

बेटर ब्रिक – नेपाल कार्यक्रम

“श्रम मैत्री ईट्टा उद्योग, उद्योग मैत्री स्थानीय शासन र नीति”

निर्माणका लागि

सहयोगी हाते पुस्तिका

२०७८/२०७९



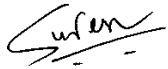
प्राक्कथन

बेटर ब्रिक-नेपाल परियोजना बिगत ८ वर्ष देखि ईट्टा उद्योगमा विद्यमान सामाजिक, वातावरणीय, ब्यवस्थापकीय समस्याहरुको समाधान गराउँदै ईट्टा उद्योगहरुको समग्र रुपान्तरणका लागि कार्यरत छ। आर्थिक, प्राबिधिक, व्यबसायिक एवम् नीतिगत तहमा उत्प्रेरकहरुलाई रणनीतिक रुपमा सहयोग र उद्योगहरुको क्षमता प्रवर्द्धन गर्दै ती उद्योगहरुमा सामाजिक, वातावरणीय लगायतका समस्याहरुलाई समाधान गर्नका लागि दक्षिण एशियामा एक फरक खालको नमूना कार्यक्रम पहिलो पटक परीक्षणको रुपमा विविएन परियोजनाको नामले नेपालमा शुरु गर्न पाउँदा हामीलाई अत्यन्त खुसी लागेको छ ।

नेपालले आफ्नो एकीकृत दृष्टिकोण र सिद्धान्तका माध्यमबाट मुलुक परिवर्तन गर्न 'कसैलाई पछाडि नछोड्ने' राष्ट्रिय प्रतिबद्धताका साथ दिगो विकासका लागि २०३० एजेन्डालाई अगाडि बढाइरहेको छ। बेटर ब्रिकनेपाल कार्यक्रमले बिशेषत अनौपचारिक श्रमको क्षेत्रमा- सामाजिक र आर्थिक परिवर्तनलाई संस्थागत गराई दिगो रुपान्तरणका निमित्त दिगो बिकासको लक्ष्य ४लागि समावेशी गुणस्तरीय शिक्षा अन्तर्गत सबैका तथा गुणस्तरीय शिक्षा सुनिश्चित गर्ने तथा आजीवन सिकाइलाई प्रवर्द्धन गर्ने र लक्ष्य ८मर्यादित काम तथा आर्थिक वृद्धि सबैका लागि समावेशी तथा दिगो आर्थिक वृद्धि, रोजगारी तथा मर्यादित कामको प्रवर्द्धन गराउने अभिप्रायले विभिन्न क्रियाकलापहरु संचालन गरेको छ । नेपालमा ठूलो संख्यामा बालबालिकाहरु विभिन्न खालका श्रममा प्रत्यक्ष रुपमा संलग्न भएको पाइन्छ । यसै सन्दर्भमा ईट्टा उद्योगहरुमा काम गर्ने कामदारहरुका बालबालिकाहरु कुनै न कुनै प्रकारले ईट्टा वनाउने कार्यमा संलग्न भएको पाइन्छ । नेपालका ७७ वटा जिल्लाहरु मध्ये करिव ४० वटा जिल्लाहरुमा ईट्टा उद्योगहरु व्यबसायिक रुपमा संचालनमा रहेको पाइन्छ । ग्लोबल फेयरनेस ईनिसियटिभले गरेको प्रारम्भीक आंकलन अनुसार करिव १२५० को हाराहारीमा नेपालमा ईट्टा उद्योगहरु संचालनमा छ । ती उद्योगहरुमा करिव २ लाख ५० हजार देखि ४ लाख न्युन आय भएका कामदारहरुले प्रत्यक्ष रुपमा रोजगारीको अवसर प्राप्त गर्ने गर्दछन । यसरी ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुका करिव ६० हजार बालकालिकाहरु समेत ईट्टा उद्योग परिसरमा सिजन अवधिभर रहने गरेको अनुमान छ । यसरी करिव ६० हजारको हाराहारीमा ६ देखि ८ महिनासम्म अभिभावकहरूसंग ईट्टा उद्योगमा रहने बालबालिकाहरुको शैक्षिक सुनिश्चितता बारेमा ग्लोबल फेयरनेस ईनिसियटिभ अन्तर्गत बेटर ब्रिक नेपाल परियोजनाले परिक्षणको रुपमा नेपालका ११ वटा जिल्लाहरुका ४० वटा ईट्टा उद्योगहरुमा सहकार्य गरी उल्लेखित ईट्टा उद्योगहरुमा बाषिक करिव २४०० बालबालिकाहरुलाई त्रिज स्कूल कार्यक्रम मार्फत शैक्षिक सहयोग गरेको छ । ब्रिज स्कूल कार्यक्रम विविएन परियोजनाको मुख्य रणनीतिक कार्यक्रम हो । यो कार्यक्रमले ईट्टा उद्योगमा बालश्रम हटाउन शैक्षिक क्रियाकलापहरु मार्फत सहयोग गरिएको छ ।

प्रस्तुत निर्देशिका बेटर ब्रिक-नेपाल कार्यक्रमले ल्याएका सकारात्मक परिवर्तनलाई दिगो बनाउने उद्देश्य सहित श्रम ऐन, बालबालिका सम्बन्धी ऐन एवम् अन्य मौजुदा नियम कानुन पालना गर्न सरल र सहज बनाउनका लागि तयार गरिएको हो । यो निर्देशिकाले वि.वि.एन का ईट्टा उद्योगी, मजदुर, कार्यपालक अधिकृत लगायत सबैलाई एक रुपताका साथ कार्यक्रम संचालन गर्न सहयोग होस् भन्ने हेतुले तयार गरिएको हो ।

यो निर्देशिका तयार गर्नकालागि विशेष सहयोग गर्नुहुने विविएन परियोजनाका कर्मचारीहरु क्रमशः पुर्णिमा सिंह क्षेत्री, संयुक्ता भण्डारी, भास्कर कुमार अधिकारी, रोमी घिमिरे, सुदीप सेढाई, सम्झना प्रधान, उमेश कुईकेल लगायत सम्पूर्ण साझेदार संस्था (एकिकृत हातेमालो समाज काठमाण्डौं, एकिकृत हरित विकास नेपाल, काठमाण्डौं, घर-घरमा शिक्षा तथा आत्मनिर्भर विकास संस्था नेपाल, कपिलवस्तु, युथ क्लव नारायणगढ, चितवन र प्रयत्नशील सामुदायिक विकास समाज (प्रयास नेपाल) धादिङका कर्मचारीहरुलाई विशेष धन्यवाद दिन चाहान्छु । यो निर्देशिकालाई समयसापेक्ष र परिमार्जित गर्नका लागि सम्पूर्ण सबैको उचित सल्लाह, सहयोगको अपेक्षा गर्दछु ।



सुरेश पण्डित
राष्ट्रिय निर्देशक
ग्लोबल फेयरनेस इनिशियटिभ



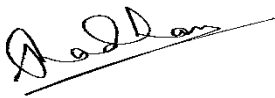
बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

प्राक्कथन

उद्योगहरूको विद्यमान समस्याहरूलाई सम्बोधन गरी उद्योगलाई व्यवस्थित बनाउन नेपाल सरकारले बेलाबेलामा विभिन्न ऐन, नियमहरू लागु गर्दै आइरहेको छ । यस्ता परिवर्तित श्रम कानूनहरू कार्यन्वयनको लागि सरकारी साथै गैर सरकार तवरबाट विभिन्न कार्यक्रमहरू संचालन हुँदै आइरहेका छन् । यसै अनुरूप नेपालका ईट्टा उद्योगहरूमा श्रमको अवस्था सम्बोधन गर्नको लागि सन् २०१३ देखि बेटर ब्रिक नेपाल परियोजना संचालनमा आएको हो । परियोजनामा आवद्ध ईट्टा उद्योगबाट उत्पादित ईटाहरूले नेपाल सरकारले तोकेको मापदण्ड पुरा गर्दै नैतिक रूपमा जिम्मेवार ईट उत्पादनमा परियोजनामा आवद्ध ईट्टा उद्योगहरूलाई मद्दत गर्नु नै यस परियोजनाको मुख्य लक्ष्य हो । बेटर ब्रिक नेपाल परियोजना गुडविभ इन्टरनेशनल (GoodWeave International), ग्लोबल फेयरनेस इनिशिएटिभ (Global Fairness Initiatives) साथै अन्य स्थानिय गैर सरकारी संस्थाहरूको साझेदारीमा संचालित साझा कार्यक्रम हो । यस कार्यक्रमलाई ह्युम्यानिटि युनाइटेड (Humanity United) ले सहयोग गरेको हो । जसमा गुडविभले ईट्टा उद्योगहरूमा बेटर ब्रिक नेपाल मापदण्डमा समावेश गरिएका बालश्रम, बाध्यकारी श्रम, ज्याला-कार्यघण्टा, कार्यस्थल स्वास्थ्य तथा सुरक्षा तथा उचित कार्यस्थल सम्बन्धि मुख्य आवश्यकताहरूको परिपालनामा सहयोग गर्दै आइरहेको छ ।

यस बेटर ब्रिक नेपाल परियोजना नेपालमा जुन उद्देश्य लिएर स्थापना भयो, यसले समग्र ईट्टा उद्योगलाई सकारात्मक संदेश दिन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । विगत ८ वर्ष देखि बेटर ब्रिक नेपाल परियोजनामा आवद्ध भएर साझेदारीको रूपमा काम गर्दै जाने क्रममा नयाँ खालको परिवेश र चुनौतीलाई आत्मसाथ गर्न पाउँदा खुशिको अनुभूति भएको छ । साथै परियोजना कार्यन्वयनको द्वैरनमा उद्योगमा देखापरेको राम्रा अभ्यासलाई यस निर्देशिका मार्फत अन्य उद्योगहरूमा लागु गराउन र यस्ता राम्रा अभ्यासहरूलाई लिपिबद्ध गरि दिगो बनाउने कार्यको लागि यो निर्देशिका तयार पार्न पाउँदा अत्यन्तै खुशि मिलेको छ । आशा छ यो निर्देशिकाले ईट्टा उद्योगको रूपान्तरणको लागि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने श्रमिक, उद्योग व्यवस्थापक -सञ्चालक, अनुपालन अधिकृत साथै सम्पूर्ण सरोकारवालाहरूमा एकरूपताका साथ कार्यक्रमहरू संचालन गर्न मार्गदर्शन प्रदान गर्ने छ ।

अन्त्यमा यस निर्देशिका तयार पार्न सहयोग गर्नु हुने गुडविभ नेपालका मेरो सहकर्मी उमेश कुईकेल लगायत गुडविभ नेपालका मेरा अन्य मित्रहरूलाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु । साथ साथै यस निर्देशिका तयार पार्नको लागि योगदान दिनुहुने जि.एफ.आई नेपालका मेरा सम्पूर्ण मित्रहरूमा पनि आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।



सम्झना प्रधान
राष्ट्रिय निर्देशक
गुडविभ सर्टिफिकेशन नेपाल

यस निर्देशिका भित्र समेटिएका बिषयबस्तुहरु



तपाईंका बच्चाहरु स्कूलहरुमा पढ्छन् र निःशुल्क किताबहरु, स्टेशनरी र सुरक्षित परिसर मा पहुँच गराउने



कार्यस्थलमा कुनै बाधकारी वा जबरजस्ती श्रम छैन



निश्चित कार्य घण्टा



पुरुष र महिलाहरु को लागि सुरक्षित कार्यस्थल



न्यूनतम पारिश्रमिक तथा सुबिधा



अतिरिक्त समयको भुक्तानी



अमानबिय व्यवहार निवारण



व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) को उपयोग



गोपनीयता र सम्मान

ईट्टा उद्योगहरुका सहयोगी हाते पुस्तिका
बिषय सुचि

प्राक्कथन.....	२ -३
यस निर्देशिका भित्र समेटिएका बिषयबस्तुहरु.....	४
बिषय सुचि.....	५ -८

भाग-१: ईट्टा उद्योग ,मौजुदा कानुन र रुपान्तरणका प्रयास.....

