरेको कर्मचारीले देहाय बमोजिमको हिसाबले मासिक निबृत्तभरण पाउनेछ :-

$$\frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष} \times \text{आखिरी तलबको रकम}}{५०}$$

तर-

(१) भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बरखास्त गरिएको कर्मचारीले यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाउने छैन ।

(२) स्वास्थ्य सेवामा बहाल रहने वा सो सेवा पाउने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई निवृत्तभरण दिइने छैन र प्रचलित कानुन बमोजिम सजाय हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको सुरु अंकको आधा भन्दा कम ♣र अधिकतम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको शुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन ।

(३) निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवामा बहाल भई हाल यस ऐन बमोजिमको स्वास्थ्य सेवामा परिवर्तन भएको कर्मचारीले दफा १९ बमोजिम पदावधि पूरा भई अवकाश प्राप्त गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको उमेर साठी वर्ष पूरा हुन जति अवधि बाँकी छ सो अवधि थप गरी निजको जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

+(३क) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पूरा गरी बीस वर्ष सेवा अवधि नपुगेको कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा बढीमा पाँच वर्षसम्म थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तिभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ ।

(४) कुनै सरकारी पदमा अघि गरेको सेवा बापत निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्ति पछि स्वास्थ्य सेवाको पदमा नियुक्त भएमा निजले पछि गरेको सेवा अवधिमा अघि गरेको सेवा अवधि जोडी यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण लिन पाउनेछ ।

+(५) सम्वत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेभन्दा अघि विकास तर्फको पदमा अविच्छिन्न रही साधारणतर्फको पदमा नियुक्त भएका कर्मचारीले निवृत्तिभरण लिन चाहेमा निजको विकासतर्फको सेवा अवधिमध्ये निवृत्तिभरणको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि थप गरी निजलाई निवृत्तिभरण दिइनेछ ।

४९. **निवृत्तभरणमा वृद्धि** : बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु अंकमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम समान पदका निवृत्त कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ ।

५०. **पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान** : (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै वा निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा निजको परिवारलाई वा निजको नाबालक भाइ वा अविवाहिता दिदी बहिनीलाई दफा ४७ वा ४८ मा लेखिए बमोजिम उपदान वा निवृत्तभरण प्राप्त हुनेछ ।

तर निवृत्तभरणको हकमा यस्तो निवृत्तभरण सात वर्ष भन्दा बढी समय प्राप्त हुने छैन । निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दैमा मृत्यु भएको कर्मचारीको परिवारलाई सात वर्ष पुगेपछि निवृत्तभरण प्राप्त हुने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निवृत्तभरण पाउने व्यक्ति नाबालक रहेछ भने निज बालिग नभएसम्म त्यस्तो निवृत्तभरण पाउनेछ ।

(३) कर्मचारीको विधुर पति वा विधवा पत्नीले निजको पति वा पत्नी सेवामा छँदै वा निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भई उपदफा (१) बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण पाउने भएमा सो निवृत्तभरण पाउने अवधि भुक्तान भएको मितिदेखि र त्यस्तो निवृत्तभरण नपाउने भएमा वा निजको पति वा पत्नीले निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतित भइसकेपछि मृत्यु भएकोमा निज कर्मचारीको मृत्यु भएको मितिदेखि जीवनभर निजले पाउने निवृत्तभरणको आधा रकम पाउनेछ ।

+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(४) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको शुरु अंकमा जति वृद्धि भएको छ, त्यसको दुई तिहाई रकम उपदफा (१), (२) र (३) अनुसार पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाइ आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ ।

(५) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउदै मृत्यु भएमा सो रकम निजको परिवारको सदस्यहरू मध्ये यस ऐन बमोजिमको निजको निवृत्तभरण वा उपदान पाउने ठहरिएको व्यक्तिले लिन पाउनेछ ।

(६) निवृत्तभरण वा उपदान दिंदा मृत कर्मचारीले आफ्नो परिवारको सदस्य मध्येमा वा आफ्नो नाबालक भाइ वा अविवाहिता दिदी बहिनी कसैलाई इच्छाएको रहेछ भने सो व्यक्तिलाई र कुनै कारणले सो व्यक्तिले पाउन नसक्ने अवस्था भएमा वा कसैलाई पनि नइच्छाएको भएमा सो कर्मचारीको परिवारको सदस्य मध्ये नजिकको हकदारलाई दिइनेछ ।

