३३. विनियम बनाउने अधिकार : परिषद्ले आफ्नो दैनिक कार्य सञ्चालनको लागि नेपाल सरकारको स्वीकृति लिई विनियमहरु बनाउन सक्नेछ ।

द्रष्टव्य:- केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०६३ द्वारा रुपान्तर गरिएका शब्दहरु:-
"श्री ५ को सरकार" को सट्टा "नेपाल सरकार" ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३

संशोधन गर्ने ऐन	लालमोहर र प्रकाशन मिति
	२०५३।११।१५
ρ१. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (पहिलो संशोधन) ऐन, २०५५	२०५५।१०।२७
२. स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०५८	२०५८।५।६
३. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०५८	२०५८।७।२२
	प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति
४. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (तेस्रो संशोधन) ऐन, २०६३	२०६३।८।२२
५. गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६६	२०६६।१०।७

२०५३ सालको ऐन नं. ३२

♠...........

स्वास्थ्य सेवाको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरुको व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

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

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवको शासनकालको पच्चीसौं वर्षमा संसदले यो ऐन बनाएकोछ ।

परिच्छेद – १

प्रारम्भिक

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

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

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

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

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

यो ऐन २०६५ साल जेष्ठ १५ गतेदेखि लागू भएको ।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

परिच्छेद – २

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

स्वास्थ्य सेवाको गठन

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

⌘४. तह तथा तह मिलान : (१) स्वास्थ्य सेवामा देहाय बमोजिमका तहहरु रहनेछन् :–

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

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

(३) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पहिलो र दोस्रो तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई तेस्रो तहमा मिलान गरिनेछ ।

(४) संवत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेभन्दा अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नियुक्त राजपत्र अनक्ति तृतीय श्रेणीका कर्मचारीलाई चौथो तहमा मिलान गरिनेछ ।

५. सेवाका पदहरु : (१) स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न तहहरुमा विशेषज्ञ पद लगायत प्राविधिक पदहरु रहनेछन् । त्यस्ता पदहरुको पद नामहरु तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(२) नेपाल सरकारले स्वास्थ्य सेवाको प्रत्येक तहको पदको कार्य विवरण बनाउनेछ र त्यस्तो कार्य विवरणमा सम्बन्धित पदको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व तथा अधिकार समेत उल्लेख गरिनेछ ।

६. स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत रहने चिकित्सा प्रणालीहरु : (१) स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत देहायका चिकित्सा प्रणालीहरु रहनेछन् :–

(क) एलोप्याथी चिकित्सा प्रणाली,

(ख) आयुर्वेद चिकित्सा प्रणाली,

(ग) होमियोप्याथी चिकित्सा प्रणाली ।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

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

७. समूह तथा उपसमूहहरु : (१) स्वास्थ्य सेवामा तोकिए बमोजिमका विभिन्न समूह तथा उपसमूहहरु रहनेछन्।

(२) स्वास्थ्य सेवाका समूह तथा उपसमूहहरुमा रहने विभिन्न तहका पदहरुको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिए बमोजिम हुनेछ।

परिच्छेद – ३
स्वास्थ्य सेवाको पदपूर्ति

⌘८. स्वास्थ्य सेवाको पदपूर्ति : (१) स्वास्थ्य सेवाको देहायका तहका तोकिएका पदहरु देहाय बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिता वा बढुवाद्वारा पूर्ति गरिनेछ :–

तह	खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा	बढुवाद्वारा	
		कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा
(क) चौथो	१००%	×	×
(ख) पाचौं	५०%	×	५०%
(ग) छैठौं	×	५०%	५०%
(घ) सातौं	१००%	×	×
(ङ) आठौं	१००%	×	×
(च) नवौं	१०%	६०%	३०%
(छ) एघारौं	१०%	६०%	३०%
(ज) बाह्रौं	×	१००%	×

(२) उपदफा (१) बमोजिम पूर्ति हुने पद बाहेक अन्य पद र तहको पूर्ति दफा ९ बमोजिम स्तर वृद्धिद्वारा गरिनेछ।

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

(२) स्वास्थ्य सेवाको कुनै पद कुनै तरिकाबाट रिक्त भएमा सोको जानकारी पद रिक्त भएको एक महिनाभित्र सम्बन्धित निकायले

❋ नेपाल सरकारले मिति २०५४।९।७ को नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी “युनानी चिकित्सा प्रणाली” र मिति २०५९।३।२७ को नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी “प्राकृतिक चिकित्सा प्रणाली” लाई तोकेको।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित।

लोक सेवा आयोगलाई दिनु पर्नेछ। सो अवधिभित्र सूचना नदिने पदाधिकारीलाई विभागीय कारबाही हुनेछ।

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

(४) पद पूर्तिको माग सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ।

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

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

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

◆तर कुनै चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी अध्ययन वा असाधारण विदामा रहेको कारण स्वास्थ्य सेवा प्रवाह गर्न कठिनाइ परेमा नेपाल सरकारले त्यस्तो चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मी विदामा बसेको अवधिभरको लागि निजको पदमा योग्यता प्राप्त चिकित्सक वा स्वास्थ्यकर्मीलाई करार सेवामा काममा लगाउन सक्नेछ।

