नेपाल राजपत्र

श्री ५ को सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ४३)काठमाडौं, फागुन १६ गते २०५० साल (अतिरिक्ताङ्क ६६

भाग ३

श्री ५ को सरकार

सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको सूचना

लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमावली, २०५०

लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) ऐन, २०४८ को दफा १६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी श्री ५ को सरकारले देहायका नियमहरू बनाएको छ ।

परिच्छेद – १

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यी नियमहरूको नाम "लोक सेवा आयोग (कार्यविधि)" नियमावली, २०५० रहेको छ ।

(२) यो नियमावली तुरून्त प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) "ऐन" भन्नाले लोक सेवा आयोग (कार्यविधि)ऐन, २०४८ सम्झनु पर्छ ।

(ख) "सेवा" भन्नाले निजामती सेवा सम्झनु पर्छ ।

(ग) "पद" भन्नाले सेवा, समूह वा उप-समूह अन्तर्गतको पद सम्झनु पर्छ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

परिच्छेद – २

पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

३. रिक्त पदपूर्ति गर्न माग गर्नुपर्ने : आयोगको परामर्श लिई पूर्ति गर्नुपर्ने रिक्त पदहरू पूर्ति गर्न नियुक्तिको अधिकारीले त्यस्ता रिक्त पदहरूको संख्या र आवश्यक विवरण खुलाई आयोगले तोके बमोजिमको माग फाराम भरी आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

४. अस्थायी नियुक्ति सम्बन्धमा : कुनै रिक्त पदमा अस्थायी नियुक्ति गर्दा नियुक्तिको अधिकारीले आयोगले तोकेको कार्यविधि पालन गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद–३

पाठ्यक्रम र परीक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

५. पाठ्यक्रम र परीक्षा विधि निर्धारण गर्ने:– न्याय सेवा आयोगद्वारा पूर्ति गरिने निजामती सेवाको पदमा बाहेक निजामती सेवाको अन्य पदपूर्तिको लागि लिइने परीक्षाको पाठ्यक्रम, अङ्क विभाजन, परीक्षा प्रणाली र मूल्याङ्कन विधि आयोगले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

६. प्रतियोगिताको लागि विज्ञापन गर्नु पर्ने:– (१) नियम ३ बमोजिम माग भएका रिक्त पदहरू पूर्ति गर्न आयोगले आवश्यक विवरण खुलाई नेपाल अधिराज्यको विभिन्न भागहरूमा प्रचार प्रसार हुन सक्ने गरी आफ्नो बुलेटिन वा पत्रपत्रिका वा सञ्चारका अन्य माध्यमबाट प्रतियोगिताको लागि विज्ञापन गर्ने गराउने छ र आयोगले आवश्यक सम्झेमा त्यस्तो विज्ञापन विदेशमा समेत प्रकाशन गराउन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको विज्ञापनमा ऐनको दफा ७ मा उल्लेखित परीक्षाको तरीकाहरूमध्ये कुन तरीकाद्वारा प्रतियोगिता हुने हो सो समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम विज्ञापन गर्दा उम्मेदवारले दरखास्त दिने अवधि सामान्यतः एक महीनाभा नघटाई तोक्नु पर्नेछ ।

(४) विज्ञापन प्रकाशित भएपछि सामान्यतः रद्द गरिने छैन । तर कुनै अप्रत्याशित कठिनाइ आइपरेमा प्रकाशित विज्ञापन आयोगले रद्द गर्न वा स्थगित गर्न सक्नेछ ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

७. दरखास्त दिनेः– (१) प्रतियोगितामा भाग लिन चाहने उम्मेदवारले आयोगले तोके बमोजिमको दरखास्त फाराम भरी आयोगले तोके बमोजिमको परीक्षा दस्तूरसहित विज्ञापनमा तोकिएको स्थान र समयमा दरखास्त फाराम बुझाउनु पर्नेछ ।