५१. तलबको उल्लेख: (१) यस परिच्छेद र परिच्छेद-६ मा जहाँ जहाँ तलबको उल्लेख भएको छ त्यसले सम्बन्धित कर्मचारीको तत्कालको तलब रकम (तलब वृद्धि समेत) लाई जनाउनेछ ।

(२) दफा ४७ र ४८ को प्रयोजनकोलागि "आखिरी तलब" भन्नाले सम्बन्धित कर्मचारीको अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थाको तलबलाई जनाउनेछ र त्यसरी अवकाश प्राप्त गर्ने अवस्थामा कुनै कर्मचारी असाधारण बिदा वा निलम्बनमा रहेको भए त्यस्तो अवधिको निमित्त पनि पूरै तलबको हिसाब गरिनेछ ।

परिच्छेद-८

आचरण

५२. समय पालन र नियमितता : कर्मचारीले नेपाल सरकारबाट निर्धारित समयमा नियमित रूपले कार्यालयमा हाजिर हुनु पर्दछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कामबाट अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

५३. अनुशासन र आज्ञापालन : (१) कर्मचारीले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालन गर्नु पर्दछ ।

(२) कर्मचारीले सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफूभन्दा माथिको अधिकृतले दिएका आज्ञालाई शीघ्रताका साथ पूरा गर्नु पर्नेछ ।

(३) कर्मचारीले आफूभन्दा माथिका सबै कर्मचारीहरू प्रति उचित आदर देखाउनु पर्नेछ र आफू मुनिका कर्मचारीहरू प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्नेछ ।

५४. **राजनैतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने** : कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो सेवा सम्बन्धी कुरामा मतलब साध्य गर्ने मनसायले अन्य कर्मचारी माथि कुनै राजनैतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्नु हुँदैन ।

५५. **राजनीतिमा भाग लिन नहुने** : कर्मचारीले कुनै राजनैतिक संगठन वा दलको पक्ष वा विपक्षमा प्रचार प्रसार गर्न वक्तव्य दिन वा भाषण गरी राजनीतिमा भाग लिन हुँदैन ।

५६. **सरकारको आलोचना गर्न नहुने** : (१) नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा नेपाल सरकार र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसंगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानुन र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन ।

५७. **सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाश गर्नमा प्रतिबन्ध** : कुनै पनि कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा अख्तियार नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानुनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा संकलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरू अनधिकृत कर्मचारी वा गैर सरकारी व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन । यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ ।

५८. **दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध** : (१) सेवा सम्बन्धी काममा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै पनि कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति बिना आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा कामसंग सम्बन्धित व्यक्तिसंग सापटी लिन हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले नेपाल सरकारलाई सो कुराको सूचना दिई निकासा भए बमोजिम गर्नु पर्छ ।

५९. कम्पनीको स्थापना र संचालन, व्यापार व्यवसाय तथा निजी प्राक्टिस गर्न नहुने : (१) कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति नलिई देहायको काम गर्नु हुँदैन :-

(क) कुनै बैंक वा कम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा संचालनको काममा भाग लिन वा स्वास्थ्य क्लिनिक वा निजी अस्पताल वा नर्सिङ होम खोल्न, संचालन गर्न, वा त्यस्तो स्वास्थ्य क्लिनिक वा निजी अस्पतालमा काम गर्न,

(ख) प्रचलित कानुन बमोजिम दर्ता गराउनु पर्ने कुनै व्यापार वा व्यवसाय गर्न,

(ग) अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्न ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले नेपाल सरकारको नीति विपरीत नहुने र आफूलाई तोकिएको काममा बाधा नपर्ने गरी साहित्यिक, वैज्ञानिक वा कलात्मक कार्य गर्न वा निःशुल्क स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

६०. निर्वाचनमा भाग लिन नहुने : कर्मचारीले कुनै पनि राजनैतिक पदको लागि हुने निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्न वा कुनै प्रकारको प्रभाव पार्न हुँदैन ।

तर प्रचलित कानुन बमोजिम आफूले पाएको मतदानको अधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्नेछैन ।

६१. प्रदर्शन र हडताल गर्न प्रतिबन्ध : कर्मचारीले नेपाल ✂.......... को सार्वभौमसत्ता र अखण्डतामा आँच आउने गरी, देशको शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध र सार्वजनिक मर्यादा तथा अदालतको निर्णयको अवहेलना हुने गरी, विभिन्न जात, जाती, धर्म, वर्ग, क्षेत्र र सम्प्रदायका मानिसहरू बीच वैमनस्य उत्पन्न गराउने वा साम्प्रदायिक दुर्भावना फैलाउने गरी वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी वा आफ्नो काम कर्तव्य पालन गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी प्रदर्शन गर्न, हडतालमा भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।

