

नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी
कानूनलाई संसोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

संघीय संसद सचिवालय

संसद भवन

सिंहदरबार

उद्देश्य र कारण

मुलुकको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, राष्ट्रिय हित र राष्ट्रिय स्वाधीनताको संरक्षण एवम् संवर्द्धन तथा शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याई सर्वसाधारणको हित कायम गर्न नेपाल विशेष सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा प्रचलित कानूनी व्यवस्थालाई संशोधन तथा एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले प्रस्तुत विधेयक पेश गरिएको छ ।

नेपाल राज्य विरुद्ध हातहतियार उठाउने वा राज्य विप्लव गर्ने, नेपाल राज्य विरुद्ध हुन सक्ने जासूसी (इस्पिअनएज), अन्तरध्वंश (सबोटेज), भड्काउपूर्ण गतिविधि (सवभर्सन), नेपाल राज्य विरुद्ध अन्य मुलुक, संघ संस्था वा व्यक्तिलाई कुनै प्रकारबाट सहयोग पुऱ्याउने कार्य, विभिन्न वर्ग, लिङ्ग, जात, जाति, क्षेत्र, धर्म, सम्प्रदाय बीचको सु-सम्बन्ध र सद्भावमा खलल पार्ने, हिंसा, घृणा, द्वेष वा अवहेलना उत्पन्न हुने गतिविधि, विखण्डनकारी, सशस्त्र र भूमिगत संघ, सङ्गठनका गतिविधि, सीमा क्षेत्रमा हुने अवैध गतिविधि नियन्त्रण गर्न र सीमा सुरक्षा प्रबन्ध, राष्ट्रिय हित विपरीतका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक गतिविधि र राष्ट्रिय हितको क्षेत्रमा स्थायित्व तथा शान्ति र व्यवस्था कायम राख्ने काममा बिघ्न बाधा पार्न खोज्ने कुनै पनि अवाञ्छित क्रियाकलाप, आतङ्कवादी गतिविधिसँग सम्बन्धित सूचना सङ्कलन गर्ने र सोको विश्लेषणका लागि कानूनी व्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

मुलुकका अति विशिष्ट र विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षा गर्न, अन्य मुलुक विरुद्ध नेपालभित्र हुने कुनै किसिमको गतिविधि तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ, संस्था र कुटनीतिक नियोगको सुरक्षा व्यवस्थामा आँच पुग्ने गतिविधि रोक्न, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, लागू पदार्थको उत्पादन, ओसारपसार वा कारोबार, संरक्षित वन्यजन्तु वा वनस्पति तथा आखेटोपहारको ओसारपसार वा कारोबार, साँस्कृतिक, ऐतिहासिक तथा सामरिक महत्वको दृष्टिले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिबन्ध लगाइएको अवैध वस्तुको ओसारपसार वा कारोबार लगायतका विषयको सूचना सङ्कलन गर्ने र सोको विश्लेषण गरी आवश्यक निर्णय र कारवाही गर्ने हुँदा नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालनले नेपालको स्वतन्त्रता,

सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न तथा राष्ट्रिय सुरक्षा र आन्तरिक सुरक्षा कायम गर्न योगदान पुर्याउन नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी कानूनलाई संसोधन र एकीकरण गर्नु पर्ने भएकोले प्रस्तुत विधेयक आवश्यक देखिएको छ ।

के.पी. शर्मा ओली

प्रधानमन्त्री

प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

आर्थिक टिप्पणी

नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालनले नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न तथा राष्ट्रिय सुरक्षा र आन्तरिक सुरक्षा कायम गर्न योगदान पुग्दछ ।

नेपाल विशेष सेवाको गठन, सञ्चालनमा हाल भै रहेको संरचनात्मक व्यवस्था अन्तर्गत नै काम कारवाही हुने र यस ऐनको कार्यान्वयनमा अन्य थप खर्च नपर्ने हुँदा राज्यलाई थप आर्थिक दायित्व सृजना हुन जाने देखिँदैन । प्रस्तुत विधेयकमा मिति २०७५।१२।४ वा सो भन्दा पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था रहेको हुँदा नेपाल विशेष सेवाका कर्मचारीको निवृत्तभरणका लागि राज्यलाई परिरहेको आर्थिक दायित्वलाई भविष्यमा घटाउन यसको कार्यान्वयन पश्चात मद्दत मिल्ने देखिँन्छ ।

प्रत्यायोजित व्यवस्थापन सम्बन्धी टिप्पणी

नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण बनेको विधेयकमा रहेको प्रत्यायोजित व्यवस्थापन सम्बन्धी टिप्पणी देहाय बमोजिम पेश गरिएको छः-

क्र.सं.	दफा	प्रत्यायोजित व्यवस्थापनको कारण	प्रत्यायोजित व्यवस्थापन अन्तर्गत बनाइने कानूनको प्रकृति र सीमा	प्रत्यायोजित व्यवस्थापनबाट पर्न सक्ने प्रभाव
१	६ को उपदफा (१) को खण्ड (च)	मुख्य अनुसन्धान निर्देशकका अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारणका लागि ।	नियमवलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	नेपाल विशेष सेवाको उद्देश्यसँग सम्बन्धित विषयमा अन्य काम गर्न वा गराउन ।
२	६ को उपदफा (२)	विभाग अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार निर्धारणका लागि ।	नियमवलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	नेपाल विशेष सेवाको उद्देश्यसँग सम्बन्धित विषयमा काम गर्न वा गराउन ।
३	१० को उपदफा (६)	गोप्य अभियान तथा सत्र परिचालन सञ्चालन गर्न	कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने	यस ऐन बमोजिम सूचना सङ्कलन तथा प्रतिगुप्तचरी क्रियाकलापका सिलसिलामा विभागले संदिग्ध वा निगरानीमा रहेका व्यक्ति, संघ संस्थाबाट सार्वजनिक सञ्चार माध्यम वा अन्य माध्यमबाट भएका कुराकानी, श्रव्य, दृश्य

				वा विद्युतीय सङ्केत वा विवरणलाई निगरानी, अनुगमन र इन्टरसेप्शन गर्न तथा अभिलेख गर्न छुट्टै कार्यविधि बनाई लागू गर्न ।
४	१६ को उपदफा (५)	लिखित परीक्षामा सफल उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता तथा अन्य परीक्षण र परीक्षा सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्ति गर्न ।
५	१७ को उपदफा (३)	पदपूर्ति समितिको बैठक तथा कार्य सञ्चालन सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	पदपूर्ति समितिको काम, कारवाहीलाई नियमित र प्रभावकारी बनाउन
६	१८ को उपदफा (१) को खण्ड (घ)	पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावली, कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	पदपूर्ति समितिको काम, कारवाहीलाई स्पष्ट, नियमित र प्रभावकारी बनाउन ।
७	२२	शपथ ग्रहण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावली, कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	सेवामा पहिलो पटक प्रवेश गरेका कर्मचारीलाई काम प्रति जिम्मेवार र कर्तव्यनिष्ठ बनाउन ।
८	२३	पद रिक्त रहेको	नियमावलीमा व्यवस्था	जिम्मेवारी र कामको

		अवस्थामा कायम मुकाम, कार्यवहाक वा निमित्तको जिम्मेवारी तोक्न ।	गर्न सक्ने ।	निरन्तरताका लागि ।
९	२९को उपदफा (७)	कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनलाई स्पष्ट र अनुमानयोग्य बनाउन ।
१०	३१ को उपदफा (५)	भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्कमा स्पष्टता र एक रूपकता कायम गर्न ।
११	३३ को उपदफा (५)	तालीम बापत दिइने अङ्क सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	तालीम हासिल गरे बापत पाउने अङ्कमा एकरूपता कायम गर्न ।
१२	३४ को उपदफा (४)	बढुवा समितिले दिने अङ्क सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	बढुवा समितिले दिने अङ्कलाई निष्पक्ष र अनुमानयोग्य बनाउन ।
१३	३५ को उपदफा (१) र उपदफा	बढुवा सिफारिसमा चित्त नबुझेको खण्डमा उजुरी गर्ने विधिका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	बढुवा सिफारिसलाई विवादास्पद हुन नदिन र चित्त नबुझेको खण्डमा उजुरी गर्ने विधिका सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था

	(३)			गर्न ।
१४	३९ को उपदफा (५)	सरुवा सम्बन्धमा अन्य व्यवस्था गर्न ।	नियमावली, कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	सरुवा प्रक्रियालाई विवाद रहित बनाउन ।
१५	४० को उपदफा (२)	काज खटाउने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावली, कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	काजमा खटाउने सम्बन्धी प्रक्रियालाई स्पष्ट बनाउन ।
१६	४३ को उपदफा (४)	कर्मचारीको सावधिक जीवन बीमा तथा बीमा कोष सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावली, कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	कर्मचारीको लागि सामाजिक सुरक्षाको प्रवन्ध गर्न ।
१७	४६ को उपदफा (८)	अवकाश सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावली व्यवस्था गर्न सक्ने ।	कर्मचारीको अवकाशका सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था गर्न ।
१८	४९ को उपदफा (१०)	निवृत्तभरण सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी समयसम्म सेवामा काम गरेको कर्मचारीले पाउने निवृत्तिभरण सुविधाका सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।
१९	८७ को उपदफा (९)	विभागीय सजाय सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	सेवाभित्र अनुशासन कायम गर्न र निष्पक्ष रूपमा विभागीय सजाय गर्न ।

		गर्न ।		
२०	९० को उपदफा (३)	सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुत्रे अधिकारी तोक्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुत्रे निष्पक्ष र सक्षम अधिकारी तोक्न ।
२१	१०० को उपदफा (४)	बिदा, बिदा दिने अधिकारी र बिदा लिने कार्यविधिक सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	बिदा अधिकार नभएर सहूलियत मात्र भएको हुँदा कस्तो अवस्थामा कर्मचारीले बिदा पाउने, बिदा लिदा अपनाउनुपर्ने कार्यविधि कस्तो हुने र बिदा दिने अधिकारीको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।
२२	१०४ को उपदफा (१)	अधिकार प्रत्यायोजनको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न ।	नियमावलीमा व्यवस्था गर्न सक्ने	अधिकार प्रत्यायोजन मार्फत काम कारवाही प्रभावकारी ढङ्गले सम्पादन गर्न ।
२३	१०५	आवश्यक नियमहरू बनाउन ।	नियमावली बनाई आवश्यक व्यवस्था गर्न सक्ने ।	ऐनको उद्देश्य हासिल गर्न ।
२४	१०६ को उपदफा (१) र (३)	आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाउन ।	निर्देशिका तथा कार्यविधिमा व्यवस्था गर्न सक्ने ।	विभागको काम कारवाही नियमित र प्रभावकारी ढङ्गले सम्पादन गर्न ।

नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण बनेको विधेयकको व्याख्यात्मक टिप्पणी

दफा नं.	दफा शीर्षक	दफाको व्याख्यात्मक टिप्पणी
२	परिभाषा	ऐनमा पटक पटक दोहोरिएका शब्दहरूलाई परिभाषित गर्न आवश्यक भएकोले।
३	सेवाको गठन	नेपालमा एक नेपाल विशेष सेवा रहने र यो सेवा समावेशी र राष्ट्रिय स्वरूपको हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४	राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग	सेवा सम्बन्धी कार्य सञ्चालन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग रहने र विभागको सङ्गठन संरचना र दरबन्दी नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने व्यवस्था तथा मुख्य अनुसन्धान निर्देशक सेवाको प्रमुख पदाधिकारी हुने र निजले विभागको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा कार्य गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ । विभागको केन्द्रीय कार्यालय काठमाडौं उपत्यकामा रहने र विभाग अन्तर्गत आवश्यकता अनुसार प्रदेश तथा जिल्ला स्तरमा कार्यालय रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५	विभागको काम, कर्तव्य र अधिकार	नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न तथा राष्ट्रिय सुरक्षा र आन्तरिक सुरक्षा कायम गर्न सूचना सङ्कलन गर्ने र सोको विश्लेषण गर्ने र सोको विवरण प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित निकायमा पठाउनु पर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार विभागको हुने भनी यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
६	मुख्य अनुसन्धान निर्देशक तथा	मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको तथा अन्य कर्मचारीको काम, कर्तव्य र

	अन्य कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार	अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७	अनुसन्धान गर्न सक्ने	नेपाल सरकारले सार्वजनिक हित वा महत्वको कुनै विषयमा विभागलाई सूचना सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी अनुसन्धान गर्न लगाउन सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८	सहयोग गर्नु पर्ने	यस ऐन बमोजिम सूचना सङ्कलन वा अनुसन्धानको प्रयोजनको लागि विभाग वा मातहतका कार्यालयद्वारा माग गरिएको विवरण, तथ्याङ्क लगायतका अन्य कागजात उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९	प्रतिगुप्तचरी गतिविधि सम्बन्धी व्यवस्था	विभागले राष्ट्रिय हित तथा सुरक्षाको विषयमा प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी काम कारबाही गर्दा आवश्यकता अनुसार रक्षात्मक, प्रतिरक्षात्मक र प्रतिकारात्मक कार्य सञ्चालन गर्न सक्ने, विभागले कुनै संघ संस्था, समूह वा व्यक्तिले नेपाल राज्य विरुद्ध वा राष्ट्रिय सुरक्षा, सरोकार वा चासोसँग सम्बन्धित विषयमा जासूसी गतिविधि गरे गराएको वा गराउने सम्भावना रहेको विषयमा सूचना सङ्कलन गर्न वा गराउन सक्ने र प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी कार्य गर्नको लागि विभाग मातहत एक विशिष्टीकृत कार्यालय रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०	सूचना सङ्कलन सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	यस ऐन बमोजिम सूचना सङ्कलन तथा प्रतिगुप्तचरी क्रियाकलापका सिलसिलामा विभागले संदिग्ध वा निगरानीमा रहेका व्यक्ति, संघ संस्थाबाट सार्वजनिक सञ्चार माध्यम वा अन्य माध्यमबाट भएका कुराकानी, श्रव्य, दृश्य वा विद्युतीय सङ्केत वा विवरणलाई निगरानी, अनुगमन र इन्टरसेप्शन गर्न तथा अभिलेख गर्न सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
११	केन्द्रीय निर्देशन	इन्टेलिजेन्स तथा प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी नीति निर्माण, समन्वय, मार्गदर्शन गर्नका लागि प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा एक केन्द्रीय

	समिति	निर्देशन समिति रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१२	केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति	इन्टेलिजेन्स परिचालनको क्रममा आवश्यक समन्वय र सहजीकरण गर्न नेपाल सरकारको मुख्य सचिवको संयोजकत्वमा एक केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१३	श्रेणी र पद	सेवामा रहने श्रेणी र पदका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
१४	पदपूर्ति	सेवाको पदमा पदपूर्तिको प्रकृयाका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
१५	पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	सेवालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी आरक्षण प्राप्त गर्ने समुहको व्यवस्था गरी सो बमोजिमका समुहका उम्मेदवार बीच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने, सो समुहको परिभाषा तथा भौगोलिक क्षेत्रको व्यवस्था सहितको व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१६	प्रतिशत निर्धारण तथा छनौट परीक्षा	सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले यस ऐन बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्ने र खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदका लागि लिईने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले लिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१७	पदपूर्ति समिति	सेवाको खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने अनुसन्धान अधिकृतको पदमा लोक सेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा उत्तीर्ण भई आएका उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता तथा अन्य परीक्षण गरी नियुक्तिका लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्न लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सो आयोगको सदस्यको अध्यक्षतामा एक पदपूर्ति समिति रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।

१८	पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार	पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१९	योग्यता	खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने योग्यता तोकिए बमोजिम हुने व्यवस्था गर्ने यस दफामा गरिएको छ ।
२०	नियुक्ति	सेवाको पदमा नियुक्ति गर्ने अधिकार कसलाई हुने भन्ने सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
२१	परीक्षणकाल	सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२२	शपथ ग्रहण	सेवाको कुनै पनि पदमा पहिलो पटक नियुक्त भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले अख्तियारवाला समक्ष तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२३	कायम मुकायम, कार्यवाहक र निमित्त	सेवामा कायम मुकायम, कार्यवाहक र निमित्त दिने सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२४	बढुवा	दफा १६ बमोजिम प्रतिशत निर्धारण भई बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्न लेखी आएको मितिले तीन महिनाभित्र बढुवा समितिले सो पदमा पदपूर्ति गरिसक्नु पर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२५	बढुवा समिति	बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा बढुवा सिफारिस गर्न बढुवा समितिहरू रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२६	बढुवाका लागि उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने	बढुवाद्वारा पदपूर्ति हुने सेवाको रिक्त पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बढुवा हुने श्रेणी वा तह भन्दा एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा पूरा गर्नुपर्ने न्यूनतम सेवा अवधि सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था छ ।

	सेवा अवधि	
२७	बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने	कुनै कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने अवधिका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
२८	बढुवाको आधार	बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
२९	कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था	कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन आर्थिक वर्षको हिसाबले वार्षिक रूपमा गर्नु पर्ने र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्कको विभाजन सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३०	जेष्ठताको मूल्याङ्कन	कर्मचारीलाई जेष्ठता बापत प्राप्त हुने अङ्कका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३१	भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्क	कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव बापत दिइने अङ्कको सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३२	शैक्षिक योग्यताको मूल्याङ्कन	बढुवाका लागि कर्मचारीलाई निजले हासिल गरेको शैक्षिक योग्यता बापत दिइने अङ्कको सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३३	तालीमको मूल्याङ्कन	सेवाको पदमा बहाल रहँदा लिएको सेवाकालीन तालीम बापत दिइने अङ्कका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३४	बढुवा समितिले दिने अङ्क	बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका कर्मचारीलाई बढुवा समितिले दिने अङ्कका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।

३५	बढुवा उपरको उजुरी	बढुवा समितिले गरेको बढुवा सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको समितिमा उजुरी गर्न सक्ने सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
३६	बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था	उत्कृष्ट कार्य गर्ने कर्मचारीलाई सम्बन्धित बढुवा समितिको सिफारिसमा मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले श्रेणी विहीन बाहेक राजपत्र अनङ्कित पदसम्म एक तह माथिको रिक्त पदमा बढुवा गर्न सक्ने सम्बन्धी व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
३७	मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा बढुवा	यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक मध्येबाट र अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक नरहेको अवस्थामा अनुसन्धान निर्देशक मध्येबाट जेष्ठता, कार्यकुशलता, उत्तरदायित्व बहन गर्न सक्ने क्षमता, नेतृत्व प्रदान गर्न सक्ने क्षमता तथा आफूभन्दा मुनिको कर्मचारीलाई प्रोत्साहन र परिचालन गर्न सक्ने सामर्थ्यको आधारमा उपयुक्त ठहर्याएको उम्मेदवारलाई मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा बढुवा गर्न सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
३८	बढुवा समितिको सचिवालय	बढुवा समितिको सचिवालयको काम कुन निकायले गर्ने भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
३९	सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था	यस ऐनको अधीनमा रही आवश्यकता अनुसार कर्मचारीको सरुवा गरिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४०	काज सम्बन्धी व्यवस्था	कर्मचारीलाई आवश्यकता अनुसार काजमा खटाउन सकिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४१	तलब र राशन	कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाल भएको मितिदेखिको तलब भत्ता र राशन पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४२	सञ्चय कोष सम्बन्धी व्यवस्था	कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शत प्रतिशत थप गरी

		कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४३	बीमा सम्बन्धी व्यवस्था	नेपाल सरकारले कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बीमा गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४४	चाडपर्व खर्च पाउने	कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाईने चाडपर्वको लागि खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४५	उपचार खर्च	कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा राजपत्राङ्कित श्रेणीको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य राजपत्र अनङ्कित र श्रेणी बिहीन कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब रकम उपचार खर्च बापत पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४६	अवकाश	कर्मचारीले सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउने आधारका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
४७	राजीनामा दिन सक्ने	कर्मचारीले राजीनामा स्वीकृत गराई सेवाबाट अवकाश लिन सक्ने सम्बन्धी व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४८	उपदान	पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी नोकरी गरेको तर निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई सेवाबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइएमा उपदान पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
४९	निवृत्तभरण	बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी समयसम्म सेवामा काम गरेको कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश पाएको मितिदेखि निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५०	पारिवारिक निवृत्तभरण र	कुनै कर्मचारीको सेवामा छुँदै वा निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा दफा ४८ वा ४९ बमोजिमको उपदान वा

	उपदान	निवृत्तभरण निजको परिवारको कुनै सदस्य वा निजमा आश्रित नाबालक भाइ वा बहिनीलाई इच्छाएको भएमा इच्छाएको व्यक्तिलाई र कसैलाई नइच्छाएको भएमा प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालालाई प्राप्त हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५१	असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान	कुनै कर्मचारी आफ्नो कर्तव्य पालना गर्दा वा तालीम लिँदा कुनै चोटपटक लागी तत्कालै मृत्यु भएमा वा त्यसैको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा निजको नोकरी जतिसुकै वर्ष पुगेको भए तापनि दफा ५० को उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिलाई त्यस्तो कर्मचारीले खाइपाई आएको तलबको आधा पारिवारिक निवृत्तभरण र असाधारण पारिवारिक उपदान समेत दिइने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५२	अशक्त वृत्ति	कुनै कर्मचारी दफा ५१ को उपदफा (१) बमोजिमको अवस्थामा परी अङ्गभङ्ग भई वा चोटपटक लागी शारीरिक वा मानसिक रुपमा सेवामा रही कामकाज गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीले निजको जीविकाको निमित्त बाँचुञ्जेलसम्म अशक्त वृत्तिको रुपमा निवृत्तभरण सहित अशक्त भत्ता पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५३	सन्तति वृत्ति र शैक्षिक वृत्ति	सन्तति वृत्ति र शैक्षिक वृत्तिको सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
५४	एक मात्र पारिवारिक निवृत्तभरण प्राप्त हुने	कुनै कर्मचारीको परिवारलाई यस ऐनमा उल्लेख भएको पारिवारिक निवृत्तभरण मध्ये कुनै एक पारिवारिक निवृत्तभरण मात्र प्राप्त हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५५	समितिको व्यवस्था	दफा ५१ वा ५२ बमोजिमको अवस्था परी कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा वा त्यस्तो कर्मचारी सेवामा रही काम गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो मृतक वा अशक्त कर्मचारीको निजको परिवार वा सन्ततिले पाउने वृत्ति वा उपदानको सम्बन्धमा सिफारिस गर्न समिति

		रहने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५६	नोकरी अवधिको गणना	नोकरी अवधिको गणना गर्दा सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई नोकरी गरेको जम्मा अवधि (बीचमा टुटेको भए सो टुटेको अवधि कटाई) गणना गरिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५७	निवृत्तभरण नपाउने	यस ऐन बमोजिम निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले भ्रष्टाचार, किर्ते सहितका कसुर गरेको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारी वा निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण उपलब्ध नहुने अवस्थाका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
५८	योगदानमा आधारित निवृत्तभरण	मिति २०७५।१२।४ वा सो भन्दा पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण सम्बन्धी कानून बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
५९	दान, दातव्य, उपहार लिन नहुने	सरकारी काममा असर पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा स्वदेशी वा विदेशी कसैबाट पनि कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा लिन वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन वा अरू कुनै किसिमको आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न नहुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६०	सम्पत्ति विवरण पेश गर्नु पर्ने	प्रत्येक कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकेको ढाँचामा आफ्नो सम्पत्ति विवरण भरी आर्थिक वर्ष समाप्त भएको मितिले तथा नयाँ नियुक्त हुनेले नियुक्ति भएको मितिले साठी दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालय मार्फत राष्ट्रिय किताबखानामा बुझाउनु पर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६१	कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय	कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति नलिई कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।

	गर्न नहुने	
६२	जानकारीमा आएका कुरा प्रकाश गर्न प्रतिबन्ध	कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा वा विशेष रूपबाट अख्तियारी नपाई सरकारी कामको सिलसिलामा वा कर्तव्य पालना गर्दा सरकारी वा गैरसरकारी माध्यमबाट प्राप्त गरेको कुनै गोप्य वा आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई जानकारी दिन हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ
६३	सञ्चार माध्यमसँग सम्पर्क राख्न नहुने	कर्मचारीले नेपाल सरकारको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै रेडियो, टेलिभिजन, पत्रपत्रिका, सामाजिक सञ्जाल वा विद्युतीय वा अन्य सञ्चार माध्यममा आफ्नै वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्नु वा रेडियोद्वारा प्रसारण गर्नु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६४	सरकारको आलोचना गर्नु नहुने	नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह र नेपाली जनताबीचको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पार्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्नु, सञ्चार माध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्नु, सामाजिक सञ्जालबाट कुनै कुरा व्यक्त गर्नु, कुनै सामग्रीको प्रचार प्रसार गर्नु, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्नु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६५	निर्वाचनमा भाग लिन नहुने	कर्मचारीले कुनै राजनीतिक पदको लागि निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्नु वा अन्य कुनै प्रकारले आफ्नो प्रभाव पार्नु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६६	राजनीतिमा भाग	कर्मचारीले कुनै राजनीतिक दल वा दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्य बन्न, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुनु, त्यस्ता निकायलाई

	लिन नहुने	सहायताको निमित्त चन्दा दिन वा अन्य कुनै राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन वा कुनै राजनीतिक संस्था वा आन्दोलनलाई अन्य कुनै प्रकारले प्रभाव पार्न हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६७	समय पालना र नियमितता	कर्मचारीले नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको समय तथा आफ्नो पालोमा नियमित रूपले आफू खटिएको ठाउँमा हाजिर हुनु पर्ने र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई काममा अनुपस्थित हुनु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
६८	अनुशासन र आदेश पालन	कर्मचारीले पालना गर्नु अनुशासन र आदेशका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
६९	राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने	कर्मचारीले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी विषयमा मतलब साध्य गर्ने मनसायले आफू भन्दा माथिका अधिकृत वा अन्य कर्मचारी माथि कुनै राजनीतिक वा अनुचित प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्न हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७०	लैङ्गिक संवेदनशील हुनु पर्ने	कर्मचारी आफ्नो काम, कारबाही र व्यवहारमा लैङ्गिक संवेदनशील हुनु पर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७१	कानून विपरीत विवाह गर्न नहुने	कर्मचारीले बिहावारी सम्बन्धी प्रचलित कानून विपरीत हुने गरी विवाह गर्न, गराउन हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७२	हातपात वा जोरजुलुम गर्न नहुने	कुनै कर्मचारीले आफूभन्दा माथिल्लो वा मातहतका कर्मचारी उपर हातपात वा कुनै प्रकारको आक्रमण वा जोरजुलुम गर्न, गराउन हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७३	घरायसी कामकाजमा खटाउन वा	कर्मचारीले कुनै कर्मचारीलाई घरायसी कामकाज गर्ने प्रयोजनको लागि खटाउन वा लगाउन हुँदैन र कुनै कर्मचारी त्यस्तो कामको लागि खटिन हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।

	लगाउन नहुने	
७४	यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने	कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७५	यातना दिन नहुने	कर्मचारीले कुनै पनि कार्य गर्दा कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७६	प्रदर्शन र हडताल गर्न नहुने	कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाव दिन, कलम बन्द गर्न, अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७७	प्रतिनिधित्व गर्न नहुने	कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैँले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७८	स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने	कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिन हुँदैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
७९	अन्य आचरण	कर्मचारीले तोकिए बमोजिमका अन्य आचरण पालना गर्नु पर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८०	आवरणयुक्त कर्मचारी तथा सूत्रको हकमा लागू नहुने	आवरणयुक्त कर्मचारी तथा सूत्रको हकमा आचरण सम्बन्धी दफा ६०, ६२, ६३, ६८, ६९, ७०, ७१, ७२, ७३, ७४, ७५ र ७८ बाहेकका अन्य दफाहरु लागू नहुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८१	विभागीय सजाय	उचित र पर्याप्त कारण भएमा कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्न सकिने

		व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ । विभागीय सजायका प्रकारको सम्बन्धमा समेत यस दफामा वर्गीकरण गरिएको छ ।
८२	नसिहत दिने वा प्रतिकूल राय लेख्ने	कुन अवस्थामा नसिहत दिन वा चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
८३	बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने	कुन अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्न वा बढीमा पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्न सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
८४	बढीमा पाँच तलब वृद्धि घटुवा गर्ने वा सुरु स्केलमा घटुवा गर्ने	कुन अवस्थामा कर्मचारीलाई खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलब वृद्धि घटुवा गर्न वा हालको पदको जेष्ठता सहित खाइपाई आएको सुरु स्केलमा घटुवा गर्न सकिन्छ भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८५	सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने	कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिने अवस्थाका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
८६	कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा झुट्टा विवरण पेश गरेमा कारबाही हुने	बिदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गर्न सकिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८७	सजाय सम्बन्धी	सजाय सम्बन्धी कार्यविधिका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको

	कार्यविधि	छ ।
८८	निलम्बन	कुनै कर्मचारी माथि लागेको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सकिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
८९	सेवाको अन्त गर्न सक्ने	सेवाको अन्त गर्न सक्ने अवस्थाका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
९०	सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी	सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी को हुने भन्ने सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
९१	पुनरावेदनको कार्यविधि	दफा ८१ वा ८९ अन्तर्गत दिइएको आदेशमा चित्त नबुझी पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले जुन कार्यालयबाट कारबाहीको आदेश गरिएको हो सोही कार्यालय मार्फत वा सोझै पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीलाई सम्बोधन गरी पुनरावेदन दिन सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९२	पुनर्बहाली भएमा पाउने सुविधा	कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने गरी दिइएको आदेश कुनै अदालत वा अधिकारीबाट रद्द भएमा त्यस्तो कर्मचारी सेवामा पुनर्बहाली हुनेछ र निजले सेवाबाट हटाईएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि पुनर्बहाली भएको मितिसम्मको पुरा तलब भत्ता र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउने भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९३	कसूर	कुनै कर्मचारीले कुन कार्य गरेमा यस ऐन बमोजिमको कसूर गरेको मानिने भन्ने व्यवस्था यस दफामा उल्लेख गरिएको छ ।
९४	सजाय	कुनै कर्मचारीले दफा ९३ बमोजिमको कसूर गरेमा कसूरको मात्रा अनुसार हुने सजायको सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ ।
९५	मुद्दाको अनुसन्धान र	यस परिच्छेद अन्तर्गतको कसूर भए गरेको वा हुन लागेको कुरा जानकारी हुन आएमा सम्बन्धित अधिकारीले सो सम्बन्धी प्रतिवेदन

	दायरी	विभागीय प्रमुख समक्ष दिनु पर्ने, मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले त्यस्तो कसूर गरेको वा गर्न लागेको अवस्थामा सो विषयको जानकारी पाउने जुनसुकै व्यक्ति वा अधिकारीले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समक्ष प्रतिवेदन वा जानकारी दिनु पर्ने र मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको हकमा नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले र अन्य कर्मचारीको हकमा मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले आवश्यक जाँचबुझ गरी प्रतिवेदन पेश गर्न कुनै अधिकारीलाई खटाउन सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९६	मुद्दा दायर	दफा ९५ को उपदफा (१०) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा दायर गर्न सिफारिस भई आएमा विभागले महान्यायाधिवक्ताको राय लिई मुद्दा दायर गर्नुपर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९७	मुद्दा हेर्ने अदालत	यस ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसूर सम्बन्धी मुद्दाको सुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार विशेष अदालतलाई हुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९८	बन्द इजलासमा कारबाही हुने	यस ऐन बमोजिम सजाय हुने कसूर सम्बन्धी मुद्दाको कारबाही बन्द इजलासमा गरिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
९९	बिदा स्वीकृत नगराई गैरहाजिर हुन नपाइने	बिदा स्वीकृत नगराई सेवाको कुनै कर्मचारी गैरहाजिर हुन नपाउने भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१००	बिदा	कर्मचारीले पाउने बिदाका प्रकारका सम्बन्धमा यस दफामा व्यवस्था गरिएको छ । बिदा अधिकारको रूपमा दाबी गर्न पाइने छैन । कामको अनुकूलता हेरी बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो तजवीजबाट बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्न सक्ने व्यवस्था पनि दफामा गरिएको छ ।
१०१	सूचनाको स्रोत खुलाउन वा	दफा ८१ बमोजिम सजाय हुने कसूर गरेको अवस्थामा बाहेक कर्मचारी वा सेवाको काममा लगाइएका व्यक्तिले आफ्नो कर्तव्य पालनाको

	कागजात उपलब्ध गराउन बाध्य नहुने	सिलसिलामा सङ्कलन गरेको सूचना र त्यसको स्रोतका बारेमा अधिकार प्राप्त अधिकारी, कुनै पनि निकाय वा अदालत समक्ष उपस्थित गराइने र प्रश्न गरिने छैन भन्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०२	सेवाको सुरक्षा	मुख्य अनुसन्धान निर्देशक वा निजले तोकेको अधिकृतले कुनै आपराधिक, आतङ्ककारी वा अवैध सङ्गठनमा सूचना सङ्कलनको लागि प्रवेश गराएको वा खटाएको कुनै आवरणयुक्त कर्मचारी वा सूत्रले विभागीय कार्य प्रयोजनको सिलसिलामा जनाएको संलग्नता बापत प्रचलित कानून बमोजिम कारबाहीको दायराभित्र पर्न जाने भएमा विभागले कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायमा बचाउको निमित्त सप्रमाण लिखित अनुरोध गरेको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारी वा सूत्र उपर कुनै कारबाही नहुने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०३	कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थापन	कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थापन राष्ट्रिय किताबखानाले गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०४	अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने	नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त कुनै अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारी वा कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्ने गरी व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ । यस ऐनद्वारा कुनै अधिकारीलाई प्रदान गरिएको कुनै अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा काम गर्ने गरी निजले आफू मुनीको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०५	नियम बनाउने अधिकार	यो ऐन कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०६	निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाउने	यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावलीको परिधी भित्र रही विभागले आफ्नो काम कारबाही सञ्चालन गर्न आवश्यक निर्देशिका तथा

		कार्यविधि बनाउन सक्ने र त्यस्तो निर्देशिका तथा कार्यविधि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट स्वीकृत भएपछि लागू हुने व्यवस्था तथा गोप्य अभियान सञ्चालन, सूत्र परिचालन, त्यस्ता गोप्य अभियान र सूत्रको परिचालनको लागि कर्मचारी छनौट सम्बन्धमा विभागले छुट्टै कार्यविधि बनाई लागू गर्न सक्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०७	प्रकाशन नगरिने	दफा १०५ बमोजिम बन्ने नियमहरू र दफा १०६ बमोजिम बन्ने निर्देशिका तथा कार्यविधि सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन नगरिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।
१०८	खारेजी र बचाउ	नेपाल विशेष सेवा ऐन, २०४२ खारेज गर्ने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ । नेपाल विशेष सेवा ऐन, २०४२ बमोजिम भए गरेका काम कारवाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिने व्यवस्था यस दफामा गरिएको छ ।

नेपाल विशेष सेवाको गठन र सञ्चालन सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना : मुलुकको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय सुरक्षा, राष्ट्रिय हित र राष्ट्रिय स्वाधीनताको संरक्षण एवम् संवर्द्धन तथा शान्ति सुव्यवस्था कायम गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याई सर्वसाधारणको हित कायम गर्न नेपाल विशेष सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्त सम्बन्धमा प्रचलित कानूनी व्यवस्थालाई संशोधन तथा एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

सङ्घीय संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम "नेपाल विशेष सेवा ऐन, २०७६" रहेको छ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) "अख्तियारवाला" भन्नाले दफा २० बमोजिम सेवाको पदमा नियुक्ति गर्न सक्ने अधिकारी सम्झनु पर्छ ।

(ख) "अधिकृत" भन्नाले अनुसन्धान अधिकृत र सोभन्दा माथिल्लो दर्जाका अधिकृत सम्झनु पर्छ ।

(ग) "आवरणयुक्त कर्मचारी" भन्नाले वास्तविक पद वा परिचय गोप्य राखी विभागबाट नियुक्ति गरिएका वा खटाइएका कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

(घ) "इन्टेलिजेन्स" भन्नाले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम सम्पादन गरिने पेशागत विशिष्टीकृत कार्य सम्झनु पर्छ ।

(ङ) "कर्मचारी" भन्नाले सेवाको कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

(च) "केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति" भन्नाले दफा १२ बमोजिमको केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति सम्झनु पर्छ ।

(छ) "तोकिएको" वा "तोकिए बमोजिम" भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्झनु पर्छ ।

- (ज) "परिवार" भन्नाले कर्मचारीसँग बस्ने तथा निज आफैले पालनपोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, छोरी, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा, बाजे, बज्यै सम्झनु पर्छ र सो शब्दले निजको एकाघरमा बस्ने सासु ससुरालाई समेत जनाउँछ ।
- (झ) "प्रतिगुप्तचरी (काउन्टर इन्टेलिजेन्स)" भन्नाले बाह्य राष्ट्र वा निकायबाट हुन सक्ने नेपाल विरुद्धका जासूसीजन्य गतिविधिलाई गोप्य रूपमा रक्षात्मक, प्रतिरक्षात्मक र प्रतिकारात्मक कार्य मार्फत रोकथाम वा निस्तेज गर्ने कार्य सम्झनु पर्छ ।
- (ञ) "बहुवा समिति" भन्नाले दफा २५ बमोजिमको बहुवा समिति सम्झनु पर्छ ।
- (ट) "मुख्य अनुसन्धान निर्देशक" भन्नाले विभागको मुख्य अनुसन्धान निर्देशक सम्झनु पर्छ ।
- (ठ) "विभाग" भन्नाले दफा ४ बमोजिमको राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग सम्झनु पर्छ ।
- (ड) "सूत्र" भन्नाले सूराक, खबर वा सूचना प्राप्त गर्नका लागि विभागले खटाएको वा नियुक्त गरेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।
- (ढ) "सेवा" भन्नाले दफा ३ बमोजिमको नेपाल विशेष सेवा सम्झनु पर्छ ।
- (ण) "स्थायी आवासीय अनुमति" भन्नाले विदेशी मुलुकले कुनै शर्त तोकी वा नतोकी सो मुलुकमा स्थायीरूपले बसोबास गर्न पाउने गरी नेपाली नागरिकलाई उपलब्ध गराएको डाइभर्सिटी इमिग्रेन्ट भिसा (डि.भि.), पर्मानेन्ट रेजिडेन्ट भिसा (पि.आर.) वा ग्रिन कार्ड सम्झनु पर्छ र सो शब्दले नेपाली नागरिकलाई विदेशमा स्थायी रूपमा बसोबास गर्न दिइएको जुनसुकै नामको स्थायी आवासीय अनुमतिलाई समेत जनाउँछ ।

