संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४

लोक सेवा आयोग

केन्द्रीय कार्यालय

अनामनगर, काठमाडौं

संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधाराः

(२) निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा लोकसेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ ।

स्पष्टीकरणः यस धाराको प्रयोजनका लागि "संगठित संस्था" भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर वा जायजेथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्झनुपर्छ ।

(४) कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको बिषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।

(५) नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन ।

कानूनी व्यवस्था

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १६ः

(१) आयोगले सैनिक सेवा, सशस्त्र प्रहरी सेवा वा प्रहरी सेवा वा अन्य सरकारी सेवाको पदमा नियुक्ति वा बढुवा गर्दा वा कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाका पदमा नियुक्ति, बढुवा र कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त निर्धारण गर्न सक्नेछ।

(२) आयोगले सार्वजनिक संस्थाको हकमा उपदफा (१) बमोजिम सामान्य सिद्धान्त निर्धारण गर्दा समान वा पृथक-पृथक रुपमा लागू हुने गरी निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम आयोगले निर्धारण गरेको सामान्य सिद्धान्त प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १७ को उपदफा:

(२) कुनै सार्वजनिक संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा नियुक्ति, बढुवा र कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा त्यस्तो संस्थाले आयोगसंग परामर्श लिन सक्नेछ।

(३) सामान्य सिद्धान्तको विषयमा आयोगबाट प्राप्त परामर्शका आधारमा सम्बन्धित निकाय वा सार्वजनिक संस्थाले आफ्नो कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बनाउनु पर्नेछ ।

लोक सेवा आयोग

संगठित संस्थाका कर्मचारीकोसेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त

आयोगबाट स्वीकृत मितिः
२०७४।०२।२५

प्रस्तावनाः संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बनाउँदा र त्यस्तो सेवाको पदमा बढुवा र कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्दा स्वच्छता, समानता, निष्पक्षता तथा एकरुपता कायम गरी संगठित संस्थाको प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक तथा विश्वसनीय बनाउन बाञ्छनीय भएकाले,

नेपालको संविधानको धारा २४३ को उपधारा (४) को प्रयोजनको लागि लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ को दफा १६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी लोक सेवा आयोगले यो सामान्य सिद्धान्त बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः**(१) यस सिद्धान्तको नाम "संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०७४" रहेको छ।

(२) यो सिद्धान्त आयोगबाट स्वीकृत भएको मितिबाट लागू हुने छ ।

२. **परिभाषाः** विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस सामान्य सिद्धान्तमा,-

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले प्रचलित कानून बमोजिम नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकारी सम्झनु पर्दछ ।

(ख) "आयोग" भन्नाले नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिमको लोक सेवा आयोग सम्झनुपर्छ ।

(ग) "कर्मचारी" भन्नाले संगठित संस्थामा बहाल रहेको स्थायी कर्मचारी सम्झनुपर्छ ।

(घ) "कार्यालय"भन्नाले संगठित संस्थाको कार्यालय सम्झनुपर्छ ।

(ङ) "कार्यालय प्रमुख" भन्नाले संगठित संस्थाको प्रमुख सम्झनुपर्छ र सो शब्दले मातहतको कुनै कार्यालयको प्रमुखलाई समेत जनाउँछ ।

(च) "खास किसिमको पद" भन्नाले खास किसिमको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व तोकिएको खास योग्यता चाहिने पद सम्झनुपर्छ ।

(छ) "नाता" भन्नाले पति, पत्नी तथा छोरा-छोरी, दाजु-भाइ, दिदी-बहिनी, भाउजू-बुहारी, जेठाजु, देवर, जेठानी, देउरानी, आमाजू, नन्द, काका-काकी, ठुलोबुबा-ठुलीआमा, सानोबुबा-सानीआमा, भतिजा-भतिजी, भाञ्जा-भाञ्जी, भिनाजु-जुवाइ, मामा-माइज्यू, फुपू-फुपाज्यु, साला-साली र तिनका छोराछोरी समेतलाई सम्झनु पर्दछ ।

(ज) "बढुवा" भन्नाले संगठित संस्थाको सेवामा प्रचलित कानून बमोजिम हुने बढुवा सम्झनु पर्दछ ।

(झ) "विभागीय कारबाही" भन्नाले संगठित संस्थाका कर्मचारीलाई कानून बमोजिम अधिकार प्राप्त अधिकारीले गर्ने विभागीय कारबाही सम्झनु पर्दछ ।

(ञ) "संगठित संस्था" भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजेथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्झनुपर्छ।"

परिच्छेद-२

कर्मचारीको सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनको सामान्य सिद्धान्त

३. **सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनका सिद्धान्तः** (१) संगठित संस्थाले संस्थाको उद्देश्य र कार्य विशिष्टताका आधारमा आफ्नो संस्थाको आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी आ-आफ्नो कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बनाइने नियम, विनियम वा निर्देशिका देहायको सिद्धान्तमा आधारित हुने गरी बनाउनु पर्नेछ :-

(क) योग्यतामा आधारित छनौट र वृत्ति विकास प्रणाली;

(ख) राजनैतिक तटस्थता;

(ग) कामप्रतिको प्रतिवद्धता;

(घ) समान अवसर र पहुँच;

(ङ) सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी व्यवस्था;