६२. हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध : कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा अधिकृतको कानुनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पूरा गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी हडताल वा

✂ गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६६ द्वारा झिकिएको ।

कलम बन्द गर्न तथा शारीरिक वा मानसिक उत्पीडन हुने गरी दबाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरूलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।

६३. **लापरबाही वा बद्नियतले काम गर्न नहुने** : कर्मचारीले आफ्नो कर्तव्य पालनको सिलसिलामा बिरामीलाई स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउँदा बिरामीको जिउज्यानमा हानी नोक्सानी पुग्न सक्ने गरी लापरबाही वा बदनियतले काम गर्न हुँदैन ।

६४. **प्रतिनिधित्व गर्नमा प्रतिबन्ध** : कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरू व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न हुँदैन ।

तर नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त कर्मचारीहरूको पेशागत संस्थाको तर्फबाट गरिने प्रतिनिधित्व र कर्मचारीको पदीय दायित्वको आधारमा गर्नुपर्ने कुनै कार्य गर्नमा यस ऐनले बाधा पुऱ्याएको मानिनेछैन ।

६५. **संस्थाको सदस्यता** : (१) कुनै पनि कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति लिई प्रचलित कानुन बमोजिम दर्ता भएको पेशागत संस्था बाहेक अन्य कुनै पनि प्रकारको संस्थाको सदस्य बन्नु हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीले प्रचलित कानुन र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत नहुने गरी आफ्नो पेशागत र अन्य सामाजिक संस्थाको सदस्य बन्न यस दफामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिनेछैन ।

❖६५क. **यातना दिन नहुने** : (१) कर्मचारीले कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन ।

(२) कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार र घरेलु हिंसा सम्बनधी कार्य गर्नु वा गराउनु हुँदैन ।

❖६५ख. **सेवाग्राही प्रतिको व्यवहार** : (१) कर्मचारीले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित सेवाग्राहीप्रति मर्यादित र शिष्ट व्यवहार गर्नु पर्नेछ ।

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

❖६५ग. **आफ्नो सेवा र पद अनुकुलको आचरण पालन गर्नु पर्ने** : प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो सेवा र पद अनुकूलको आचरण समेत पालन गर्नु पर्नेछ ।

❖६५घ. **अन्य आचरण** : (१) कर्मचारीले आफ्नो कार्यालय तथा पद अनुसार आइपर्ने जिम्मेवारीलाई मर्यादापूर्वक बहन गरी निष्पक्ष, स्वच्छ तथा छिटो छरितो रुपमा कार्यसम्पादन गर्नु पर्नेछ ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

(२) कर्मचारीले कुनै पनि सरकारी सम्पत्तिको प्रयोग वा उपयोग घरायसी कार्यको लागि गर्नु हुँदैन ।

(३) कर्मचारीले सरकारी राजश्वबाट तलब, भत्ता पाउने गरी नियुक्ति भएको कुनै पन सरकारी कर्मचारीलाई कार्यालयको नाममा बाहेक आफ्नो घरायसी कार्यको लागि लगाउन हुँदैन ।

(४) कर्मचारीले स्वास्थ्य संस्था वन्द गर्न वा गराउन हुँदैन ।

६६. सम्पत्ति विवरण: कर्मचारीले आफ्नो सम्पत्तिको विवरण दिनु पर्नेछ र त्यसरी दिइएको विवरण झुट्टा ठहरिएमा प्रचलित कानुन बमोजिम कारबाही गरिनेछ ।

६७. आफ्नो सेवा र पद अनुसारको आचरण पालन गर्नु पर्ने : प्रत्येक कर्मचारीले आफ्नो सेवा र पद अनुकूलको आचरण समेत पालन गर्नु पर्नेछ ।

६८. चेतावनी दिन सक्ने : कुनै कर्मचारीले कार्यालय समय पालन नगरेमा, सरकारी काम सम्बन्धी कुरामा आफू भन्दा माथिको कर्मचारीले दिएको आज्ञा पालन नगरेमा वा आफूलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी अनुसारको काममा लापरवाही वा ढिलासुस्ती गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई सम्बन्धित सुपरिवेक्षकले कारण खोली चेतावनी दिन सक्नेछ र सोको अभिलेख सम्बन्धित कर्मचारीको व्यक्तिगत विवरण फाइलमा राख्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-९