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

◈ पहिलो संशोधनद्वारा थप।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

⁂९. स्तर वृद्धि (अपग्रेड) : (१) सेवाका पदहरुमध्ये ◆तेस्रो तहबाट चौथो, चौथो तहबाट पाँचौ अधिकृत छैठौं तहबाट सातौं, सातौंबाट आठौं र नवौंबाट दशौं तहको पदको पूर्ति स्तर वृद्धिको माध्यमबाट गरिनेछ।

(२) शुरु नियुक्ति भई पदस्थापन भएका अधिकृत छैठौं तहका कर्मचारी र अधिकृत सातौं तहका मेडिकल अधिकृत, डेण्टल अधिकृत, आयुर्वेदिक चिकित्सक, एकीकृत चिकित्सा अधिकृत वा सो सरहका अन्य चिकित्सा अधिकृतहरुले कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरी शुरु नियुक्ति भई पदस्थापन भएको मितिदेखि तीन वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा कम्तीमा उत्तम अङ्क प्राप्त गरेका कर्मचारीहरुलाई क्रमशः सातौं र आठौं तहको पदमा स्तर वृद्धि गरिनेछ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम अधिकृत छैठौं तहबाट सातौं तहको पदमा स्तर वृद्धि हुने कर्मचारीले सो पदमा रही दुई वर्षको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा कम्तीमा उत्तम अङ्क प्राप्त गरेमा त्यस्तो कर्मचारीलाई आठौं तहको पदमा स्तर वृद्धि गरिनेछ।

(४) नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवाको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा स्थायी रुपमा बहाल भई कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरी तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीहरुलाई आठौं तहको पदमा स्तर वृद्धि
गरिनेछ।

λ(५) उपदफा (४) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ प्रारम्भ ⌘भएपछि वा निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवाको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको पदमा स्थायी रुपले बहाल भएका र सेवाको समूह, उपसमूहसंग सम्बन्धित विषयमा आधारभूत स्नातक उपाधि (व्याचलर डिग्री) प्राप्त गरेपछिको उपाधि (मास्टर डिग्री) प्राप्त गरी काठमाडौं उपत्यका बाहिरको क्षेत्रमा कम्तीमा एक वर्ष काम गरी तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका वा आधारभूत स्नातक उपाधि (व्याचलर डिग्री)

⁂ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित।

● दोस्रो संशोधनद्वारा संशोधित।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित।

प्राप्त गरेपछिको उपाधि (पोष्ट ग्र्याजुएट डिप्लोमा) प्राप्त गरी काठमाडौं उपत्यका बाहिरको क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्ष काम गरी तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका कर्मचारीहरुलाई पनि आठौं तहको पदमा स्तर वृद्धि गरिनेछ।

(६) उपदफा (४) र (५) मा उल्लिखित कर्मचारीहरुले सोही उपदफामा उल्लिखित अवधिसम्म सोही उपदफामा उल्लेख भएको क्षेत्रमा काम नगरेको भए त्यस्तो नपुग अवधिसम्म त्यस्तो क्षेत्रमा गई रुजु हाजिर भई काम गरिसकेपछि मात्र त्यस्तो कर्मचारीहरुलाई स्तर वृद्धि गरिनेछ।

तर पद वा दरबन्दी वा कार्यालय नभएका कारण उल्लिखित कर्मचारीहरुलाई उल्लिखित क्षेत्रमा खटाउन नसकिएको भए त्यस्ता कर्मचारीलाई पनि आठौं तहको पदमा स्तर वृद्धि गरिनेछ।

(७) सेवाका अधिकृत नवौं तहको पदमा रही दुई वर्षको कार्य सम्पादन मूल्यांङ्कनमा कम्तीमा उत्तम अंक प्राप्त गर्ने कर्मचारीहरुलाई अधिकृत दशौं तहको पदमा स्तर वृद्धि गरिनेछ।

◆(७क) यो दफा प्रारम्भ भएपछि देहायका कर्मचारीको स्तर वृद्धि देहाय बमोजिम गरिनेछ :–

(क) यो दफा प्रारम्भ हुँदाका बखत तेस्रो तहमा कार्यरत कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको चौथो तहमा,

(ख) यो दफा प्रारम्भ भएपछि तेस्रो तहमा मिलान भएका कर्मचारीको सो तहमा दुई वर्ष सेवा अवधि पूरा भएपछि चौथो तहमा,

(ग) संवत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेपछि स्वास्थ्य सेवाको चौथो तहमा मिलान भएका कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको पाँचौं तहमा,

(घ) दफा ४ को उपदफा (४) बमोजिम चौथो तहमा मिलान हुने कर्मचारीहरुमध्ये तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरी चौथो तहको लागि निर्धारित योग्यता प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको पाँचौं तहमा,

(ङ) स्वास्थ्य सेवाको चौथो तहमा शुरु नियुक्ति वा तह मिलान भएका कर्मचारीको सो तहमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा भएमा सम्बन्धित समूहको पाँचौं तहमा,