परिच्छेद-२

सेवाको गठन तथा संरचनात्मक व्यवस्था

३. सेवाको गठन : (१) नेपालमा एक नेपाल विशेष सेवा रहनेछ ।

(२) सेवा समावेशी र राष्ट्रिय स्वरूपको हुनेछ ।

४. राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग : (१) सेवा सम्बन्धी कार्य सञ्चालन गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय अन्तर्गत राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग रहनेछ ।

(२) विभागको सङ्गठन संरचना र दरबन्दी नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(३) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक सेवाको प्रमुख पदाधिकारी हुनेछ र निजले विभागको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा कार्य गर्नेछ ।

(४) विभागको केन्द्रीय कार्यालय काठमाडौं उपत्यकामा रहनेछ ।

(५) विभाग अन्तर्गत आवश्यकता अनुसार प्रदेश तथा जिल्ला स्तरमा कार्यालय रहने छन् ।

५. विभागको काम, कर्तव्य र अधिकार : (१) विभागको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय स्वाधीनता र राष्ट्रिय हितको रक्षा गर्न तथा राष्ट्रिय सुरक्षा र आन्तरिक सुरक्षा कायम गर्न देहायका विषयमा सूचना सङ्कलन गर्ने र सोको विश्लेषण गर्ने :-

(१) नेपाल राज्य विरुद्ध हातहतियार उठाउने वा राज्य विप्लव गर्ने,

(२) नेपाल राज्यको विरुद्ध हुन सक्ने जासूसी (इस्पिनएज), अन्तरध्वंश (सबोटेज), भड्काउपूर्ण गतिविधि (सवभर्सन),

(३) नेपाल राज्य विरुद्ध अन्य मुलुक, संघ संस्था वा व्यक्तिलाई कुनै प्रकारबाट सहयोग पुऱ्याउने,

(४) नेपाल राज्यको विभिन्न वर्ग, लिङ्ग, जात, जाति, क्षेत्र, धर्म, सम्प्रदाय बीचको सु-सम्बन्ध र सद्भावमा खलल पार्ने, हिंसा, घृणा, द्वेष वा अवहेलना उत्पन्न हुने,

(५) विखण्डनकारी, सशस्त्र र भूमिगत संघ, सङ्गठनका गतिविधि,

(६) सीमा क्षेत्रमा हुने अवैध गतिविधि र सीमा सुरक्षा,

(७) राष्ट्रिय हित विपरीतका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक गतिविधि र राष्ट्रिय हितको क्षेत्रमा स्थायित्व तथा शान्ति र व्यवस्था कायम राख्ने काममा बिघ्न बाधा पार्न खोज्ने कुनै पनि अवाञ्छित क्रियाकलाप,

- (८) आतङ्कवादी गतिविधिसँग सम्बन्धित विषय,
- (९) अतिविशिष्ट र विशिष्ट व्यक्तिको सुरक्षा,
- (१०) अन्य मुलुक विरुद्ध नेपालभिन्न हुने कुनै किसिमको गतिविधि तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था र कुटनीतिक नियोगको सुरक्षा व्यवस्थामा आँच पुग्ने विषय,
- (११) मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार, लागू पदार्थको उत्पादन, ओसारपसार वा कारोबार, संरक्षित वन्यजन्तु वा वनस्पति तथा आखेटोपहारको ओसारपसार वा कारोबार, साँस्कृतिक, ऐतिहासिक तथा सामरिक महत्वको दृष्टिले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा प्रतिबन्ध लगाइएको अवैध वस्तुको ओसारपसार वा कारोबार,
- (१२) समसामयिक विभिन्न परिस्थिति, घटना र गतिविधि तथा नेपाल सरकारले जानकारी लिन चाहेको सार्वजनिक चासो र महत्वका विषय,
- (१३) केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समितिले निर्देशन दिए बमोजिमका अन्य विषय ।

- (ख) खण्ड (क) मा उल्लिखित सूचना सङ्कलन गर्ने प्रयोजनको लागि सुरक्षा निकाय लगायतका अन्य निकायको नियन्त्रणमा रहेका व्यक्तिसँग आवश्यकता अनुसार सोधपुछ गरी सूचना प्राप्त गर्ने,
- (ग) इन्टेलिजेन्स तथा प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी कार्य गर्ने, गराउने,
- (घ) नेपाल सरकारले समय समयमा तोकेको अन्य कार्य गर्ने ।

(२) विभागले उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त सूचनाको अध्ययन तथा विश्लेषण गरी सोको प्रतिवेदन प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय र आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित निकायमा पठाउनु पर्नेछ ।

६. मुख्य अनुसन्धान निर्देशक तथा अन्य कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार : (१) मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) विभाग र सो मातहतका सबै कार्यालयको सामान्य नियन्त्रण र रेखदेख गर्ने,

- (ख) सेवा सम्बन्धी कार्ययोजना तयार गरी त्यस सम्बन्धमा समय समयमा समीक्षा गर्ने,
- (ग) नेपाल सरकारका मन्त्रालय तथा विभागसँग समन्वय र सहकार्य गरी नेपाल सरकारको नीति र निर्देशन अनुसार काम गर्ने,
- (घ) नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय हित वा स्वाधीनता विपरीतका क्रियाकलापमा संलग्न समूह र व्यक्तिका गतिविधि उपर निगरानी गर्ने,
- (ङ) विभागबाट सम्पादन हुने कार्यको नेतृत्व गर्ने,
- (च) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने।

(२) विभाग अन्तर्गत कार्यरत अन्य कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-३

अनुसन्धान, इन्टेलिजेन्स र प्रतिगुप्तचरी गतिविधि

७. अनुसन्धान गर्न सक्ने : (१) नेपाल सरकारले सार्वजनिक हित वा महत्वको कुनै विषयमा विभागलाई सूचना सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी अनुसन्धान गर्न लगाउन सक्नेछ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अनुसन्धान गर्न विभागले सेवाको कुनै अधिकृतलाई तोक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम अनुसन्धानको लागि तोकिएको अधिकृतले अनुसन्धानको कार्य सम्पन्न गरी राय सुझाव सहितको प्रतिवेदन विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

८. सहयोग गर्नु पर्ने : (१) यस ऐन बमोजिम सूचना सङ्कलन वा अनुसन्धानको प्रयोजनको लागि विभाग वा मातहतका कार्यालयद्वारा माग गरिएको विवरण, तथ्याङ्क लगायतका अन्य कागजात उपलब्ध गराउनु सम्बन्धित निकायको कर्तव्य हुनेछ ।

(२) कर्मचारीले कार्यालयको कामको सिलसिलामा आफ्नो परिचयपत्र देखाई कुनै पनि कार्यालय, संघ संस्था वा व्यक्तिको स्वामित्वमा रहेको स्थान, भवन, घर वा सवारी साधनमा प्रवेश गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै स्थान, भवन, घर वा सवारी साधनमा प्रवेश गर्नु अघि सोको धनी वा सो सम्बन्धी अधिकार प्राप्त व्यक्ति वा पदाधिकारीलाई लिखित सूचना दिनु पर्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम कुनै निकाय वा कर्मचारीले सहयोग नगरेमा विभागले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयमा लेखी पठाउन सक्नेछ ।

९. प्रतिगुप्तचरी गतिविधि सम्बन्धी व्यवस्था : (१) विभागले राष्ट्रिय हित तथा सुरक्षाको विषयमा प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी काम कारबाही गर्दा आवश्यकता अनुसार रक्षात्मक, प्रतिरक्षात्मक र प्रतिकारात्मक कार्य सञ्चालन गर्न सक्नेछ ।

(२) विभागले कुनै संघ संस्था, समूह वा व्यक्तिले नेपाल राज्य विरुद्ध वा राष्ट्रिय सुरक्षा, सरोकार वा चासोसँग सम्बन्धित विषयमा जासूसी गतिविधि गरे गराएको वा गराउने सम्भावना रहेको विषयमा सूचना सङ्कलन गर्न वा गराउन सक्नेछ ।

(३) प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी कार्य गर्नको लागि विभाग मातहत एक विशिष्टीकृत कार्यालय रहनेछ ।

१०. सूचना सङ्कलन सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) यस ऐन बमोजिम सूचना सङ्कलन तथा प्रतिगुप्तचरी क्रियाकलापका सिलसिलामा विभागले संदिग्ध वा निगरानीमा रहेका व्यक्ति, संघ संस्थाबाट सार्वजनिक सञ्चार माध्यम वा अन्य माध्यमबाट भएका कुराकानी, श्रव्य, दृश्य वा विद्युतीय सङ्केत वा विवरणलाई निगरानी, अनुगमन र इन्टरसेप्शन गर्न तथा अभिलेख गर्न सक्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनको लागि "इन्टरसेप्शन" भन्नाले सञ्चार सञ्जाललाई अनुगमन वा निगरानी गरी आवश्यकता अनुसार विषयवस्तु प्राप्त गर्ने कार्य सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि अनुसन्धानमा खटिएको अधिकृतले मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको स्वीकृति लिई त्यस्तो कम्प्यूटर, टेलिफोन, मोबाइल फोन, इन्टरनेट वा दूरसञ्चार माध्यम वा सोबाट भएको दूरसञ्चार सम्बन्धी विवरण, सङ्केत वा सूचना उपलब्ध गराई दिन सम्बन्धित अधिकारी, निकाय वा सेवा प्रदायकलाई अनुरोध गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम कुनै विवरण, सङ्केत वा सूचना माग गरेकोमा सम्बन्धित अधिकारी, निकाय वा सेवा प्रदायकले त्यस्तो कम्प्यूटर, टेलिफोन, मोबाइल फोन, इन्टरनेट वा दूरसञ्चार माध्यम वा सोबाट भएको सञ्चार सम्बन्धी विवरण, सङ्केत वा सूचना उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम प्राप्त भएको विवरण, सङ्केत वा सूचना जुन प्रयोजनको लागि प्राप्त गरिएको हो सो प्रयोजनको लागि मात्र प्रयोग गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो विवरण वा सूचना अन्य प्रयोजनको लागि कुनै निकाय वा अधिकारीलाई उपलब्ध गराइने छैन ।

(५) विभागले आफ्नो जिम्मेवारीका विषयमा सूचना सङ्कलनका लागि मुलुकभित्र र आवश्यकता अनुसार मुलुक बाहिर गोप्य अभियान सञ्चालन गर्न र सूत्र परिचालन गर्न

सक्नेछ । त्यस्ता गोप्य अभियान सञ्चालन, सूत्र परिचालन र छनौट सम्बन्धी विवरण गोप्य रहनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम गोप्य अभियान सञ्चालन गर्ने तथा सूत्र परिचालन गर्ने सम्बन्धमा विभागले छुट्टै कार्यविधि बनाई लागू गर्नेछ ।

परिच्छेद-४

केन्द्रीय निर्देशन समिति र केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति

११. केन्द्रीय निर्देशन समिति : (१) इन्टेलिजेन्स तथा प्रतिगुप्तचरी सम्बन्धी नीति निर्माण, समन्वय, मार्गदर्शन गर्नका लागि देहाय बमोजिमको केन्द्रीय निर्देशन समिति रहनेछ:-

(क) प्रधानमन्त्री	-अध्यक्ष
(ख) नेपाल सरकारको अर्थ मन्त्री	-सदस्य
(ग) नेपाल सरकारको गृह मन्त्री	-सदस्य
(घ) नेपाल सरकारको परराष्ट्र मन्त्री	-सदस्य
(ङ) नेपाल सरकारको रक्षा मन्त्री	-सदस्य
(च) नेपाल सरकारको सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्री	-सदस्य
(छ) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव	-सदस्य
(ज) प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको सचिव (सम्बन्धित विषय हेर्ने)	-सदस्य
(झ) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक	-सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको बैठक सो समितिको अध्यक्षले तोकेको मिति, समय र स्थानमा बस्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको बैठकको अध्यक्षता सो समितिको अध्यक्षले गर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको बैठकमा आवश्यकता अनुसार विशेषज्ञ तथा अन्य सम्बन्धित अधिकारीलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ ।

(५) उपदफा (१) बमोजिमको समितिको बैठक सम्बन्धी अन्य कार्यविधि सो समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

१२. केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति : (१) इन्टेलिजेन्स परिचालनको क्रममा आवश्यक समन्वय र सहजीकरण गर्न देहाय बमोजिमको केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समिति रहनेछ :-

(क) नेपाल सरकारको मुख्य सचिव	-संयोजक
(ख) सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	-सदस्य
(ग) सचिव, नेपाल सरकारको अर्थ मन्त्रालय	-सदस्य
(घ) सचिव, नेपाल सरकारको गृह मन्त्रालय	-सदस्य
(ङ) सचिव, नेपाल सरकारको परराष्ट्र मन्त्रालय	-सदस्य
(च) सचिव, नेपाल सरकारको रक्षा मन्त्रालय	-सदस्य
(छ) सचिव, नेपाल सरकारको सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय	-सदस्य
(ज) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक	-सदस्य-सचिव

(२) केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समितिको बैठक समितिको संयोजकले तोकेको मिति, समय र स्थानमा बस्नेछ ।

(३) केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समितिको बैठकको अध्यक्षता सो समितिको संयोजकले गर्नेछ ।

(४) केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समितिको बैठकमा सम्बन्धित विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ ।

(५) केन्द्रीय इन्टेलिजेन्स समन्वय समितिको बैठक सम्बन्धी अन्य कार्यविधि सो समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-५

सेवामा रहने पद र पदपूर्ति

१३. श्रेणी र पद : (१) सेवामा रहने श्रेणी र पद देहाय बमोजिम हुनेछन्:-

(क) राजपत्राङ्कित श्रेणी—

(१) विशिष्ट श्रेणी -मुख्य अनुसन्धान निर्देशक

- अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक
- (२) प्रथम श्रेणी -अनुसन्धान निर्देशक
-सह अनुसन्धान निर्देशक
- (३) द्वितीय श्रेणी -उप अनुसन्धान निर्देशक
-प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत
- (४) तृतीय श्रेणी -अनुसन्धान अधिकृत
- (ख) राजपत्र अनङ्कित श्रेणी—
- (१) प्रथम श्रेणी -वरिष्ठ अनुसन्धान सहायक
- (२) द्वितीय श्रेणी -अनुसन्धान सहायक
- (३) तृतीय श्रेणी -सूचक
- (४) चतुर्थ श्रेणी -सहायक सूचक
- (ग) श्रेणी विहीन -कार्यालय सहयोगी वा परिचर वा सो सरह
- (२) सेवाको श्रेणी विहीन पदमा देहाय बमोजिमका स्तर रहनेछन् :-
- (क) प्रथमस्तर
- (ख) द्वितीयस्तर
- (ग) तृतीयस्तर
- (घ) चतुर्थस्तर
- (ङ) पाँचौंस्तर
- (३) श्रेणी विहीन पदको स्तरवृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१४. पदपूर्ति : (१) सेवाको देहायको पदमा देहाय बमोजिम पूर्ति गरिनेछ :-

पद	खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा	बहुवाद्वारा
(क) कार्यालय सहयोगी वा परिचर वा सो सरह	-	-
(ख) सहायक सूचक	१००%	-

(ग) सूचक	-	१००%
(घ) अनुसन्धान सहायक	६०%	४०%
(ङ) बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक	१०%	९०%
(च) अनुसन्धान अधिकृत	६०%	४०%
(छ) प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत र सोभन्दा माथिल्लो तहका पद	-	१००%

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क) बमोजिमको पदमा स्थायी पदपूर्ति गरिने छैन । त्यस्ता पदले गर्ने कार्य सेवा करारमा लिई गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (ख) र (घ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सहायक सूचक पदको हकमा बीस प्रतिशत पद र अनुसन्धान सहायक पदको हकमा खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति हुने भनी छुट्ट्याईएको पदसंख्यालाई शत प्रतिशत मानी सोको दश प्रतिशत पद विभागले कार्यविधि बनाई आवरणयुक्त कर्मचारी नियुक्ति गरी पदपूर्ति गर्न सक्नेछ ।

१५. पदपूर्ति सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) दफा १४ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवालालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्ट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी देहाय बमोजिमका उम्मेदवार बीच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ:-

(क) महिला	-बीस प्रतिशत
(ख) आदिवासी/जनजाति	-सत्ताईस प्रतिशत
(ग) मधेसी	-चौविस प्रतिशत
(घ) दलित	-पन्ध्र प्रतिशत
(ङ) थारु	-पाँच प्रतिशत
(च) मुस्लिम	-चार प्रतिशत
(छ) पिछडिएको क्षेत्र	-पाँच प्रतिशत

स्पष्टीकरण:

(१) खण्ड (क), (ख), (ग), (घ), (ङ) र (च) को प्रयोजनका लागि “महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, थारु र मुस्लिम” भन्नाले आर्थिक र

सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, थारु र मुस्लिम सम्झनु पर्छ । आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, थारु र मुस्लिम समुदायको विवरण नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ ।

तर त्यसरी नतोकेसम्म सबै महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, थारु र मुस्लिमलाई आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, थारु र मुस्लिम समुदाय मानिनेछ ।

(२) खण्ड (ड) को प्रयोजनका लागि "पिछडिएको क्षेत्र" भन्नाले अछाम, कालीकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ, बाजुरा, मुगु र हुम्ला जिल्ला सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै व्यक्तिले सो उपदफा बमोजिमका एकभन्दा बढी समूहबाट प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने अवस्था रहेछ भने निजले रोजेको कुनै एउटा समूहबाट मात्र यस दफा बमोजिम प्रतिस्पर्धा गर्न पाउनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम छुट्याइएको पदमा उम्मेदवार हुन चाहने व्यक्तिले आफूले बुझाउने दरखास्त फारामसँग आफू सम्बन्धित समूहको व्यक्ति भएको प्रमाणित हुने तोकिए बमोजिमको कागजात संलग्न गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्दा एक प्रतिशतभन्दा कम घटाङ्क (फ्र्याक्सन) आएमा त्यस्तो घटाङ्क जुन समूहको हकमा आएको हो सोभन्दा लगत्तै पछिको समूहमा सरेँ जानेछ ।

(५) उपदफा (१) बमोजिम छुट्याइएको पदमा कुनै दरखास्त नपरेमा वा आवश्यक सङ्ख्यामा उम्मेदवार उत्तीर्ण हुन नसकी पदपूर्ति हुन नसकेमा त्यस्तो पद सोही विज्ञापनबाट नै खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा समावेश गरिनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था कम्तीमा दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्नु पर्नेछ ।

१६. प्रतिशत निर्धारण तथा छनौट परीक्षा : (१) सेवाको रिक्त पदमा पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले यस ऐन बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गर्नेछ ।

(२) खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने पदका लागि लिईने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले लिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको लिखित परीक्षामा सफल उम्मेदवारको नामावली लोक सेवा आयोगले शिलबन्दी गरी विभागमा पठाउनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम लोक सेवा आयोगले पठाएको नतिजा बमोजिम सफल उम्मेदवारलाई अन्तर्वार्ता तथा अन्य परीक्षणको लागि पदपूर्ति समितिले मनासिब समय दिई जानकारी गराउनेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम सञ्चालन गरिने परीक्षा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१७. पदपूर्ति समिति : (१) सेवाको खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने अनुसन्धान अधिकृतको पदमा लोक सेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा उत्तीर्ण भई आएका उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता तथा अन्य परीक्षण गरी नियुक्तिका लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमको पदपूर्ति समिति रहनेछ:-