(च) कानूनद्वारा संरक्षित सेवा, शर्त, सुविधाको व्यवस्था;

(छ) समानुपातिक समावेशीकरणको सिद्धान्तको आधारमा पदपूर्ति हुने व्यवस्था ।

४. **समावेश गर्न नहुने विषय:** देहायका विषय संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम वा निर्देशिकामा समावेश गर्नु हुदैन :-

(क) सीमित व्यक्तिहरुका बीच प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने विषय;

(ख) अस्थायी र करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई स्थायी पदमा नियुक्ति हुन उमेरको हद नलाग्ने भन्ने विषय;

(ग) तोकिएको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभए पनि त्यस्ता कर्मचारीहरुलाई विशेष पद सिर्जना गरी विशेष बढुवा गर्न सकिने भन्ने विषय;

(घ) लिखित परीक्षा र अन्तर्वार्ता सम्बन्धी व्यवस्था लोक सेवा आयोग ऐन, नियम तथा निर्देशिका विपरित हुने विषय ।

५. **नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउँदा पालन गर्नुपर्ने सामान्य प्रावधान:** संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउँदा परिच्छेद-३, परिच्छेद-४ र परिच्छेद-५ मा उल्लेख भएका व्यवस्थाहरुका अतिरिक्त कम्तीमा देहायका प्रावधानहरु समावेश हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ:-

क) दरबन्दी सृजना, नियुक्ति तथा पदपूर्ति तथा कर्मचारीको सेवा, समूह, पद र पदस्थापन सम्बन्धी व्यवस्था,

ख) विज्ञापन हुँदा सम्बन्धित पदको परीक्षाको पाठ्यक्रम, परीक्षाहरुको अङ्कभार न्यूनतम शैक्षिक योग्यता सम्बन्धी विषयहरु उम्मेदवारले प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था,

ग) संस्थाको प्रकृति र उम्मेदवारको प्रकार अनुसार घटीमा ६ महिना र बढीमा १ वर्षसम्म परीक्षणकालमा रहने व्यवस्था,

घ) लोक सेवा आयोगबाट निर्धारित पदपूर्ति सम्बन्धी वार्षिक कार्यतालिका अबलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था,

ङ) पदपूर्ति समितिको सिफारिस पछि नियुक्ति लिइसक्नु पर्ने अवधि, नियुक्ति पत्र दिने वा रद्द गर्ने तथा शपथ ग्रहण सम्बन्धी व्यवस्था,

च) कर्मचारीको तलब, भत्ता तथा अन्य आर्थिक तथा गैर आर्थिक सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था,

छ) आवश्यकता अनुसार गरिने सरुवा तथा काज सम्बन्धी सामान्य प्रावधानहरु सम्बन्धी व्यवस्था,

ज) कर्मचारीले सेवा प्रवेश र अनिवार्य अवकाश पाउने उमेरको हद सम्बन्धी व्यवस्था,

झ) स्वेच्छिक अवकाश दिन सकिने हो भने सो सम्बन्धी व्यवस्था,

ञ) कर्मचारीलाई दिने बिदा सम्बन्धी व्यवस्था; यसमा सामान्य बिदाका प्रकार, बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी, बिदा माग गर्ने कार्यविधि, बिदा पाउने अधिकार आदि समेत समावेश हुनुपर्ने व्यवस्था,

ट) परीक्षा दस्तुर तथा अन्य शुल्क लाग्ने भए सो सम्बन्धी व्यवस्था,

ठ) कर्मचारीले कहिले-कहाँ सम्पत्ति विवरण बुझाउने सो सम्बन्धी व्यवस्था,

ड) कर्मचारीको सेवा, सुरक्षा र बचाउ सम्बन्धी व्यवस्था,

ढ) अधिकार प्रत्यायोजन सम्बन्धी व्यवस्था तर न्यायिक र महत्वपूर्ण आर्थिक अधिकार प्रत्यायोजन गर्न नपाउने व्यवस्था,

ण) बढुवा र वृत्ति विकास सम्बन्धी आधारहरुको प्रष्ट व्यवस्था,

त) कर्मचारीको पिरमर्का, गुनासो र गुनासो सुनुवाई सम्बन्धी व्यवस्था,

थ) कर्मचारीलाई शैक्षिक योग्यता र तालिमको सम्बद्धता निर्धारण गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था।

६. **अस्थायी वा करार सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) सामान्यतया संगठित संस्थाले अस्थायी वा करारमा नियुक्ति गर्न नपाइने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि संगठित संस्था र पदको प्रकृति अनुसार अस्थायी वा करारमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नु पर्ने भएमा प्रतिस्पर्धाका आधारमा गर्नु पर्नेछ।

(३) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संगठनलाई आवश्यक पर्ने कार्यालय सहयोगी र श्रेणी विहीन पदहरुमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नु परेमा प्रचलित कानून बमोजिम अस्थायी, ज्यालादारी वा करारमा नियुक्ति गर्नसक्ने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(४) संगठित संस्थाले ज्यालादारी, अस्थायी वा करारमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नका लागि पदको कार्य विवरण, नियुक्ति प्रक्रिया, उम्मेदवारको योग्यता तथा मापदण्ड सम्बन्धी व्यवस्था स्पष्ट गरी सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ।

७. **आचरण सम्बन्धी नियमः** (१) संगठित संस्थाका कर्मचारीले देहायका आचरणहरु पालना गर्नुपर्ने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