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

(च) यो दफा प्रारम्भ हुनु अघि लोक सेवा आयोगको प्रक्रिया पूरा गरी छैठौं र सातौं तहमा नियुक्ति भएका कर्मचारीलाई क्रमशः सम्बन्धित समूहको सातौं र आठौं तहमा,

(छ) यो दफा प्रारम्भ हुनु अघि पाँचौं तह र वरिष्ठ पाँचौं तहमा तह मिलान भएका कर्मचारीमध्ये चौथो तहको लागि निर्धारित योग्यता पूरा गरी पाँचौं तहमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको छैठौं तहमा,

(ज) यो दफा प्रारम्भ हुनुअघि पाँचौं तहमा शुरु नियुक्ति भई सो तहमा कम्तीमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको छैठौं तहमा,

(झ) यो दफा प्रारम्भ भएपछि पाँचौं तहमा स्तर वृद्धि भई सो तहमा कम्तीमा दश वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको कर्मचारीलाई सम्बन्धित समूहको छैठौं तहमा ।

◆(७ख) संवत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेपछि तह मिलान भई हाल छैठौं अधिकृत तहमा कार्यरत कर्मचारीको लागि एउटा छुट्टै पुल दरबन्दीको व्यवस्था गरी सम्बन्धित समूहको सातौं तहमा स्तर वृद्धि गरिनेछ ।

◆(७ग) उपदफा (७ख) बमोजिम स्तर वृद्धि गरिसकेपछि त्यस्ता कर्मचारीहरुलाई योग्यताको आधारमा सम्बन्धित समूहमा समूहीकृत गरिनेछ। त्यसरी समूहीकृत गरिएका कर्मचारी कुनै कारणबाट स्वास्थ्य सेवामा नरहेमा निज बहाल रहेको त्यस्तो दरबन्दी स्वतः खारेज हुनेछ ।

◆(७घ) यस दफा बमोजिम माथिल्लो तहमा स्तर वृद्धि भएको कर्मचारीले निज जुन तहबाट स्तर वृद्धि भएको हो सोही तहको काम गर्नु पर्नेछ ।

◆(७ङ) यो दफा प्रारम्भ भएपछि उपदफा (७क) को खण्ड (च) बमोजिम सातौं तहमा स्तर वृद्धि भएका कर्मचारीले सो तहभन्दा एक तह मुनिको तहमा रहँदा उपदफा (२) बमोजिमको अवधिभर दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको भए माथिल्लो तहमा स्तर वृद्धिको लागि दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको मानिनेछ ।

(८) ∃..............

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

∃ तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

(९) ∃..............

(१०) ∃............

◆९क. स्तर वृद्धि नगरिने : दफा ९ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर कर्मचारीलाई स्तर वृद्धि गरिने छैन :-

(क) निलम्बन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

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

(ग) असाधारण विदामा बसेकोमा सो विदाको अवधिभर,

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

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

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

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

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

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

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

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

(ग) पैंतालीस वर्ष उमेर पूरा भैसकेका,

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

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(घ) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्मा नाम दर्ता नभएका र नाम दर्ता नवीकरण नभएका,

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

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

(च) गैर नेपाली नागरिक,

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

■१३. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था : (१) लोक सेवा आयोगले आफूले सञ्चालन गरेको परीक्षामा स्थायी नियुक्तिको लागि सिफारिस नभएका उम्मेदवारहरु मध्येबाट अस्थायी नियुक्ति गर्ने प्रयोजनको लागि छुट्टै योग्यताक्रम अनुसारको सूची प्रकाशन गर्नेछ ।

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

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

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

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

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

➢ दोस्रो संशोधनद्वारा थप ।

■ दोस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

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

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

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

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म ।

(ख) अर्को पदमा सरुवा भई कार्यभार सम्हाल्न पाइने म्यादसम्म ।

(ग) बिदा स्वीकृत गराई बसेको बखत ।

(घ) निलम्बन रहेको बखत ।

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

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि ∃......... लोक सेवा आयोगबाट स्थायी पूर्तिका निमित्त सिफारिस भई नआएसम्मको लागि लोक सेवा आयोगको परामर्शमा सो पदमा कायम मुकायमको अवधि बढीमा एक वर्षको लागि थप गर्न सकिनेछ ।

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

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि छैठौं तहबाट सातौं तहमा पदस्थापन गर्दा सो तहमा तह र पद मिलान

∃ तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

भएका कर्मचारीमध्ये सातौं तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको र जेष्ठता र भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिई पदस्थापना गरिनेछ।

(३) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि तोकिए बमोजिमका सहायक तहको पदको लागि तोकिए बमोजिमको योग्यता प्राप्त गरेको स्वास्थ्य सेवाको कर्मचारीलाई तोकिए बमोजिम पदनाम दिन सकिनेछ।

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

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

⌘१९. सचिवको नियुक्ति : (१) प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि स्वास्थ्य सेवाको एघारौं तहमा कम्तीमा पाँच वर्ष काम गरेको वा बाह्रौं तहमा कार्यरत कर्मचारी स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको सचिव पदमा नियुक्त हुन सक्नेछ।