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको सो

आयोगको सदस्य

-अध्यक्ष

(ख) सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

-सदस्य

(ग) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक

-सदस्य

(घ) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक

-सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) मा उल्लिखित पद बाहेक अन्य पदको पूर्तिका लागि तोकिए बमोजिमको पदपूर्ति समिति रहनेछ ।

(३) पदपूर्ति समितिको बैठक तथा कार्य सञ्चालन सम्बन्धी कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१८. पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार : (१) पदपूर्ति समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ:-

(क) खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदको पाठ्यक्रम निर्धारण गर्ने,

(ख) लोक सेवा आयोगसँगको समन्वयमा पदपूर्तिको कार्यतालिका बनाउने,

(ग) लोक सेवा आयोगसँगको समन्वयमा परीक्षाको किसिम तोक्ने,

(घ) तोकिए बमोजिमका अन्य कार्य गर्ने ।

(२) पदपूर्ति समितिले उम्मेदवारको लिखित परीक्षा, अन्य परीक्षण र अन्तरवार्ताको अङ्क जोडी योग्यताक्रमको आधारमा नियुक्तिको लागि अख्तियारवाला समक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

१९. योग्यता : खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२०. नियुक्ति : (१) सेवाको देहायको पदमा नियुक्ति गर्ने अधिकार देहायको अधिकारीलाई हुनेछ:-

- | | |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| (क) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक र अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक | - नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् |
| (ख) अनुसन्धान निर्देशक र सहअनुसन्धान निर्देशक | -प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय हेर्ने मन्त्री |
| (ग) उपअनुसन्धान निर्देशक, प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत र अनुसन्धान अधिकृत | - सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय |
| (घ) बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक र अनुसन्धान सहायक | - मुख्य अनुसन्धान निर्देशक |
| (ङ) सूचक, सहायक सूचक र कार्यालय सहयोगी वा परिचर वा सो सरह | - अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक |

(२) उपदफा (१) बमोजिम नियुक्ति गर्ने अधिकारीले पदपूर्ति समितिको सिफारिस प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

२१. परीक्षणकाल : (१) सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम नियुक्ति बदर नगरिएका कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

२२. शपथ ग्रहण : सेवाको कुनै पनि पदमा पहिलो पटक नियुक्त भई आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नु अघि प्रत्येक कर्मचारीले अख्तियारवाला समक्ष तोकिए बमोजिम शपथ ग्रहण गर्नु पर्नेछ ।
२३. कायम मुकायम, कार्यवाहक र निमित्त : सेवामा कायम मुकायम, कार्यवाहक र निमित्त दिने सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद - ६

बढुवा, सरुवा तथा काज सम्बन्धी व्यवस्था

२४. बढुवा : दफा १६ बमोजिम प्रतिशत निर्धारण भई बढुवाद्वारा पदपूर्ति गर्न लेखी आएको मितिले तीन महिनाभित्र बढुवा समितिले सो पदमा पदपूर्ति गरिसक्नु पर्नेछ ।
२५. बढुवा समिति : (१) बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने देहायका पदमा बढुवा सिफारिस गर्न देहाय बमोजिमका बढुवा समितिहरू रहनेछन्:-

(क) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदका लागि—

- (१) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको
सो आयोगको सदस्य -अध्यक्ष
- (२) सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय -सदस्य
- (३) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक -सदस्य-सचिव

(ख) अनुसन्धान निर्देशक, सहअनुसन्धान निर्देशक र उपअनुसन्धान निर्देशक पदका लागि—

- (१) सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय -अध्यक्ष
- (२) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक -सदस्य
- (३) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक -सदस्य-सचिव

(ग) प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत र अनुसन्धान अधिकृत पदका लागि—

- (१) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक -अध्यक्ष
- (२) सहसचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय
(सम्बन्धित महाशाखा हेर्ने) -सदस्य
- (३) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक -सदस्य-सचिव

(घ) वरिष्ठ अनुसन्धान सहायक र अनुसन्धान सहायक पदका लागि—

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| (१) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक | -अध्यक्ष |
| (२) अनुसन्धान निर्देशक | -सदस्य |
| (३) उपअनुसन्धान निर्देशक | -सदस्य-सचिव |
| (ड) सूचक पदका लागि— | |
| (१) सहअनुसन्धान निर्देशक | -अध्यक्ष |
| (२) उपअनुसन्धान निर्देशक | -सदस्य |
| (३) प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत | -सदस्य-सचिव |

(२) बहुवा समितिमा रहेका कुनै पदाधिकारी वा कर्मचारीको नजिकको नातेदार बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार रहेछ भने बहुवा समितिले त्यस्तो पदाधिकारी वा कर्मचारीको सट्टा अर्को व्यवस्था गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस उपदफाको प्रयोजनका लागि "नजिकको नातेदार" भन्नाले बाबु, आमा, सौतेनी आमा, पति, पत्नी, छोरा, छोराबुहारी, छोरी, छोरीज्वाइँ, दाजु, भाउजू, भाइ, भाइबुहारी, दिदी, भिनाजु, बहिनी, बहिनीज्वाइँ, नाती, नातिनीबुहारी, नातिनी, नातिनीज्वाइँ, भान्जा, भान्जीबुहारी, भान्जी, भान्जीज्वाइँ, भतिजा, भतिजाबुहारी, भतिजी, भतिजीज्वाइँ, सासु, ससुरा, देवर, देउरानी, नन्द, आमाजु, जेठाजु, जेठानी, जेठान, साला, साली सम्झनु पर्छ ।

(३) बहुवा समितिले बहुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवारहरूमध्ये सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने कर्मचारीलाई योग्यताक्रम अनुसार बहुवाका लागि सिफारिस गर्नु पर्नेछ ।

(४) बहुवा समितिले बहुवाका लागि सिफारिस गरेको कर्मचारीले माग गरेमा निजले प्राप्त गरेको कूल प्राप्ताङ्क त्यस्तो कर्मचारीलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(५) बहुवा सिफारिसमा नपरेका उम्मेदवारले प्राप्त गरेको कूल प्राप्ताङ्कको जानकारी माग गरेमा बहुवा समितिले त्यस्तो उम्मेदवारलाई निजको कूल प्राप्ताङ्क उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

२६. बहुवाका लागि उम्मेदवार हुन आवश्यक पर्ने सेवा अवधि : (१) बहुवाद्वारा पदपूर्ति हुने सेवाको रिक्त पदमा सम्भाव्य उम्मेदवार हुन बहुवा हुने श्रेणी वा तह भन्दा एक श्रेणी वा तह मुनिको पदमा देहाय बमोजिमको न्यूनतम सेवा अवधि पुरा भएको हुनु पर्नेछ:-

(क) राजपत्र अनङ्कित पदका लागि तीन वर्ष,

(ख) राजपत्र अनङ्कित पदबाट राजपत्राङ्कित पदको लागि पाँच वर्ष,

(ग) अन्य राजपत्राङ्कित अधिकृत पदका लागि चार वर्ष ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अनुसन्धान निर्देशक र सो भन्दा माथिल्लो पदमा बढुवाको लागि आवश्यक सङ्ख्यामा न्यूनतम सेवा अवधि पुरा गरेका कर्मचारी नभएमा बाँकी पदको लागि न्यूनतम सेवा अवधि पुरा नगरेका कर्मचारी समेत सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्नेछन् ।

२७. बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने : दफा २६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवधिभर कुनै कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सक्ने छैन :-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा सो रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलबवृद्धि रोक्का भएकोमा सो रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) खाइपाई आएको तलबवृद्धि घटुवा भएकोमा त्यसरी घटुवा भएको मितिले दुई वर्षसम्म,

(ङ) हालको पदको जेष्ठता सहितको सुरु स्केलमा घटुवा भएकोमा सो भएको मितिले चार वर्षसम्म,

(छ) नसिहत पाएको भए नसिहत पाएको मितिले एक वर्षसम्म ।

२८. बढुवाको आधार : (१) बढुवा समितिले कर्मचारीलाई कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन बापत पाएको कुल अङ्कको आधारमा बढुवाको लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढीमा एकसय अङ्क दिइनेछ :-

(क) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत -४० अङ्क

(ख) जेष्ठता बापत -२४ अङ्क

(ग) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव बापत -१६ अङ्क

(घ) शैक्षिक योग्यता बापत -१० अङ्क

(ङ) तालीम बापत - ५ अङ्क

(च) बढुवा समितिले दिने - ५ अङ्क

(३) सम्भाव्य उम्मेदवारको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत अङ्क गणना गर्दा असार मसान्त सम्मको हिसाबले र अन्य अङ्कको गणना गर्दा बहुवाको दरखास्त दिने अन्तिम मितिसम्म हासिल गरेको अङ्क गणना गरिनेछ ।

२९. कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कर्मचारीको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गर्न तोकिए बमोजिमको फाराम प्रयोग गरिनेछ ।

(२) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन आर्थिक वर्षको हिसाबले वार्षिक रूपमा गर्नु पर्नेछ ।

(३) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको कुल अङ्कको विभाजन देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) सुपरीवेक्षकले दिनसक्ने अधिकतम - २५ अङ्क

(ख) पुनरावलोकनकर्ताले दिन सक्ने अधिकतम - १० अङ्क

(ग) पुनरावलोकन समितिले दिन सक्ने अधिकतम - ५ अङ्क

(४) कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्नका लागि तोकिए बमोजिमका सुपरीवेक्षक, पुनरावलोकनकर्ता तथा पुनरावलोकन समिति रहनेछन् ।

(५) उपदफा (३) बमोजिम सुपरीवेक्षक र पुनरावलोकनकर्ताले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा सो वर्ष विभागीय सजाय पाएको कर्मचारीको हकमा तोकिए बमोजिम अङ्क घटाई अङ्क दिनु पर्नेछ ।

(६) बहुवाको प्रयोजनको लागि कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अङ्क गणना गर्दा बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन जति वर्षको सेवा आवश्यक पर्ने हो पछिल्लो त्यति वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन बापत प्राप्त अङ्कको औसतबाट हिसाब गरिनेछ ।

(७) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३०. जेष्ठताको मूल्याङ्कन : कर्मचारीलाई जेष्ठता बापतको अङ्क दिँदा हाल बहाल रहेको पदमा काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि दुई अङ्कका दरले बढीमा चौबीस अङ्क दिइनेछ ।

तर,

(१) एक वर्षभन्दा बढी चानचुन महिना वा दिनका लागि दामासाहीको हिसाबले अङ्क दिइनेछ ।

(२) गयलकट्टी भएको अवधिको जेष्ठता बापतको अङ्क दिइने छैन ।

३१. भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको अङ्क : (१) कर्मचारीलाई विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव बापत अङ्क दिँदा तोकिए बमोजिम भौगोलिक क्षेत्रलाई क्रमशः "क", "ख", "ग" र "घ" गरी चार वर्गमा विभाजन गरी वार्षिक रूपमा काम गरेको अनुभव बापत सोह अङ्कमा नबढ्ने गरी देहाय बमोजिम अङ्क दिइनेछ :-

(क) "क" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि ४ अङ्कका दरले,

(ख) "ख" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि ३.२५ अङ्कका दरले,

(ग) "ग" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि २.५ अङ्कका दरले,

(घ) "घ" वर्गमा काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि २ अङ्कका दरले ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा कम्तीमा नब्बे दिन वा सोभन्दा बढी अवधि रुजु हाजिर भई काम गरेको भए सोही भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्कको दामासाहीका हिसाबले र नब्बे दिनभन्दा कम अवधि काम गरेको भए जुनसुकै भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको भए पनि "घ" वर्गको लागि तोकिएको अङ्क दिइनेछ ।

(३) सेवाबाट बर्खास्त भई पुनर्बहाली भएको वा निलम्बन भई त्यस्तो निलम्बन फुकुवा भएको कर्मचारीको हकमा निज रुजु हाजिर नभएको अवधिको भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापतको कुनै अङ्क दिइने छैन ।

स्पष्टीकरण: यस दफाको प्रयोजनका लागि "रुजु हाजिर" भन्नाले हाजिर भएको, सार्वजनिक विदा, किरिया विदा, प्रसूति विदा, भैपरी आउने तथा पर्व विदा र कार्यक्षेत्र भित्रको काज अवधि सम्झनु पर्छ र सो बाहेकका विदा, काज तथा भौगोलिक कार्यक्षेत्र बाहिरको काज तथा तालीम अवधिलाई रुजु हाजिर मानिने छैन ।

(४) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क जुन पदमा बढुवा हुने हो सो पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा प्राप्त गरेको भए मात्र गणना गरिनेछ ।

(५) भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरे बापत पाउने अङ्क सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३२. शैक्षिक योग्यताको मूल्याङ्कन : (१) बढुवाका लागि कर्मचारीलाई निजले हासिल गरेको शैक्षिक योग्यता बापत देहाय बमोजिम बढीमा दश अङ्क दिइनेछ :-

(क) हाल बहाल रहेको पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा आवश्यक पर्ने

न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत

-७ अङ्क

(ख) खण्ड (क) बमोजिमको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा

माथिल्लो तहको शैक्षिक योग्यता बापत

-३ अङ्क

(२) प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत वा सोभन्दा माथिको पदमा बहुवाका लागि शैक्षिक योग्यताको अङ्क गणना गर्दा अनुसन्धान अधिकृत पदमा नयाँ नियुक्तिको लागि तोकिएको शैक्षिक योग्यतालाई नै न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानिनेछ ।

(३) उपदफा (१) को खण्ड (क) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बहुवा भई हालको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीको हकमा त्यस्तो शैक्षिक योग्यता नभएमा सो भन्दा एक तह मुनिको शैक्षिक योग्यता बापत तीन अङ्क दिइनेछ ।

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत साधारण लेखपढ गर्न जान्ने मात्र शैक्षिक योग्यता तोकिएको पदमा नियुक्ति भएका कर्मचारीको शैक्षिक योग्यताको मूल्याङ्कन गर्दा एस.एल.सी. वा एस.ई.ई. वा सो भन्दा मुनिको तोकिए बमोजिमको योग्यतालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मानी अङ्क दिइनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम नियुक्त भएका कर्मचारीको एस.एल.सी. वा एस.ई.ई. भन्दा माथिको योग्यतालाई माथिल्लो तहको शैक्षिक योग्यता मानी अङ्क दिइनेछ ।

३३. तालीमको मूल्याङ्कन : (१) सेवाको पदमा बहाल रहँदा लिएको सेवाकालीन तालीम बापत देहाय बमोजिम बढीमा पाँच अङ्क दिइनेछः-

(क) "क" श्रेणी -५.० अङ्क

(ख) "ख" श्रेणी -४.५ अङ्क

(ग) "ग" श्रेणी -४.० अङ्क

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवाकालीन तालीम बापत अङ्क दिँदा त्यसरी तालीम प्राप्त गरेको पदबाट एक तह माथिको पदमा बहुवा हुन बाहेक अन्य पदमा बहुवा हुनको लागि सो तालीम बापतको अङ्क दिने छैन ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कर्मचारीलाई तालीम बापतको अङ्क दिँदा तीस कार्य दिनभन्दा कम अवधिको तालीमको लागि कुनै अङ्क दिइने छैन ।

(४) श्रेणी नखुलेको तालीम बापत कुनै कर्मचारीको अङ्क गणना गर्दा "ख" श्रेणी बराबरको अङ्क दिइनेछ ।

(५) तालीम बापत दिइने अङ्क सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३४. बढुवा समितिले दिने अङ्क : (१) बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार भएका कर्मचारीलाई बढुवा समितिले बढीमा पाँच अङ्क दिनेछ ।

(२) बढुवा समितिको अध्यक्ष तथा सदस्यले छुट्टाछुट्टै मूल्याङ्कन गरी दिएको अङ्कको औसतबाट बढुवा समितिले दिएको अङ्क निर्धारण गरिनेछ ।

(३) बढुवा समितिका अध्यक्ष वा सदस्यले उपदफा (१) बमोजिम अङ्क दिँदा कुनै कर्मचारीलाई दुई भन्दा कम वा चार भन्दा बढी अङ्क दिनु परेमा सोको कारण समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

(४) बढुवा समितिले दिने अङ्क सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३५. बढुवा उपरको उजुरी : (१) बढुवा समितिले गरेको बढुवा सिफारिसमा चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको समितिमा उजुरी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बढुवा समितिमा रही बढुवा सिफारिस गर्ने पदाधिकारीले नै सो बढुवा उपरको उजुरी सुन्ने अवस्था रहेमा निज बाहेकका बाँकी सदस्यहरूले मात्र उजुरी सम्बन्धी निर्णय गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको उजुरी सुनुवाई सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३६. बढुवा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहाय बमोजिमको उत्कृष्ट कार्य गर्ने कर्मचारीलाई सम्बन्धित बढुवा समितिको सिफारिसमा मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले श्रेणी विहीन बाहेक राजपत्र अनङ्कित पदसम्म एक तह माथिको रिक्त पदमा बढुवा गर्न सक्नेछः-

(क) राष्ट्र तथा आफू सेवारत विभागको मान, प्रतिष्ठा र गौरव बढाउन प्रशंसनीय, सिर्जनात्मक र लगनशील भई कार्य गरेको,

(ख) राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा विभिन्न विधामा उत्कृष्ट कार्य गरी राष्ट्र र विभागको छवि उच्च राख्न विशेष योगदान पुर्याएको, र

(ग) सेवामा रही कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा वीरगति प्राप्त गरेको वा शारीरिक रूपमा अशक्त भई सेवाबाट अवकाश लिनुपर्ने अवस्था भएको ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गरिने बढुवा एक आर्थिक वर्षमा दुई जनाभन्दा बढी कर्मचारीलाई गरिने छैन ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम बढुवा गर्नको लागि स्वतः विशेष पद सिर्जना हुनेछ र त्यस्तो पद जुनसुकै कारणले रिक्त भएमा स्वतः खारेज हुनेछ ।

३७. मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा बढुवा : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक मध्येबाट र अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक नरहेको अवस्थामा अनुसन्धान निर्देशक मध्येबाट जेष्ठता, कार्यकुशलता, उत्तरदायित्व बहन गर्न सक्ने क्षमता, नेतृत्व प्रदान गर्न सक्ने क्षमता तथा आफूभन्दा मुनिको कर्मचारीलाई प्रोत्साहन र परिचालन गर्न सक्ने सामर्थ्यको आधारमा उपयुक्त ठहर्याएको उम्मेदवारलाई मुख्य अनुसन्धान निर्देशक पदमा बढुवा गर्न सक्नेछ ।

३८. बढुवा समितिको सचिवालय : देहाय बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालयको काम देहाय बमोजिमको निकायले गर्नेछ :-

(क) दफा २५ को उपदफा (१) को खण्ड (क) र (ख) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालयको काम प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले र खण्ड (ग) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालयको काम विभागले,

(ख) दफा २५ को उपदफा (१) को खण्ड (घ) र (ङ) बमोजिमको बढुवा समितिको सचिवालयको काम तोकिएको कार्यालयले ।

३९. सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था : (१) यस ऐनको अधीनमा रही आवश्यकता अनुसार कर्मचारीको सरुवा गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सरुवा गर्दा भौगोलिक अवस्था, कार्यबोझ, कार्य विविधता समेतको आधारमा सम्भव भएसम्म कर्मचारीलाई समान अवसर प्राप्त हुने गरी गरिनेछ ।

(३) सेवाका देहायका पदका कर्मचारीलाई देहायका अधिकारीले सरुवा गर्न सक्नेछन् :-

(क) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक - नेपाल सरकार,
मन्त्रिपरिषद्