(२) विज्ञापन वा परीक्षा रद्द गरिएमा वा उम्मेदवारको दरखास्त अस्वीकृत भएमा बाहेक अन्य अवस्थामा उम्मेदवारले आयोगमा बुझाएको परीक्षा दस्तूर फिर्ता हुने छैन ।

८. दरखास्त उपर छानबिन गर्नेः– (१) नियम ७ बमोजिम पर्न आएका दरखास्तहरू उपर आयोगले छानबिन गरी रीत पुगेको दरखास्त देखिएमा सम्बन्धित उम्मेदवारलाई प्रवेशपत्र दिनु पर्नेछ ।

(२) आयोगद्वारा तोकिएको म्यादभित्र दाखिला नभएको वा न्यूनतम योग्यता नपुगेको वा विज्ञापनमा उल्लेखित अन्य विवरणहरू नखुलेको वा परीक्षा दस्तूर नबुझाएको दरखास्त उपर कुनै कारवाही गरिने छैन ।

(३) कुनै पनि दरखास्त सामान्यतः शर्त राखी स्वीकृत गरिने छैन ।

९. प्रतियोगिता हुने केन्द्रः– यस नियमावली बमोजिमका प्रतियोगिताहरू आयोगले तोकेको केन्द्रमा संचालन हुनेछन् ।

१०. परीक्षाको स्तरः– आयोगबाट लिइने परीक्षाको स्तर आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

११. उत्तीर्णाङ्क निर्धारण गर्नेः– आयोगबाट लिइने लिखित प ीक्षाको प्रत्येक पत्र वा विषयको उत्तीर्णाङ्क पैंतीस प्रतिशत हुनेछ ।

१२. प्रयोगात्मक परीक्षाः– प्रयोगात्मक परीक्षा लिंदा आयोगले सम्बन्धित उम्मेदवार-हरूलाई त्यस्तो परीक्षाको निमित्त साधन उपलब्ध भएको अन्य कुनै कार्यालय वा संस्थामा पठाउन सक्नेछ । त्यसरी प्रयोगात्मक परीक्षा लिंदा आयोगले सम्बन्धित विषयको दक्षको समेत सहयोग लिन सक्नेछ । प्रयोगात्मक परीक्षाको उत्तीर्णाङ्क वा स्तर आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ ।

१३. छनौटः– पूर्ति गर्नुपर्ने पदको संख्या अनुसार लिखित परीक्षा वा प्रयोगात्मक परीक्षाका लागि पर्याप्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नआएमा वा अन्य कुनै कारणले गर्दा त्यस्तो परीक्षा लिइरहन सम्भव नभएमा वा कुनै खास पदको लागि त्यस्तो

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

८२९

परीक्षा लिन आवश्यक नदेखिएमा आयोगले अवस्थानुसार अन्य प्रक्रियाद्वारा उम्मेदवार छनौट गर्न सक्नेछ।

१४. सफल उम्मेदवारहरूको सूची प्रकाशित गर्ने: लिखित वा प्रयोगात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भई बढी अंक प्राप्त गर्ने उम्मेदवारहरूमध्ये वा छनौटबाट बढी योग्य देखिएका उम्मेदवारहरूमध्येबाट रिक्त पदको अनुपातमा आयोगले तोकेको संख्यामा उम्मेदवारको नामको सूची सम्बन्धित उम्मेदवारहरूको जानकारीको लागि प्रकाशित गरिनेछ।

१५. अन्तर्वार्ता र अन्य परीक्षासम्बन्धी व्यवस्था: नियम १४ बमोजिमको सूचीमा नाम समावेश भएका उम्मेदवारहरूलाई अन्तर्वार्ता र ऐनको दफा ७ को खण्ड (ङ) को प्रयोजनको लागि आयोगले तोकेको अन्य परीक्षामा सम्मिलित गराइनेछ।

१६. अन्तर्वार्ता समितिको कार्यविधि: ऐनको दफा ९ बमोजिमको अन्तर्वार्ता समितिको कार्यविधि आयोगले तोके बमोजिम हुनेछ।