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

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

परिच्छेद – ४
सरुवा, काज र बढुवा

२०. सरुवा गर्ने र काजमा खटाउने अधिकार : सरुवा गर्ने र काजमा खटाउने आदेश दिने अधिकार अधिकृत तहको कर्मचारीको हकमा नेपाल सरकार र सहायक तहको कर्मचारीको हकमा अख्तियारवालालाई हुनेछ।

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

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित।

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

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

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

(४) कुनै पनि कर्मचारीलाई एक वर्षमा तीस दिन भन्दा बढी समयको लागि कुनै कार्यालयमा काजमा खटाउन पाइने छैन। सो अवधिभन्दा बढी अवधिको लागि कुनै कर्मचारीलाई काजमा खटाइएकोमा त्यसरी काज खटाइएको अवधिमा त्यस्तो कर्मचारीले पाएको तलब भत्ताको रकम त्यसरी काज खटाउने पदाधिकारीको तलब भत्ताबाट कट्टा गरी असूल उपर गरिनेछ।

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

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

(ख) कुनै पदमा कायम मुकायम मुकरर गर्न,

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

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

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

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित।

(२) यस ऐन बमोजिम माथिल्लो तहमा तह मिलान वा स्तर वृद्धि भएका कर्मचारीहरु सो तहमा बहाल रहेसम्म त्यस्तो पद स्वतः सृजना हुनेछ र त्यस्तो तहको पद कुनै तरिकाले रिक्त हुन आएमा शुरुको तहको पद रिक्त भएको मानिनेछ ।

⌘२२. अवधि पूरा नहुँदै सरुवा गर्न सकिने : दफा २१ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायको अवस्थामा कुनै कर्मचारीलाई अवधि पूरा नहुँदै सरुवा गर्न सकिनेछ :–

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

(ख) कुनै कर्मचारीलाई विभागीय कारबाही गर्नु परेमा,

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

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

२३. सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था : सरुवा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

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

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

(क) लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष वा निजले तोकेको लोक सेवा आयोगको सदस्य – अध्यक्ष

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

(ग) मुख्य सचिव – सदस्य

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

(ङ) स्वास्थ्य मन्त्रालयको सचिव – सदस्य–सचिव

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

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

(४) बढुवा समितिले कर्मचारीहरुको बढुवाको सिफारिस गर्न अपनाउनु पर्ने कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(५) बढुवा समितिको बैठक प्रत्येक ६ महिनामा बस्नेछ र बढुवाको ⌘दरखास्त फाराम प्राप्त भएको मितिले तीन महिनाभित्र बढुवाको सिफारिस गरी सक्नु पर्नेछ ।

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

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

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

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

⌘२६. बढुवाको लागि न्यूनतम योग्यता र सेवा अवधि : कर्मचारीले बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन तोकिए बमोजिमको शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको र बढुवा हुने तहभन्दा एक तह मुनिको पदमा रही कम्तीमा तीन वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको हुनु पर्नेछ ।

तर,

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(१) संवत् २०५४ साल जेष्ठ १४ गतेपछि तह मिलान हुँदा वरिष्ठ पाँचौं तह कायम गरिएका कर्मचारीको पाँचौं तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता नभए पनि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछ ।

(२) पाँचौं तहमा दश वर्ष पूरा गरेको कर्मचारीको पाँचौं तहको लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता नभएपनि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन सक्नेछ ।

(३) यो दफा प्रारम्भ भएपछि बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन कम्तीमा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको हुनु पर्नेछ ।

(४) यो दफा प्रारम्भ भएपछि दफा ९ को उपदफा (७क) को खण्ड (च) बमोजिम आठौं तहमा स्तर वृद्धि भएका कर्मचारीले सो तहभन्दा एक तह मुनिको तहमा रही दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको भए नवौं तहको बढुवाको लागि दुर्गम क्षेत्रमा काम गरेको मानिनेछ ।

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

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

⁂२७. बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन नपाउने : (१) दफा २६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि देहायको अवस्थामा देहायको अवधिभर कर्मचारी बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने छैन :–

(क) निलम्वन भएकोमा निलम्बन भएको अवधिभर,

(ख) बढुवा रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(ग) तलब वृद्धि रोक्का भएकोमा रोक्का भएको अवधिभर,

(घ) ∃ ....

⁂ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

∃ तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

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

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

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

२८. कार्य सम्पादनको मूल्यांकन : कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्यांकन गर्न तोकिए बमोजिमको कार्य सम्पादन मूल्यांकन फाराम प्रयोग गरिनेछ ।

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

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

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

(३) उपदफा (२) बमोजिमको अंकको विभाजन तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

⌘(४) कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याक्तन तोकिएको आधारमा गरिनेछ । (५) ∃............

(६) ∃............