१.१ ईट्टा उद्योग सम्बन्धित आधारभुत धारणा.....	९ -११
१.२. ईट्टा उद्योग र श्रमिक सँग सम्बन्धित मौजुदा प्रमुख कानुनहरु.....	११ -१४

भाग-२: प्रभावकारी रुपमा बालश्रमको अन्त्य.....१४ -३७

२.१. बाल श्रमको परिचय.....	१४ -१५
२.१.१ नेपालको हाल प्रचलनमा रहेको कानुनी व्यवस्था र त्यसलाई परिपालना गर्ने तरिका.....	१६ -१९
२.२. शिक्षासँग पहुँचका रणनीति.....	२०
२.२.१ प्रारम्भिक बालविकास केन्द्र :परिचय.....	२० - २६
१.सामान्य मापदण्डहरु.....	२१
२. प्रशासकीय सेवाहरु.....	२२
३. शारीरिक वा मानसिक असक्षमताका मापदण्डहरु (अपाङ्गता भएका बालबालिका)	२२
४. पानी र सरसफाइका सुबिधाहरु	२२
५. मनोरन्जनात्मक सुबिधाहरु	२३
६. स्वास्थ्य सुबिधाहरु.....	२३
७. स्याहारका सामान्य मापदण्डहरु.....	२४
८. बाल बिकास केन्द्रका कार्यहरु	२४
९. सामान्य कर्मचारीको मापदण्डहरु.....	२५
१०. व्यवस्थापनका कर्मचारी र हेरचाह.....	२५ -२६
११. केन्द्र स्थापना गर्न चाहिने प्रारम्भिक पूर्वाधार	२६
२.२.२ बिद्यालय जाने बालबालिकाका निम्ति सहजीकरण निर्देशिका	२६ -२८

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

चरण १ : ब्रिज स्कूल ब्यबस्थापन समिति गठन	२६
चरण २ : अबिभाबकका लागि अभिमुखीकरण	२७
चरण ३ : विद्यालयहरुबीच संचार आदानप्रदानकोलागि सहजिकरण गर्ने.....	२७
चरण ४ : स्थानीय सरकार र अन्य सरोकारवालाहरुसंग सहयोग तथा संचार.....	२७
चरण ५ : बिद्यालय भर्ना तथा निरन्तर शैक्षिक बाताबरण निर्माण	२७
चरण ६ : मुल्यांकन ,अभिलेख व्यवस्थापन तथा अनुगमन.....	२८
चरण ७ : बालबालिकाको श्रोत गाउँ फिर्ती.....	२८
२.३ अनुसूची.....	२९-३७

२.३.१ प्रतिष्ठानको बालश्रमिक सम्वन्धि पुनस्थापना योजना.....	२९
२.३.२ :वाल संरक्षण तथा पुर्नस्थापना योजना.....	३०-३१
२.३.३ (१५-१८ उमेर सम्मका) युवाकामदारको हाजिर विवरण.....	३२
२.३.४ किशोरकिशोरी कामदार सम्झौता पत्र.....	३३
२.३.५ प्रारम्भिक बालविकास तथा शिक्षा केन्द्र व्यवस्थापन समितिको विवरण.....	३४
२.३.६ ईट्टा उद्योग र वरिपरिका विद्यालय विच विद्यार्थी भर्ना सम्बद्ध संझौता-पत्र.....	३५-३६
२.३.७ प्रारम्भिक बालविकास तथा सिकाई केन्द्र मा अध्यनरत बालबालिकाहरुको विवरण.....	३७

भाग-०३ : रोजगारमा पारदर्शिता	३८ -४०
३.१ परिचय	३८
३.२ बाध्यकारी श्रम पहिचान गर्ने सूचकहरु.....	३८
३.३ बाध्यकारी श्रम मुक्त भएको अबस्था सुनिश्चित गराउने प्राबधानहरु.....	३९
३.४ मापदण्डहरु हासिल गर्नका निमित्त उद्योगमा संचालन गर्नुपर्ने क्रियाकलापहरु	४०

भाग-०४ :ज्याला तथा कार्यघण्टा.....	४० -६५
४.१ परिचय.....	४०
४.१.१ मापदण्ड: आवश्यक आधिकारीक र प्रामाणिक अभिलेख.....	४०
४.१.२ मापदण्ड: बैंक मार्फत पारिश्रमिकको भुक्तानी गरिने.....	४०
४.१.३ मापदण्ड न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था गरिएको.....	४०
४.२ मापदण्ड परिपालनाका लागि आवश्यक न्यूनतम प्रमाणीकरण.....	४१ -४२

४.३ अनुसुचिहरु	४३ -६५
४.३.१ उद्योगमा काम गर्ने कामदारको खाता राख्ने विवरण.....	४३
४.३.२ कामदार कर्मचारी सम्बन्धि विनियमावली.....	४४ -५९
४.३.३ (संक्षिप्त रोजगार सम्झौता).....	५९
४.३.४ पूर्ण रोजगार सम्झौता.....	६०
४.३.५ कार्य समय तालिका.....	६०
४.३.६ उद्योग बडापत्र.....	६० -६१
४.३.७ प्रति ईट्टा दर सम्झौता.....	६२ -६३
४.३.८ साप्ताहिक खर्च निर्धारण सम्झौता.....	६४
४.३.९ कामदारहरुको उत्पादन तथा ज्याला सम्बन्धि पासबुक वितरण.....	६५

भाग-०५ कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य..... ६६ -७२

५.१ परिचय	६६
५.१.१ मापन सूचक.....	६६
५.१.२ सफा पानीको व्यवस्थामा पहुँच भएको	६६
५.१.३ प्राथमिक स्वास्थ्य सेवामा पहुँच भएको	६७
५.१.४ व्यवसाय सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका उपाय अवलम्बन गरिएको	६७
५.१.५ व्यक्तिगत दुर्घटना बिमा भएको	६८
५.१.६ चिकित्सा विमाको व्यवस्था गरिएको.....	६८
५.१.७ बिश्राम गर्ने समयको व्यवस्था गरिने	६८
५.२ परिपालनाका निमित्त आवश्यक न्यूनतम प्राबधान	६९ -७१
५.३ अनुसूची	७२
५.३.१ उद्योगको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति.....	७२

भाग-०६ :अमानबिय व्यवहार निवारण ७३ -७५

६.१ परिचय.....	७३
६.२ मापदण्डहरु हासिल गर्नका निमित्त उद्योगमा संचालन गर्नुपर्ने क्रियाकलापहरु.....	७३
६.३ परिपालनाका निमित्त आवश्यक न्यूनतम प्राबधान	७४ -७५
६.४ अनुसूची	७५
६.४.१ गुनासो सुनुवाई अभिलेखीकरण.....	७५
६.४.२ उद्योगको गुनासो समितिको विवरण.....	७५

भाग-०७ : उद्योग सञ्चालन सहजिकरणका निम्ति चाहिने संयन्त्रहरू.....	७६ -९१
७.१ कामदार समिति.....	७६
७.१.१ अनुसूची	७७
७.१.२ उद्योगको कामदार समितिको विवरण.....	७७
७.२ कार्यपालक अधिकृत (Compliance Officer).....	७८
७.२.१ कार्यपालक अधिकृत (Compliance Officer) निर्देशिका.....	७९ -८१
७.४ अनुसूची	८२
७.४.१ उद्योगको कार्यपालक अधिकृतको विवरण.....	८२
८. कामदार कल्याणकारी कोष.....	८३ -९२
८.१ कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी.....	८३ -९१
८.१.१ सहयोग माग गर्ने निवेदन.....	९१

भाग ९ : श्रम अडिट	९२ -१०७
९.१ परिचय.....	९२
९.१.१ अनुसूची : श्रम अडिट प्रतिवेदन	९३ -९६
९.१.२ अनुसूची : श्रम अडिट चेकलिस्ट	९७-१०७

भाग १० -ईट्टा उद्योगलाई आवश्यक न्यूनतम प्राविधिक जानकारी	१०८ -१२०
१०.१ माटो सम्बन्धि जानकारी.....	१०८-११०
१०.२ इन्धन सम्बन्धि जानकारी.....	१०८ -११३
१०.३ ईट्टा बोझाई र फायरिंग	११३ -१२०

भाग-१

ईट्टा उद्योग, मौजूदा कानून र रूपान्तरणका प्रयास

१.१ ईट्टा उद्योग सम्बन्धित आधारभूत धारणा

पृष्ठभूमि

नेपालमा ईट्टा उद्योगको इतिहास २५०० वर्ष भन्दा पुरानो रहेको छ । देशकै कच्चा पदार्थ र श्रमशक्तिको उच्चतम प्रयोग गरी उत्पादन हुने थोरै मात्र उत्पादनमा ईट्टा समेत पर्दछ ।

सरकारले पारित गरेको बालश्रम राष्ट्रिय गुरुयोजना २०७५ अनुसार २०७९ सालसम्म अमर्यादित र शोषणयुक्त बालश्रमको अन्त्य र २०८२ सालसम्म सबै प्रकारका बालश्रम निर्वारण गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । निर्धारित लक्ष्यलाई तोकिएको समयभित्रै हासिल गर्न नीतिगत, कानुनी र संस्थागत सुधार गर्ने, सरोकारवालाको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने रणनीति दिएको छ । यसरी नै बालश्रममा परेका बालबालिकाको नियमित खोजी, अनुगमन, उद्धार र पुनर्स्थापना गर्ने, बालश्रममा रहेका परिवारका सदस्यलाई सहयोग उपलब्ध गराउने र सरोकारवालाहरूबीच सहकार्य र सञ्जाल स्थापना एवं सञ्चालन गर्ने ५ वटा रणनीतिसमेत लिएको जनाएको छ । नेपालले बालश्रमका क्षेत्रमा बालश्रमिकको संख्या घटाउन चुनौती भने धेरै रहेको देखिन्छ । ईट्टाभट्टामा काम गर्ने २ लाख श्रमिकमध्ये १६ प्रतिशत अर्थात् ३२ हजार त बालबालिका छन् ।