क) समय पालन र नियमितताको पालना गर्नुपर्ने,

ख) अनुशासन र आज्ञा पालन गर्नुपर्ने,

ग) कर्मचारीहरु राजनैतिक दृष्टिले तटस्थ रहनु पर्ने,

घ) आफ्नो स्वार्थ गाँसिएको विषयमा निर्णयमा संलग्न हुन नपाइने,

ङ) कार्यालयको काममा अवरोध सृजना गर्न नपाइने,

च) सेवाग्राही प्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्नुपर्ने,

छ) दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिन नपाइने,

ज) अनुमति विना कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नपाइने,

झ) विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिन नपाइने,

ञ) कार्यालय र पदलाई व्यक्तिगत लाभको लागि प्रयोग गर्न नहुने,

ट) सामान्य शिष्टाचार, सदाचार र नैतिकता कायम राख्नु पर्ने,

ठ) रचनात्मक सुझाव दिने बाहेक सरकार र आफ्नो संस्थाको आलोचना गर्न नहुने,

ड) कानून बमोजिम सूचना प्रदाता (Whistle blower) को भूमिका निर्वाह गर्ने बाहेक गोपनीयता कायम गर्नु पर्ने,

ढ) संस्थाको सम्पत्ति हानि नोक्सान गर्न नहुने,

ण) संगठित संस्थाबाट अवकाश भएको अधिकृतस्तरको कर्मचारीले त्यस्तो संगठित संस्थाको स्वार्थ बाझिएका (Conflict of Interest) अन्य संस्थामा अवकाश भएको मितिले २ बर्षसम्म नियुक्ति हुन नपाउने ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संगठित संस्था र पदको प्रकृति अनुसार संगठित संस्थाले आचरण सम्बन्धी अन्य थप व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) मा उल्लिखित आचारण उल्लंघन गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम विभागीय सजाय गर्दा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि र त्यस्तो सजाय उपर चित्त नबुझेमा उजुरी गर्ने वा पुनरावेदन सुन्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

८. **नियम, विनियम र निर्देशिकाको प्रकाशन र पहुँचः** सम्बन्धित संगठित संस्थाले नियम, विनियम वा निर्देशिका स्वीकृत गरेपछि सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ ।

९. **लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेः**(१) संगठित संस्थामा रिक्त रहेका पदहरुको लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने र आयोगबाट लिखित परीक्षाको नतिजा तयार भएपछि तत्काल संगठित संस्थाको पदपूर्ति समितिले नतिजा प्रकाशन गरी अन्तर्वार्ता र प्रयोगात्मक परीक्षाको मिति तोक्ने र अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(३) लिखित परीक्षामा संगठित संस्थाभित्रका समान तहबाट समान तहको पदमा उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

१०. **अन्तर्वार्ता सम्बन्धी व्यवस्थाः** अन्तर्वार्ता सम्बन्धमा देहायका विषय समावेश हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) अन्तर्वार्ता लिने व्यक्ति चयन गर्दा दक्ष, अनुभवी र बिशेषज्ञहरुको सूची तयार गरी गर्ने व्यवस्था ।

(ख) अन्तर्वार्ताको पूर्णाङ्कमध्ये ४० प्रतिशतभन्दा कम र ७० प्रतिशत भन्दा बढी अङ्क दिनु पर्ने देखिए कारण खोल्नु पर्ने व्यवस्था ।

(ग) काबु बाहिरको परिस्थिति परी तोकिएको अन्तर्वार्तामा उपस्थित हुन नसकेको उम्मेदवारले किरियामा बसेको भए १५ दिन र सो बाहेकको अवस्थामा ७ दिनभित्र आधार र कारण खोली संस्थामा निवेदन दिएकोमा सो व्यहोरा

मनासिव लागेमा निजको अन्तर्वार्ता लिने र सो पछि मात्र नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्ने व्यवस्था ।

(घ) विदेश जाने वा अन्य कुनै कारणले तोकिएका दिन अन्तर्वार्तामा उपस्थित हुन नसक्ने भनी अन्तर्वार्ताका लागि छनौट भएका कुनै उम्मेदवारले संस्थामा आधार प्रमाण सहित निवेदन दिएकोमा निजको अग्रिम अन्तर्वार्ता लिन सकिने व्यवस्था ।

११. **वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीः** (१) उम्मेदवारको योग्यताक्रम अनुसार अन्तिम नतिजा प्रकाशन गर्दा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूची समेत प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(२) नियुक्तिको लागि सिफारिस गरिएको उम्मेदवारको नियुक्ति नलिएको वा नियुक्ति लिई राजिनामा दिएको वा अन्य कुनै कारणले एक वर्षभित्र त्यस्तो पद पूर्ति हुन नसकेमा वा रिक्त हुन आएमा त्यसरी रिक्त भएको पदमा वैकल्पिक उम्मेदवारको सूचीमा रहेका उम्मेदवारबाट योग्यताक्रमको प्राथमिकताका आधारमा नियुक्ति दिने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

परिच्छेद-३
बढुवा सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त

१२. **रिक्त पदमा मात्र बढुवा गर्नुपर्नेः** (१) संगठित संस्थाले स्वीकृत दरबन्दी भित्रका रिक्त स्थायी पदमा मात्र बढुवा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्दा तत्काल बहाल रहेको पदभन्दा एक श्रेणी, तह वा स्तर माथिको पदमा मात्र बढुवा हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