⌘२९क. वैयक्तिक विवरण राख्नु पर्ने : (१) आफ्नो कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण दुरुस्त राख्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

∃ तेस्रो संशोधनद्वारा झिकिएको ।

विभागीय प्रमुख वा कार्यालय प्रमुखको हुनेछ। आफ्नो व्यक्तिगत विवरण अद्यावधिक गर्ने गराउने दायित्व सम्बन्धित कर्मचारीको हुनेछ।

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

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

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

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

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

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

परिच्छेद – ५

⁂ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

अध्ययन र तालीममा मनोनयन सम्बन्धी व्यवस्था

३२. अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त मनोनयनका आधारहरु अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणका निमित्त कर्मचारीलाई मनोनयन गर्दा मन्त्रालयले स्वास्थ्य सेवाको समूह वा उपसमूह भित्रका मन्त्रालय र अन्तर्गतका कर्मचारीहरु मध्येबाट देहायको आधारमा मनोनयन गरिनेछ :–

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

(ख) अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको लागि प्राप्त छात्रवृत्तिमा मनोनयनको लागि तोकिएको आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई दफा २९ बमोजिम शैक्षिक योग्यता, जेष्ठता, भौगोलिक क्षेत्रमा काम गरेको अनुभव र कार्य सम्पादनको मूल्यांकन बापत बढी अंक पाउने कर्मचारी मध्ये प्राथमिकताको आधारमा।

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

स्पष्टीकरण : यस परिच्छेदको प्रयोजनको निमित्त,–

(१) "अध्ययन" भन्नाले स्वास्थ्य सेवाको समूह, उपसमूहसंग सम्बन्धित विषयमा स्नातक, स्नातकोत्तर वा कुनै शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नको निमित्त गरिने अध्ययनलाई जनाउँछ।

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

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

३३. मनोनयन गर्दा प्राथमिकता दिनु पर्ने : विदेशमा अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको निमित्त कर्मचारीको मनोनयन गर्दा सामान्यतया: पहिले वैदेशिक अध्ययन गर्ने, तालीम लिने वा अध्ययन भ्रमण गर्ने मौका नपाएको कर्मचारीलाई दफा ३२ को अधीनमा रही देहाय बमोजिम प्राथमिकताको आधारमा मनोनयन गरिनेछ। तर एउटै स्तर र प्रकृतिको कार्यक्रममा दोहोर्‍याएर मनोनयन गरिने छैन :–

(क) अध्ययनमा सहायक पाँचौं तह, अधिकृत छैठौं, सातौं र आठौं तहका कर्मचारीलाई,

(ख) तालीममा अधिकृत नवौं तह र सो भन्दा मुनिका तहका कर्मचारीलाई,

(ग) अध्ययन भ्रमणमा साधारणतया पूर्व निर्धारित कार्यक्रम अनुसार कार्यालय प्रमुख, अधिकृत दशौं तह र सो भन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारीलाई ।

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

(क) दफा २७ बमोजिम बढुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार नभएको ⌘वा यस ऐन बमोजिम स्तर वृद्धि रोक्का भएका,

⁂(ख) शुरु नियुक्ति भई पदस्थापन भएको अधिकृत तहको कर्मचारीले कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा काम नगरेको र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ प्रारम्भ हुनु अघि निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिमको नेपाल स्वास्थ्य सेवाको राजपत्रांकित श्रेणीको स्थायी पदमा रही कम्तीमा एक वर्ष अति दुर्गम वा दुई वर्ष दुर्गम क्षेत्रमा गई काम नगरेको,

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

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

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

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

⁂ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

◈ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

३५. अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि सेवा गर्नु पर्ने अवधिः नेपाल सरकारबाट मनोनयन भई अध्ययन गर्ने, तालीम लिने वा अध्ययन भ्रमणमा जाने कर्मचारीले त्यस्तो अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमण पूरा गरेपछि देहाय बमोजिमको अवधिसम्म अनिवार्य रुपले सेवा गर्नु पर्नेछ :–

	अध्ययन, तालीम वा अध्ययन भ्रमणको अवधि	सेवा गर्नु पर्ने न्यूनतम अवधि
(क)	तीन महिनासम्म	एक वर्ष
(ख)	तीन महिनादेखि छ महिनासम्म	डेढ वर्ष
(ग)	छ महिनादेखि नौ महिनासम्म	दुई वर्ष
(घ)	नौ महिनादेखि एक वर्षसम्म	तीन वर्ष
(ङ)	एक वर्षदेखि दुई वर्षसम्म	चार वर्ष
(च)	दुई वर्षदेखि तीन वर्षसम्म	पाँच वर्ष
(छ)	तीन वर्षदेखि चार वर्षसम्म	सात वर्ष
(ज)	चार वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म	आठ वर्ष
(झ)	पाँच वर्षदेखि छ वर्षसम्म	नौ वर्ष

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

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

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

परिच्छेद – ६

तलब भत्ता, दशै खर्च तथा अन्य सुविधा

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

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

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

(३) दफा ३९ वा ७३ मा उल्लिखित अवस्थामा बाहेक प्रत्येक कर्मचारीले एक वर्षको सेवा पूरा गरेपछि ⁹तोकिए बमोजिमको रकम तलब वृद्धि पाउनेछ । तर यसरी तलब वृद्धि तोकिंदा सम्बन्धित कर्मचारीले खाईपाई आएको रकममा नघट्ने गरी तलब वृद्धि संख्या मिलान गरिनेछ । रोक्का भएको तलब वृद्धि फुकुवा भएकोमा सो तलब वृद्धि कुन मितिदेखि पाउने हो सो कुरा सम्बन्धित अधिकारीले लिखित रुपमा जनाई राख्नु पर्नेछ ।