(ख) अनुसन्धान निर्देशक र सहअनुसन्धान निर्देशक -प्रधानमन्त्री तथा
मन्त्रिपरिषद्को
कार्यालय हेर्ने मन्त्री

(ग) उपअनुसन्धान निर्देशक, प्रमुख अनुसन्धान

अधिकृत र अनुसन्धान अधिकृत	- मुख्य अनुसन्धान निर्देशक
(घ) बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक र अनुसन्धान सहायक	- अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक
(ङ) सूचक र सो भन्दा तलका पद	- अनुसन्धान निर्देशक

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि तोकिएका कार्यालयमा कार्यरत बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक र सो भन्दा मुनिका कर्मचारीलाई तोकिएको कार्यालयको प्रमुखले प्रदेशभिन्न सरुवा गर्न सक्नेछ । यसरी गरिएको सरुवाको जानकारी विभागलाई गराउनु पर्नेछ ।

(५) सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४०. काज सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कर्मचारीलाई आवश्यकता अनुसार काजमा खटाउन सकिनेछ ।

(२) कर्मचारीको काज सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-७

तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा

४१. तलब र राशन : (१) कर्मचारीले आफ्नो पदमा बहाल भएको मितिदेखिको तलब भत्ता र राशन पाउनेछ ।

(२) कर्मचारीले सेवामा रही काम गरे बापत पाउने तलब भत्ता नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(३) प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा पुरा गरेपछि तोकिए बमोजिमको तलबवृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ ।

(४) माथिल्लो तलबमानको कुनै पदमा बढुवा पाउने कर्मचारीले बढुवा भएको पदको सुरु तलब स्केल पाउनेछ ।

तर निजले हाल पाइरहेको तलब माथिल्लो तलबमानको न्यूनतम तलब बराबर वा सो भन्दा बढी भएमा माथिल्लो तलबमानमा निजको तलब तोक्दा देहाय बमोजिम गरी तोकिएको :-

(क) निजले हाल पाइरहेको तलब माथिल्लो तलबमानको सुरु तलब बराबर मात्र भएमा सो तलबमा एक तलब वृद्धि थप गरी,

(ख) साविक पदमा पाइरहेको तलब बढुवा भएको पदको सुरु तलब भन्दा बढी भएमा माथिल्लो पदको तलब तोक्दा हाल पाइ आएको तलबमा नपुगसम्मको तलब वृद्धि र सोमा एक तलब वृद्धि थप गरी दिइनेछ ।

(५) कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको राशन पाउनेछन् ।

४२. सञ्चय कोष सम्बन्धी व्यवस्था : कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारले शतप्रतिशत थप गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिदिनेछ ।

४३. बीमा सम्बन्धी व्यवस्था : (१) नेपाल सरकारले कर्मचारीको योगदानमा आधारित सावधिक जीवन बीमा गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन गर्न एक सावधिक जीवन बीमा कोषको स्थापना गरिनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि लाभांश सहित कर्मचारीलाई बढी सुविधा दिने प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित कोष मार्फत सावधिक जीवन बीमाको व्यवस्थापन गर्न सकिनेछ ।

(४) सावधिक जीवन बीमा तथा बीमा कोष सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४४. चाडपर्व खर्च पाउने : (१) कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ । यस्तो रकम कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा एक पटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ ।

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

४५. उपचार खर्च : (१) कर्मचारीले सेवा अवधिभरमा राजपत्राङ्कित श्रेणीको कर्मचारी भए बाह्र महिना बराबरको, राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीको कर्मचारी भए अठार महिना बराबरको र अन्य राजपत्र अनङ्कित र श्रेणी बिहीन कर्मचारी भए एक्काइस महिना बराबरको खाइपाई आएको तलब रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछ ।

(२) कुनै कर्मचारी वा निजको परिवारको सदस्य बिरामी भएमा उपदफा (१) बमोजिम पाउने रकममा नबढ्ने गरी तोकिए बमोजिम भएको खर्चको रकम दिइनेछ ।

(३) भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएकोमा बाहेक अन्य अवस्थामा सेवाबाट अलग हुने कर्मचारीले यस दफा बमोजिम सेवा अवधिभरमा पाउने उपचार खर्चमध्ये केही लिई वा नलिई उपचार खर्च लिन बाँकी भएको भए त्यस्तो बाँकी रकम एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(४) बीस वर्ष, पच्चीस वर्ष वा सोभन्दा बढी सेवा अवधि पुरा गरी निवृत्तभरण पाउने गरी सेवाबाट अलग भएको कर्मचारीले उपदफा (४) बमोजिम पाउने उपचार खर्चमा लिन बाँकी रकमको क्रमशः दश, पन्ध्र र बीस प्रतिशत थप गरी हुन आउने रकम एकमुष्ट पाउनेछ ।

(५) कुनै कर्मचारी दश वर्षको सेवा अवधि नपुग्दै भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएकोमा बाहेक अरु जुनसुकै व्यहोराबाट सेवाबाट अलग भएमा पनि उपदफा (१) बमोजिमको रकमलाई दश वर्ष सेवा गरे बापत पाउने रकम मानी दामासाहीले हुन आउने रकम मात्र दिइनेछ ।

(६) दुर्गम क्षेत्रमा रहेका कर्मचारी बिरामी भई स्थानीय स्वास्थ्य संस्थाबाट उपचार हुन नसकी ज्यान समेत जोखिम हुने अवस्था परेको भनी जिल्लास्थित अस्पताल वा स्वास्थ्य संस्थाले सिफारिस गरेकोमा सोको आधारमा तोकिए बमोजिम मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको स्वीकृति लिई उपचारको सुविधा भएको ठाउँमा लैजाँदा र त्यहाँबाट फर्काउँदा लाग्ने खर्च नेपाल सरकारले दिनेछ ।

(७) झुट्टा व्यहोरा पेश गरी यस नियम बमोजिम उपचार खर्च माग गर्ने वा प्राप्त गर्ने कर्मचारी तथा त्यस्तो झुट्टा व्यहोरा प्रमाणित गर्ने सरकारी चिकित्सकको हकमा विभागीय कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष लेखी पठाइनेछ र अन्य चिकित्सकको हकमा आवश्यक कारबाहीको लागि निज दर्ता रहेको सम्बन्धित परिषद्मा लेखी पठाइनेछ ।

(८) उपदफा (७) बमोजिम लेखी आएमा सम्बन्धित निकायले आवश्यक कारबाही गरी सोको जानकारी यसरी लेखी पठाउने निकाय वा अधिकारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(९) उपदफा (७) बमोजिम कुनै कर्मचारीले झुट्टा व्यहोरा पेश गरी उपचार खर्च लिई सकेको भए सो रकम त्यस्तो कर्मचारीबाट असूल गरिनेछ ।

परिच्छेद -८

अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण सम्बन्धी व्यवस्था

४६. अवकाश : (१) कर्मचारीले देहाय बमोजिमको कुनै एक आधारमा सेवाबाट अनिवार्य अवकाश पाउनेछ:-

(क) देहाय बमोजिमको उमेर पूरा भएको :-

(१) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक, अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशक, अनुसन्धान निर्देशक र सहअनुसन्धान निर्देशकको

हकमा -अन्ठाउन्न वर्ष

(२) उपअनुसन्धान निर्देशक, प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत र अनुसन्धान अधिकृतको हकमा

-छपन्न वर्ष

(३) बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक, अनुसन्धान सहायक, सूचक, सहायक सूचक, कार्यालय सहयोगी वा सो सरहको हकमा

-पचपन्न वर्ष

(ख) देहायका पदमा देहायको अवधि पूरा भएको :-

(१) मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको हकमा -तीन वर्ष

(२) अतिरिक्त मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको हकमा -चार वर्ष

(३) अनुसन्धान निर्देशकको हकमा -पाँच वर्ष

(४) सह अनुसन्धान निर्देशकको हकमा -छ वर्ष

(५) उपअनुसन्धान निर्देशकको हकमा -दश वर्ष

(२) कुनै कर्मचारी माथिल्लो तहको पदमा कायम मुकायम मुकरर भएमा त्यसरी कायम मुकायम मुकरर भएको अवधि उपदफा (१) को खण्ड (ख) को प्रयोजनको लागि पदाधिकार रहेको साविकको पदको अवधिमा गणना गरिनेछ ।

(३) कर्मचारीले उपदफा (१) को खण्ड (क) र (ख) मा उल्लिखित उमेरको हद वा पदावधि मध्ये जुन अवधिबाट पहिले अवकाश हुने हो सोही आधारमा सेवाबाट अवकाश पाउनेछन् ।

(४) कर्मचारीको उमेरको गणना गर्दा निजले सेवामा प्रवेश गर्दा पेश गरेको शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा नागरिकताको प्रमाणपत्रमा किटिएको जन्मदिन वा वर्षबाट हुन आएको उमेर वा निजले भरेको वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा लेखिएको जन्म मिति वा वर्षबाट हुन आएको उमेरमध्ये जुन उमेरबाट निज पहिले अवकाश हुन्छ सोही आधारमा गणना गरिनेछ ।

(५) यस ऐनको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेरको हिसाब गर्दा देहाय बमोजिम गरिनेछ:-

(क) सेवामा प्रवेश गर्दा निजले पेश गरेको नागरिकताको प्रमाणपत्र, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र र वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) मा जन्ममिति वर्ष, महिना र गते समेत खुलेको र सबैमा एउटै मिति नरहेको भएमा जुन मितिबाट पहिले अवकाश हुन्छ सोही मितिको आधारमा,

(ख) वर्ष वा संवत् मात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रका आधारमा जन्ममिति कायम गर्दा नागरिकताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको मिति, शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्रको हकमा प्रमाणपत्र जारी भएको मिति र वैयक्तिक नोकरी विवरण (सिटरोल) को हकमा शुरु भर्ना भएको मितिको आधारमा,

(ग) कुनै प्रमाणपत्रमा वर्ष मात्र उल्लेख भएको र अर्को प्रमाणपत्रमा पुरा जन्म मिति खुलेको रहेछ र त्यस्तो प्रमाणपत्रमा उल्लिखित जन्ममितिहरूको बीचमा एकवर्षसम्मको अन्तर देखिएमा पुरा खुलेको जन्ममितिको आधारमा ।

तर यसरी छुट्टाछुट्टै प्रमाणपत्रमा उल्लेख भएको जन्म मितिको अन्तर एकवर्षभन्दा बढी भएमा वर्षमात्र उल्लेख भएको प्रमाणपत्रको हकमा उपखण्ड (ख) बमोजिम जन्म मिति कायम गरिनेछ ।

(६) निवृत्तभरण पाउने सेवा अवधि पुगेको र एउटै पदमा कम्तीमा बाह्र वर्षसम्म बहाल रहेको प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत वा सो भन्दा मुनिका कुनै कर्मचारीको उपदफा (१) बमोजिम अनिवार्य अवकाश हुन एक महिना बाँकी भएमा निजलाई एक तह बढुवा गरी अवकाश दिइनेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम बहुवा गर्दा स्वतः विशेष पद सिर्जना हुनेछ । त्यसरी बहुवा भएको कर्मचारी जुनसुकै कारणले सो पदमा नरहेमा त्यस्तो विशेष पद स्वतः खारेज हुनेछ ।

(८) अवकाश सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

४७. राजीनामा दिन सक्ने : (१) कर्मचारीले राजीनामा स्वीकृत गराई सेवाबाट अवकाश लिन सक्नेछ ।

(२) कर्मचारीको राजीनामा स्वीकृत गर्ने अधिकार तोकिएको अधिकारीलाई हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि कर्मचारीले आफू नियुक्ति भएको पाँच वर्षसम्म नोकरी छोड्न पाउने छैन ।

तर कुनै कर्मचारीलाई मनासिब माफिकको कारण परी नोकरी नछोडी नहुने अवस्था परेमा निजले कारण खोली राजपत्राङ्कित कर्मचारी भए नेपाल सरकार समक्ष र राजपत्र अनङ्कित कर्मचारी भए मुख्य अनुसन्धान निर्देशक समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ र कारण मनासिब भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई नोकरी छाड्न अनुमति दिन सकिनेछ ।

(४) उपदफा (३) विपरीत नोकरी छोड्ने कर्मचारीले खाइपाई आएको तलब, भत्ता तथा सुविधा बराबर हुन आउने रकम निजबाट असुल उपर गरिनेछ ।

(५) कर्मचारीलाई अवकाश पत्र दिने तथा राजीनामा स्वीकृति गर्ने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

४८. उपदान : (१) पाँच वर्ष वा सोभन्दा बढी नोकरी गरेको तर निवृत्तभरण पाउने अवधि नपुगेको कर्मचारीले अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई सेवाबाट अलग भएमा वा भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाइएमा देहाय बमोजिमको उपदान पाउनेछ :-

(क) पाँच वर्ष भन्दा बढी दश वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्म नोकरी गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्र वर्षभन्दा बढी बीस वर्ष भन्दा कम नोकरी गरेको कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आखिरी डेढ महिनाको तलब ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नागरिकता, उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई उपदान दिइने छैन ।

४९. निवृत्तभरण : (१) बीस वर्ष वा सो भन्दा बढी समयसम्म सेवामा काम गरेको कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश पाएको मितिदेखि निवृत्तभरण पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मिति २०५८।४।१ भन्दा अघि नियुक्ति पाएका देहायका कर्मचारीले कम्तीमा देहाय बमोजिमको सेवा अवधि पुरा गरी सेवाबाट अवकाश भएमा निवृत्तभरण पाउनेछः-

- | | |
|----------------------------------------------|------------|
| (क) राजपत्राङ्कित कर्मचारी | -बीस वर्ष |
| (ख) बरिष्ठ अनुसन्धान सहायक र अनुसन्धान सहायक | -अठार वर्ष |
| (ग) सूचक र सहायक सूचक | -सोह वर्ष |
| (घ) कार्यालय सहयोगी, परिचर वा सो सरह | -बीस वर्ष |

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम दिइने निवृत्तभरणको हिसाब देहाय बमोजिम हुनेछः-

(क) राजपत्राङ्कित कर्मचारीको हकमा :-

जम्मा नोकरी वर्ष x आखिरी महिनाको तलब रकम

५०

(ख) राजपत्र अनङ्कित र श्रेणी विहीन कर्मचारीको हकमा :-

जम्मा नोकरी वर्ष x आखिरी महिनाको तलब रकम

४०

(४) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत सेवामा बहाल रहेका कर्मचारीले दफा ४६ बमोजिम अवकाश प्राप्त गर्दा निज सेवा प्रवेश गर्दाको सेवा सम्बन्धी कानून बमोजिम हाल बहाल रहेको पदबाट अवकाश प्राप्त गर्न जति उमेर बाँकी रहेको छ सो अवधि समेत निजले गरेको जम्मा नोकरी अवधिमा थप गरी निजले पाउने निवृत्तभरणको हिसाब गरिनेछ ।

(५) बहालवाला कर्मचारीको तलब वृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम समान पदबाट निवृत्त कर्मचारीको निवृत्तभरण रकममा पनि थप गरिनेछ र निवृत्तभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलब

स्केलको सुरु अङ्कको आधा भन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको सुरु स्केल भन्दा बढी हुने छैन ।

(६) सूचक र सोभन्दा मुनिको पदबाट अवकाश भई निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिको उमेर साठी वर्ष पुरा भएपछि निजले पाइरहेको निवृत्तभरणको अङ्कमा तीस प्रतिशत थप गरिनेछ ।

(७) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि भविष्यमा सरकारी सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको कर्मचारीले यस ऐन बमोजिमको निवृत्तभरण पाउने छैन ।

(८) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नागरिकता वा उमेर वा योग्यता ढाँटको प्रमाणित हुन आएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई निवृत्तभरण दिइने छैन ।

(९) पन्ध्र वर्ष सेवा अवधि पुरा गरेको कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा निवृत्तभरणको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पुन्याउन चाहिने वर्ष थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन दिइनेछ ।

(१०) निवृत्तभरण सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

५०. पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान : (१) कुनै कर्मचारीको सेवामा छँदै वा निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष नपुग्दै मृत्यु भएमा दफा ४८ वा ४९ बमोजिमको उपदान वा निवृत्तभरण निजले परिवारको कुनै सदस्य वा निजमा आश्रित नाबालक भाइ वा बहिनीलाई इच्छाएको भएमा इच्छाएको व्यक्तिलाई र कसैलाई नइच्छाएको भएमा प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालालाई प्राप्त हुनेछ ।

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

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

तर त्यस्तो निवृत्तभरण मृतक कर्मचारीको छोरा छोरीले पाइरहेको भएमा उपदफा (४) र (५) बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सेवामा बहाल रहेको वा निवृत्त कर्मचारीको मृत्यु भई निजको विधुर पति वा विधवा पत्नीले पारिवारिक निवृत्तभरण पाउने भएमा देहाय बमोजिम निवृत्तभरण पाउनेछ :-

- (क) कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएकोमा मृत्यु भएको सात वर्षसम्म सम्बन्धित कर्मचारीले पाउने निवृत्तभरण सरह र सात वर्ष व्यतित भए पछि आजीवन सोको आधा रकम,
- (ख) निवृत्त कर्मचारीले निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतित नभई मृत्यु भएकोमा त्यस्तो कर्मचारीले निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्षसम्म निजले पाएको निवृत्तभरण सरह र सात वर्ष व्यतित भए पछि आजीवन सोको आधा रकम,
- (ग) निवृत्त कर्मचारीले निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष व्यतित भए पछि मृत्यु भएकोमा निजको मृत्यु भएको मितिदेखि आजीवन त्यस्तो कर्मचारीले पाउने निवृत्तभरणको आधा रकम ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको विधुर पति वा विधवा पत्नीको मृत्यु भएमा वा निजले अर्को विवाह गरेमा त्यस्तो निवृत्तभरणको रकम त्यस्तो कर्मचारीको एक्काइस वर्ष पुरा नभएका छोरा छोरीले दामासाहीले भाग गरी पाउनेछन् ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम कुनै मृतक कर्मचारीको छोरा छोरीले पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेकोमा कुनै छोरा छोरीको उमेर एक्काइस वर्ष पुरा भएमा र एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएका अन्य छोरा छोरी भएमा निजले पाउँदै आएको निवृत्तभरण रकम एक्काइस वर्ष नपुगेका अन्य छोरा छोरीले पाउने निवृत्तभरणमा थप गरी दिइनेछ ।

(६) बहालवाला कर्मचारीको तलबवृद्धि हुँदा तलबको सुरु अङ्कमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको दुई तिहाई रकम यस दफा बमोजिम पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण रकममा समेत थप गरिनेछ ।

(७) कुनै कर्मचारीको यस ऐन बमोजिम पाउने कुनै रकम लिन नपाउँदै मृत्यु भएमा सो रकम उपदफा (९) बमोजिमको व्यक्तिले लिन पाउनेछ ।

५९. असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण र उपदान : (९) कुनै कर्मचारी आफ्नो कर्तव्य पालना गर्दा वा तालीम लिँदा कुनै चोटपटक लागी तत्कालै मृत्यु भएमा वा त्यसैको कारणबाट निको नहुँदै पछि मृत्यु भएमा निजको नोकरी जतिसुकै वर्ष पुगेको भए तापनि दफा ५० को उपदफा (९) बमोजिमको व्यक्तिलाई त्यस्तो कर्मचारीले खाइपाई आएको तलबको आधा पारिवारिक निवृत्तभरण र देहाय बमोजिम असाधारण पारिवारिक उपदान समेत दिइनेछ :-