तर विशेष प्रकृतिको मौसमी काम गर्नुपर्ने पद सृजना गरी बढुवा गर्ने व्यवस्था गर्न पाइने छैन ।

१३. **पदपूर्ति समितिः** (१) संगठित संस्थाको पदमा बढुवा प्रयोजनको लागि अधिकृत र सहायक स्तरका पदका निमित्त आवश्यकता अनुसार एउटै वा छुट्टाछुट्टै पदपूर्ति समिति गठन गर्न सकिनेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गठन हुने समितिमा लोक सेवा आयोगको प्रतिनिधित्व हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको पदपूर्ति समितिमा आवश्यकता अनुसार बढीमा पाँच जनासम्म सदस्य हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) पदपूर्ति समितिमा कुनै विशेषज्ञ (expert) आबश्यक पर्ने भएमा अनुभव र योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई विशेषज्ञको रुपमा सदस्य बनाउन वा पदपूर्ति समितिको बैठकमा आमन्त्रण गर्न सकिने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (२) र (३) बमोजिम सदस्य वा विशेषज्ञको नाता भित्रको कर्मचारी बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार भएमा नातेदारसंग सम्बन्धित सदस्य वा विशेषज्ञलाई पदपूर्ति समितिमा संलग्न हुन नमिल्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(६) पदपूर्ति समितिको अध्यक्ष वा सदस्यले सम्भाव्य उम्मेदवारसंग आफ्नो स्वार्थ बाझिएको (Conflict of interest) कुनै कुरा भए पदपूर्ति समितिलाई अग्रिम रुपमा जानकारी गराउनु पर्ने र प्रत्यक्ष स्वार्थ बाझिएको व्यक्ति पदपूर्ति समितिमा रहन नसक्ने व्यवस्था गरी त्यस्तो अवस्थाका लागि वैकल्पिक व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

१४. **उपसमिति सम्बन्धी व्यवस्थाः**(१) पदपूर्ति समितिले बढुवासंग सम्बन्धित खास काम गर्न आवश्यकता अनुसार उपसमिति गठन गर्न सक्ने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको उपसिमितिले गरेको कामको उत्तरदायित्व र जिम्मेवारी पदपूर्ति समितिलाई हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

१५. **बढुवाका आधारहरुः**(१) संगठित संस्थाको सेवाको पदमा बढुवा गर्दा उत्कृष्ट पेशागत वा व्यावसायिक प्रतिभा, कार्य सम्पादन क्षमता, दक्षता, नेतृत्व र जिम्मेवारी बहन गर्न सक्ने खुबी तथा इमान्दारीपूर्वक कार्य गर्ने कर्मचारीको वृत्ति विकास हुने आधारमा बढुवा गरिने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) संगठित संस्थाको सेवाको पदमा बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहिने न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, सेवा अवधि, तालिम, भौगोलिक क्षेत्रमा सेवा गरेको अनुभव, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन मापनका आधार तथा अंङ्कभार समेत सुनिश्चित गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मूल्याङ्कनका आधारमा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने सम्भाव्य उम्मेदवारले बढुवाको अवसर पाउने गरी बढुवा सम्बन्धी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम सोही संगठित संस्थाको सेवामा बहालवाला स्थायी कर्मचारी बढुवाको संभाव्य उम्मेदवार हुँदा उमेरको हद नलाग्ने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(५) न्यूनतम शैक्षिक योग्यता नभएको वा सेवा अवधि नपुगेको कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ । माथिल्लो शैक्षिक योग्यता वा कुनै खास सीपको परीक्षण गर्नुपर्ने भएमा सो को स्पष्ट मापदण्ड एवं कार्यविधि उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(६) प्रत्येक कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामको ढाँचा, मूल्याङ्कन भइसकेको फाराम शिलबन्दी गरी सम्बन्धित संगठित संस्थामा र पदपूर्ति समितिमा राख्नु पर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

१६. **बढुवाका तरिकाः** (१) बढुवा गर्दा देहायका तरिका मध्ये एक वा एकभन्दा बढी तरिका अपनाई बढुवा गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

क) कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनका आधारमा हुने बढुवा,

ख) जेष्ठता वा अनुभवको आधारमा हुने बढुवा,

ग) आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा हुने बढुवा,

घ) विशेष बढुवा ।

(२) उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिम विशेष बढुवा गर्नु पर्ने भएमा त्यस्तो बढुवाका आधार र मापदण्ड स्पष्ट गरेर मात्र बढुवा गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(३) रिक्त कुल पद मध्ये के कति पदमा के कुन पद्धति, तरिका र मापदण्डका आधारमा बढुवा गर्ने भन्ने कुरा उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) को खण्ड (ग) बमोजिमको बढुवाको लिखित परीक्षा आयोगले लिने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरणः यस दफाको प्रयोजनको लागि "विशेष बढुवा" भन्नाले संगठित संस्थाको प्रकृति र कार्य विशिष्टीकरणका कारण बढुवा हुन विशेष योग्यता र अनुभव आवश्यक पर्ने पदमा हुने बढुवा सम्झनु पर्दछ ।