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

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

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

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

३९. कार्य दक्षता सीमा पार गर्ने : कुनै कर्मचारी कार्य दक्षता सीमा पार गर्नको निमित्त योग्य छ भनी अधिकृत कर्मचारीको हकमा मन्त्रालयको सचिव र सहायक कर्मचारीको हकमा अख्तियारवालाले लिखित रुपमा नजनाएसम्म कुनै कर्मचारीले कार्य दक्षता सीमा पार गरेको मानिने छैन ।

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

तर लागेको आरोप प्रमाणित नभई निजले सफाई पाएमा निलम्बन रहेको अवधिमा आधा तलब पाएको भए सो कट्टा गरी र

⁹ स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०५८ द्वारा संशोधित ।

नपाएको भए पूरै तलब (तलब वृद्धि हुने भएमा सो समेत) ⌘र चाडपर्व खर्च पाउनेछ । कसूरदार ठहरिएमा निलम्बन भएको मितिदेखिको बाँकी तलब भत्ता पाउने छैन ।

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

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

⌘४२. चाडपर्व खर्च तथा अन्य सुविधा : (१) स्वास्थ्य सेवाका कर्मचारीले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि कर्मचारीले खाइपाइ आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रुपमा पाउनेछ । यस्तो रकम कर्मचारीले एक आर्थिक वर्षमा एक पटकमा आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ ।

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

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

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

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

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

रकममध्येबाट कर्मचारी सेवा निवृत्त हुँदा निजलाई बीमाक्त रकम र बोनस भुक्तानी दिइनेछ ।

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

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

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

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

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

(ङ) बीस वर्षसम्म रकम कट्टी गरिएको भएमा एक लाख रुपैयाँ ।

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

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

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

तर सो बापत नेपाल सरकारले कुनै रकम व्यहोर्ने छैन ।

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

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

परिच्छेद – ७

अवकाश, उपदान र निवृत्तभरण

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

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

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

(४) यस दफाको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको उमेर देहाय बमोजिम गणना गरिनेछ :–

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

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

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

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

❀ स्वास्थ्य सम्बन्धी केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०५८ द्वारा संशोधित ।

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

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

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

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

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

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

तर –

(१) भविष्यमा स्वास्थ्य सेवाको निमित्त अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिएको कर्मचारीले यस दफा बमोजिम निवृत्तभरण पाउनेछैन ।

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

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि निवृत्तभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको तलबको शुरु अंकको आधा भन्दा कम ⌘र अधिकतम समान पदको बहालवाला कर्मचारीको शुरु स्केलभन्दा बढी हुने छैन ।

(३) निजामती सेवा ऐन, २०४९ बमोजिम नेपाल स्वास्थ्य सेवामा बहाल भई हाल यस ऐन बमोजिमको स्वास्थ्य सेवामा

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

परिवर्तन भएको कर्मचारीले दफा १९ बमोजिम पदावधि पूरा भई अवकाश प्राप्त गरेमा त्यस्तो कर्मचारीको उमेर साठी वर्ष पूरा हुन जति अवधि बाँकी छ सो अवधि थप गरी निजको जम्मा सेवा अवधि कायम गरिनेछ ।

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

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

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

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

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

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

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

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

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

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

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

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

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

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

परिच्छेद – ८
आचरण

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

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

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

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

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

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

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

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

५७. सरकारी कामकाज सम्बन्धी समाचार प्रकाश गर्नमा प्रतिबन्ध : कुनै पनि कर्मचारीले नेपाल सरकारद्वारा अख्तियार नपाई आफूले सरकारी कर्तव्य पालन गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय आफूले लेखेको वा संकलन गरेको कुनै कागजपत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपबाट अरु अनधिकृत कर्मचारी वा गैर सरकारी व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन ।

यो प्रतिबन्ध जुनसुकै कारणबाट सेवामा नरहेको व्यक्तिको हकमा समेत लागू रहनेछ ।

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

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

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

(क) कुनै बैंक वा कम्पनीको स्थापना, रजिष्ट्रेशन वा सञ्चालनको काममा भाग लिन वा स्वास्थ्य क्लिनिक वा निजी अस्पताल वा नर्सिङ्ग होम खोल्न, सञ्चालन गर्न वा त्यस्तो स्वास्थ्य क्लिनिक वा निजी अस्पतालमा काम गर्न,

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

(ग) अन्यत्र कुनै प्रकारको नोकरी स्वीकार गर्न ।

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

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

तर प्रचलित कानून बमोजिम आफूले पाएको मतदानको अधिकार प्रयोग गर्न बाधा पर्ने छैन ।

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

६२. हडताल, थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध : कर्मचारीले कुनै पनि कार्यालय वा अधिकृतको कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पूरा गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी हडताल वा कलम बन्द गर्न तथा शारीरिक वा मानसिक उत्पीडन हुने गरी दबाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उक्साउन समेत हुँदैन ।