विभिन्न अध्ययनले नेपालमा सन् २०२० सम्म २० मिलियन ईट्टा माग हुने देखिएको छ । यो अवधिमा लगभग २ लाख कामदार हुने अनुमान गरिएको छ । यसमध्ये १ लाख ३० हजार केही न केही रूपमा बाध्यतात्मक परिस्थितीमा काम गर्ने संख्या हुने अनुमान छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका अनुसार ईट्टा उद्योगसहित नेपालमा ६ लाख २१ हजार बालबालिका जोखिमपूर्ण काममा रहेको जनाउदै आएको छ । यसमध्ये पनि ६० प्रतिशत बालिका छन् ।

अनौपचारिक प्रकृति र जसले समुदायको परिधिमा काम गर्ने हुनाले यो क्षेत्र सरकारी निगरानी र अनुगमनमा ओझेल परेको देखिन्छ । त्यस्तो प्रवृत्तिले गर्दा, बँधुवा र बाल श्रम जस्ता शोषणकारी श्रम अभ्यासमा संलग्न भएको आरोप लाग्ने गरेको पाइन्छ । यस क्षेत्रमा आप्रवासी र मौसमी मजदुरहरूको प्रभुत्व छ जो ईट्टाको मौसममा उद्योगमा बस्दछन् र स्थानीय सरकार, सामुदायिक संगठनहरू वा मजदुर संघहरूको प्रतिनिधित्वसँग लगभग कुनै सम्पर्क हुँदैन । अनियन्त्रित र धेरै जसो अनावश्यक खर्चका कारण ईट्टा उद्योगका कामदारहरूले सामाजिक, आर्थिक, वा मानव अधिकार सम्बन्धी मामिलाहरूमा थोरै प्रगति गरेको देखिन्छ तर केहि व्यावहारिक आय विकल्पको साथ उनीहरूको कामको अवस्था वा भुक्तानी सुधार गर्न खासै कुनै पनि तह र निकायबाट प्रयास भएको पाइदैन ।

श्रम मैत्री उत्पादनका रूपमा उत्पादित उत्पादनहरूको बजारीकरण गर्नु पनि उत्तिकै जरुरी रहन्छ। सामान्य उत्पादन र श्रम मैत्री उत्पादनमा उपभोक्ताहरूलाई फरक छुट्याउन सक्ने गरी जागरुक गराउन जरुरी रहेको छ। जबसम्म बजारले त्यस्ता सामग्रीहरू खोज्दैन तबसम्म उत्पादकहरूले पनि त्यस्ता सामग्रीहरू उनको उत्पादन गर्नका लागि चासो देखाउँदैनन्। यस्ता श्रममैत्री उत्पादनलाई प्रोत्साहन गर्नका लागि नीतिगत रूपमा नै सरकारले व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ। श्रममैत्री उत्पादनहरूको उत्पादन गर्ने प्रतिष्ठानहरूलाई करमा सहूलियत दिने साथै श्रम मैत्री उत्पादन मात्र प्रयोग गरी भवन बनाउनुपर्ने गरी भवन मापदण्डहरू बनाइदिने हो भने निश्चय नै यो क्षेत्रलाई सुधार गरी रूपान्तरण गर्न सकिने छ। श्रममैत्री उद्योगहरूको बजारीकरणका लागि बिशेष गरेर उपभोक्तामा सचेतना जगाउनकालागि छापा तथा विद्युतीय सञ्चार माध्यमहरूको प्रयोग गर्न सकिन्छ। साथै उपभोक्ताहरूलाई त्यससम्बन्धमा जागरुक बनाई उनीहरूलाई यस्ता उत्पादन प्रयोग गरेबापत नैतिक रूपमा प्रोत्साहन गर्ने र उत्पादन गर्ने प्रतिष्ठानहरूलाई सम्मान गर्ने गरियो भने बजारीकरणमा सहयोग पुर्याउँदछ। श्रममैत्री उत्पादन सम्बन्धित बजारिकरण गर्नका लागि विशेष गरेर निर्माण क्षेत्रमा सक्रिय रहेका विभिन्न समिति तथा संघहरूलाई परिचालन गर्न सकिन्छ। त्यस्ता समिति र संस्थामार्फत ग्राहकहरूलाई जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने, कामदारहरूमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने गरेर यस्ता उत्पादनहरूको बजारीकरण गर्न सकिन्छ।

ईट्टा उद्योगहरूमा अव्यवस्थित श्रम प्रणाली र अव्यवस्थित भुक्तानी प्रणाली हुनुको पछाडि त्यहाँ रहेको व्यवस्थापकीय क्षमताको कमजोरी रहेको टड्कारो देखिन्छ। विशेषगरी अशिक्षित र पिछडिएका वर्गका कामदार बढी मात्रामा हुने हुनाले व्यवस्थापकीय क्षमता का हकमा पनि दक्ष कामदार राख्ने प्रचलन कमै मात्र रहेको पाइन्छ। विशेषगरी ईट्टा उत्पादन र उत्पादनको व्यवस्थापनका क्षेत्रमा हुने त्यस्तो व्यवस्थापन कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम चलेको भुक्तानी प्रक्रिया र कागजात हरु को ब्यबस्थापन तथा अभिलेखीकरणको क्षेत्रमा खासै काम गर्न सकेको देखिँदैन। ईट्टा उद्योगमा रहेका भुक्तानी प्रक्रिया र अभिलेखीकरण प्रक्रिया एकदमै परम्परागत प्रक्रियामा आधारित, अस्पष्ट र नेपाल सरकारले तोकेको श्रम कानुन अनुसार भएको पाइँदैन। यसो हुनुको पछाडि सरकारको अनुगमन प्रवृत्ति फितलो हुनु र उद्योगीहरूले पनि नवीनतम प्रविधिमा खासै लगानी गर्न रुचाएको देखिँदैन।

एक त एकदमै जोखिमपूर्ण उत्पादन गर्नुपर्ने हुनाले यो क्षेत्रमा एक कामदारको अभाव भएका कारणले गर्दा शिक्षित रूपमा र दक्ष भएका कर्मचारीहरूले काम गरेको पाइँदैन। यसो हुनुको पछाडि यो अनौपचारिक क्षेत्र रहेको र वर्षेभरी चल्ने नभएको हुनाले यस्ता क्षमतावान व्यवस्थापन कर्मचारीहरूले आकर्षित गर्न सकेको छैन। त्यसकारणले गर्दा ईट्टा उद्योगमा धेरै जसो विद्यमान कानुन पालना भएको देखिँदैन ती कानुन परिपालना नभएका कारणले गर्दा कामदारहरू ठगीमा पर्ने र जबरजस्ती श्रममा पर्ने सम्भावना पनि उत्तिकै देखिन्छ। ईट्टा उद्योगहरू को समग्र रूपान्तरणका लागि ईट्टा उद्योग को मात्र रूपान्तरण गरेर हुँदैन ईट्टा उद्योगमा रहेका व्यवस्थापनको पनि उत्तिकै सबलीकरण गर्न जरुरी रहने देखिन्छ। विशेष गरेर पेशकी निर्धारण हप्ता निर्धारण हप्ता कटौती तथा अन्य खर्च हरूको अभिलेखीकरण का लागि पनि उनीहरूलाई तालिम दिनुपर्ने जरुरी देखिन्छ। ईट्टा उद्योगमा प्रचलित ऐन कानुन अनुसार गर्नुपर्ने अभिलेखीकरण हरूका लागि रोजगार सम्झौता,

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

कामदारहरूको अभिलेखीकरण र स्थानीय निकाय र श्रम कार्यालय संगको समन्वय तथा कामदारहरूको उमेर प्राबधान र जन्मदर्ता जस्ता अभिलेखहरू राख्नका लागि पनि उनीहरूलाई तालिम दिनुपर्ने जरुरी देखिन्छ । उद्योगहरूमा रहेका व्यवस्थापनका कर्मचारीहरू लाई ERM सफ्टवेयरमार्फत छिटो छरितो Accounting Software उपलब्ध गराउन सकेको खण्डमा व्यवस्थापन चुस्त दुरुस्त हुने र उद्योगलाई पनि फाइदा पुर्याउने देखिन्छ परम्परागत लेखा प्रणाली को सट्टामा नयाँ ERM सफ्टवेयर प्रयोग गर्नले एकातिर खर्चको लागत कम हुन जान्छ भने कामदार र उद्योग बिचको बैमनश्यतामा पनि कमी आउँदछ । साथै उद्योग व्यवस्थापनलाई प्रचलित ऐन कानूनका सम्बन्धमा पनि जानकारी दिनु उत्तिकै महत्वपूर्ण पनि देखिन्छ भने उनीहरूलाई प्राविधिकबाट ईट्टा उद्योग सम्बद्ध प्राविधिक विषयमा पनि जानकारी दिनुपर्ने देखिन्छ । यी कुराहरूमा ध्यान दिँदै गयो भने पक्कै पनि हामी यो क्षेत्रलाई दीर्घकालीन रूपमा व्यवसायिक रूपमा रूपान्तरण गर्न सकिनेछ ।

यो निर्देशिकाको उद्देश्य भनेको उद्योगीहरूलाई प्रमाणीकरणको लागि चाहिने न्यूनतम आवश्यकताहरू के के हुन् भन्ने कुरा बुझाउनु हो ।

१.२. ईट्टा उद्योग र श्रमिक सँग सम्बन्धित मौजुदा प्रमुख कानूनहरू

अनौपचारिक क्षेत्र अन्तर्गतको प्रमुख रोजगारदाता र निर्माण क्षेत्रमा उलेख्य योगदान भएतापनि नेपालमा ईट्टा उद्योगलाई नै लक्षित गरेर कुनै पनि नीति नियम तथा कानून बनेको पाइँदैन । ईट्टा उद्योगलाई छुने कानून ठुलै संख्यामा भएतापनि क्षेत्रगत कानून निर्माण भएको अबस्था भने छैन । तर निम्नलिखित कानूनहरूले नेपालमा ईट्टा उद्योगलाई पनि समेटेको पाइँन्छ ।

औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३

- ऐनले साना उद्योग अन्तर्गत लघु उद्यम र घरेलु उद्योग बाहेकको दश करोड रुपैया—सम्म स्थिर पुजी भएको उद्योग, मझौला उद्योगमा दश करोड रुपैया भन्दा बढी पच्चीस करोड रुपैयासम्म स्थिर पुजी भएको उद्योग, र पच्चीस करोड रुपैया भन्दा बढी स्थिर पुजी भएको उद्योगलाई ठूला उद्योग गरी बर्गिकरण गरेको छ ।
- परिच्छेद ५ मा उद्योगले आफ्ना श्रमिक तथा कर्मचारीको दीर्घकालीन हित वा कल्याणकारी कार्यहरू, जस्तै: आवास व्यवस्था, जीवन बीमा, स्वास्थ्य सुविधा, शिक्षा तथा तालिम, शिशु स्याहार केन्द्र र शारीरिक तन्दुरुस्तीका लागि खेलकुद तथा व्यायाममा गरेको खर्च आयकर प्रयोजनको लागि कट्टी गर्न पाउने प्राबधान राखिएको छ ।
- प्रदूषण रोकथाम तथा नियन्त्रण गर्ने वा खेर गएका वस्तुको पुनःप्रशोधन वा पुनःप्रयोग समेत गरी वातावरणमा न्यूनतम असर पार्ने पद्धति तथा उपकरणमा भएको खर्च ,उद्योगको उत्पादकत्व अभिवृद्धिको लागि उद्यमशीलता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा विकास र नयाँ प्रविधि सिर्जना गर्न लागेको खर्चमध्ये सो व्यक्तिबाट सञ्चालित सबै व्यवसायको समायोजित करयोग्य आयको पचास प्रतिशतसम्म खर्च कट्टी गर्न सक्ने प्राबधान राखिएको छ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

बाताबरण संरक्षण ऐन २०७६ र बाताबरण संरक्षण नियमावली २०७६

ऐन र नियमावलीको परिच्छेद २ मा अनुसूची २ अनुरूप बार्षिक २ करोड गोटासम्म उत्पादन क्षमता भएको पोलेको इट्टा वा टायल उत्पादन गर्ने उद्योगले प्रारम्भिक बाताबरणीय गर्नुपर्ने प्राबधान राखिएको छ ।

श्रम ऐन २०७४ तथा श्रम नियमावली २०७५

ईट्टा उद्योग र सम्पूर्ण अनौपचारिक क्षेत्रका लागि कोसेढुंगा साबित हुने गरी पारित गरिएको ऐनका रूपमा श्रम ऐन २०७४ लाई लिन सकिन्छ । सामाजिक सुरक्षा सहितको श्रम ऐन ०७४ र श्रम नियमावली २०७५ प्रकाशित गरी श्रमिकहरूको हकाधिकार सुरक्षित गरीएको छ । श्रम ऐन ०७४ ले श्रमिकका श्रेत्रहरूमा महत्वपूर्ण र ऐतिहासिक कार्य समेत गरेको छ । संचयकोष, उपदान लगायतका विषयमा नयाँ ऐनले प्रष्ट व्यवस्था गरेको देखिन्छ । नयाँ ऐनले श्रमिकको तलब, सुविधाको दायित्व मुख्य रोजगारदाताको हुने ब्यवस्था गरेको छ । नयाँ श्रम ऐनमा महिला कामदारहरूलाई विशेष ब्यवस्था गरिएको छ भने गैरकानुनी हडतालको पारिश्रमिक नपाउने, घरेलु कामदारदेखि एक मात्रै कामदार रहेका सबै खालका प्रतिष्ठानमा लागू सात लाखको दुर्घटना र एक लाखको औषधि उपचार बिमा, हितको विषयमा मेलमिलाप नभएपछि मात्रै हडताल गर्ने सुविधा, खराब आचरणका मालिककामदारलाई एक वर्षसम्म कैद -, स्थायी र अस्थायीको विभेदको अन्त्य, चार किसिमको रोजगारीको ब्यवस्था, रोजगारदातालाई श्रमिक कटौतीको सुविधा, श्रम अदालतमा तीन जना न्यायाधीशको ब्यवस्था, काम थालेको मितिदेखि नै सबै कामदारलाई सञ्चय कोष र उपदानको ब्यवस्था र हरेक प्रतिष्ठानमा व्यवसायजन्य सुरक्षाको नीति अनिवार्य लगायतका ब्यवस्थाहरू गरिएका छन् । नयाँ श्रम ऐनमा औपचारिक, अनौपचारिक तथा स्वरोजगार गरी जुनसुकै काममा संलग्न श्रमिकको हकहितको संरक्षण गर्ने उद्देश्य राखीएको छ । यो ऐनमा सबै प्रकारका श्रमिकले काम गरेको प्रत्येक दिनको पारिश्रमिकका साथसाथै सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्नसक्ने ब्यवस्था गरेको छ त्यस्तै गरी यो ऐनले अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेट्न सफल भएको छ । ऐनले स्थायी र अस्थायी रहने ब्यवस्थालाई हटाई नियमित, कार्यगत, समयगत, आकस्मिक र आंशिक कामदारका रूपमा रहने ब्यवस्था गर्नु र जुनसुकै खालका कामदार भएपनि रोजगारदाताले नियुक्ति भएदेखि नै प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट लाभान्वित हुने ब्यवस्था गर्नु सकारात्मक मान्युपर्दछ पारित भएको श्रम ऐन सामाजिक सुरक्षा, श्रम, प्रशासन, लैंगिक समानता, श्रम लचकता, सामूहिक सौदाबाजी, ट्रेड युनियन, अनौपचारिक क्षेत्र र व्यवसायबाट बाहिरिने विषयहरूमा केन्द्रित रहेको छ ।

बालबालिका सम्बन्धि कानून

सरकारले सन् २०२५ सम्ममा सबै प्रकारका बालश्रम अन्त्य गर्ने र २०३० सम्ममा दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने लक्ष्य राखेको छ । बालबालिका सम्बन्धी ऐन ०७५ मा बालबालिकालाई उनीहरूको इच्छा विपरीत कुनै पनि काममा लगाउन नहुने ब्यवस्था गरेको छ । बालबालिकासम्बन्धी ऐन ०७५ ले १८ वर्षमुनिकालाई बालबालिका भनेको छ । ऐनले १४ वर्षमुनिका बालबालिकालाई जोखिमपूर्ण काममा लगाउन, घरेलु कामदार वा कमलरीका रूपमा राख्न नपाइने ब्यवस्था गरेको छ ।

नेपालको संविधानले बालबालिकाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गरिसकेपछि मौलिक हकको कार्यान्वयन तथा नेपालले बाल अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा दर्शाएको प्रतिबद्धतालाई कार्यान्वयन गर्न बालबालिका सम्बन्धी ऐन २०४८ मा समय सापेक्षिक सुधार गरी बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५ जारी गरिएको हो । यस ऐनमा संयुक्त राष्ट्रसंघको बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९८९ को मूलभूत सिद्धान्त र विषयगत चार आयामहरू समेतले चौध वर्ष नपुगेकालाई कसैले पनि श्रमिकका रूपमा काम लगाउन नपाउने भनेको छ ।

मुलुकी देवानी संहिता, २०७४ ले कम्तीमा चौध वर्ष पुगेको कुनै व्यक्तिलाई निजको मञ्जुरी लिई काममा लगाउन सकिने व्यवस्था गरेको छ । तर १८ वर्षअगाडि जोखिमपूर्ण व्यवसाय वा काममा लगाउन पाइँदैन । साथै, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा बालबालिकाका लागि आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा, आधारभूत स्वास्थ्य र सरसफाई लगायत बाल संरक्षणसंग सम्बन्धित विविध विषयगत पक्षहरूमा स्थानीय सरकारका अङ्गहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरूलाई समावेश गरेको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४

अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकलाई समेटेर योजना लागू गर्नका निमित्त योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ पारित गरिएको हो । रोजगारदाता र श्रमिकको संयुक्त रकमबाट कोष स्थापना हुने र स्वचालित रहने कोषमा श्रमिकको न्यूनतम तलबको ११ प्रतिशत रकम जम्मा हुनेछ । उक्त रकममा रोजगारदाता कम्पनीले २० प्रतिशत थप गर्नुपर्ने प्राबधान यो ऐन मा समेटिएको छ । कोषले मुख्य चार सुरक्षा योजना सञ्चालन गर्नेछ । स्वास्थ्य तथा सुरक्षित मातृत्व योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, दुर्घटना तथा असक्तता सुरक्षा योजना र वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना मुख्य योजना रहनेछन् । आवश्यकता अनुसार अन्य योजना सञ्चालनको अधिकार ऐनले कोषलाई दिएको छ । सोही रकमबाट श्रमिकलाई निश्चित समयको सेवापछि पेन्सन, दुर्घटना बीमा, कामदार र आश्रित परिवारको स्वास्थ्य सुविधा पनि उपलब्ध हुनेछ । यस्तै, श्रमिकसँग आश्रित परिवारको स्वास्थ्य परीक्षण, मातृत्व सुरक्षा, अशक्तता सुरक्षाको योजना पनि रहनेछ । कोषले बेरोजगार सहायता कार्यक्रम तथा अन्य आवश्यकता अनुसारका कार्यक्रम पनि सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था ऐन र कार्यविधिमा गरिएको छ ।

राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति, २०७६

नीतिमा व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको व्यवस्थापन, नियमन र कार्यस्थल निरीक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा आवश्यकताअनुसार संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ । रोजगारदाताले श्रम ऐन तथा नियमावलीअनुसार कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी नीति बनाई लागू गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

श्रम अडिट मापदण्ड, २०७५

श्रम नियमावली २०७५ को नियम ५६ मा मुलुकभर सञ्चालनमा रहेका प्रतिष्ठानहरूले गर्नु गराउनु पर्ने श्रम अडिटको सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको छ । सो नियमावलीमा प्रत्येक वर्षको पुस मसान्तभित्र आफ्नो प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा मन्त्रालयले बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

तोकेको मापदण्डबमोजिम प्रतिष्ठानको आफ्नै व्यवस्थापकीय तहको श्रमिक वा श्रम क्षेत्रसँग सम्बद्ध अन्य कुनै व्यक्ति वा संस्थामार्फत श्रम अडिट गराउनुपर्ने उल्लेख छ । प्रतिष्ठानको श्रम अडिट गर्न जिम्मेवारी तोकिएको व्यक्तिले कार्यसम्पादन गर्दा मुख्य रूपमा श्रम ऐन २०७४ तथा श्रम नियमावली २०७५ मा भएका प्रावधानको परिपालना गराउने कुरामा ध्यान दिनुपर्ने उल्लेख छ । यो प्रावधान जारी भएपछि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ र अडिट प्रावधान २०७५ अनुसार प्रतिष्ठानबाट भएगरेका कामको यथार्थ अवस्थासम्बन्धी विवरण अडिटरलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । श्रम अडिट प्रतिवेदनको एक प्रति प्रतिष्ठानमा राखी एक प्रति श्रम सम्बन्ध समिति र आफ्नो प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित नियामक निकायमा समेत दिनुपर्ने छ । श्रम अडिट गराउने प्रमुख दायित्व प्रत्येक प्रतिष्ठान स्वयंको भएकोले तोकिएको समयभित्र श्रम अडिट गराइ नियमानुसार तोकिएको निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने छ ।