१७. **सम्भाव्य उम्मेदवार बन्न नपाउनेः** (१) देहायको कुनै अवस्थामा देहायको अवधिभर कुनै संगठित संस्थाका कर्मचारी बढुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) नसिहत पाएकोमा नसिहत पाएको मितिले एक वर्षसम्म,

(ख) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ग) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(ङ) कुनै पनि फौजदारी अभियोगमा थुनामा रहेको भएमा सो अवधिभर,

(च) संगठित संस्थाको प्रकृति अनुसार अन्य उपयुक्त व्यवस्था गर्ने ।

१८. **पदपूर्तिको लागि माग गर्ने तरिकाः** (१) संगठित संस्थाका रिक्त पदमा पदपूर्तिका लागि माग गर्दा सम्बन्धित निकाय वा संगठित संस्थाको पदपूर्ति समितिले सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरी सहमतिको लागि आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पदपूर्तिका लागि माग गर्दा आयोगले तोकेको बार्षिक कार्यतालिकाको म्यादभित्र माग गर्नु पर्नेछ ।

१५. **विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्नेः** (१) संगठित संस्थाले पदपूर्तिका लागि विज्ञापन गर्दा विज्ञापनमा देहायको विवरण खुलाउनु पर्नेछः-

(क) रिक्त पदसंख्या, सेवा, समूह,

(ख) न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, तालीम र अनुभव आवश्यक हुनेमा सो कुरा,

(ग) दरखास्त दस्तुर र परीक्षा दस्तुर,

(घ) फाराम बुझाउने म्याद, स्थान, परीक्षाको तरिका र परीक्षाको माध्यम(भाषा),

(ङ) दरखास्त फाराम बुझाउने अन्तिम म्यादमा आवश्यक पर्ने उमेरको हद,

(च) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको सम्बन्धित व्यावसायिक परिषद्मा दर्ता/अद्यावधिक/नवीकरण आवश्यक हुनेमा सो कुरा,

(छ) पाठ्यक्रम सम्बन्धी जानकारी,

(ज) समावेशी समूहको प्रमाण-पत्र,

(झ) बढुवाको हकमा बढुवाको किसिम, तरिका, बढुवा हुने पदहरुको विवरण, बढुवा गरिने पदको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि, योग्यता,

(ञ) अन्य आवश्यक कुराहरु ।

(२) दफा (१) बमोजिम दरखास्त फाराम बुझाउने म्याद दिँदा पहिलो पटक विज्ञापन प्रकाशन भएको मितिले कम्तीमा एक्काइस दिन दिनुपर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको २१ दिनको म्याद पछि प्राप्त भएको शैक्षिक योग्यता, तालीम, व्यावसायिक परिषद् दर्ता, समावेशीको प्रमाण पत्र आदि प्रमाणहरु सो विज्ञापनमा उम्मेदवार हुनका निमित्त मान्य नहुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) संगठित संस्थाले रिक्त पदपूर्ति गर्नको लागि कार्यतालिका बनाई वर्षको एकपटक मात्र विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(५) दफा (१) बमोजिम विज्ञापन गर्दा खुल्ला, आन्तरिक प्रतियोगिता र बढुवाको एकै पटक गर्नु पर्नेछ ।

(६) संगठित संस्थाको पदपूर्तिको लागि दरखास्त सम्बन्धित संगठित संस्थामा बुझाउने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२०. **बढुवाका लागि फाराम भर्नुपर्नेः** (१) सम्भाव्य उम्मेदवारले बढुवाको लागि दरखास्त फाराम भरी सूचनामा तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित निकायले तोकेको कार्यालय वा अधिकारी समक्ष पेश गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दरखास्त फाराम नभरेको कर्मचारीलाई बढुवा प्रक्रियामा सामेल नगराइने र निजले बढुवाको निर्णय विरुद्ध उजुर गर्न नपाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२१. **प्राप्ताङ्कको जानकारी दिनुपर्नेः** (१) बढुवाका आधार मध्ये कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बाहेक अन्य आधारहरु वापत उम्मेदवारले पाएको अङ्क सम्बन्धित आवेदन दिने उम्मेदवारहरुलाई जानकारी गराउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२२. **बढुवाको सिफारिसः** (१) कार्यक्षमता मूल्याङ्कनको आधारमा बढुवाको सिफारिस गर्दा मूल्याङ्कनका सबै आधारबाट प्राप्त एकमुष्ट अङ्क यकिन गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने उम्मेदवारको नाम पहिलो क्रमाङ्कमा राखी सोही क्रमानुसार बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) जेष्ठता र अनुभवको आधारमा बढुवा गर्दा बढुवाका आधारहरु पूरा भएका उम्मेदवारहरु मध्ये बढुवा हुने श्रेणी, तह वा स्तरभन्दा एक