सेवाको सुरक्षा

६९. कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा : देहायका कर्मचारी बाहेक अन्य कुनै पनि कर्मचारीलाई सफाईको सबूत दिने मनासिब माफिकको मौका नदिई सेवाबाट हटाइने वा बर्खास्त गरिनेछैन :-

(क) नैतिक पतन देखिने फौज्दारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको,

(ख) म्यादी पदमा बहाल रहेको,

(ग) भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएको,

(घ) प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्बाट नामदर्ता खारेज भएको ।

७०. कर्मचारीको बचाउ : (१) कर्मचारीले आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालन सम्झी गरेको कुनै कामको सम्बन्धमा निज उपर उपदफा (२) बमोजिमको रीत नपुर्‍याई मुद्दा चल्न सक्नेछैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउनको लागि नेपाल सरकार वादी हुने मुद्दाको हकमा महान्यायाधिवक्ताको र अन्य मुद्दाको हकमा अख्तियारवालाको अनुमति प्राप्त भएको हुनु पर्नेछ र देवानी मुद्दाको हकमा देहाय बमोजिम भएको हुनु पर्नेछ :-

(क) मुद्दा चलाउने कारण तथा वादीको र निजको वारेस भएमा त्यस्तो वारेसको नाम र ठेगाना खोली लिखित सूचना अख्तियारवालालाई वा सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाएको वा हुलाकद्वारा रजिष्टरी गरी पठाएको र त्यसको एक प्रति नक्कल नेपाल सरकारमा पेश भएको ।

(ख) मुद्दा चलाउने कारण भएको आठ महीनाभित्र मुद्दा दायर गरिसकेको ।

तर लापरबाही वा बदनियतले कुनै कर्मचारीले गरेको कामको परिणाम स्वरूप कसैलाई शारीरिक हानी नोक्सानी पुग्न गएमा त्यस्तो कर्मचारी उपर प्रचलित कानुन बमोजिम मुद्दा चलाई क्षतिपूर्ति दाबी गर्न यस उपदफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(३) कुनै कर्मचारी बहाल छँदा आफ्नो ओहदाको कर्तव्य पालनको सिलसिलामा गरेको कामको सम्बन्धमा बहाल टुटिसकेपछि पनि उपदफा (२) बमोजिम स्वीकृति नभई निज उपर मुद्दा चल्न सक्नेछैन ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम मुद्दा चलाउन नेपाल सरकारबाट स्वीकृति दिएमा निजको प्रतिरक्षा नेपाल सरकारले गर्नेछ ।

७१. **सेवा शर्तको सुरक्षा** : कुनै पनि कर्मचारीलाई निजको नियुक्ति हुँदा तत्काल लागू रहेको तलब, उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधा सम्बन्धी सेवाका शर्तहरूमा निजको स्वीकृति बेगर निजलाई प्रतिकूल असर पर्ने गरी परिवर्तन गरिने छैन । पछि हुने संशोधनले त्यस्तो संशोधन हुनु अगावै बहाल रहेको कुनै कर्मचारीको उपर्युक्त सेवाका शर्तहरूमा कुनै प्रकारले प्रतिकूल असर पर्ने भएमा त्यस्तो संशोधित व्यवस्था बमोजिम गर्न मञ्जुर गरेको लिखित स्वीकृति नभई त्यस्तो व्यवस्था निजको हकमा लागू हुने छैन ।

परिच्छेद-१०

सजाय र पुनरावेदन

७२. **सजाय** : उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको विभागीय सजाय गर्न सकिनेछ :-

♣(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने,

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(२) दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने,

(३) बढीमा दुई तलब बृद्धि रोक्का गर्ने,

(४) पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने,

(५) बढीमा पाँच तलब बृद्धि रोक्का गर्ने,

⊛(६) पदको शुरु तलब स्केलमा घटुवा गर्ने ।

❖(७) स्तरवृद्धि रोक्का गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय :

(१) भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने ।

(२) भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।

♣७३. **नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलबवृद्धि वा दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने** : देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई नसिहत दिने वा बढीमा दुई तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :-

(क) एकभन्दा बढी पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ख) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू उल्लंघन गरेमा,

(ग) प्रचलित कानुन बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,

(घ) दफा ६८ बमोजिम एक वर्षमा दुईपटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा,

(ङ) प्रचलित कानुन बमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(च) सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजुरी पटक-पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,