भाग-२

प्रभावकारी रूपमा बालश्रमको अन्त्य

२.१. बाल श्रमको परिचय

आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ र १८२ तथा बाल अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिले १८ बर्ष भन्दा कम उमेरका कुनै पनि व्यक्तिलाई बालबालिकाको रूपमा परिभाषित गरेको छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १३८ को न्यूनतम मापदण्डलाई अनुसरण गर्दछ । स्थानीय कानूनले यस भन्दा माथिल्लो उमेरको ब्यबस्था नगरे सम्म वा अनिवार्य शिक्षाको लागि तोकिएको उमेरको हद यस भन्दा माथि नभएमा यस मापदण्डले कुनै पनि काममा न्यूनतम १४ बर्षको उमेर हदलाई न्यूनतम मापदण्डको रूपमा लिन्छ । यस मापदण्डले आई.एल.ओ. अभिसन्धि १८२ को न्यूनतम आवश्यकताहरूलाई पनि अनुसरण गर्दछ र १८ वर्ष भन्दा कम उमेर समुहका बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा र नैतिकतामा हानि पुर्याउने कुनै पनि कार्यलाई निषेध गर्दछ ।

मापदण्ड: कानूनी अभिभावक बिनाका १४ वर्ष मुनीका बालबालिकालाई उद्योगमा आउने तथा काममा संलग्नता गराउने छैन् ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको बालबालिका सम्बन्धी ऐन २०७५ अन्तर्गत १४ वर्ष मुनीका बालबालिका लाई कुनै पनि श्रममा संलग्न गर्न निषेध गरिएको आधारमा यो प्रावधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले बालबालिकाको शिक्षा, स्वास्थ्य, खेल्ने, आराम गर्ने तथा परिवार संग समय बिताउने अधिकारलाई महत्व दिइएको छ । यस अतिरिक्त कानूनी अभिभावक बिना उद्योगमा आउने बालबालिकाहरू द्यबहार, बेचविखन, हिंसा जस्ता अति जोखिममा रहेको मुद्दा लाई पनि यसले सम्बोधन गर्ने आशा गरिएको छ ।

मापन सूचक:

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

- १४ बर्ष मुनीका बालबालिकालाई (कानूनी अभिभावक बिना) उद्योगमा नल्याउने तथा काममा नलगाउने भन्ने बुंदा कामदार र उद्योग व्यवस्थापन बिच सम्झौतापत्रमा उल्लेख गरिएको ।
- उद्योगमा आएका १४ बर्ष मुनीका बालबालिका (कानूनी अभिभावक बिना) लाई जिल्ला संघको रोहवरमा आफ्ना अभिभावकलाई फिर्ता गर्न अथवा पुनर्मिलन गर्न लिखित अभ्यास र अभिलेख राखिएको ।

मापदण्ड: अभिभावक संगै आएका १४ बर्ष मुनीका बालबालिकाहरु लाई श्रममा संलग्नता लगाउने छैन ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको बालबालिका सम्बन्धी ऐन २०७५ अन्तर्गत १४ बर्ष मुनीका बालबालिका लाई कुनै पनि श्रममा संलग्न गर्न निषेध गरिएको मा आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले बालबालिकाको शिक्षा, स्वास्थ्य, खेल्ने, आराम गर्ने तथा परिवार संग समय बिताउने अधिकारलाई महत्व दिइएको छ । यस अतिरिक्त बालबालिकाहरुले अभिभावकलाई उत्पादन प्रक्रियामा सहयोग पुर्याउन्दै गर्दा शिक्षाको पहच बाट बाहिरिने मुद्दा लाई पनि यसले सम्बोधन गर्ने आशा गरिएको छ ।

मापन सूचक:

- उद्योगमा आएका १४ बर्ष मुनीका बालबालिका र सम्पूर्ण कामदारको उमेर खुल्ने आधिकारिक अभिलेख राखिएको
- १४ बर्ष मुनीका बालबालिकालाई श्रममा नलगाउने” भन्ने बुंदा श्रमिक र उद्योग व्यवस्थापन बिच सम्झौतापत्रमा उल्लेख गरिएको ।

१.३ प्राबधान ०: १५ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकालाई विशेष परिस्थिति र शर्तमा मात्र श्रममा संलग्नता लगाउने

औचित्य नेपाल सरकारले जारी गरेको बालबालिका सम्बन्धी ऐन २०७५ अन्तर्गत १५ देखि १८ बर्ष भित्रका बालबालिकालाई कुनै पनि श्रममा परिस्थिति र शर्तमा मात्र श्रममा संलग्नता लगाउन पाउने दफाको आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ ।

मापन सूचक:

- १४ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकाहरुका कानूनी अभिभावक द्वारा स्वीकृति प्राप्त अभिलेख राखेको
- १४ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकाहरुले काम गर्न मिले शर्तहरु उल्लेख भएको सम्झौता पत्रको अभिलेख राखेको
- १४ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकाहरुको सूची सम्बन्धित निकायमा अभिलेख दिइएको ।

२.१.१ नेपालको हाल प्रचलनमा रहेको कानूनी व्यवस्था र त्यसलाई परिपालना गर्ने तरिका

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

बालश्रम निवारणका लागि मौजुदा कानून र त्यसलाई पालना गर्ने रणनीतिहरू:		
क्र.सं	कानून	पालना गर्न सकिने कार्यहरू:
१.१.१.	१४ बर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई परिवारका साथमा वा एकलै, पूर्णकालीन वा अल्पकालीन कुनै पनि रूपमा कामका लागि नियुक्त गरिने छैन।	<p>उद्योगले उल्लेखित प्राबधान अनुसारको ब्यबस्था उद्योगमा रहेको कुरा प्रमाणित गर्नुपर्नेछ। प्राबधान पुरा गर्न निम्नलिखित उपायहरू अबलम्बन गर्न सकिनेछ।</p> <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा स्पष्ट रूपमा १४ बर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई नियुक्ति नदिने गरि बालश्रम संग सम्बन्धित लिखित नीति हुनुपर्दछ, साथै उक्त नीतिले किशोरकिशोरी तथा बयस्क कामदारको नियुक्ति सम्बन्धमा व्याख्या गरेको हुनुपर्नेछ। • उद्योग ब्यबस्थापनले उद्योगमा बालश्रम निषेधित व्यहोरा सहितको उद्योग बडापत्र राख्नुपर्नेछ। • उद्योगमा कामदार, बालबालिका, किशोरकिशोरी तथा बयस्क कामदारको तथ्यांक र उमेर खुलाइएको अध्यावधिक कामदार रेकर्ड हुनुपर्नेछ। • उद्योग ब्यबस्थापनले उमेर प्रमारिकरणका लागि कामदार, बालबालिका, किशोरकिशोरी तथा बयस्क कामदारको उमेर खुल्ने कागजात संकलन गर्नुपर्नेछ। संकलित प्रमाणपत्र यथासम्भव सरकारी मान्यताप्राप्त जस्तै जन्मदर्ता लगायत हुनुपर्नेछ। • उद्योग ब्यबस्थापनले कामदारको सक्कल प्रमाणपत्र राख्न पाइने छैन, प्रमाणपत्र राख्दा छायाँप्रति राख्नुपर्नेछ र सक्कल प्रमाणपत्र कामदारका साथमा हुनुपर्नेछ। • उद्योग ब्यबस्थापनले १४ देखि १८ बर्ष उमेर समुहका कामदारका नियुक्त गर्नुपूर्व यथासम्भव सरकारी मान्यताप्राप्त जस्तै जन्मदर्ता लगायत उमेर खुल्ने प्रमाणपत्रका आधारमा मात्रै नियुक्त गर्नुपर्नेछ। • उद्योग ब्यबस्थापनले बालश्रमका बारेमा तालिम तथा सचेतना कार्यक्रम मार्फत कामदारमा सूचना संचार गर्नुपर्नेछ।

		<ul style="list-style-type: none"> • उद्योगले उद्योग परिसरमा शैक्षिक सुबिधा जस्तै प्रारम्भिक बालविकास शिक्षा केन्द्र स्थापना गर्नुपर्नेछ ,साथै उद्योग नजिकैका बिद्यालय संग विद्यार्थीको सहज पठनपाठनका लागि समझदारी गर्नुपर्नेछ । बिद्यालय नजाने बालबालिका कामका लागि प्रयोग नगरियुन भन्नका लागि लागि सिप सिकाइ केन्द्र संचालन गर्नुपर्नेछ । • उद्योग ब्यबस्थापनले कामदारहरु कामका लागि आउंदा बालबालिकाको उमेर खुल्ने प्रमाणपत्र ,जन्मदर्ता ,लब्धाक्क पत्र ,चारित्रिक प्रमाणपत्र ,बिद्यालय पहिचान पत्र जस्ता कागजपत्र साथमा ल्याउनका लागि प्रोत्साहन गर्नुपर्नेछ साथै उद्योगमा आएपश्चात शैक्षिक सुबिधामा समाहित गर्नुपर्नेछ । • स्पष्ट रुपमा बालश्रम मान्य छैन भन्ने व्यहोरा उल्लेखित रोजगार सम्झौता (रोजगार सम्झौता)का लागि प्रोत्साहन गरिनेछ ।
११.२.	<p>१४ देखि १८ वर्ष उमेरका किशोर किशोरीकामदारहरूलाई बालश्रमको निम्ति जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अवस्थाको प्रत्याभूत गरेर मात्र काममा लगाइन्छ वा काम गर्न अनुमति दिइन्छ :-</p> <p>(क)कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा (नियुक्ति दिन नहुने</p> <p>(ख)घण्टाभन्दा बढी प्रति दिन ६ (काममा अनुमति नदिने</p> <p>(ग) बजेबाट बिहान ६ बेलुकी ६ (बजेसम्म काममा अनुमति नदिने</p>	<p>उद्योगले किशोर किशोरी र बयस्क कामदार बिशेष प्राबधानहरु पुरा गरेर मात्र काम गर्दछन् भन्ने सुनिश्चित गर्नुपर्दछ जसले त्यस्ता प्रकृतिका कामदार निम्न कोटीको बालश्रमबाट सुरक्षित छन् भन्ने सुनिश्चित गर्दछ यो उल्लेखित ।</p> <p>-:प्राबधानहरु पुरा गर्नका लागि निम्नलिखित उपायहरु अबलम्बन गर्न सकिनेछ</p> <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा किशोर किशोरी र बयस्क कामदार सम्बन्धि लिखित नीति हुनुपर्दछ जसमा निम्न कुरा समेटिएको हुनेछ , कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दि(क)न नहुने घण्टाभन्दा बढी काममा अनुमति नदिने प्रति दिन ६ (ख) बजेसम्म काममा अनुमति नदिने बजेबाट बिहान ६ बेलुकी ६ (ग) किलोग्रामभन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति नदिने १५ (घ) जोखिमपूर्ण औजारसँग काम गर्न अनुमति नदिने (ङ) काम गर्न अनुमति नदिने (Overtime) अतिरक्त समय (च) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिनुपर्ने (छ) <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा जोखिमपूर्ण काम के के हुन् भन्ने बारेमा स्पष्ट खुलाइएको विवरण हुनुपर्नेछ । • उद्योगले किशोर किशोरी र बयस्क कामदारको अभिलेख राख्नुपर्नेछ जसमा निम्न विवरण समेटिएको हुनुपर्नेछ ।