श्रेणी मुनिको श्रेणी, तह वा स्तरमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि भएको उम्मेदवारलाई पहिले बढुवा गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) र (२) बमोजिम सम्भाव्य उम्मेदवारले समान अङ्क पाएमा वा समान अवधि भएमा हाल कार्यरत रहेको श्रेणी, तह वा स्तरभन्दा एक तह मुनिको पदमा सबैभन्दा बढी सेवा अवधि रहेको आधारमा र त्यसरी एक तह मुनिको पदमा पनि अवधि समान हुन आएमा हालको पदमा नियुक्ति वा बढुवा हुँदाको योग्यता क्रमको आधारमा र हालको पदको योग्यताक्रम पनि नछुट्टिएमा उमेरको ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम बढुवाको लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारको नाम जानकारीका लागि सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२३. **बढुवाको उजुरी र तत्सम्बन्धी कार्यविधि:**(१) बढुवा सम्बन्धी निर्णयमा चित्त नबुझ्ने उम्मेदवारले निर्णयमा चित्त नबुझेका सबै आधार र कारण खोली उजुर दिन सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम उजुर गर्ने म्याद, स्थान, तरिका र कार्यालय वा पदाधिकारीबारे स्पष्ट व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम उजुरी परेमा त्यस्तो उजुरी सुन्ने अधिकारी वा निकाय तथा उजुरी माथि सुनुवाई गर्ने कार्यविधि, नामावली संशोधन गर्नुपर्ने देखिएमा आधार र कारण खोली संशोधित नामावली प्रकाशित गर्नुपर्ने लगायतका व्यवस्थाहरु सुनिश्चित हुने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२४. **बढुवाको नियुक्ति :** पदपूर्ति समितिको सिफारिस बमोजिम बढुवाको नियुक्ति दिने अधिकार अख्तियारवालालाई हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-४

विभागीय कारबाहीगर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्त

२५. **सजायको किसिमः**उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई कसुरको आधारमा देहाय बमोजिम विभागीय सजाय दिन पाउने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) सामान्य सजाय

(१)नसिहत दिने,

(२) बढुवा रोक्का गर्ने वा तलबवृद्धि रोक्का गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय

(१) भविष्यमा सम्बन्धित संगठित संस्थाको सेवाको निमित्त अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा सम्बन्धित संगठित संस्थाको सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।

२६. **सामान्य सजाय निर्धारणका आधारः** कर्मचारीले देहायको मध्ये कुनै एक वा एकभन्दा बढी कसुर गरेको आधारमा सजाय दिन पाउने अधिकारीले सामान्य किसिमको सजाय दिन सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) समयपालन नगरेमा वा कार्यालयमा नियमित नरहेमा,

(ख) अनुशासन वा आज्ञापालन नगरेमा,

(ग) संगठित संस्थाको हित चिताई जिम्मेवारीपूर्वक कार्य नगरेमा,

(घ) सम्पादन गरेको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ङ) बरबुझारथ नगरेमा,

(च) एक वर्षमा दुई पटकसम्म चेतावनी पाएमा,

(छ) एक वर्षमा दुई पटकभन्दा बढी सचेत गराइएमा,

(ज) पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,

(झ) सेवाग्राहीको पिरमर्का वा उजुरीको बेवास्ता गरेमा,

(ञ) प्रचलित कानून बमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,

(ट) व्यवस्थापन परीक्षणबाट नियमित गर्न दिइएको निर्देशन पालन नगरेमा,

(ठ) कानून बमोजिम पूरा गर्नुपर्ने कर्तव्य पूरा नगरेमा,

(ड) कार्यालयबाट हुने खर्चमा लापरवाही गरेमा,

(ढ) पूर्व स्वीकृति नलिई कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,

(ण) सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनले तोकेका आचारण सम्बन्धी विषय उल्लंघन गरेमा ।

२७. **विशेष सजाय निर्धारणका आधार:**कर्मचारीले देहायको मध्ये कुनै एक वा एकभन्दा बढी कसुर गरेको आधारमा सजाय दिन पाउने अधिकारीले विशेष किसिमको सजाय दिन सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) आचरण सम्बन्धी कुरा बारम्बार उल्लंघन गरेमा,

(ख) कार्यालय समयमा बारम्बार मादक पदार्थ सेवन गरेमा,

(ग) पटक पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,

(घ) राजनीतिमा भाग लिएमा,

(ङ) आफ्नो पदको जिम्मेवारीको बराबर बेवास्ता गरेमा,

(च) कर्मचारीले शारीरिक तथा मानसिक अयोग्यताको कारणले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,

(छ) भ्रष्टाचार गरेमा,

(ज) नैतिकपतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट

सजाय पाएमा,

(झ) स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा सोको लागि आवेदन दिएमा,

(ञ) नियुक्ति हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा,

(ट) कार्यालयको स्वीकृति नलिई वा कार्यालयलाई जानकारी नगराई लगातार नब्बे दिनसम्म गयल भएमा,

तर संगठित संस्था र पदको प्रकृति अनुसार अति आवश्यक सेवामा संलग्न कर्मचारीहरुको हकमा विशेष व्यवस्था गर्न आवश्यक भएमा सो गर्न सकिने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२८. **कसूर र सजाय निर्धारण गर्न सक्ने:** यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संगठित संस्थाको कार्य प्रकृति, कार्य विशिष्टताका आधारमा आवश्यकता अनुसार अन्य कसुर र सजायको व्यवस्था गर्न बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

२९. **विभागीय कारबाही र सजाय सम्बन्धी सामान्य नियम:** संगठित संस्थाको सेवाका पदमा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही र सजाय गर्दा सामान्यतया देहायका नियमको पालना गरी आवश्यक कार्यविधि निर्धारण गर्नु पर्नेछ :-

(१) अधिकार क्षेत्र नभएको विषयमा कुनै कारबाही र निर्णय नगर्ने,

(२) तत्काल प्रचलित कानूनले सजाय नहुने काम गरे वापत कसैलाई विभागीय कारबाही नगरिने,