(छ) कार्य विवरण लागू गर्ने गराउने दायित्व भएको पदाधिकारीले सो कार्य नगरेमा ।

+७३क. **पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा पदको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने** : देहायको कुनै अवस्थामा ⊛कर्मचारीलाई दुईदेखि पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा दुईदेखि पाँच तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा निज बहाल रहेको पदको शुरु तलब स्केलमा घटुवा गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :-

---

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।
❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।
♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(क) पटक पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ख) यो ऐन वा प्रचलित कानुनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,

(ग) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा ।

७४. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ :-

(क) लापरबाही वा बदनियतले काम गरेमा,

(ख) कर्मचारीले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा ।

(ग) आचरण सम्बन्धी कुरा बराबर उल्लंघन गरेमा ।

(घ) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा ।

(ङ) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा ।

(च) राजनीतिमा भाग लिएमा ।

♣(छ) दफा ५३ बमोजिमको अनुशासन र आज्ञापालन नगरेको सम्बन्धमा दुईपटकभन्दा बढी नसिहत पाएमा,

(ज) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार साठी दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा ।

+(ज१) पदस्थापना भएको वा काज खटाइएको कार्यालयमा हाजिर भई काम नगरेमा,

(झ) दफा ३५ बमोजिम निर्धारित अवधिभर सेवा नगरेमा ।

(२)देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्न सकिनेछ :-

(क) नैतिक पतन देखिने फौज्दारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा ।

(ख) भ्रष्टाचार गरेमा ।

+**७४क. विभागीय कारबाही र सजाय सम्बन्धी विशेष व्यवस्था** : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ अनुसार सो आयोगबाट र प्रचलित कानुन बमोजिम सम्बन्धित निकायले कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्न लेखी आएमा आवश्यक प्रक्रिया पुऱ्याई सोही बमोजिम विभागीय सजाय गर्नु पर्नेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

⊛ चौथो संशोधनद्वारा संशोधित ।

❀७५. **विभागीय सजाय दिने अधिकारी** : (१) दफा ७२ को खण्ड (क) बमोजिमको सजायको आदेश दिने अधिकार तोकिए अधिकारीलाई हुनेछ ।

(२) दफा ७२ को खण्ड (ख) बमोजिम सजायको आदेश दिने अधिकार देहायको अधिकारी वा निकायलाई हुनेछ :-

(क)	एघारौं तह र सोभन्दा माथिको तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई	- नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्
(ख)	छैठौं, सातौं, आठौं, नवौं र दशौं तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई	- मन्त्रालयको सचिव
(ग)	चौथो र पाँचौं तहको पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई	- सम्बन्धित विभागीय/कार्यालय प्रमुख

७६. **विशेष सजायको आदेश उपर पुनरावेदन** : (१) विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले दफा ७२ को खण्ड (ख) को उपखण्ड (१) वा (२) बमोजिम दिएको विशेष सजायको आदेश उपर त्यस्तो कर्मचारीले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ६९ को उपदफा (१) बमोजिम गठन भएको प्रशासकीय अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(२) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यस दफा बमोजिम पुनरावेदनको अन्तिम किनारा लागेपछि त्यसको परिणाम स्वरूप निजको सेवा पुनः स्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको मितिले तीन महीनाभित्र निज उपस्थित हुन नआएमा निजको नोकरी थामिनेछैन ।

(३) पुनरावेदकले चाहेमा आफै वा वारिसद्वारा तारिखमा बस्न र कानुन व्यवसायीद्वारा बहस पैरवी गराउन सक्नेछ ।

♣७७. **विभागीय सजाय दिने अधिकार सुम्पन सक्ने** : नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी दफा ७५ बमोजिम सजायको आदेश दिने कुनै अधिकारीको अधिकारलाई सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारीले तोकिएको अवधिसम्मको लागि प्रयोग गर्न पाउने गरी सुम्पन सक्नेछ ।

♣ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

७८. निलम्बन गर्ने : (१) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा दफा ७४ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म उक्त कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्नेछ ।

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन :-

(क) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिंदा झुट्टा सबूत प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धका सबूत प्रमाण गायव गर्नसक्ने सम्भावना देखिएमा, वा

(ख) निलम्बन नगरी ओहदाको काम गर्न दिंदा सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा ।

(२) कर्मचारीलाई स्वास्थ्य सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने अभियोगको सूचना दिनुको साथै निजलाई सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन समेत गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्दा साधारणतः दुई महीना भन्दा बढी गर्नु हुँदैन । सो अवधि भित्रै कर्मचारी उपर गरिएको कारबाहीको किनारा लगाउनु पर्नेछ । कुनै असाधारण अवस्था परी उक्त अवधिभित्र कारबाही किनारा लगाउन नसकिने भै निलम्बनको अवधि बढाउनु परेमा अख्तियारवालाको पूर्वस्वीकृति लिई एक महिनासम्म निलम्बनको अवधि बढाउन सकिनेछ ।