१७. पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था: आयोगले संचालन गर्ने परीक्षासँग सम्बन्धित दक्ष, परीक्षक, अन्तर्वार्ता समितिको सदस्य वा अन्य व्यक्तिलाई आयोगले तोके बमोजिमको पारिश्रमिक दिन सकिनेछ।

परिच्छेद–४

योग्यताक्रम सूची तथा नियुक्ति

१८. योग्यताक्रम सूची तयार गर्ने: ऐनको दफा ७ बमोजिम आयोगबाट लिइएको परीक्षामा सम्मिलित उम्मेदवारले प्राप्त गरेको अंक र खुल्ला प्रतियोगिताको हकमा विज्ञापनमा तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता बापत श्रेणी बमोजिम आयोगले तोकेको अंक समेत जोडी योग्यताक्रम सूची तयार गरिनेछ।

तर प्रवेशिका परीक्षा वा सो सरह वा सो भन्दा तल्लो स्तरको शैक्षिक योग्यता वा शीपमूलक पदको हकमा आयोगले शैक्षिक योग्यताको अंक जोड्ने छैन।

१९. योग्यताक्रमानुसार सिफारिश गर्ने: (१) पदपूर्तिको लागि माग भै आए बमोजिम आयोगले नियुक्तिको लागि उम्मेदवारहरूको नाम सिफारिश गर्दा नियम १८ बमोजिमको सूचीबाट योग्यताक्रमानुसार सिफारिश गर्नेछ र नियुक्तिको अधिका-

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

C42

रीले पनि आयोगको सिफारिशको आधारमा योग्यताक्रमानुसार सिफारिश पत्र प्राप्त भएको मितिले राजपत्रांकित पदको हकमा दुई महिना भित्र र राजपत्र अनंकित पदको हकमा पन्ध्र दिन भित्र नियुक्ति गरी सो को सूचना नियुक्ति गरेको मितिले १५ दिन भित्र आयोगलाई दिनु पर्नेछ।

(२) समानस्तरको एकभन्दा बढी पदको लागि परीक्षा दिई सफल हुने उम्मेदवारहरूलाई सिफारिश गर्दा आयोगले तोकेको आधार बमोजिम कुनै एक पदका लागि मात्र सिफारिश गरिनेछ।

(३) नियुक्तिको अधिकारीले सम्बन्धित उम्मेदवारलाई छिटो साधनद्वारा नियुक्तिको सूचना दिनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम सिफारिश गर्दा खुल्ला प्रतियोगिताको प्रशासनिक पदको हकमा विज्ञापनमा प्रकाशित पदसंख्याको दश प्रतिशतसम्म (घटीमा दुईजना) उम्मेदवारहरूको नाम वैकल्पिक सूचीमा राख्न सकिनेछ र कुनै प्राविधिक पदको हकमा आयोगले उपयुक्त देखेको प्रतिशतले कुनै उम्मेदवारको नाम वैकल्पिक सूचीमा राख्न सक्नेछ ।

तर परीक्षाको लागि निर्धारण गरिएको स्तर अनुसारको उम्मेदवारहरू पर्याप्त संख्यामा उपलब्ध नभएमा निर्धारित प्रतिशतभन्दा कम संख्यामा उम्मेदवारहरू वैकल्पिक सूचीमा राख्न सकिनेछ ।

(५) वैकल्पिक सूचीमा रहेका उम्मेदवारहरूलाई देहायको अवस्थामा योग्यताक्रमानुसार नियुक्ति गर्न सकिनेछः

(क) सिफारिश गरिएको उम्मेदवारले नियुक्तिको सूचना पाएको वा सूचना प्रकाशित भएको मितिले तीस दिन भित्र नियुक्ति पत्र नलिएमा,

(ख) सिफारिश गरिएको उम्मेदवारको मृत्यु भै वा निजले राजीनामा दिई वा निजको माथिल्लो पदमा नियुक्ति भै परीक्षणकाल भित्रै निजले नियुक्ति लिएको पद रिक्त हुन आएमा,