- (क) दश वर्षसम्मको सेवा अवधि नपुग्दै मृत्यु भएमा निजले खाइपाई आएको छ महिनाको तलब बराबरको रकम,
- (ख) दश वर्ष देखि बीस वर्षसम्मको सेवा अवधि पुरा गरी मृत्यु भएमा निजले खाइपाई आएको नौ महिनाको तलब बराबरको रकम,
- (ग) बीस वर्षभन्दा बढी जतिसुकै सेवा अवधि पुरा गरी मृत्यु भएमा निजले खाइपाई आएको एक वर्षको तलब बराबरको रकम ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी कुनै आतङ्ककारी वा हतियारधारी समूहको कारवाही वा अन्य कुनै प्रकारको सशस्त्र मुठभेड वा आक्रमण वा बिस्फोटनमा परी वा त्यस्तो समूह विरुद्धको कारवाहीमा वा जोखिमपूर्ण र चुनौतीपूर्ण काममा खटिएका बखत कुनै आकस्मिक दुर्घटनामा परी तत्कालै वा सोही कारणले निको नभई मृत्यु भएमा मृतक कर्मचारीलाई मरणोपरान्त एक तहमाथिको पदमा पदोन्नति दिई सोही पद अनुसारको पुरा तलब बराबरको रकम असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण बापत दफा ५० को उपदफा (१) बमोजिमको व्यक्तिलाई त्यस्तो कर्मचारीको उमेरको हदले अवकाश प्राप्त गर्ने अवधि ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म दिइनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण मृतक कर्मचारीको पति, पत्नी, बाबु, आमा, छोरा वा छोरीले पाएको भएमा त्यस्तो निवृत्तभरण पाउन थालेको सात वर्ष अवधि व्यतित भएपछि मृतक कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउन आवश्यक पर्ने न्यूनतम अवधि भन्दा कम भएमा निवृत्तभरण पाउन आवश्यक पर्ने न्यूनतम अवधिको आधारमा र त्यस्तो अवधि भन्दा बढी सेवा अवधि भएमा जम्मा सेवा अवधिको आधारमा दफा ४९ को उपदफा (३) बमोजिम हिसाब गरी हुन आउने रकम असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरणको रूपमा दिइनेछ ।

(४) उपदफा (३) को प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा उपदफा (२) बमोजिम निवृत्तभरण पाएको अवधिलाई समेत गणना गरिनेछ ।

(५) उपदफा (३) बमोजिमको असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण मृतक कर्मचारीको पति, पत्नी, बाबु, आमा भए आजीवन र छोरा छोरी भए एक्काइस वर्षको उमेर पुरा नगरेसम्म पाउनेछ ।

(६) कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा खटिएको वा खटिने क्रममा बाटोमा आउँदा जाँदा वा अन्य कार्य गर्दा बाटोबाट वा कार्यस्थलबाट अपहरणमा परी हत्या भएको भरपर्दो सूचना प्राप्त भएको तर शरीर फेला पर्न नसकेको अवस्थामा प्रमुख जिल्ला अधिकारी र सम्बन्धित

कर्मचारी कार्यरत कार्यालयको प्रमुखको संयुक्त प्रतिवेदनको आधारमा त्यस्तो कर्मचारीको परिवारलाई उपदफा (१), (२) वा (३) बमोजिमको सुविधा दिइनेछ ।

(७) यस दफा बमोजिम मृतक कर्मचारीको पति वा पत्नीले पारिवारिक निवृत्तभरण पाएकोमा त्यस्तो निवृत्तभरण उपभोग गर्दा गर्दै निजको मृत्यु भएमा निजले खाइपाई आएको पारिवारिक निवृत्तभरण निजको एक्काइस वर्ष पुरा नभएका छोराछोरीले दामासाहीले भाग गरी एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म पाउनेछन् ।

(८) यस दफा बमोजिम कुनै मृतक कर्मचारीको छोरा छोरीले पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेकोमा कुनै छोरा छोरीको उमेर एक्काइस वर्ष पुरा भएमा र एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएको अन्य छोरा छोरी भएमा निजले पाउँदै आएको निवृत्तभरण रकम एक्काइस वर्ष नपुगेको अन्य छोरा छोरीले पाउने निवृत्तभरणमा थप गरी दिइनेछ ।

(९) यस दफा बमोजिम कर्मचारीको परिवारले असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको अवस्थामा बहालवाला कर्मचारीको तलबमानमा वृद्धि भएमा सोको दुई तिहाई रकम असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरणको रकममा समेत वृद्धि हुनेछ ।

तर उपदफा (२) बमोजिमको असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरणको हकमा बहालवाला कर्मचारीको तलबमानमा जति वृद्धि भएको छ सोही बमोजिमको रकम त्यस्तो असाधारण पारिवारिक निवृत्तभरणमा समेत वृद्धि हुनेछ ।

५२. अशक्त वृत्ति : (१) कुनै कर्मचारी दफा ५१ को उपदफा (१) बमोजिमको अवस्थामा परी अङ्गभङ्ग भई वा चोटपटक लागी शारीरिक वा मानसिक रूपमा सेवामा रही कामकाज गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीले निजको जीविकाको निमित्त बाँचुञ्जेलसम्म अशक्त वृत्तिको रूपमा उपदफा (२) मा लेखिए बमोजिम निवृत्तभरण सहित उपदफा (३) मा लेखिए बमोजिमको अशक्त भत्ता पाउनेछ ।

स्पष्टीकरण : यस उपदफाको प्रयोजनका लागि “मानसिक रूपमा अशक्त” भन्नाले नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डबाट मानसिक रूपमा अशक्त भई सेवामा काम काज गर्न असक्षम भनी सिफारिस गरेको कर्मचारी सम्झनु पर्छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अशक्त भएको कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवधि पुगेको भए निजले तत्काल खाइपाई आएको (कायम मुकायम, कार्यवाहक वा निमित्त भई काम गरेको भए सोको समेत) तलबले दफा ४९ को उपदफा (३) बमोजिम हिसाब गरी हुन आउने रकम बराबर अशक्त निवृत्तभरण पाउनेछ । त्यस्तो अशक्त कर्मचारीको सेवा अवधि निवृत्तभरण पाउने अवधि भन्दा घटी भएमा निवृत्तभरण पाउन बाँकी अवधि थप गरी त्यस्तो निवृत्तभरण दिइनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको कर्मचारीले अशक्तता बापत उपदफा (२) बमोजिम पाउने अशक्त निवृत्तभरणको अतिरिक्त थप पाउने मासिक अशक्त भत्ताको रकम निजले खाइपाई आएको तलबको बीस प्रतिशत बराबर हुनेछ । अशक्त भत्ता दिँदा असी प्रतिशत वा सो भन्दा बढी अशक्तता भएको कर्मचारीको हकमा निजको जीवनभर निजले खाइपाई आएको अशक्त भत्ताको बीस प्रतिशत रकम कुरुवा खर्चको रूपमा थप सुविधा समेत दिइनेछ ।

तर अशक्त वृत्ति पाएका वा पाउने ठहरिएका कर्मचारीले पछि सरकारी सेवामा पुनः प्रवेश पाएमा निजले यस ऐन बमोजिमको अशक्त वृत्ति पाउने छैन र खाईसकेको अशक्त वृत्ति रकम भने फिर्ता गर्नु पर्ने छैन ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारी दफा ५१ को उपदफा (२) बमोजिमको अवस्थामा परी सेवामा रही काम गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई एक तह बढुवा गरी सेवाबाट अवकाश दिइनेछ र निजले उमेरको हदले अवकाश प्राप्त गर्ने अवधि ननाघ्ने गरी बढीमा सात वर्षसम्म खाइपाई आएको पुरा तलब पाउनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम पुरा तलब पाउने अवधि व्यतित भए पछि निजको निवृत्तभरण पाउने अवधि पुगेको भए जम्मा सेवा अवधिको आधारमा र निवृत्तभरण पाउन आवश्यक पर्ने न्यूनतम अवधि नपुगेको भए निवृत्तभरण पाउन बाँकी अवधि थप गरी कायम हुने अवधिको आधारमा दफा ४९ को उपदफा (३) बमोजिम हिसाब गरी हुन आउने रकम निवृत्तभरणको रूपमा दिइनेछ ।

(६) उपदफा (५) को प्रयोजनको लागि सेवा अवधि गणना गर्दा उपदफा (४) बमोजिमको अवधि समेत गणना गरिनेछ ।

(७) उपदफा (१) वा (४) बमोजिम चोटपटक लाग्न गई उपचार गराउँदा लाग्ने खर्चको पुरा रकम सम्बन्धित कर्मचारीले पाउनेछ र यस्तो उपचार खर्च दिँदा दफा ४५ बमोजिम पाउने उपचार खर्चमा कट्टा गरिने छैन ।

(८) उपदफा (१), (२), (३) र (४) बमोजिम सुविधा पाएको अवकाश प्राप्त कर्मचारीको मृत्यु भएमा त्यस्तो सुविधा पाएको सात वर्ष नपुगेसम्म निजको परिवारले उपदफा (२) वा (४) बमोजिमको निवृत्तभरण रकम पाउनेछ र सात वर्ष पुगे पछि उपदफा (१) बमोजिमको अवस्थाको कर्मचारीको परिवारको हकमा दफा ५१ को उपदफा (१) बमोजिम र उपदफा (४) बमोजिमको कर्मचारीको परिवारको हकमा दफा ५१ को उपदफा (२) बमोजिम निवृत्तभरण पाउनेछ ।

(९) यस दफा बमोजिम कर्मचारीले अशक्त वृत्ति पाइरहेको अवस्थामा बहालवाला कर्मचारीको तलबमानमा वृद्धि भएमा सोको दुई तिहाई रकम त्यस्तो अशक्त वृत्तिको रकममा समेत वृद्धि हुनेछ ।

तर उपदफा (४) बमोजिमको अशक्त वृत्तिको हकमा बहालवाला कर्मचारीको तलबमानमा जति वृद्धि भएको छ सोही बमोजिमको रकम त्यस्तो अशक्त वृत्तिमा समेत वृद्धि हुनेछ ।

(१०) अशक्त वृत्ति प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि तोकिए बमोजिमको अशक्तताको प्रमाणपत्र दिइनेछ ।

५३. सन्तति वृत्ति र शैक्षिक वृत्ति : (१) दफा ५१ वा ५२ बमोजिमको अवस्था परी कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा वा त्यस्तो कर्मचारी सेवामा रही काम गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो मृतक वा अशक्त कर्मचारीको बढीमा दुई सन्ततिलाई सुरु तलबको देहाय बमोजिमको प्रतिशतका दरले मासिक सन्तति वृत्ति र सोही प्रतिशत बमोजिम वार्षिक रुपमा शैक्षिक वृत्ति समेत दिइनेछ :-

(क) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक वा अतिरिक्त मुख्य

अनुसन्धान निर्देशक -६.५ प्रतिशत

(ख) अनुसन्धान निर्देशक वा सह अनुसन्धान निर्देशक -८ प्रतिशत

(ग) उपअनुसन्धान निर्देशक वा प्रमुख अनुसन्धान अधिकृत -९ प्रतिशत

(घ) अनुसन्धान अधिकृत -१० प्रतिशत

(ङ) वरिष्ठ अनुसन्धान सहायक -१२ प्रतिशत

(च) अनुसन्धान सहायक -१३ प्रतिशत

(छ) सूचक, सहायक सूचक, कार्यालय सहयोगी वा परिचर

वा सो सरह -१४ प्रतिशत

(२) उपदफा (१) बमोजिमको सन्तति वृत्ति छोरा छोरी एक्काइस वर्ष उमेर पुरा नभएसम्म दिइनेछ ।

५४. एक मात्र पारिवारिक निवृत्तभरण प्राप्त हुने : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीको परिवारलाई यस ऐनमा उल्लेख भएको पारिवारिक निवृत्तभरण मध्ये कुनै एक पारिवारिक निवृत्तभरण मात्र प्राप्त हुनेछ ।

तर दफा ५१ वा ५२ बमोजिम प्राप्त हुने निवृत्तभरण दफा ४९ बमोजिम पाउने निवृत्तभरण भन्दा कम हुने छैन ।

५५. समितिको व्यवस्था : (१) दफा ५१ वा ५२ बमोजिमको अवस्था परी कुनै कर्मचारीको मृत्यु भएमा वा त्यस्तो कर्मचारी सेवामा रही काम गर्न नसक्ने गरी अशक्त भएमा त्यस्तो मृतक वा अशक्त कर्मचारीको नजिकको परिवार वा सन्ततिले पाउने वृत्ति वा उपदानको सम्बन्धमा सिफारिस गर्न तोकिए बमोजिमको समिति रहनेछ ।

(२) दफा ५२, ५३ र यस दफाको प्रयोजनका लागि अशक्तताको प्रतिशत निर्धारणको आधार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) “असी देखि सत प्रतिशत अशक्तता” भन्नाले दुवै आँखा नभएको वा दुवै खुट्टा नभएको वा दुवै हात नभएको वा सम्पूर्ण शरीर नचल्ने,

(ख) “साठी देखि उनानी प्रतिशत अशक्तता” भन्नाले काम गर्न नसक्ने गरी आंशिक शरीर नचल्ने वा एक आँखा नभएको वा एक हात नभएको वा एक खुट्टा नभएको,

(ग) “चालीस देखि उनान्साठी प्रतिशत अशक्तता” भन्नाले असामान्य रूपमा बोली प्रष्ट नभएको वा शरीरको सम्पूर्ण हिस्सा तन्दुरुस्त देखिए तापनि लर्खराउने, धड्धडाई हिड्ने वा बोली, हिँडाई, चलाईले सेवामा रही काम गर्न उपयुक्त नभएको ।

(३) उपदफा (२) को प्रयोजनका लागि अशक्तताको प्रतिशत निर्धारण गर्ने अधिकार नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डमा रहनेछ ।

५६. नोकरी अवधिको गणना : (१) यस परिच्छेदको प्रयोजनको लागि नोकरी अवधिको गणना गर्दा सेवाको कुनै पदमा स्थायी नियुक्ति भई नोकरी गरेको जम्मा अवधि (बीचमा टुटेको भए सो टुटेको अवधि कटाई) लाई गणना गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदान पाइसकेको व्यक्ति अदालतको फैसला वा यस ऐन बमोजिम हुने विभागीय सजाय उपर परेको पुनरावेदनमा भएको निर्णय बमोजिम सेवाको पदमा पुनर्बहाली भएमा निजले पहिले पाएको उपदानको रकम फिर्ता गरेमा मात्र निजको पहिलेको नोकरी जोडिनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम नोकरी अवधि गणना गर्दा निलम्बनमा रहेको अवधिलाई समेत गणना गरिनेछ ।

५७. निवृत्तभरण नपाउने : (१) यस ऐन बमोजिम निवृत्तभरण वा पारिवारिक निवृत्तभरण पाइरहेको व्यक्तिले देहायको अवस्थामा त्यस्तो निवृत्तभरण पाउने छैन :-

(क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरेको,

(ख) प्रचलित कानून बमोजिम राज्य विरुद्धको कसूर मानिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरेको ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अदालतबाट कसूरदार ठहरिएको व्यक्तिले पुनरावेदन गरी त्यस्तो कसूरबाट सफाई पाई फैसला अन्तिम भएको अवस्थामा यस निमावली बमोजिम निवृत्तभरण पाउनेछ ।

५८. योगदानमा आधारित निवृत्तभरण : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मिति २०७५।१२।४ वा सो भन्दा पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण सम्बन्धी कानून बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउनेछ ।

(२) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस दफा बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण पाउने कर्मचारीले दफा ४८, ४९, ५०, ५१, ५२ र ५३ बमोजिमको सुविधा पाउने छैन ।

परिच्छेद-९

आचरण

५९. दान, दातव्य, उपहार लिन नहुने : (१) सरकारी काममा कुनै पनि प्रकारको असर पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्वस्वीकृति नलिई आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा स्वदेशी वा विदेशी कसैबाट पनि कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा लिन वा सरकारी कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन वा अरु कुनै किसिमको आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न हुँदैन ।

(२) कुनै कर्मचारीलाई विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले नेपाल सरकारलाई सोको सूचना दिई निकास भए बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

६०. सम्पत्ति विवरण पेश गर्नु पर्ने : प्रत्येक कर्मचारीले नेपाल सरकारले तोकेको ढाँचामा आफ्नो सम्पत्ति विवरण भरी आर्थिक वर्ष समाप्त भएको साठी दिनभित्र सम्बन्धित कार्यालय मार्फत राष्ट्रिय किताबखानामा बुझाउनु पर्नेछ ।

तर नयाँ नियुक्त भएको कर्मचारीले नियुक्ति भएको साठी दिनभित्र सम्पत्ति विवरण बुझाउनु पर्नेछ ।

६१. कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन तथा व्यापार व्यवसाय गर्न नहुने : कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति नलिई देहायका काम गर्नु हुँदैन :-

(क) कुनै बैङ्क वा कम्पनी वा सहकारी संस्था स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन,

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

(ग) अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्न ।

६२. जानकारीमा आएका कुरा प्रकाश गर्न प्रतिबन्ध : (१) कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा वा विशेष रूपबाट अख्तियारी नपाई सरकारी कामको सिलसिलामा वा कर्तव्य पालना गर्दा सरकारी वा गैरसरकारी माध्यमबाट प्राप्त गरेको कुनै गोप्य वा आफूले लेखेको वा सङ्कलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अनधिकृत कर्मचारी वा गैरसरकारी व्यक्ति वा सञ्चार माध्यमलाई जानकारी दिन हुँदैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणले सेवाबाट अलग रहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू हुनेछ ।

६३. सञ्चार माध्यमसँग सम्पर्क राख्न नहुने : (१) कर्मचारीले नेपाल सरकारको अनुमति प्राप्त नगरी कुनै रेडियो, टेलिभिजन, पत्रपत्रिका, सामाजिक सञ्जाल वा विद्युतीय वा अन्य सञ्चार माध्यममा आफ्नै वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न वा रेडियोद्वारा प्रसारण गर्न हुँदैन ।

तर प्रवक्ताको रूपमा तोकिएको कर्मचारीले सम्बन्धित कार्यालय प्रमुखको अनुमतिमा कार्यालयको गतिविधि सम्बन्धी जानकारी वा सूचना प्रवाह गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि साहित्यिक, कलात्मक, ऐतिहासिक, वैज्ञानिक र व्यावसायिक विषयको लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न सकिनेछ ।

तर त्यस्तो लेख प्रकाशन वा प्रसारण गरेपछि आफ्नो कार्यालयमा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।

६४. सरकारको आलोचना गर्न नहुने : (१) नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत हुने गरी वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह र नेपाली जनताबीचको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्रसँगको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै कर्मचारीले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा बेनामी कुनै लेख प्रकाशन गर्न, सञ्चार माध्यमलाई कुनै खबर दिन, रेडियो, टेलिभिजन आदिद्वारा मन्तव्य प्रसारण गर्न, सामाजिक सञ्जालबाट कुनै कुरा व्यक्त गर्न, कुनै सामग्रीको प्रचार प्रसार गर्न, कुनै सार्वजनिक मन्तव्य दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशन गर्न हुँदैन ।

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

६५. निर्वाचनमा भाग लिन नहुने : कर्मचारीले कुनै राजनीतिक पदको लागि निर्वाचनमा भाग लिन वा कसैको निमित्त मत माग्न वा अन्य कुनै प्रकारले आफ्नो प्रभाव पार्न हुँदैन ।