(४) नैतिक पतन देखिने फौज्दारी अभियोगमा गिरफ्तार भई थुनिएको कर्मचारी त्यसरी थुनिएको अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ ।

७९. निलम्बनको समाप्ति : कुनै कर्मचारी आफ्नो पदमा पुनः स्थापित भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा वा बर्खास्त गरिएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।

८०. सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने : (१) विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई उचित म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ । यसरी मौका दिंदा निज माथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ । त्यस्तोमा सम्बन्धित कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाई पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले आवश्यक ठानेमा स्वयं वा कुनै अन्य अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गराउन सक्नेछ । त्यस्तो जाँचबुझ गर्ने अधिकृतले तोकिएको कार्यविधिको पालना गर्नु पर्नेछ ।

८१. **विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नु पर्ने** : विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले दफा ८० बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनी त्यस सम्बन्धमा उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

८२. **लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने** : विभागीय सजायको कारबाहीको सिलसिलामा सम्बन्धित कर्मचारीले दफा ८० बमोजिम दिएको सफाई वा दफा ८१ बमोजिम दिएको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सो कर्मचारीलाई दिन लागिएको सजाय प्रस्ताव गरी लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।

८३. **विभागीय कारबाहीको सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिंदाको कार्यविधि** : (१) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धमा दफा ८२ बमोजिम लोक सेवा आयोगको परामर्शको निमित्त लेखी पठाउँदा के कस्तो कसूर गरे बापत त्यस्तो विभागीय सजाय गर्न लागिएको हो सो सम्बन्धी सबै कागजात र सम्बन्धित कर्मचारीको तर्फबाट कुनै स्पष्टीकरण पेश गरिएको भए सो समेत लोक सेवा आयोगमा पठाउनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कागजातको अतिरिक्त सो कर्मचारी सम्बन्धी अन्य कुनै विवरणको आवश्यकता परेमा लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित अधिकारीसंग माग गर्न सक्नेछ र त्यसरी लोक सेवा आयोगबाट माग भएको विवरण उपलब्ध गराउनु सो अधिकारको कर्तव्य हुनेछ ।

८४. **सेवामा बहाल नरहने** :(१) देहायका कर्मचारीहरू देहायको अवस्थामा सेवामा बहाल रहने छैनन् :-

(क) म्यादी पदमा बहाल रहेकोमा त्यस्तो पदको म्याद समाप्त भएमा,

(ख) भागी पत्ता नलागेको वा सम्पर्क स्थापित गर्न सम्भव नभएको पर्याप्त आधार भएमा,

(ग) प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्बाट नाम दर्ता खारेज भएमा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (ख) र (ग) मा उल्लेखित अवस्था परी कुनै कर्मचारीलाई सेवामा बहाल नरहेको जानकारी अख्तियारवालाले सम्बन्धित कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

८५. **निर्णयमा असर नपर्ने** : कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तरगत बनेका नियमहरू बमोजिम अख्तियार प्राप्त अधिकारीले गरेको कारबाहीमा तात्विक असर नपर्ने सानो तिनो त्रुटीबाट निर्णयमा असर पर्नेछैन ।

परिच्छेद - ११

विविध

८६. **कर्मचारीले पाउने बिदा** : कर्मचारीहरूले देहायका विदाहरू तोकिएबमोजिम पाउने छन् :-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा

(ख) घर बिदा

(ग) बिरामी बिदा

(घ) प्रसूती बिदा

+(घ१) प्रसूति स्याहार विदा,

(ङ) किरिया बिदा

(च) अध्ययन बिदा

(छ) असाधारण बिदा

(ज) सट्टा बिदा

(झ) अतिरिक्त सेवा बिदा

+८६क. **गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना नहुने** : (१) विदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गरिनेछ । यसरी गयल भएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

(२) विदा स्वीकृत नगराई लगातार साठी दिनभन्दा बढी अवधि अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई हाजिर गराउन पाइने छैन ।

(३) उपदफा (२) विपरीत कुनै पदाधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई हाजिर गराएकोमा त्यस्तो पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही गरी सो कर्मचारीले खाएको तलब, भत्ता समेत त्यसरी हाजिर गराउने पदाधिकारीबाट सरकारी बाँकी सरह असूलउपर गरिनेछ ।