	<p>(घ)किलोग्रामभन्दा माथि भारी १५ (बोक्न अनुमति नदिने</p> <p>(ङ)जोखिम (पूर्ण औजारसँग काम गर्न अनुमति नदिने</p> <p>(च) अतिरक्त समय (Overtime (काम गर्न अनुमति नदिने</p> <p>(छ)साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान (गरिनुपर्ने</p> <p>उपरोक्त अबस्था बाहेक, रोजगारदाताहरूले १४देखि १८ वर्ष उमेर समूहका किशोरकिशोरी कामदारको रोजगारको लागि BBN निर्देशिकाले उपलब्ध गराएको कार्यको सूची र जोखिमी तथा कार्य समय सँग सम्बन्धित ब्यबस्थाहरूको पूर्ण पालना गर्नुपर्छ ।</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ नाम ○ उमेर प्रमाणित गर्नका लागि राखिएको प्रमाणपत्र ○ कामको प्रकार ○ कामको समय (बेलुकी ६ बजेदेखी बिहान ६ बजेसम्म काम नलगाइने गरिं) ○ उद्योगमा रहेका उमेर पुगेका कामदार /अभिभावक संगको सम्बन्ध ○ स्थानीय बासिन्दा भएमा सम्पर्क नं समेत <ul style="list-style-type: none"> ● हाजिरी सहित बिद्यालय वा सिप सिकाइ केन्द्रमा भर्ना भएको प्रमाण
११.३.	<p>मापदण्डहरू १अनुसार र १.१.२ १.१. काम गर्न योग्य नभएका तर ठेकेदारले नियुक्ति गरेका कामदारको हकमा, सँग काम गर्ने रोजगारदाताले BBN बालश्रम निरुपणको व्यवस्था गर्दछन्, रोजगारदाता वा ठेकेदारले खर्च व्यहोर्ने गरी ती बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पुनस्थापना गर्ने, र यस्ता सदस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नुपर्ने</p>	<p>उद्योगीसंग यदि उद्योगमा उमेर नपुगेका बालबालिका कामका लागि आएमा कसरि पुनस्थापना गरिनेछ भन्ने लिखित नीति हुनुपर्नेछ जसमा निम्नलिखित प्राबधान समेटिएको हुनुपर्नेछ -:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उद्योगी वा नाइकेले त्यस्ता बालबालिकालाई परिवारमा पुनस्थापना गर्नका लागि लाग्ने सम्पूर्ण खर्च ब्योहर्नुपर्नेछ । ● पेशकी रकम दिँदा कामदारको नाममा मात्र प्रदान गर्नुपर्नेछ ,बालबालिकाका नाममा दिन पाइने छैन । ● बालबालिका र उमेर नपुगेका कामदारको हकमा दिइएको पेशिके रकम उद्योगीले मिनाह गर्नुपर्नेछ साथै त्यस्तो रकमको जिम्मेवारी नाइके वा उद्योगी स्वयंको रहनेछ । ● यदि कुनै ठेकेदार वा नाइकेले कामका लागि बालबालिका ल्याएमा त्यस्तो नाइकेसंग भबिष्यमा काम गर्ने छैन ।

	सुनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियुक्तिमा प्रतिबन्ध गर्ने ।	
११.४.	रोजगारदाताहरूले कामदारहरू, नाइकेहरू र कर्मचारीहरूको बीचमा प्रशिक्षण, पोस्टर-सूचना र बैठकहरूका माध्यमबाट बालश्रम र किशोरकिशोरीकामदारहरूको नियुक्तिमा निषेधाज्ञा वा प्रतिबन्धको बारेमा जागरुकता पैदा गर्न आवश्यक कार्यहरू गर्दछन् ।	<p>उद्योग ब्यबस्थापनले कामदार र नाइकेहरू बालश्रम र किशोर किशोरी तथा बयस्क कामदारको बारेमा उद्योगमा बिद्यमान नीति नियमका बारेमा जानकारी छुन् भनेर प्रमाणित गर्नुपर्नेछ उदेश्य पुरा गर्नका लागि निम्नानुसारका उपायहरू अबलम्बन गर्न सकिन्छ :-</p> <ul style="list-style-type: none"> • बालश्रम मान्य छैन भन्ने व्यहोराको पोस्टर र चित्र सहितका सामग्री सामग्री उद्योग परिसरमा शिक्षित र अशिक्षित सम्पूर्ण कामदारले बुझ्न सक्ने गरि प्रदर्शन गर्ने । • सचेतना जगाउनका लागि तालिम तथा परामर्श पनि गर्न सकिनेछ तर त्यस्तो कार्यक्रम आयोजना गरिएमा उद्योगमा त्यसको यथेष्ट प्रमाण राख्नुपर्दछ । यदि बिबिएन पार्टनरको सहयोगमा त्यस्ता कार्यक्रम संचालन गरिएको भए उद्योगमा कार्यक्रमको हाजिरी र तालिम तालिका उद्योग परिसरमा राख्नुपर्नेछ । • उद्योगमा बिद्यमान बालश्रम र किशोरकिशोरी तथा बयस्क कामदार सम्बन्धि नीति नियम र बिनियामावालीमा कामदारलाई स्पष्ट जानकारी हुनु पर्दछ ।

२.२. शिक्षासँग पहुँचका रणनीति

पृष्ठभूमी

ईट्टा उद्योग हरूमा शिक्षाको पहुँच अभिवृत्ति हुनकालागि उद्योग, समुदाय स्थानिय सरकार र प्रदेश सरकार साथै केन्द्र सरकारको पनि प्रमुख भूमिका रहन्छ । उद्योगमा रहेका बालबालिकाहरू वर्षको ६ महिना स्रोत जिल्लामा पढ्ने र वर्षको अर्को छ महिना काम गर्न आउने जिल्लामा आउने हुँदा उनीहरूको पढाइको निरन्तरता हुने कुरामा समस्या भइरहेको छ । साथै त्यस्ता बालबालिका हरूले पाठ्यपुस्तक र अधिल्लो कक्षाको लब्धांक पत्र नलिई आउने हुनाले यहाँको विद्यालयमा भर्ना हुनको निमित्त समेत समस्या रहेको छ ।

काम गर्ने जिल्लामा आइसके पश्चात अभिभावकले बिद्यालय पठाउन उदासीनता देखाउने र धेरैजसो बालबालिका कामका लागि आउने हुनाले बालश्रमको समस्या पनि विकराल रूपमा देखिन्छ । यस्ता समस्यालाई समाधान गर्नका लागि स्थानीय तहको प्रमुख भूमिका रहन्छ ,स्थानीय तहले त्यस्ता बालबालिकाको रेकर्ड अध्यावधिक गर्ने तथा त्यस्ता बालबालिकालाई शिक्षाको पहुँच सम्म पुर्याउने माध्यमको भूमिका खेल्न सक्छन् । विशेषगरी ईट्टा उद्योगहरू मा आउने बालबालिकाको शिक्षा दीक्षाको प्रबन्धका लागि ईट्टा उद्योगी स्थानीय तह र प्रदेश तथा संघ सरकारले जागरुक हुनु जरुरी छ । वडा कार्यालय वा नगरपालिका मार्फत कुनैपनि उद्योगमा आएका १४ वर्षमुनिका बालबालिकालाई औपचारिक शिक्षामा जोड्नका लागि जोड दिनु जरुरी छ । ईट्टा उद्योगमा रहने ५ वर्ष भन्दा मुनिका बालबालिकाका लागि ईट्टा उद्योगमै प्रारम्भिक बालविकास केन्द्र सञ्चालन गर्न सकिन्छ उक्त केन्द्रमा एक जना दक्ष शिक्षिका सहित बालबालिकाहरूलाई सिकाइको वातावरण उपलब्ध गराउन सकिन्छ । विद्यालय जाने बालबालिकाहरूलाई आवश्यक पर्ने शैक्षिक सामग्री र पाठ्यपुस्तक उद्योगीले स्थानीय तहको समन्वयमा थोरै लगानी गरी अथवा अक्षयकोष निर्माण गरी उक्त अक्षयकोषबाट बाल बालिकाहरूलाई विद्यालय जानका लागि आवश्यक पर्ने पाठ्यपुस्तक र शैक्षिक सामग्री खरिद गरी विद्यालय जाने वातावरण तयार गर्न सकिन्छ । साथै विद्यालय नजाने १० देखि १४ वर्ष उमेर समूहका बालबालिकाका लागि स्थानीय तह मार्फत vocational education र सीपमूलक तालिमको व्यवस्था गर्न सकेमा बालश्रम उन्मूलन गर्न बालबालिकालाई शिक्षा सँगको उज्यालो सम्म डोर्याउन प्रमुख भूमिका खेल्न सकिन्छ ।

२.२.१ प्रारम्भिक बालविकास केन्द्र :परिचय

५ वर्ष मुनिका बालबालिकाहरूकोलागि उद्योग परिसरमा एउटा प्रारम्भिक बाल विकास तथाशिक्षा केन्द्र ECEC को स्थापना गरी उनीहरूलाई सुरक्षित तवरले शिक्षा दिने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ । अधिकांश उद्योगहरूमा संचालन गरिने ECEC को बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