तर कसैलाई मत दिएको वा दिने विचार गरेको कुरा प्रकट नगरी प्रचलित कानून बमोजिम आफ्नो मताधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन ।

६६. राजनीतिमा भाग लिन नहुने : कर्मचारीले कुनै राजनीतिक दल वा दलसँग आबद्ध सङ्गठनको सदस्य बन्न, राजनीतिक क्रियाकलापमा संलग्न हुन, त्यस्ता निकायलाई सहायताको निमित्त चन्दा दिन वा अन्य कुनै राजनीतिक गतिविधिमा भाग लिन वा कुनै राजनीतिक संस्था वा आन्दोलनलाई अन्य कुनै प्रकारले प्रभाव पार्न हुँदैन ।

६७. समय पालना र नियमितता : कर्मचारीले नेपाल सरकारले निर्धारण गरेको समय तथा आफ्नो पालोमा नियमित रूपले आफू खटिएको ठाउँमा हाजिर हुनु पर्नेछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई काममा अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

६८. अनुशासन र आदेश पालन : कर्मचारीले देहाय बमोजिमको अनुशासन र आदेश पालना गर्नु पर्नेछ :-

(क) अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताको साथ पालना गर्नु पर्ने,

(ख) सरकारी काम सम्बन्धी विषयमा आफूभन्दा माथिका अधिकृतले दिएको आदेशलाई शीघ्रताका साथ पुरा गर्नु पर्ने,

(ग) आफू भन्दा माथिका अधिकृत प्रति उचित आदर देखाउनु पर्ने र आफू मातहतका कर्मचारी प्रति उचित व्यवहार गर्नु पर्ने,

(घ) उच्चृङ्खल गतिविधि गर्न नहुने,

(ड) विद्युतीय माध्यम वा सामाजिक सञ्जालमा सेवाको मूल्य, मान्यता, आचरण र सामाजिक मर्यादा विपरीतका कार्यहरू गर्न गराउन नहुने ।

६९. राजनीतिक वा अवाञ्छनीय प्रभाव पार्न नहुने : कर्मचारीले आफ्नो नोकरी सम्बन्धी विषयमा मतलब साध्य गर्ने मनसायले आफू भन्दा माथिका अधिकृत वा अन्य कर्मचारी माथि कुनै राजनीतिक वा अनुचित प्रभाव पार्न वा प्रभाव पार्ने प्रयत्न गर्न हुँदैन ।
७०. लैङ्गिक संवेदनशील हुनु पर्ने : कर्मचारी आफ्नो काम, कारवाही र व्यवहारमा लैङ्गिक संवेदनशील हुनु पर्नेछ ।
७१. कानून विपरीत विवाह गर्न नहुने : कर्मचारीले बिहावारी सम्बन्धी प्रचलित कानून विपरीत हुने गरी विवाह गर्न, गराउन हुँदैन ।
७२. हातपात वा जोरजुलुम गर्न नहुने : कुनै कर्मचारीले आफूभन्दा माथिल्लो वा मातहतका कर्मचारी उपर हातपात वा कुनै प्रकारको आक्रमण वा जोरजुलुम गर्न, गराउन हुँदैन ।
७३. घरायसी कामकाजमा खटाउन वा लगाउन नहुने : कर्मचारीले कुनै कर्मचारीलाई घरायसी कामकाज गर्ने प्रयोजनको लागि खटाउन वा लगाउन हुँदैन र कुनै कर्मचारी त्यस्तो कामको लागि खटिन हुँदैन ।
७४. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने : कर्मचारीले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन ।
७५. यातना दिन नहुने : कर्मचारीले कुनै पनि कार्य गर्दा कसैलाई पनि यातना दिनु हुँदैन ।
७६. प्रदर्शन र हडताल गर्न नहुने : (१) कर्मचारीले प्रदर्शन गर्न, बन्द हडतालमा भाग लिन, थुनछेक गर्न, बाधा अवरोध गर्न, घेराउ गर्न, दबाव दिन, कलम बन्द गर्न, अन्य कुनै तरिकाबाट सरकारी काममा बाधा पुऱ्याउन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।
- (२) यस दफा विपरीत कार्य गरी कुनै सार्वजनिक, सरकारी वा निजी सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गरी निजबाट क्षतिपूर्ति समेत भराइनेछ ।
७७. प्रतिनिधित्व गर्न नहुने : कर्मचारीले आफूलाई मर्का परेको विषयमा आफैँले वा वारेसद्वारा सम्बन्धित निकाय वा अधिकारी समक्ष निवेदन दिन बाहेक अरु व्यक्ति वा समूहको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुँदैन ।
७८. स्थायी आवासीय अनुमति लिन नहुने : (१) कर्मचारीले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिन हुँदैन ।

(२) कुनै कर्मचारीको सगोलको पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति प्राप्त गरेमा सो प्राप्त गरेको मितिले तीस दिनभित्र सम्बन्धित कर्मचारीले आफू कार्यरत कार्यालयमा देहाय बमोजिमको विवरण पेश गर्नु पर्नेछ :-

(क) आफ्नो नाम, थर, सेवा, समूह, उपसमूह र हालको पद,

(ख) पति वा पत्नीले स्थायी आवासीय अनुमति लिएको मिति,

(ग) सम्बन्धित विदेशी मुलुकको नाम ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको विवरण प्राप्त भएपछि सम्बन्धित कार्यालयले त्यस्तो विवरण पन्ध्र दिनभित्र विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।

७९. अन्य आचरण : कर्मचारीले तोकिए बमोजिमका अन्य आचरण पालना गर्नु पर्नेछ ।

८०. आवरणयुक्त कर्मचारी तथा सूत्रको हकमा लागू नहुने : यस परिच्छेदमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आवरणयुक्त कर्मचारी तथा सूत्रको हकमा आचरण सम्बन्धी दफा ६०, ६२, ६३, ६८, ६९, ७०, ७१, ७२, ७३, ७४, ७५ र ७८ बाहेकका अन्य दफाहरु लागू हुने छैनन् ।

परिच्छेद-१०

विभागीय सजाय तथा पुनरावेदन

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

(क) सामान्य सजाय

(१) नसिहत दिने,

(२) चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्ने,

(३) बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने,

(४) बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने,

(५) खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्ने,

(६) हालको पदको जेष्ठतासहित खाइपाई आएको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय

(१) भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउने,

(२) भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्ने ।

८२. नसिहत दिने वा प्रतिकूल राय लेख्ने : देहायको कुनै अवस्थामा नसिहत दिन वा चालचलन सम्बन्धी प्रतिवेदनमा प्रतिकूल राय लेख्न सकिनेछ :-

(क) कार्यसम्पादन सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) तालीममा खटाउँदा नगएमा वा तालीम अवधिमा लापरबाही गरी गैर जिम्मेवारपूर्ण व्यवहार देखाएमा,

(ग) सरुवा भएर वा अन्य सरकारी कामको सिलसिलामा खटिएका बखत मनासिब आधार र कारण बिना बाटोको म्यादपछि सम्बन्धित कार्यालयमा हाजिर हुन नगएमा,

(घ) दफा ६७ मा उल्लिखित आचरण उल्लङ्घन गरेमा ।

८३. बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच तलब वृद्धि रोक्का गर्ने : देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई बढीमा पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्न वा बढीमा पाँच तलब वृद्धिसम्म रोक्का गर्न सकिनेछ :-

(क) आफूले सम्पादन गर्नु पर्ने काम कारबाहीमा लापरबाही गरेमा,

(ख) यस ऐन वा प्रचलित नेपाल कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पुरा नगरेमा,

(ग) माथिल्लो दर्जाको अधिकारीले कानून बमोजिम दिएको निर्देशन पालना नगरेमा वा कार्यान्वयन नगरेमा,

(घ) दफा ५९, ६०, ६३, ६४, ६८, ६९, ७०, ७३ र ७९ मा उल्लिखित आचरण उल्लङ्घन गरेमा,

(ङ) दफा ८२ बमोजिमको सजाय दुई पटक पाइसकेको कर्मचारीले पुनः सो दफा बमोजिमको सजाय हुने काम गरेमा ।

८४. बढीमा पाँच तलब वृद्धि घटुवा गर्ने वा सुरु स्केलमा घटुवा गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई खाइपाई आएको बढीमा पाँच तलबवृद्धि घटुवा गर्न वा हालको पदको जेष्ठता सहित खाइपाई आएको सुरु स्केलमा घटुवा गर्न सकिनेछ:-

- (क) अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (ख) नियुक्ति भएको पाँच वर्षभित्रै नोकरीबाट अलग हुन झुट्टा कारण देखाएमा,
- (ग) मनासिब कारण बिना बिदा नलिई अनुपस्थित भएमा वा गैरहाजिर भएमा,
- (घ) लापरवाही गरी सरकारी सम्पत्ति हानी नोक्सानी गरेमा,
- (ङ) दफा ६१, ७१, ७२ वा ७७ मा उल्लिखित आचरण उल्लङ्घन गरेमा,
- (च) दफा ८५ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर बाहेक अन्य फौजदारी कसूरमा दोषी ठहर भई जरिवाना वा छ महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय भएमा ।

(२) दफा ८५ को उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर बाहेक अन्य फौजदारी कसूरमा कर्मचारी दोषी ठहर भई कैद सजाय भएमा सो कैदको सजाय पाएको अवधि निज पदबाट स्वतः निलम्बन भएको मानिनेछ र सो अवधि अनिवार्य अवकाशको लागि पदावधि गणना गर्ने प्रयोजनको लागि बाहेक अन्य प्रयोजनको लागि निजको सेवा अवधिमा गणना हुने छैन ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि उपदफा (२) बमोजिम निलम्बन भएको कर्मचारीले सो अवधिको तलब, भत्ता तथा अन्य कुनै सुविधा पाउने छैन ।

८५. सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने : (१) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाका लागि अयोग्य नठहरिने गरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ :-

- (क) आफ्नो पदीय जिम्मेवारीमा बारम्बार लापरवाही गरेमा,
- (ख) ड्युटिको समयमा मादक पदार्थ सेवन गरेमा,
- (ग) बारम्बार अनुशासनहीन काम गरेमा,
- (घ) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार पैंतालीस दिनसम्म आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित रहेमा,
- (ङ) उपदफा (२) को खण्ड (क) मा उल्लिखित कसूर बाहेकका अन्य कुनै फौजदारी कसूरमा दोषी ठहर भई छ महिना भन्दा बढी कैद सजाय भएमा,
- (च) दफा ६५, ६६, ७४, ७५ वा ७६ मा उल्लिखित आचरण उल्लङ्घन गरेमा,

(छ) दफा ८३ वा ८४ बमोजिमको सजाय तीन पटक पाइसकेको कर्मचारीले पुनः सो दफा बमोजिमको सजाय हुने कुनै काम गरेमा,

(२) देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई भविष्यमा सरकारी सेवाको लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिनेछ :-

(क) भ्रष्टाचार, किर्ते, राष्ट्रविरुद्ध जासूसी, लागू औषध कारोबार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, पुरातात्विक वस्तु बेचबिखन, मानव बेचबिखन, अपहरण, शरीर बन्धक, जबरजस्ती करणी वा नैतिक पतन देखिने अन्य फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) दफा ७८ विपरीत स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नको लागि आवेदन दिएमा,

(ग) सेवामा नियुक्त हुने वा बहाल रहने उद्देश्यले नागरिकता उमेर वा योग्यता ढाँटेको प्रमाणित भएमा ।

८६. कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा झुट्टा विवरण पेश गरेमा कारबाही हुने : (१) बिदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय समेत गर्न सकिनेछ । यसरी गयलकट्टी भएको अवधि अनिवार्य अवकाशको लागि सेवा अवधि गणना गर्ने प्रयोजनको लागि बाहेक अन्य प्रयोजनको लागि निजको सेवा अवधिमा गणना हुने छैन ।

तर दफा ८५ को उपदफा (१) को खण्ड (घ) बमोजिमको अवधि भन्दा बढी अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी गरी हाजिर गराईने छैन र निज उपर विभागीय सजायको कारबाही अगाडि बढाइनेछ ।

(२) कुनै पनि कर्मचारीले झुट्टा कारण देखाई बिदा लिई बसेको ठहरेमा बिदा बसेको अवधिलाई गैर हाजिर जनाई यस दफा बमोजिम गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय सजाय गरिनेछ ।

८७. सजाय सम्बन्धी कार्यविधि : (१) कुनै कर्मचारीलाई यस ऐन बमोजिम विभागीय सजायको आदेश दिनुअघि विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले निजलाई कारबाही गर्न लागिएको व्यहोरा उल्लेख गरी कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई लिखित रुपमा सूचना दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दिइने लिखित सूचनामा निज उपर लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको हुनु पर्नेछ र प्रत्येक आरोप कुन तथ्य र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम सफाइको मौका दिइएकोमा सम्बन्धित कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाइ लिखित रूपमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(४) विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले विभागीय सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले उपदफा (१) बमोजिम सफाइ पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेश नगरेकोमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई गर्न लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नगर्ने भनी कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

(५) भागी पत्ता नलागेको, अरू कुनै कारणले सम्पर्क स्थापित गर्न असम्भव भएको, दफा ८५ को उपदफा (२) को खण्ड (क) बमोजिमको कसूरमा अदालतबाट दोषी ठहर भएको वा अन्य फौजदारी कसूरमा कैदको सजाय पाएको कर्मचारीको हकमा उपदफा (१), (२), (३) र (४) बमोजिमको प्रक्रिया पूरा गर्नु पर्ने छैन ।

तर त्यस्तो कर्मचारीलाई निजलाई गर्न लागेको सजायको सूचना दिनु पर्नेछ ।

(६) सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीले दफा ८५ मा उल्लिखित कसूर गरेको सम्बन्धमा जाँचबुझ गर्न आवश्यक ठानेमा आफूले वा अन्य कुनै अधिकृतद्वारा जाँचबुझ गर्न वा गराउन सक्नेछ । जाँचबुझ गर्ने अधिकारीले आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित कर्मचारीसँग सोधपुछ गरी कारण सहित आफ्नो प्रतिवेदन तथा भएको सबुद प्रमाण समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।

(७) सम्बन्धित कर्मचारीले यस दफा बमोजिम पेश गरेको सफाइ वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा वा म्याद भित्र सफाइ वा स्पष्टीकरण पेश नगरेकोमा त्यस्तो कर्मचारीलाई सजाय गर्नु पर्ने देखिएमा विभागीय सजायको आदेश दिने अधिकारीले विभागीय सजाय गर्ने आदेश दिनु पर्नेछ ।

(८) विभागीय सजाय गर्ने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई उपदफा (६) बमोजिम सजायको आदेश दिँदा त्यस्तो सजाय गर्नाको आधार सहितको अभियोग, सो बारे जाँचबुझ गरेको व्यहोरा, निजलाई सफाइको मौका दिएकोमा निजको सफाइको जिकिर र सो जिकिर बमोजिमको थप बुझेको भए सो बारे आफ्नो ठहर लेखी सफाइको मौका नदिएकोमा सो दिन मनासिब नपरेको अवस्था समेतको व्यहोरा खुलाएको पर्चा समेत खडा गरी सो पर्चामा सही गरी मिसिल सामेल राख्नु पर्नेछ ।

(१) विभागीय सजाय सम्बन्धी अन्य कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

८८. निलम्बन : (१) कुनै कर्मचारी माथि लागेको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नु परेमा सजायको आदेश दिने अधिकारीले जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो कर्मचारीलाई निलम्बन गर्न सक्नेछ । यसरी निलम्बन गर्दा निलम्बन गर्नुको आधार र कारण स्पष्ट रूपमा खुलाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गरिने निलम्बनको अवधि छ महिनाभन्दा बढी हुने छैन ।

(३) उपदफा (२) बमोजिमको अवधिमा निज उपरको कारबाहीको किनारा लगाउनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई निलम्बन गर्नु पर्दा देहायको अवस्था विद्यमान हुनु पर्नेछ:-

(क) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा झुट्टा प्रमाण सङ्कलन गर्न सक्ने वा आफू विरुद्धको सबुत प्रमाण गायब वा नष्ट गर्न सक्ने देखिएमा,

(ख) निलम्बन नगरी ओहोदाको काम गर्न दिँदा थप सरकारी हानी नोक्सानी हुने सम्भावना देखिएमा,

(ग) कुनै कर्मचारीले गरेको कामको कारणले निजलाई निलम्बन नगरे सङ्गठन भित्रका कर्मचारीमा नैराश्यता, उत्तेजना आउने वा जनमानसमा नकारात्मक असर पर्न सक्ने वा सङ्गठनकै प्रतिष्ठामा आँच आउने भएमा ।

(५) कुनै कर्मचारी विरुद्ध दफा ८५ को उपदफा (२) को खण्ड (क) बमोजिमको कसूरको अभियोगमा अदालतमा मुद्दा परेमा सो मुद्दामा फैसला नभएसम्म त्यस्तो कर्मचारी स्वतः निलम्बनमा रहनेछ ।

(६) कुनै कर्मचारी उपदफा (५) बमोजिमको कसूर बाहेक अन्य कुनै फौजदारी अभियोगमा वा यस ऐन अन्तर्गतको कसूरमा गिरफ्तार भई थुनिएमा थुनिएको अवधिभर र त्यस्तो मुद्दा दायर भएमा मुद्दा फैसला नभएसम्म स्वतः निलम्बनमा रहनेछ र सो मुद्दामा फैसला हुँदा सफाइ पाएमा त्यस्तो निलम्बन फुकुवा भई सेवामा बहाली हुनेछ ।

तर त्यस्तो मुद्दा दायर भई साधारण तारेखमा छुटेमा निलम्बनमा रहने छैन ।

(७) उपदफा (५) र (६) बमोजिम वा सरकारी कामको सम्बन्धमा कुनै कर्मचारी निलम्बन भएमा सो निलम्बनको अवधिभर निजले आफूले पाउने तलबको आधा रकम मात्र पाउनेछ ।

तर निलम्बित कर्मचारी उपर लागेको अभियोग प्रमाणित नभई सफाइ पाएमा निजले सो अवधिको निलम्बन रहेको अवस्थामा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी र नपाएको भए पुरै तलब (तलबवृद्धि हुने भएमा सो समेत) पाउनेछ र कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मिति देखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन ।

(८) उपदफा (७) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै अदालतमा मुद्दा दायर भएको कारणले कुनै कर्मचारी निलम्बन भएकोमा त्यस्तो मुद्दामा अदालतबाट कसूरदार ठहरी फैसला भएमा त्यस्तो फैसला भएको मिति देखी निजले तलब पाउने छैन ।

तर त्यस्तो फैसला उपर पुनरावेदन परी त्यस्तो कर्मचारीले सफाइ पाएमा सो अवधिको पुरा तलब पाउनेछ ।

(९) उपदफा (५) वा (६) बमोजिमको कसूरमा सुरु अदालतबाट सफाइ पाएको कुनै कर्मचारी माथिल्लो अदालतबाट दोषी ठहर भएमा सो कुराको जानकारी दिने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ । त्यसरी जानकारी नदिएको कारणबाट त्यस्तो अवधिको तलबभत्ता पाएको भए सो रकम सरकारी बाँकी सरह असूल उपर गरिनेछ ।

८९. सेवाको अन्त गर्न सक्ने : (१) कुनै कर्मचारीलाई देहायको अवस्थामा निजको सेवा अन्त गर्नु पर्ने भएमा अख्तियारवालाले निर्णय गरी सेवाको अन्त गर्न सक्नेछ :-