+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

[+]**८६ख. निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको सुविधा पाउने** : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम निजामती कर्मचारीलाई तलब, भत्ता, विदा, उपदान तथा निवृत्तिभरणका सम्बन्धमा यस ऐनमा लेखिएभन्दा बढी सुविधा पाउने गरी व्यवस्था भएकोमा त्यस्तो व्यवस्था स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीलाई समेत लागू हुनेछ ।

८७. पुरस्कार : (१)कर्मचारी बहाल भैरहेको तह भन्दा एक तह माथिको तहमा बढुवा हुन सम्भाव्य उम्मेदवार हुनुको लागि आवश्यक न्यूनतम सेवा अवधि सम्म लगातार यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावली बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराममा अति उत्तम अंक पाई बढुवामा स्थान पाउन नसकेको कर्मचारीलाई पुरस्कार स्वरूप पाँच तलब बृद्धि थप दिइनेछ । यस्तो पुरस्कारको रकम सम्बन्धित विभागीय प्रमुखबाट निर्णय गराई प्रशंसापत्र सहित दिइनेछ ।

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

८८. व्यवस्थापन परीक्षण : लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र भित्रका विषयहरू बाहेक सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले स्वास्थ्य मन्त्रालयको विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीले यो ऐन र यस ऐन अन्तरगत बनेका नियमहरू तथा अन्य प्रशासकीय नियम र कार्यविधिहरू पालन गरे नगरेको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्यांकन गरी निर्देशन दिने र त्यसरी सुपरिवेक्षण गर्दा कुनै कर्मचारी उपर विभागीय कारबाही गर्नु पर्ने देखिएमा सो समेतको सिफारिस गर्न सक्नेछ र सो को वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकरामा पेश गर्नेछ ।

८९. सेवा परिवर्तन हुने : यो ऐन लागू हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ र सो अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवाको समूह वा उपसमूहमा [+]र विविध सेवा अन्तर्गतका स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित तोकिएको पदमा बहाल रहेका सबै कर्मचारी यो ऐन अनुसार गठित नेपाल स्वास्थ्य सेवाको तत् तत् समूह र उपसमूहमा स्वतः परिवर्तन भई बहाल रहेको मानिनेछ ।

[X] **९०.** ......

+ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

X तेस्रो संशोधनद्वारा खारेज ।

९१. **नोकरी अवधिको गणना** : यस ऐनको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको नोकरी अवधिको गणना गर्दा यो ऐन प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसारको नेपाल स्वास्थ्य सेवामा स्थायी रूपमा बहाल रहेको कर्मचारीको सबै अवधि यस ऐन अनुसार गठन भएको स्वास्थ्य सेवामा गणना गरिनेछ ।

९२. **स्वास्थ्य सेवामा पुनः कायम भएमा तलब र भत्ता पाउने** : (१) कुनै कर्मचारीलाई स्वास्थ्य सेवाबाट अवकाश दिने, हटाउने वा बर्खास्त गर्ने गरी भएको आदेश अदालतबाट रद्द भई निज स्वास्थ्य सेवामा पुनः कायम भएमा त्यस्तो कर्मचारीले स्वास्थ्य सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि स्वास्थ्य सेवामा पुनः कायम भएको मितिसम्मको तलब, भत्ता +चाडपर्व खर्च र तलब बृद्धि (ग्रेड) पाउने भएमा सो समेत पाउनेछ ।

(२) यो ऐन लागू हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० बमोजिम सेवाबाट अवकाश दिइएको, हटाइएको वा बर्खास्त गरिएको निजामती कर्मचारी अदालतको आदेशद्वारा सेवामा पुनः कायम भएमा त्यस्तो कर्मचारीले पनि उपदफा (१) बमोजिम तलब, भत्ता +चाडपर्व खर्च र तलब बृद्धि पाउनेछ ।

❖९२क. **ट्रेड युनियन सम्बन्धी व्यवस्था** : (१) कर्मचारीहरुले यस ऐनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने छन् ।

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

(क) कार्यालय प्रमुख भई काम गर्नु पर्ने अधिकृतस्तरका कर्मचारी र चिकित्सक बाहेक आठौं तह वा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीहरुले आफ्नो पेशागत हक हितको लागि राष्ट्रियस्तरको कर्मचारीको ट्रेड युनियन गठन गरी सदस्यता लिन सक्ने छन् ।

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

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

(क) उपदफा (१) बमोजिम गठन भएका कर्मचारीको ट्रेड युनियनका सदस्यहरुले छनौट गरेका पदाधिकारीहरु रहने गरी कर्मचारीहरुले एक आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने छन् ।