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

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

तर नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त कर्मचारीहरुको पेशागत संस्थाको तर्फबाट गरिने प्रतिनिधित्व र कर्मचारीको पदीय दायित्वको आधारमा गर्नु पर्ने कुनै कार्य गर्नमा यस ऐनले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

६५. संस्थाको सदस्यता : (१) कुनै पनि कर्मचारीले नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति लिई प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको पेशागत संस्था बाहेक अन्य कुनै पनि प्रकारको संस्थाको सदस्य बन्नु हुदैन ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कर्मचारीले प्रचलित कानून र नेपाल सरकारको नीतिको विपरीत

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

नहुने गरी आफ्नो पेशागत र अन्य सामाजिक संस्थाको सदस्य बन्न यस दफामा लेखिएको कुनै कुराले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

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

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

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

परिच्छेद – ९
सेवाको सुरक्षा

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

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

(ख) म्यादी पदमा बहाल रहेको,

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

(घ) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यावसायिक परिषद्बाट नाम दर्ता खारेज भएको ।

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

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

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

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

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

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

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

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

परिच्छेद – १०

सजाय र पुनरावेदन

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

⌘(क) सामान्य सजाय :

(१) नसिहत दिने,
(२) दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने,
(३) बढीमा दुई तलब बृद्धि रोक्का गर्ने,
(४) पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने,
(५) बढीमा पाँच तलब बृद्धि रोक्का गर्ने,
(६) पदको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने ।

(ख) विशेष सजाय :

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

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

(क) एकभन्दा बढी पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,
(ख) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियममा उल्लिखित आचरण सम्बन्धी कुराहरू उल्लंघन गरेमा,

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

(ग) प्रचलित कानून बमोजिम बरबुझारथ नगरेमा,
(घ) दफा ६८ बमोजिम एक वर्षमा दुईपटकसम्म लिखित चेतावनी पाएमा,
(ङ) प्रचलित कानून बमोजिम पेश्की फछ्र्यौट नगरेमा,
(च) सेवाग्राहीको पीरमर्का र उजूरी पटक–पटक बेवास्ता गरेको सम्बन्धमा आफूभन्दा माथिल्लो अधिकारीले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा,
(छ) कार्य विवरण लागू गर्ने गराउने दायित्व भएको पदाधिकारीले सो कार्य नगरेमा ।

◆७३क. पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा पदको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने : देहायको कुनै अवस्थामा कर्मचारीलाई पाँच वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने वा बढीमा पाँच तलबवृद्धि रोक्का गर्ने वा निज बहाल रहेको पदको शुरु स्केलमा घटुवा गर्ने सजाय गर्न सकिनेछ :–

(क) पटक पटक अनुशासनहीन काम गरेमा,
(ख) यो ऐन वा प्रचलित कानूनले तोकेको पदीय दायित्व जिम्मेवारीपूर्वक पूरा नगरेमा,
(ग) व्यवस्थापन परीक्षणबाट देखिएका अनियमितता सम्बन्धमा दिएको निर्देशन पालना नगरेमा ।

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

(क) लापरबाही वा बदनियतले काम गरेमा,
(ख) कर्मचारीले आफ्नो पदको काम वा जिम्मेवारी पूरा गर्न नसकेमा,
(ग) आचरण सम्बन्धी कुरा बराबर उल्लंघन गरेमा,
(घ) कार्यालयको समयमा बराबर मादक पदार्थको सेवन गरेमा,
(ङ) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,
(च) राजनीतिमा भाग लिएमा,
⌘(छ) दफा ५३ बमोजिमको अनुशासन र आज्ञापालन नगरेको सम्बन्धमा दुई पटकभन्दा बढी नसिहत पाएमा,

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।
⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

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

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

(झ) दफा ३५ बमोजिम निर्धारित अवधिभर सेवा नगरेमा ।

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

(क) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहरिएमा,

(ख) भ्रष्टाचार गरेमा ।

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

⌘७५. विभागीय सजाय दिने अधिकारी : (१) कर्मचारीलाई सजायको आदेश दिने अधिकार अख्तियारवालालाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) ले दिएको अधिकारको सर्वसामान्यतामा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी कर्मचारीलाई सजाय दिने अधिकारी तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

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

(२) कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यस दफा बमोजिम पुनरावेदनको अन्तिम किनारा लागेपछि त्यसको परिणाम स्वरुप निजको सेवा पुन:स्थापित हुने भएमा सो निर्णयको सूचना पाएको मितिले तीन महिनाभित्र निज उपस्थित हुन नआएमा निजको नोकरी थामिने छैन ।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

⌘ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

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

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

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

तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन :–

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

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

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

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

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

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

८०. सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्ने : (१) विभागीय सजाय दिन पाउने अधिकारीले कुनै कर्मचारीलाई सजाय दिने आदेश दिनुभन्दा अघि