(३) सफाइ सन्तोषजनक नभएको भन्ने लागेमा सोको कारण

खुलाउनु पर्ने,

(४) विशेष सजाय गर्दा अनिवार्य रुपमा स्पष्टीकरण माग गर्नु पर्ने,

(५) सफाइ माग गर्दा कसुर र स्पष्टीकरण माग गर्दा कसुर र सजाय किटान गर्नु पर्ने,

(६) आरोपित कर्मचारी बहालमा रहिरहँदा विभागीय कारबाहीको अनुसन्धानमा अवरोध हुने वा झुट्टा प्रमाण पेश हुन सक्ने वा सबुद प्रमाण गायब हुन सक्ने अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्ने,

(७) विभागीय सजाय गर्दा कसुरको मात्रा र उल्लघंन गरेको आचरण र अनुशासनका नियमको गम्भीरताको आधारमा गरिने,

(८) पटक पटक कसुर गर्ने वा आचरण वा अनुशासन उल्लंघन गर्नेलाई पटके कायम गरी थप वा ठूलो सजाय गर्ने,

(९) कारबाही र सजायबाट बच्न वा कारबाही प्रक्रिया उल्लंघन गर्न प्रयास गरेमा वा आफै वा संगठित तरिकाबाट अनुचित दबाब दिएमा वा दिन लगाएमा आधार र कारण खोली थप सजाय दिन सक्ने,

(१०) कसुर गर्न वा आचरण वा अनुशासनका नियम उल्लंघन गर्न अरुलाई पनि उक्साउने वा भड्काउने कार्य गरेको आधार प्रमाण भएमा कारण खोली थप सजाय गर्न सक्ने,

(११) नाताभित्रको कर्मचारीको र आफ्नो हित स्वार्थ भएकोमा निर्णय नगर्ने,

(१२) प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई विभागीय

कारबाही गर्न लेखी पठाएकोमा तोकिएको अधिकारीले आवश्यक प्रक्रिया पूरा गरी विभागीय सजाय गर्नुपर्ने,

(१३) निमित्त भई काम गरिरहेको अवस्थामा सो अधिकारीले न्यायिक प्रकृतिको निर्णय नगर्ने,

(१४) प्राकृतिक न्यायका आधारभूत सिद्धान्त विपरीत नहुने गरी निर्णय गर्नुपर्ने ।

३०. **सजाय दिने अधिकारी:** (१) संगठित संस्थामा कार्यरत कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही र सजाय गर्ने अधिकारी आरोपित कर्मचारी भन्दा कम्तीमा एक तह माथिल्लो पदको अधिकृत कर्मचारी हुनु पर्ने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सजाय गर्ने अधिकारीको व्यवस्था गर्दा पद र कसुरको मात्रा वा प्रकृतिको आधारमा गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३१. **निलम्बन गर्न सक्ने:** (१) कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्न सकिने प्रकृतिको अभियोगमा जाँचबुझ गर्नु परेमा देहायका अवस्थामा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेल सम्मका लागि सजाय दिन पाउने अधिकारीले निलम्बन गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) आफ्ना विरुद्धको प्रमाण नष्ट गर्ने वा गायब गर्न सक्ने अवस्था वा सम्भावना भएमा,

(ख) झुठा प्रमाण संकलन गर्न सक्ने सम्भावना भएमा,

(ग) संगठित संस्थालाई हानि नोक्सानी पुऱ्याउन सक्ने सम्भावना भएमा,

(घ) आफ्नो हित रक्षाको लागि मातहत कर्मचारीलाई अनुचित प्रभावमा पार्न सक्ने सम्भावना भएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बन गर्दा सामान्यतया: दुई

महिनाभन्दा बढी नहुने गरी गर्नु पर्नेछ ।

(३) निलम्बनमा भएको कर्मचारीले सफाइ पाएमा वा सजाय भएमा निजको निलम्बन स्वतः समाप्त हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३२. **स्वतः निलम्बन हुनेः** (१) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा पक्राउ परी थुना वा कैदमा रहेको कर्मचारी त्यस्तो अवधिभर स्वतः निलम्बन भएको मानिने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(२) सरकारवादी फौजदारी मुद्दाको अभियोग लागी चलेको मुद्दामा थुनामा रहनु पर्ने भएमा सो थुनामा रहेको अवधिभर त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बन हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम निलम्बनमा रहेकोमा अभियोग ठहर भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सेवाबाट स्वतः अवकाश पाउने गरी व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३३. **पुनरावेदन सम्बन्धी व्यवस्थाः** (१) विभागीय सजाय उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले कम्तीमा एक तह माथि निश्चित समयभित्र पुनरावेदन गर्न पाउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको व्यवस्था गर्दा देहायका विषयमा स्पष्ट उल्लेख गर्नु पर्नेछ :-

(क) पुनरावेदन गर्ने म्यादका सम्बन्धमा,

(ख) पुनरावेदन सुन्ने संयन्त्रमा रहने अधिकारी सजाय गर्ने अधिकारी भन्दा माथिल्लो दर्जाको हुनुपर्ने,

(ग) पुनरावेदन सुनवाई गर्दा मुद्दाको बिषय बस्तुमा प्रवेश गरी अभियोग प्रमाणित भए नभएको, पेश भएका प्रमाणको सही मूल्याङ्कन गरे नगरेको, पेश भएका प्रमाण सजाय गर्न पर्याप्त भए नभएको र गरिएको सजाय उपयुक्त भए नभएको बिषयमा विचार गरी सजाय सदर गर्न, घटाउन वा बदर