\+ नेपाल स्वास्थ्य सेवा (तेस्रो संशोधन) ऐन, २०६३ द्वारा थप ।

❖ चौथो संशोधनद्वारा थप ।

(ख) कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनले जिल्लास्तर, विभागीस्तर र राष्ट्रियस्तरमा आफ्नो पेशागत माग सम्बन्धित निकायमा प्रस्तुत गरी सामाजिक सम्वाद र सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउनेछ । कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन गठन नभएको अवस्थामा उपदफा (१) बमोजिम गठन भएका कर्मचारीको ट्रेड युनियन तथा संघहरु आपसमा सहमति गरी सामूहिक सौदाबाजी गनृ पाउने छन् ।

(ग) कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) ट्रेड युनियनको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) कर्मचारीको हक, हितको संरक्षण एवं सम्बर्द्धन गरी स्वास्थ्य सेवालाई प्रभावकारी र गतिशील बनाउन नेपाल सरकारलाई रचनात्मक सुझाव र सहयोग गर्ने,

(ख) विभिन्न किसिमका भेला, तालीम, प्रशिक्षण, गोष्ठी लगायतका रचनात्मक एवं सृजनात्मक कार्यहरु सञ्चालन गर्ने,

(ग) महासंघ गठन गर्ने, त्यसको सदस्य बन्ने, अन्तर्राष्ट्रिय संघ वा महासंघको सदस्य बन्ने र आफ्नो संस्थाहरुको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने ।

(५) स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित कानूनको निर्माण गर्दा नेपाल सरकारले कर्मचारीको आधिकारिक ट्रेड युनियनको सल्लाह र सुझाव लिन सक्नेछ ।

(६) राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियन र आधिकारिक ट्रेड युनियनका तोकिएका पदाधिकारीबाट आफ्नो कार्यक्षेत्र अनुकूल स्थानमा सरुवाको माग भएमा अख्तियारवालाले सो अनुकूल हुने गरी सरुवा गर्न व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(७) राष्ट्रियस्तरका ट्रेड युनियनका केन्द्रीय पदाधिकारी र कार्यकारी सदस्यहरुलाई युनियन सम्बन्धी स्वदेशी तथा बैदेशिक सेमिनार, गोष्ठी, अधिवेशन, संगठन सम्बन्धी कार्य लगायतका कार्यक्रममा भाग लिनको लागि निर्धारित सेवाको काममा बाधा नपर्ने तथा नेपाल सरकारलाई आर्थिक दायित्व नपर्ने गरी एक वर्षमा तीस दिनसम्मको काजको व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

(८) ट्रेड युनियनको दर्ता कर्मचारीको तहगत रुपमा हुने छैन ।

तर यो दफा प्रारम्भ हुनु अघि नेपाली निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार आधिकारिक रुपमा दर्ता भएका ट्रेड युनियन यसै ऐन अन्तर्गत दर्ता भएको मानिनेछ ।

(९) ट्रेड युनियनको दर्ता, सो सम्बन्धी शर्त प्रक्रिया र अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

९३. अधिकार प्रत्यायोजन : (१) नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त अधिकारहरू नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(२) यस ऐन बमोजिम कुनै अधिकारीलाई प्राप्त अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा रही प्रयोग गर्ने गरी निजले आफू मुनिका कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

९४. बरबुझारथ गर्नुपर्ने : कुनै पनि कर्मचारीले आफू बझाउनु पर्ने नगद, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र समबन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ ।

९५. नियम बनाउने अधिकारी : यो ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।

९६. खारेजी र बचाउ : (१) निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ को खण्ड (ञ) झिकिएकोछ ।

(२) निजामती सेवा ऐन, २०४९ र सो ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरू बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीको सम्बन्धमा गरिएका सबै काम कारबाहीहरू यसै ऐन बमोजिम भए गरेका मानिनेछन् ।

द्रष्टव्य : १. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (तेस्रो संशोधन) ऐन, २०६३ द्वारा मूल ऐनको ठाउँ ठाउँमा रहेका देहायका शब्दहरुको सट्टा देहायका शब्दहरु राखी रुपान्तर गरिउका शब्दहरु :

"अधिकृत कविराज" को सट्टा "आयुर्वेदिक चिकित्सक" ।

२. केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६३ द्वारा रूपान्तर भएका शब्दहरू:-

"श्री ५ को सरकार" को सट्टा "नेपाल सरकार" ।