लागि सुरक्षित भवन बनाउनुपर्दछ । निर्माण भईसंचालनमा रहेका भवनको पनि नेपाल सरकारको सुरक्षा निर्देशिकाको मापदण्डबमोजिम हुन आवश्यक छ । ECEC केन्द्र को स्थापना तथा संचालन लागत उद्योगको आर्थिकक्षमताको आधारमा मूल्यांकन गरिनेछ । परियोजनाको कार्यलाई निरन्तरता तथा दिगोपनाकोलागिहरेक उद्योगीहरुले केन्द्रको निर्माण तथा एकजना शिक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्नेहुन्छ । प्रारम्भिक बालविकास तथा शिक्षा केन्द्र ECEC का निमित्त संचालन पाठ्यक्रममा स्वास्थ्य, पोषण,सरसफाई तथा शिक्षा कार्यक्रम समावेश गरिनुपर्दछ । सवै सहजकर्ता हरुलाई प्रारम्भिकबालविकास तथा शैक्षिक क्रियाकलापकोलागि प्रशिक्षित गरिनु पर्दछ ।अध्ययनरत बालबालिकाहरुलाईशारिरीक, मानसिक तथा सामाजिक सदभाव कायम राख्ने किसिमका गतिविधिहरु पनि संचालनगरिनुपर्दछ । सिजनल कामदार तथा उनीहरुका परिवारहरुमा शैक्षिक क्रियाकलापहरुको प्रवद्र्धन गर्नेसाथै संचालित केन्द्रको शैक्षिकत गतिविधिलाई सशक्त बनाउने । उद्योगमा रहेका बालबालिकाहरुलाई संभावित दुर्घटनाबाट बन्न ECEC केन्द्र ले उद्योग परिसर भित्र सुरक्षित स्थानको पहिचान गरीव्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ ।

१.सामान्य मापदण्डहरु

१.१ बाल बिकास केन्द्रको उद्देश्य र सेवाहरु सहभागितामुलक परामर्श र छलफल गरी कर्मचारी र बालबालिकाका आमाबुबाहरुलाई स्पष्ट रुपमा जानकारी गरिएको छ भन्ने कुरा ईट्टा उद्योगका व्यवसायीहरुले सुनिश्चित गर्नु पर्दछ ।

१.२ बाल बिकास केन्द्र संचालन गर्न स्पष्ट र सरल नेपाली भाषामा तयार पारिएको बाल संरक्षण नीति र आचार संहिता हुनु आवश्यक छ । ईट्टा उद्योगमा कुनै बच्चाको अबहेलित वा दुर्व्यवहार भएमा वा भइरहेको आशंका भएमा यस उपर आवश्यक कारवाही गर्न कर्मचारी र आमाबुबालाई त्यस नीतिले मार्गदर्शन गर्नेछ ।

१.३ बाल संरक्षण नीति र आचार संहिताको बारेमा कर्मचारी र आमाबुबालाई सुचित गराउनु पर्दछ । र यसलाई बाल बिकास केन्द्रको सूचना पाटीमा स्पष्ट रुपमा देखिने गरी टाँसु पर्दछ ।

१.४ बाल बिकास केन्द्रमा बालबालिकाको सुरक्षा, (सुरक्षित) शुध्द खानेपानी, सरसफाइ, सफा र सहज चर्पी, सुरक्षित खेल्ने स्थानको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ ।

१.५ बालबालिकाको सुरक्षा सुनिश्चितताको लागी कामदार, आगन्तुक, र मोटर गाडिहरुबाट हुन सक्ने वाधा र जोखिम कम गर्ने र बाल बिकास केन्द्र ईट्टा उद्योगबाट उपयुक्त दुरीमा राखी सुरक्षित रुपमा संचालन गरेको हुनु पर्दछ ।

१.६ स्थानीय स्तरमा उपलब्ध प्रविधि अपनाई पानीको निर्मलिकरण तथा शुध्दिकरण गरी बाल बिकास केन्द्रमा बालबालिका र कर्मचारीको लागि सुरक्षित खानेपानी उपलब्ध हुनु पर्दछ ।

१.७ बाल बिकास केन्द्रमा सुरक्षित कोठा अथवा ठाउँ हुनु पर्दछ । केन्द्रमा बालबालिकालाई खाना खुवाउन, मनोरञ्जनात्मक गतिबिधि गर्न र सुलका लागि पर्याप्त ठाउँ उपलब्ध भएको हुनु पर्दछ । कोठाहरुमा प्राकृतिक उज्यालो र उचित झ्याल ढोका भएको हुनु पर्दछ ।

१.८ बाल बिकास केन्द्र आवासिय बाल गृह होइन । बालबालिकाहरुलाई केन्द्रमा राति बस्न दिइने छैन । हेरचाह गर्नेहरुले बालबालिकाहरुको जिम्मेवारी विहान — बजे.देखि सांझ — बजे सम्म मात्र लिने छन् ।

२. प्रशासकीय सेवाहरु

२.१ सम्भव भए सम्म बाल बिकास केन्द्रमा प्रशासकीय कार्य र कर्मचारीहरुको आवश्यक कार्य गर्नको लागि एउटा छुट्टै ठाउँ हुनु पर्दछ । यसले कर्मचारीहरुको गोपनियता सुनिश्चित गर्न पनि मद्दत गर्दछ ।

३. शारिरीक वा मानसिक असक्षमताका मापदण्डहरु (अपाङ्गता भएका बालबालिका)

शारिरीक वा मानसिक असक्षमता भएका बालबालिकाहरुले अरु बालबालिका सरह सबै सुबिधा उपभोग गर्न पाउनु पर्दछ । सुबिधामा पहुँच सुनिश्चित गर्नु बाल बिकास केन्द्रको दायित्व रहने छ । असक्षमता भएका बालबालिकाले सबै सेवाहरुको उपभोग गरेको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ ।

३.१ बाल बिकास केन्द्रमा प्रयोग गरिने सामानहरु, खेल्ने ठाउँ र चर्पीमा असक्षमता भएका बालबालिकाहरुको पहुँच सुनिश्चित गर्न सम्भव भएका सबै उपायहरु अपनाउनु पर्दछ ।

३.२ बाल बिकास केन्द्रले असक्षमता भएका बालबालिकाको समावेशी र सहभागिताको प्रबद्र्धन गर्नु पर्दछ साथै उनीहरुको खेल, मनोरञ्जनात्मक कृयाकलाप र चर्पीमा पुर्ण पहुँचको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ ।

४. पानी र सरसफाइका सुबिधाहरु

४.१ बाल बिकास केन्द्रमा साबुन, सफा खानेपानी सहित हात धुने सुविधा हुनु पर्दछ । सुरक्षित सरसफाइका नियमहरु जस्तै बालबालिकाको हातमुख धुने बानी बाल बिकास केन्द्रको दैनिक कृयाकलापमा समेटिनु पर्दछ ।

४.२ अपाङ्गता भएका बालबालिकाको सुरक्षा, सहजता र गोपनियता ध्यानमा राखेर चर्पीको स्थान छनौट र निर्माण गर्नु पर्दछ । र बाल बिकास केन्द्रबाट सो स्थान सम्म सजिलै पुग्न सकिने हुनु पर्दछ ।

४.३ कर्मचारीहरुले छुट्टै चर्पीको प्रयोग गर्नु पर्दछ यदि यो सम्भव छैन भने उनीहरुले यो सुबिधा प्रयोग गर्नु पर्दा कुनै बालबालिकाले प्रयोग नगरेको हुनु पर्दछ ।

४.४ बाल बिकास केन्द्रको चर्पीहरुमा संक्रमणबाट जोगाउन निरन्तर रुपमा (कम्तिमा दिनको एक पटक) सरसफाइ भएको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । संक्रमणबाट जोगाउन आवश्यक औषधी कुनै पनि बेला उपलब्ध हुनु पर्दछ तर यसलाई बालबालिकाको पहुँचबाट टाढा राख्नु पर्दछ ।

५. मनोरन्जनात्मक सुबिधाहरु

५.१ बालबालिकाहरुको फरक फरक आवश्यकताहरु पुरा गर्नका लागि मनोरन्जनात्मक सुबिधाहरु वा गतिबिधिहरु हुनु पर्दछ । उपलब्ध खेलौना, संगीत र खेलहरु बालबालिकाले आफ्नो चाहना अनुसार छात्र पाउनु पर्दछ । बालबालिकाको बिकासका सबै आयामहरु (सामाजिक, शारिरिक, बौद्धिक, रचनात्मक र संबेदनशिलता) प्रबर्द्धन गर्न आवश्यक मनोरन्जनात्मक कृयाकलाप वा खेलहरु खेलाउनु पर्दछ ।

५.२ बाल बिकास केन्द्रमा पर्याप्त मात्रामा खेलौनाहरु हुनु पर्दछ र यसलाई बालबालिका पुग्न सक्ने उचाइमा राख्नु पर्दछ । सुरक्षाको सुनिश्चित गर्नको लागि खेलौना र खेलका बस्तुहरु संक्रमणबाट जोगाउनु पर्दछ । र बालबालिकाले प्रयोग गर्नु भन्दा पहिले सबै सामानहरुको सरसफाई गर्नु पर्दछ ।

६. स्वास्थ्य सुबिधाहरु

६.१ बालबालिकाको चोटपटक र सामान्य उपचारको लागि स्थानीय स्वास्थ्य केन्द्रमा बाल बिकास केन्द्रको पहुँच हुनु पर्दछ । बाल बिकास केन्द्रमा एउटा कोठा वा ठाउँ हुनु पर्दछ जहाँ बिरामी बालबालिकालाई उपचारको लागि लैजानु भन्दा पहिले छुट्टै राख्न सकियोस् ।

६.२ बाल बिकास केन्द्रमा कर्मचारी र बालबालिकाको लागि आवश्यक औषधीहरु जस्तै sitamol ि(ज्वरोको औषधी), ह्यान्डिप्लास्ट, डेटोल आदि सहित first aid kit (प्राथमिक उपचार बाकस) हुनु पर्दछ । औषधीको कसरी प्रयोग गर्ने, भन्डार गर्ने र फाल्ने भन्ने कुराको प्रष्ट निर्देशन हुनु पर्दछ ।

६.३ बाल बिकास केन्द्रले बालबालिकाको खोप, पोषण र ब्यक्तिगत सरसफाइ लगायत स्वास्थ्य प्रबर्द्धनमा सहयोग गर्नु पर्दछ ।

६.४ बाल बिकास केन्द्रमा फोहोर फाल्ने ठाउँको उपयुक्त व्यवस्था हुनु पर्दछ । भान्सा सफा गर्न वा मुख पुछ्न प्रयोग गरिएको तौलिया वा कपडा बालबालिकाबाट टाढा राख्नु पर्दछ । यसलाई पुनः प्रयोगमा ल्याउनु भन्दा पहिले धोएर घाममा सुकाउनु पर्दछ ।

६.५ यदि बाल बिकास केन्द्रमा असक्षमता भएका बालबालिकाहरु छन् भने उनीहरुलाई हिंडडुल गर्न र कार्य आत्मनिर्भरतामा सहयोग पुर्‍याउने उपकरणहरुको सुनिश्चितता गर्नु पर्दछ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