(ग) खण्ड (ख) को अवस्था परी रिक्त भएको पद पूर्ति गर्नु परेमा नियुक्तिको अधिकारीले कुन अवस्था परी पद रिक्त भएको हो सो खुलाई वैकल्पिक सूचीबाट उम्मेदवारको नियुक्ति गरी सो को जानकारी आयोगलाई दिनु पर्नेछ ।

(घ) उपनियम (५) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि आयोगले सिफारिश गरेको मितिले एक वर्ष नाघे पछि कुनै पनि वैकल्पिक उम्मेदवारलाई नियुक्ति गरिने छैन ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

परिच्छेद– ५

सेवा तथा समूह परिवर्तन सम्बन्धी व्यवस्था

२०. उम्मेदवारको विवरण पठाउनेः ऐनको दफा ५ को उपदफा (५) र निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २६ बमोजिम कुनै कर्मचारीलाई एक प्रकारको निजामती सेवाबाट अर्को प्रकारको निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट निजामती सेवाको पदमा सरूवा वा बढुवा गर्दा र एक निजामती सेवा भित्रका कुनै समूह वा उप-समूहबाट अर्को समूह वा उप-समूहमा समूह वा उप-समूह परिवर्तन गर्नको लागि आयोगको परामर्श लिंदा नियुक्तिको अधिकारीले कारण खुलाई सम्बन्धित मन्त्रालय वा सचिवालयको निर्णय समेत संलग्न गरी आयोगमा पठाउनु पर्नेछ ।

२१. उपयुक्तताको सिफारिशः– एक सेवा, समूह वा उप-समूहबाट कुनै कर्मचारीलाई अर्को सेवा, समूह वा उप-समूहमा परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा आयोगले त्यस्ता कर्मचारीको उपयुक्तता सिफारिश गर्दा योग्यता र कार्य सम्पादन मूल्यांकन समेतको विचार गरी सिफारिश गर्नेछ ।

परिच्छेद–६

विविध

२२. विभागीय सजायको परामर्श सम्बन्धी व्यवस्थाः– (१) ऐनको दफा ५ को उपदफा (७) बमोजिम विभागीय सजाय गर्ने सम्बन्धमा आयोगको परामर्श लिंदा सजाय सम्बन्धी कारवाही पूरा गरी अभियोग र प्रस्तावित सजायको सम्बन्धमा कर्मचारीले पेश गरेको स्पष्टीकरण तथा सबुत प्रमाणलाई मूल्यांकन गरी कर्मचारीलाई गर्ने खोजिएको सजाय किटान गरी परामर्शको लागि सक्कलै फाइल पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम परामर्शको लागि फाइल पठाउँदा सजाय प्रस्ताव गरिएको कर्मचारीको नाम, पद, श्रेणी, खाईपाई आएको तलब, सेवा अवधि, निजलाई लगाइएको अभियोग र प्रस्तावित सजायका साथै सजाय गर्ने अधिकारीको नाम, पद, श्रेणी र सजाय गर्ने अधिकारको श्रोत समेत उल्लेख गरी फाइल साथै राख्नु पर्नेछ ।

(३) एउटा सजाय गर्न परामर्श माग गरी आयोगबाट परामर्श प्राप्त भएपछि अर्को सजाय गर्न वा परामर्श प्राप्त नहुँदै सजायमा परिवर्तन गर्ने गरी पुनः परामर्श माग गर्नु हुँदैन ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

तर काबू बाहिरको परिस्थिति परी अघि स्पष्टीकरण दिन नसकेको कर्मचारीले चित्त बुझ्दो कारण देखाइ निवेदन दिएको वा अघि पेश गर्न नसकेको महत्वपूर्ण सबूत प्रमाण पछि पेश हुन गएको कारणबाट सजाय परिवर्तन गर्नु पर्ने कुरा सजाय गर्ने अधिकारीलाई लागेमा सो को कारण सहित आफ्नो राय उल्लेख गरी पहिले प्रस्ताव गरेको सजाय परिवर्तन गर्न फाइल फिर्ता मगाउन सकिनेछ। आयोगबाट परामर्श प्राप्त भइसकेको अवस्थामा उपरोक्त कारणबाट सजाय परिवर्तन गर्नु पर्दा पनि सो को कारण र राय सहितको व्यहोरा खोली पुनः परामर्श माग गर्न सकिनेछ।