कारबाही गर्न लागिएको कारणको उल्लेख गरी सो कर्मचारीलाई उचित म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मौका दिनु पर्नेछ। यसरी मौका दिंदा निज माथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रुपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरा र कारणमा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ। त्यस्तोमा सम्बन्धित कर्मचारीले म्यादभित्र आफ्नो सफाई पेश गर्नु पर्नेछ।

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

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

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

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

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त हुन आएको कागजातको अतिरिक्त सो कर्मचारी सम्बन्धी अन्य कुनै विवरणको आवश्यकता परेमा लोक सेवा आयोगले सम्बन्धित अधिकारीसंग माग गर्न सक्नेछ

र त्यसरी लोक सेवा आयोगबाट माग भएको विवरण उपलब्ध गराउनु सो अधिकारीको कर्तव्य हुनेछ।

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

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

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

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

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

८५. निर्णयमा असर नपर्ने : कुनै कर्मचारीको सम्बन्धमा यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेका नियमहरु बमोजिम अख्तियार प्राप्त अधिकारीले गरेको कारबाहीमा तात्त्विक असर नपर्ने सानो तिनो त्रुटीबाट निर्णयमा असर पर्ने छैन।

परिच्छेद -११
विविध

८६. कर्मचारीले पाउने बिदा : कर्मचारीहरुले देहायका बिदाहरु तोकिए बमोजिम पाउनेछन् :-

(क) भैपरी आउने र पर्व बिदा
(ख) घर बिदा
(ग) बिरामी बिदा
(घ) प्रसूती बिदा
◆(घ१) प्रसूति स्याहार विदा
(ङ) किरिया बिदा
(च) अध्ययन बिदा
(छ) असाधारण बिदा
(ज) सट्टा बिदा
(झ) अतिरिक्त सेवा बिदा।

◆८६क. गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना नहुने : (१) विदा नलिई आफ्नो कार्यालयमा अनुपस्थित हुने कर्मचारीलाई गयल र तलब कट्टी

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

गरी विभागीय सजाय समेत गरिनेछ। यसरी गयल भएको अवधि निजको सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन।

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

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

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

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

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

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

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

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

☗९०. ....

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

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

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

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

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

☗ तेस्रो संशोधनद्वारा खारेज।

◆ तेस्रो संशोधनद्वारा थप।

९४. बरबुझारथ गर्नु पर्ने : कुनै पनि कर्मचारीले आफूले बुझाउनु पर्ने नगद, जिन्सी वा कागजात तोकिएको म्यादभित्र सम्बन्धित कर्मचारीलाई बुझाई दिनु पर्नेछ र बुझ्नु पर्नेले पनि सोही म्यादभित्र बुझी लिनु पर्नेछ ।

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

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

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

द्रष्टव्य:- १. नेपाल स्वास्थ्य सेवा (तेस्रो संशोधन) ऐन, २०६३ द्वारा मूल ऐनको ठाउँ ठाउँमा रहेका देहायका शब्दहरुको सट्टा देहायका शब्दहरु राखी रुपान्तर गरिएका शब्दहरु:-
"अधिकृत कविराज" को सट्टा "आयुर्वेदिक चिकित्सक" ।
२. केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०६३ द्वारा रुपान्तर गरिएका शब्दहरु:-
"श्री ५ को सरकार" को सट्टा "नेपाल सरकार" ।

वी.पी. कोईराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल ऐन, २०५३

	लालमोहर र प्रकाशन मिति
संशोधन गर्ने ऐन	२०५३।११।१५
१. आयकर ऐन, २०५८	२०५८।१२।१९
	प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति
२. वी.पी. कोईराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल (पहिलो संशोधन) ऐन, २०६४	२०६४।९।३०
⊛३. गणतन्त्र सुदृढीकरण तथा केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६६	२०६६।१०।७

२०५३ सालको ऐन नं. ३४

♠.............

वी.पी. कोइराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पतालको स्थापना र व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : जननेता स्वर्गीय विश्वेश्वर प्रसाद कोइरालाको चिरपर्यन्त स्मृति कायम राख्न क्यान्सर रोग सम्बन्धी उच्चस्तरीय अध्ययन र अनुसन्धानको लागि आवश्यक जनशक्ति तयार गरी यस क्षेत्रलाई आत्मनिर्भर बनाई क्यान्सर रोगबाट ग्रसित व्यक्तिको रोगको निदान र उपचारको लागि आवश्यक उच्चस्तरीय स्वास्थ्य सेवा प्रदान गरी उनीहरुलाई मानवोचित जीवनयापन गर्न सक्षम तुल्याउन एउटा क्यान्सर अस्पतालको स्थापना र सञ्चालन गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

श्री ५ महाराजाधिराज वीरेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवको शासनकालको पच्चीसौं वर्षमा संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम "वी.पी. कोईराला मेमोरियल क्यान्सर अस्पताल ऐन, २०५३" रहेको छ ।

(२) यो ऐन नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको मितिदेखि प्रारम्भ हुनेछ ।❒

⊛ यो ऐन २०६५ साल जेष्ठ १५ गतेदेखि लागू भएको ।

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