गर्न सक्ने अख्तियारी प्रयोग गर्न पाउने,

(घ) पुनरावेदन सुनी निर्णय गरिसक्नु पर्ने समयावधि समेत निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-५

विविध

३४. **सिद्धान्तको व्याख्याः** यो सामान्य सिद्धान्तको कार्यान्वयन गर्दा कुनै कठिनाई आई परेमा आयोगसंग समन्वय गरी व्याख्या गर्नु पर्ने व्यवस्था संगठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानूनमा गर्नु पर्नेछ ।

३५. **फारामहरूको व्यवस्थाः** सम्बन्धित संगठित संस्थाले बढुवा तथा विभागीय कारबाही र सजाय सम्बन्धमा आवश्यक फारामहरू बनाई प्रयोगमा ल्याउने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३६. **आयोगको परामर्श लिनु पर्नेः** संगठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम वा निर्देशिका स्वीकृत गर्ने निकायले आयोगको परामर्श लिएर मात्र परामर्श बमोजिम स्वीकृत गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

३७. **आयोगको परामर्शको पालनाः** (१) यो सामान्य सिद्धान्तमा उल्लेख नभएका बिषयमा आयोगले सम्बन्धित संगठित संस्थाको अनुरोधमा वा आफैले समय समयमा थप परामर्श दिन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परामर्श सामान्य सिद्धान्त सरह मानी पालना गर्नु सम्बन्धित संगठित संस्थाको दायित्व तथा कर्तव्य हुनेछ ।

३८. **ऐनमा उल्लेख भएकोमा सोही बमोजिम हुनेः** कुनै ऐनमा संगठित संस्थाको कर्मचारीको सेवाका शर्त, बढुवा, विभागीय कारबाही सम्बन्धी छुट्टै व्यवस्था भएमा सोही बमोजिम हुनेछ।

३९. **सामान्य सिद्धान्तको प्रतिकूल हुन नहुनेः** (१) संगठित संस्थाले आफनो संस्थाको प्रकृति,उद्देश्य, कार्य विशिष्टताका कारण सामान्य सिद्धान्तको पूर्ण पालना गर्दा कठिनाई उत्पन्न भएमा आयोगको परामर्श लिई सामान्य सिद्धान्तमा हेरफेर हुने गरी नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियम, विनियम वा निर्देशिका बनाउँदा सामान्य सिद्धान्तको भावनाको प्रतिकूल नहुने गरी बनाउनु पर्नेछ ।

४०. **सिद्धान्त प्रष्ट नभएमाः** यो सामान्य सिद्धान्तमा उल्लेख भएका विषयहरु स्पष्ट नभएका कारणले संगठित संस्थाले आफ्नो कार्यमा तत्काल कठिनाई आई परेमा यो सिद्धान्तको आशय प्रतिकूल नहुने गरी आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्नेछ । यसरी गरिएको व्यवस्थाको जानकारी आयोगलाई तुरुन्तै दिनु पर्नेछ ।

४१. **आयोगलाई जानकारी दिनुपर्नेः** एक आर्थिक वर्ष भरिमा पदपूर्ति, विभागीय कारबाही लगायत कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धमा गरेको कारबाहीको विवरण सहितको प्रतिवेदन आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिनाभित्र आयोग वा आयोगले तोकेको कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

४२. **पाठ्यक्रम निर्माणः** (१) संगठित संस्थाको रिक्त पद पूर्तिको लागि आयोगले लिने लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम, परीक्षण विधि र तत् सम्बन्धी अन्य व्यवस्था सम्बन्धित निकायले निर्धारण गरी सार्वजनिक

गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम लिखित परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्कभार, उत्तीर्णाङ्क र तत् सम्बन्धी अन्य व्यवस्था निर्धारण गर्दा संगठित संस्थाले आयोगसंग समन्वय गरी गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पाठ्यक्रम निर्माण गर्दा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित पदको कार्य विवरण र शैक्षिक योग्यता समेतलाई आधार लिई पाठ्यक्रम लागू हुने मिति, प्रत्येक विषयको पूर्णाङ्क, उत्तीर्णाङ्क, परीक्षा प्रणाली, परीक्षाको माध्यम (भाषा), प्रश्नको अङ्कभार र परीक्षाको समय समेतका विषयहरु समावेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) लिखित परीक्षाको पूर्णाङ्क १०० भएमा त्यसको अन्तर्वार्ता र प्रयोगात्मक परीक्षाको अङ्कभार २०(बीस) कायम गरिनु पर्ने र यसपछि लिखित परीक्षाको पूर्णाङ्कमा थप हुने प्रत्येक १०० पूर्णाङ्क भित्रको अङ्कभारमा १० अङ्कका दरले थप गर्नु पर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

४३. **सामान्य सिद्धान्तको प्रयोग र पालनाः** यो सामान्य सिद्धान्तमा भएका व्यवस्थाहरु संगठित संस्थाले आ-आफ्नो कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी नियम, विनियम तथा निर्देशिकामा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

४४. **खारेजीः** संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारबाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त, २०४३ खारेज गरिएको छ ।

समाप्त