२३. झुट्टा विवरण दिएमा गर्ने : (१) यस नियमावली बमोजिम लिइने कुनै पनि परीक्षामा कुनै उम्मेदवारले झुट्टा विवरण दिएको कुरा थाहा हुन आएमा आयोगले त्यस्तो उम्मेदवारको दरखास्त र नियुक्तिको लागि सिफारिश भै सकेको भए सो समेत रद्द गर्न सक्नेछ।

(२) उम्मेदवारले झुट्टा विवरण दाखिल गरेको कुरा त्यस्तो उम्मेदवार कुनै सेवाको पदमा नियुक्ति भै सकेपछि थाहा हुन आएमा आयोगले निज उपर विभागीय कारवाहीको लागि सम्बन्धित अधिकारी समक्ष लेखी पठाउनु पर्नेछ।

२४. अनुचित कार्य गरेमा गर्ने : आयोगद्वारा संचालित परीक्षामा कुनै उम्मेदवारले अनुचित कार्य गरेमा वा त्यस्तो कार्य गर्ने उद्योग गरेमा निजलाई आयोगले सो परीक्षाबाट निस्कासन गर्न सक्नेछ।

२५. वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने : प्रचलित कानून बमोजिम आयोगको परामर्श लिनु पर्ने विषयमा परामर्श नलिएको वा आयोगको परामर्श लिएर पनि सो अनुसार काम, कारवाही नगरेको वा आयोगद्वारा सुम्पेको काम, कर्तव्य र अधिकारको प्रयोग तथा पालन गर्दा आयोगले तोकेको शर्त तथा कार्यविधि प्रतिकूल काम गरेको देखिएमा सो कुरा आयोगले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गर्न सक्नेछ।

२६. निर्देशिका आदि जारी गर्न सक्ने : आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार व्यवस्थित रूपबाट संचालन गर्न, गराउन ऐन तथा यस नियमावली अन्तर्गत रही आवश्यक निर्देशिका, परिपत्र वा सूचना जारी गर्न र आवश्यक दिग्दर्शन बनाई लागू गर्न सक्नेछ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

२७. जानकारी दिनु पर्ने : (१) कुनै पनि सरकारी कार्यालयले आफ्नो कार्यालयमा स्थायी वा अस्थायी नियुक्ति भएका र बढुवा तथा कायम मुकायम मुकरर भएका कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा आयोगलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(२) आयोगसँग परामर्श लिइएका विषयहरूमा भए गरेका काम, कारवाही सम्बन्धमा सम्बन्धित अधिकारीले आयोगलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(३) कुनै राजपत्राङ्कित कर्मचारीलाई सरुवा गरेपछि सरुवाको आदेश दिने अधिकारीले आयोगलाई त्यस्तो सरुवाको जानकारी दिनु पर्नेछ ।

२८. अन्य कार्यविधि निर्धारण गर्ने : यस नियमावलीमा व्यवस्था भएदेखि बाहेक प्रचलित कानूनबमोजिम आयोगले गर्नुपर्ने अन्य काम, कारवाहीसम्बन्धी कार्यविधि संविधान र ऐन अन्तर्गत रही आयोगले आफै निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

२९. खारेजी र बचाऊः- (१) लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमहरू, २०२७ खारेज गरिएका छन् ।

(२) लोक सेवा आयोग (कार्यविधि) नियमहरू, २०२७ बमोजिम भए गरेका काम, कारवाहीहरू यसै नियमावली बमोजिम भए गरेका मानिने छन् ।

आज्ञाले,
जीतबहादुर मानन्धर
श्री ५ को सरकारको सचिव

मुद्रण विभाग, सिंहदरबार, काठमाडौंमा मुद्रित

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।