(क) परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा,

(ख) नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल बोर्डले शारीरिक वा मानसिक दृष्टिले अनुपयुक्त ठहर्‍याएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सेवाको अन्त गर्दा दफा ८७ बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्ने छैन ।

९०. सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुन्ने अधिकारी : (१) दफा ८१ को खण्ड (ख) मा उल्लिखित विशेष सजायको आदेश दिने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम भएको सजायको पुनरावेदन सुन्ने अधिकार नेपाल सरकारलाई हुनेछ ।

(३) दफा ८१ को खण्ड (क) मा उल्लिखित सामान्य सजायको आदेश दिने र पुनरावेदन सुत्रे अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

९१. पुनरावेदनको कार्यविधि : (१) दफा ८१ वा ८९ अन्तर्गत दिइएको आदेशमा चित्त नबुझी पुनरावेदन गर्ने कर्मचारीले जुन कार्यालयबाट कारबाहीको आदेश गरिएको हो सोही कार्यालय मार्फत वा सोझै पुनरावेदन सुत्रे अधिकारीलाई सम्बोधन गरी पुनरावेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पुनरावेदन गर्ने व्यक्तिले पुनरावेदनमा आफ्नो सफाइको निमित्त आफूसँग भएको प्रमाण राखी शिष्ट भाषामा लेखी दिनु पर्नेछ । जुन आदेशको विरुद्ध पुनरावेदन गरिएको हो सो आदेशको नक्कल पुनरावेदनका साथमा राख्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पुनरावेदन गर्दा आदेशको सूचना पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र गर्नु पर्नेछ ।

(४) विभागीय सजायको आदेश सम्बन्धमा पुनरावेदन सुत्रे अधिकारीले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

९२. पुनर्बहाली भएमा पाउने सुविधा : (१) कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउने वा बर्खास्त गर्ने गरी दिइएको आदेश कुनै अदालत वा अधिकारीबाट रद्द भएमा त्यस्तो कर्मचारी सेवामा पुनर्बहाली हुनेछ र निजले सेवाबाट हटाईएको वा बर्खास्त गरिएको मितिदेखि पुनर्बहाली भएको मितिसम्मको पुरा तलब भत्ता र तलब वृद्धि पाउने भए सो समेत पाउनेछ ।

तर गैर हाजीर भई सेवाबाट हटाईएको वा बर्खास्त गरिएको कर्मचारी सेवामा बहाली भएमा निज गैरहाजिर भएको अवधिको कुनै सुविधा पाउने छैन ।

(२) उपदफा (१) मा तोकिए बमोजिम तलब भत्ता तथा तलब वृद्धि पाउने भए सो तलब भत्ता बापतको रकम निजको पुनर्बहाली भएको दरबन्दीबाट पाउनेछ ।

(३) सुरु अदालतबाट फौजदारी अभियोगमा दोषी ठहरी सोही कसूरमा विभागीय कारबाही भई सेवाबाट अलग भएका कर्मचारीले उक्त फौजदारी अभियोगमा पुनरावेदन तहबाट सफाइ पाएमा निज सेवामा पुनर्बहाली हुनेछ ।

परिच्छेद-११

कसूर तथा सजाय

९३. कसूर : कुनै कर्मचारीले देहायको कुनै कार्य गरेमा यस ऐन बमोजिमको कसूर गरेको मानिनेछ :-

- (क) नेपाल राज्यको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधीनता र स्वाभिमानमा खलल पर्न सक्ने किसिमको अति गोप्य सूचना वा इन्टेलिजेन्स प्रतिवेदन कुनै प्रलोभनमा परी वा नपरी अनधिकृत व्यक्तिलाई थाहा दिएमा वा त्यस्ता सूचनासँग सम्बन्धित अति गोप्य कागजातको बेचबिखन गरी गोप्यता भङ्ग गरेमा,
- (ख) आफ्नो जिम्मामा रहेको सरकारी वा कसैको हातहतियार वा खरखजाना बेचबिखन गरेमा वा गलत मनसायबाट अरु कसैलाई सुम्पिएमा वा आफूले प्रयोग गरिरहेको वा जिम्मामा लिइराखेको हातहतियार खरखजाना लिई भागेमा वा दुरुपयोग गरेमा,
- (ग) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह बीचको सुसम्बन्धमा आँच आउने गरी वा सरकारको काम कारबाहीमा घृणा, द्वेष वा अवहेलना हुने गरी लेखेर, बोलेर वा सङ्केतद्वारा वा अरु कुनै किसिमले कुनै काम कुरा गरे वा गराएमा,
- (घ) नेपाल राज्यको स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता वा अक्षुण्णतामा खलल पर्न सक्ने गरी घृणा, द्वेष वा अवहेलना हुने गरी लेखेर, बोलेर वा सङ्केतद्वारा वा अरु कुनै किसिमबाट कुनै काम कुरा गरे वा गराएमा,
- (ङ) मुलुकको धार्मिक र सामाजिक सद्भाव खलबल्याउन सहयोग पुऱ्याएमा,
- (च) सशस्त्र विद्रोहमा सरिक भएमा वा आतङ्ककारी गतिविधिलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा सघाएमा,
- (छ) आफ्नो जिम्मामा रहेको हातहतियार लापरबाहीपूर्वक हराएमा वा जानी जानी बिगारेमा,
- (ज) नेपालको संविधान वा नेपाल सरकारको नीति विपरीत हुने कुनै विध्वंसात्मक काम भई रहेको थाहा पाउँदा पाउँदै वा त्यस्तो काम भई रहेको विश्वास गर्नु पर्ने कारण हुँदा हुँदै आफ्नो उच्च पदाधिकारीलाई यथाशक्य तत्कालै खबर वा सूचना नदिएमा,
- (झ) नेपाल राज्य विरुद्ध विद्रोह गर्ने प्रयास गरेको वा षडयन्त्र वा उद्योग हुँदै गरेको वा भईरहेको थाहा पाउँदा पाउँदै आफ्नो उच्च पदाधिकारीलाई यथाशक्य तत्कालै खबर वा सूचना नदिएमा,

- (ज) सेवाबाट वा सेवाको कामबाट अलग भइसकेपछि पनि सेवाको काम सम्बन्धी गोप्यता कुनै तरिकाले भङ्ग गरेमा,
- (ट) आफ्नो जिम्मामा रहेको सवारी साधन वा नगदी वा जिन्सी सामानको दुरुपयोग गरेमा, लापरवाहीपूर्वक हराएमा वा जानी जानी बिगारेमा वा भत्काएमा,
- (ठ) आफ्नो जिम्माको सरकारी सम्पत्ति वा सरसामान लिई भागेमा,
- (ड) ड्यूटीमा रहेको वा नरहेको अवस्थामा माथिल्लो दर्जाको कर्मचारी हो भनी थाहा पाएपछि वा विश्वास गर्ने कारण हुँदा हुँदै पनि बल प्रयोग गरेमा, गर्ने उद्योग गरेमा वा धम्की दिएमा,

तर ड्यूटीमा नरहेको कर्मचारीले ड्यूटीमा रहेको कर्मचारीलाई पदीय कर्तव्य पालना गर्न नदिई बल प्रयोग गरेमा सोको प्रतिरक्षाको लागि ड्यूटीमा रहेको कर्मचारीले बल प्रयोग गरेको अवस्थामा यो व्यवस्था लागू हुने छैन ।

- (ढ) कर्मचारीले आफ्नो पदको दुरुपयोग गरेमा वा सेवाको काममा लगाईएका अन्य व्यक्तिले आफ्नो कर्तव्यको बर्खिलाप काम गरेमा,
- (ण) आफ्नो ओहदाको धम्की दिई कसैलाई अनाहकमा दुःख दिएमा वा कसैको सम्पत्ति हानी नोक्सानी गरेमा ।

९४. सजाय : (१) कुनै कर्मचारीले दफा ९३ बमोजिमको कसूर गरेमा कसूरको मात्रा अनुसार देहाय बमोजिमको सजाय हुनेछ :-

- (क) दफा ९३ को खण्ड (क), (ख), (ग), (घ), (ङ) वा (च) मा उल्लिखित कसूर मध्ये कुनै कसूर गरेमा जन्मकैद,
- (ख) दफा ९३ को खण्ड (छ), (ज), (झ) वा (ञ) मा उल्लिखित कसूर मध्ये कुनै कसूर गरेमा बाह्र वर्षसम्म कैद,
- (ग) दफा ९३ को खण्ड (ट), (ठ), (ड), (ढ) वा (ण) मा उल्लिखित कसूर मध्ये कुनै कसूर गरेमा सात वर्षसम्म कैद ।

(२) दफा ९३ मा उल्लिखित कसूरको उद्योग गर्ने कर्मचारीलाई त्यस्तो कसूर गर्दा हुने सजायको आधा सजाय हुनेछ ।

(३) दफा ९३ मा उल्लिखित कसूर गर्ने कसूरदारबाट धनसम्पत्तिको नोक्सान भएको रहेछ भने सोको क्षतिपूर्ति निजको चलअचल सम्पत्ति लिलाम गरी भराइनेछ । त्यसरी भराइ दिँदा क्षतिपूर्ति दिनु पर्ने रकम निजको सम्पत्तिबाट मात्र असूल उपर हुन नसकेमा भराउन बाँकी रकम बापत निजलाई प्रचलित कानून बमोजिम जरिवाना नतिरे सरह कैद गरिनेछ ।

९५. मुद्दाको अनुसन्धान र दायरी : (१) यस परिच्छेद अन्तर्गतको कसूर भए गरेको वा हुन लागेको कुरा जानकारी हुन आएमा सम्बन्धित अधिकारीले सो सम्बन्धी प्रतिवेदन विभागीय प्रमुख समक्ष दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले त्यस्तो कसूर गरेको वा गर्न लागेको अवस्थामा सो विषयको जानकारी पाउने जुनसुकै व्यक्ति वा अधिकारीले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय समक्ष प्रतिवेदन वा जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिमको प्रतिवेदन वा जानकारी प्राप्त भएमा वा अन्य कुनै माध्यमबाट त्यस्तो सूचना प्राप्त भएमा मुख्य अनुसन्धान निर्देशकको हकमा नेपाल सरकारको मुख्य सचिवले र अन्य कर्मचारीको हकमा मुख्य अनुसन्धान निर्देशकले आवश्यक जाँचबुझ गरी प्रतिवेदन पेश गर्न कुनै अधिकारीलाई खटाउन सक्नेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम खटिएको अधिकारीले दिएको प्रतिवेदन सम्बन्धमा विस्तृत अनुसन्धान गर्ने प्रयोजनको लागि देहाय बमोजिमको छानबिन समिति गठन हुनेछ :-

(क) अधिकृत स्तरको कर्मचारीको लागि :-

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| (१) प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयको सहसचिव | -अध्यक्ष |
| (२) महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयको सहन्यायाधिवक्ता | -सदस्य |
| (३) अनुसन्धान निर्देशक, प्रशासन, मानवश्रोत तथा इन्टेलिजेन्स विषय हेर्ने | -सदस्य |
| (४) अनुसन्धान अधिकृत | -सदस्य-सचिव |

(ख) सहायक स्तरको कर्मचारीको लागि :-

(१) अनुसन्धान निर्देशक वा सहअनुसन्धान निर्देशक प्रशासन, मानवश्रोत तथा इन्टेलिजेन्स विषय हेर्ने -अध्यक्ष

(२) विभागको कर्मचारीको हकमा शाखा प्रमुख र अन्य कार्यालयको कर्मचारीको हकमा सम्बन्धित कार्यालयको प्रमुख -सदस्य

(३) अनुसन्धान अधिकृत -सदस्य-सचिव

(५) एउटै घटनासँग सम्बन्धित कसूरमा अधिकृतस्तर र सहायकस्तरको कर्मचारी विरुद्ध छानबिन गर्नु पर्ने भएमा अधिकृतस्तरका कर्मचारीको सम्बन्धमा गठन हुने उपदफा (४) को खण्ड (क) बमोजिमको छानबिन समितिले आवश्यक छानबिन तथा अनुसन्धान गर्नेछ ।

(६) उपदफा (४) बमोजिमको छानबिन समितिले अपराधको अनुसन्धान तहकिकात गर्दा सबुद प्रमाण सङ्कलन, खानतलासी, अपराधसँग सम्बन्धित कागजात वा अन्य चिजवस्तु बरामद, मुचुल्का तयार गर्ने लगायतका काम गर्दा समितिका पदाधिकारीलाई प्रचलित कानून बमोजिम नेपाल सरकार वादी हुने फौजदारी मुद्दामा प्रहरीलाई भए सरहको अधिकार हुनेछ ।

(७) उपदफा (४) बमोजिमको छानबिन समितिले छानबिन तथा अनुसन्धान गर्दा अभियुक्तलाई बयान गराई मनासिब आधार भएमा तारिखमा राखी, धरौटी वा जमानत लिई छाड्न सक्नेछ ।

(८) उपदफा (४) बमोजिमको छानबिन समितिले अनुसन्धान अवधिभर त्यस्तो अभियोग लागेको कर्मचारीलाई निलम्बनमा राख्न सक्नेछ ।

(९) उपदफा (४) बमोजिमको छानबिन समितिले मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४ को कार्यविधि आवश्यक हेरफेर सहित अवलम्बन गर्नेछ ।

(१०) उपदफा (४) बमोजिमको छानबिन समितिले छानबिन गर्दा अभियुक्त उपर लागेको अभियोग पुष्टि हुने देखिएकोमा निजको विरुद्ध मुद्दा दायर गर्न सिफारिस गर्नेछ ।

९६. मुद्दा दायर : दफा ९५ को उपदफा (१०) बमोजिम कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा दायर गर्न सिफारिस भई आएमा विभागले महान्यायवक्ताको राय लिई मुद्दा दायर गर्नेछ ।

९७. मुद्दा हेर्ने अदालत : यस ऐन अन्तर्गत सजाय हुने कसूर सम्बन्धी मुद्दाको सुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार विशेष अदालतलाई हुनेछ ।

९८. बन्द इजलासमा कारबाही हुने : यस ऐन बमोजिम सजाय हुने कसूर सम्बन्धी मुद्दाको कारबाही बन्द इजलासमा गरिनेछ ।

परिच्छेद-१२

विविध

९९. बिदा स्वीकृत नगराई गैरहाजिर हुन नपाइने : बिदा स्वीकृत नगराई सेवाको कुनै कर्मचारी गैरहाजिर हुन पाउने छैन ।

१००. बिदा : (१) कर्मचारीले देहाय बमोजिमका बिदा पाउनेछन् :-

(क) भैपरी आउने बिदा,

(ख) घर बिदा,

(ग) बिरामी बिदा,

(घ) किरिया बिदा,

(ङ) प्रसूति बिदा,

(च) प्रसूति स्याहार बिदा,

(छ) सट्टा बिदा,

(ज) अध्ययन बिदा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको बिदा अधिकारको रूपमा दाबी गर्न पाइने छैन । कामको अनुकुलता हेरी बिदा दिने अधिकारीले आफ्नो तजबीजबाट बिदा स्वीकृत वा अस्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(३) आवश्यक परेमा बिदा दिने अधिकारीले बिदामा बसेको कर्मचारीलाई निजको स्वीकृत बिदा रद्द गरी बोलाई काममा लगाउन सक्नेछ ।

(४) बिदा, बिदा दिने अधिकारी र बिदा लिने कार्यविधि सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१०१. सूचनाको स्रोत खुलाउन वा कागजात उपलब्ध गराउन बाध्य नहुने : (१) दफा ८१ बमोजिम सजाय हुने कसूर गरेको अवस्थामा बाहेक कर्मचारी वा सेवाको काममा लगाइएका व्यक्तिले आफ्नो कर्तव्य पालनाको सिलसिलामा सङ्कलन गरेको सूचना र त्यसको स्रोतका

बारेमा अधिकार प्राप्त अधिकारी, कुनै पनि निकाय वा अदालत समक्ष उपस्थित गराइने र प्रश्न गरिने छैन ।

(२) कार्यालयमा रहेको गोप्य कागजात अधिकार प्राप्त अधिकारी बाहेक अन्य कुनै पनि निकाय, अधिकारी वा अदालत समक्ष प्रस्तुत वा प्रकट गर्न कर्मचारी वा सेवाको काममा लगाइएका कसैलाई बाध्य गरिने छैन ।

१०२. सेवाको सुरक्षा : (१) मुख्य अनुसन्धान निर्देशक वा निजले तोकेको अधिकृतले कुनै आपराधिक, आतङ्ककारी वा अवैध सङ्गठनमा सूचना सङ्कलनको लागि प्रवेश गराएको वा खटाएको कुनै आवरणयुक्त कर्मचारी वा सूत्रले विभागीय कार्य प्रयोजनको सिलसिलामा जनाएको संलग्नता बापत प्रचलित कानून बमोजिम कारबाहीको दायराभित्र पर्न जाने भएमा विभागले कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायमा बचाउको निमित्त सप्रमाण लिखित अनुरोध गरेको अवस्थामा त्यस्तो कर्मचारी वा सूत्र उपर कुनै कारबाही हुने छैन ।

(२) राष्ट्रिय हित र सुरक्षाका लागि संवेदनशील सूचना तथा विवरणहरू सङ्कलन गर्ने कार्यमा संलग्न सूत्र सञ्चालक र सूत्रले सम्पादन गरेको कार्य वा निर्वाह गरेको जिम्मेवारीको कारण निज र निजको परिवारको सुरक्षामा असर पर्ने देखिएमा सोको बचाउका लागि नेपाल सरकारले सुरक्षाको आवश्यक व्यवस्था गर्नेछ ।

(३) यस ऐन बमोजिम असल नियतले गरेको वा गर्न खोजेको कुनै कार्यको निमित्त क्षतिपूर्तिको दाबी गर्न वा कुनै कर्मचारी उपर मुद्दा चलाउन वा अन्य कुनै प्रचलित कानून बमोजिम कारबाही चलाउन पाइने छैन ।

१०३. कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थापन : कर्मचारीको अभिलेख व्यवस्थापन राष्ट्रिय किताबखानाले गर्नेछ ।

१०४. अधिकार प्रत्यायोजन गर्न सक्ने : (१) नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त कुनै अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी सोही सूचनामा तोकिएको अधिकारी वा कर्मचारीले प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(२) यस ऐनद्वारा कुनै अधिकारीलाई प्रदान गरिएको कुनै अधिकार आफ्नो सामान्य रेखदेखमा काम गर्ने गरी निजले आफू मुनीको कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

१०५. नियम बनाउने अधिकार : यो ऐन कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।

१०६. निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाउने : (१) यो ऐन तथा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमावलीको परिधी भित्र रही विभागले आफ्नो काम कारबाही सञ्चालन गर्न आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निर्देशिका तथा कार्यविधि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयबाट स्वीकृत भएपछि लागू हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि गोप्य अभियान सञ्चालन, सूत्र परिचालन, त्यस्ता गोप्य अभियान र सूत्रको परिचालनको लागि कर्मचारी छनौट सम्बन्धमा विभागले छुट्टै कार्यविधि बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

१०७. प्रकाशन नगरिने: दफा १०५ बमोजिम बन्ने नियमहरू र दफा १०६ बमोजिम बन्ने निर्देशिका तथा कार्यविधि सार्वजनिक रूपमा प्रकाशन गरिने छैन ।

१०८. खारेजी र बचाउ : (१) नेपाल विशेष सेवा ऐन, २०४२ खारेज गरिएको छ ।

(२) नेपाल विशेष सेवा ऐन, २०४२ बमोजिम भए गरेका काम कारबाही यसै ऐन बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।