७. स्याहारका सामान्य मापदण्डहरू

बालबालिकालाई सम्मानजनक व्यवहार र माया गरियो भने उनीहरूको आत्मसम्मान बढाउछ र यसले उनीहरूलाई राम्रो अनुभव गराउँदछ, फलस्वरूप उनीहरूले आफ्नो जीवनका अनुभवहरूलाई राम्रोसँग सामना गर्न सक्षम बनाउँदछ ।

७.१ बालबालिका र उनीहरूको आमाबुबासँग सम्मानजनक र आदरपूर्वक व्यवहार गर्नु पर्दछ र कुनै पनि प्रकारको भेदभाव रोक्नको लागि सक्दो प्रयास गर्नु पर्दछ ।

७.२ बाल बिकास केन्द्रले बालबालिकाको सर्वोत्तम भलाईको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । त्यहाँ जाति, धर्म र जातिय समुह को आधारमा कुनै भेदभाव हुनु हुदैन ।

७.३ बाल बिकास केन्द्रमा भर्ना भएका बालबालिकाको अभिलेख राख्नु पर्दछ जस्तै उनीहरू कहाँबाट आए, भर्ना मिति, पारिवारिक पृष्ठभूमि, उनीहरूको तौल, उचाइ र चाहेको खण्डमा उनीहरूको बिशेष आवश्यकता पनि । सो अभिलेखहरू बिस्तारित रुपमा हरेक छ महिना अध्यावधी गर्नु पर्दछ र यसलाई गोप्य राखिनु पर्दछ ।

७.४ बाल बिकास केन्द्रमा बालबालिकालाई कुनै पनि किसिमको शारिरिक र मानसिक हिंसा, चोटपटक, अबहेलना वा अवहेलित व्यवहार, दुर्ब्यवहार वा दुरुपयोगबाट बचाउनको लागि स्पष्ट कार्य नीति हुनु पर्दछ ।

७.५ बाल बिकास केन्द्रमा बाल दुरुपयोगका मामिलाहरू सम्बोधन गर्नका लागि बिशेष क्षमता र जिम्मेवारी भएका कर्मचारीहरू हुनु पर्दछ ।

७.६ बाल बिकास केन्द्रले बालबालिकाहरूको संस्कृति र जातिय परिबेशको पहिचान गरी आदर गर्नु पर्दछ । उनीहरूको आफ्नो भाषा बोल्ने, आफ्नो संस्कृतिमा रमाउन पाउने र आफ्नो धर्म मात्र पाउने अधिकारको पनि आदर गर्नु पर्दछ ।

७.७ बैकल्पिक अनुशासन नीति र शारिरिक दण्ड निषेधको नीति बिकास गर्नु पर्दछ र यसलाई केन्द्रमा राम्रोसँग पालना गर्नु पर्दछ ।

८. बाल बिकास केन्द्रका कार्यहरू

८.१ बालबालिकाको संख्याको आधारमा बाल बिकास केन्द्र को कोठाको नाप हुनु पर्दछ ।

८.२ बिकास केन्द्रमा बालबालिकाको लागि नियमित खेल र मनोरन्जनात्क कृयाकलापहरू हुनु पर्दछ ।

८.३ बाल बिकास केन्द्रले दिनको तीन पटक पोषिलो खाना खुवाउनु पर्दछ ।

८.४ बाल बिकास केन्द्रका कर्मचारीहरुको सुपरिवेक्षणमा बालबालिकालाई सुत्न, आराम गर्न पर्याप्त समय प्रदान गर्नु पर्दछ ।

९. सामान्य कर्मचारीको मापदण्डहरु

९.१ बाल बिकास केन्द्रमा कर्मचारी भर्ना नीति तथा कर्मचारी बिकासका लागि प्रशिक्षण दिइने प्रावधान हुनु पर्दछ । प्रशिक्षणमा बालबालिकाको आवश्यकता, बाल अधिकार, बाल संरक्षण, बालबालिकामाथि द्वन्दको प्रभाव, मनोसामाजिक सहयोग र बाल संरक्षणका मुद्दाहरु समेटिएको हुनु पर्दछ ।

९.२ बाल बिकास केन्द्रका कर्मचारीहरुको दैनिक कार्यतालिका र उपस्थितिको हाजिरी हुनु पर्दछ । केन्द्रमा आउने र जाने समय र बच्चा हेरचाह गर्ने समय प्रष्ट उल्लेख भएको हुनु पर्दछ ।

९.३ बाल बिकास केन्द्रका कर्मचारीहरुको (स्वयमसेवक लगायत) जिम्मेवारी उल्लेख भएको कार्य बिबरण हुनु पर्दछ । र काम सुरु गर्नुभन्दा पहिले उनीहरुले आफ्नो भुमिका राम्रोसँग बुझ्नु पर्दछ ।

९.४ कर्मचारी र बच्चाबीचको न्यूनतम अनुपात १:१० हुनु पर्दछ । सबै समय बालबालिकाको आवश्यकता, सुरक्षा र बिकासको सुनिश्चितताको लागि सुपरिवेक्षण गर्नु पर्दछ ।

९.५ कर्मचारीको कार्य सम्पादन वारे बेला बेलामा समिक्षा गर्नु पर्दछ र बालबालिकाका आमाबुबाको दिएको सुझावहरुलाई ध्यान दिनु पर्दछ ।

९.६ बालबालिकाहरु सहभागि भएको बेला र खेलिरहेको बेला कम्तिमा पनि एक जना कर्मचारी उनीहरुको सुरक्षा र बिकासको लागि उपस्थित रहनु पर्दछ ।

१०. ब्यवस्थापनका कर्मचारी र हेरचाह

१०.१ बाल बिकास केन्द्रको प्रशासन हेर्न र अरु कर्मचारीको सुपरिवेक्षण गर्नको लागि एकजना निश्चित तोकिएको कर्मचारी हुनु पर्दछ ।

१०.२ सुपरिवेक्षकको जिम्मेवारीमा अरु कर्मचारीहरुको सुपरिवेक्षण र मुल्याङ्कन गर्ने, बालबालिकाको स्याहार—सुसारको गुणस्तर सुनिश्चित गर्ने र बालबालिकालाई खाना खुवाउने र सफाइ गर्ने कुराहरु समावेश भएको हुनु पर्दछ ।

१०.३ बाल बिकास केन्द्रमा हेरचाह गर्नेहरु हुनु पर्दछ जसको एकमात्र जिम्मेवारी बच्चाहरुको स्याहार—सुसार गर्नु हो ।

१०.४ हेरचाह गर्नेहरुले न्युनतम प्राबधान पुरा गर्नुपर्छ जसमा शिक्षा, बालबालिकाहरूसँग काम गरेको अनुभव, र बालबालिकाको आवश्यकताका र उनीहरुको संरक्षणका लागि प्रतिबद्धता देखाएको हुनु पर्दछ ।

११. केन्द्र स्थापना गर्न चाहिने प्रारम्भिक पूर्वाधार

१. फराकिलो, खुला, शान्त, सुरक्षित भवन र खेल मैदान
२. विद्यार्थी संख्याको आधारमा खेल सामग्री
३. बाल उद्यान
४. सफा र स्वच्छ खानेपानी
५. खाजा खुवाउने व्यवस्था सहितको भान्सा घर
६. श्रव्य-दृष्य तथा अन्य सिकाइ सामग्रीको पर्याप्तता
७. सुरक्षाको उचित प्रबन्ध

२.२.२ बिद्यालय जाने बालबालिकाका निम्ति सहजीकरण निर्देशिका :-

ईटा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरूसँग आएका ६ बर्षदेखि १४ बर्षका बालबालिकाहरु यस क्रियाकलाप भित्र पर्दछन् । जुन बालश्रमको अति जोखिम तथा विद्यालय शिक्षाको लागि उमेर पुगेका हुने गर्दछ । उद्योग तथा स्थानीय विद्यालय बीच समन्वय उद्योग तथा अन्य सामाजिक संस्थाहरुले पहल गर्नुपर्ने हुन्छ । ती विद्यालयहरुमा उद्योगका बालबालिकाहरुलाई कक्षामा अरु बालबालिकासित परिचय गराउने तथा गृहकार्यमा सहयोग गरी समकक्षि बालबालिका सरह अध्ययनको अवस्थामा सहयोग गर्ने, ब्रिज स्कूल स्थापनासंगै बालबालिकाहरुलाई विद्यालय पोशाक, शैक्षिकसामग्री, पुस्तक तथा तालिम प्राप्त मोवाइल शिक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । यसको अतिरिक्त बालबालिकाहरुको शैक्षिक अभिलेख राख्ने तथा हाजिरी अद्यावधिक कार्यमा नजिकको बिद्यालयका शिक्षकसँग सहकार्य गर्नुपर्ने हुन्छ । जसले गर्दा गाउँ फर्कदा बालबालिकाहरुलाई गाउँको विद्यालयका यथावत कक्षामा रहि आफ्नो अध्ययन पुरा गर्न सहजता हुन्छ ।

चरण १ : ब्रिज स्कूल ब्यबस्थापन समिति गठन

ब्रिज स्कूल संचालन गर्न योजना बनाउन, कार्यक्रम संचालनको लागि आवश्यक सहयोग पहिचान गर्न तथा आइपर्ने चुनौतिहरुलाई सम्बोधन गर्न, उद्योगी, कामदार तथा व्यवस्थापन समिति बीच कार्यक्रमलाई अपनत्व महसुस गराउन, सहजकर्ताहरुलाई सकारात्मक गति प्रदान गर्न विद्यालय व्यवस्थापन समिति आवश्यक पर्दछ । व्यवस्थापन समितिमा उद्योगी, कम्प्लायन्स अधिकृत, सहजकर्ता, अभिभावक तथा विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरुलाई संलग्न गर्नुपर्ने हुन्छ ।

चरण २ : अबिभावकका लागि अभिमुखीकरण

बालबालिकाहरुलाई ब्रिज स्कूल कार्यक्रममा सहभागी हुन अभिभावकहरुले के कस्ता सहयोग गर्ने तथा बालबालिकामा शिक्षाको महत्व तथा फाईदाकोबारे अभिभावकहरुलाई औपचारिकरूपमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम संचालन गर्ने । यस्तो कार्यक्रम पेशकी बाढने समयमा श्रोत गाउँमा गर्न सकेमा अझ प्रभावकारी हुन्छ । यस्तो अभिमुखीकरण कार्यक्रममा कामदारहरुलाई ईट्टा उद्योगमा आउँदा बालबालिको जन्मदर्ता ,बिद्यालय प्रमाणपत्र ,पोशाक इत्यादी ल्याउन प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ । यस्तो कार्यक्रम कामदार घर फर्कने बेला अर्को सिजन आउँदा ल्याउनुपर्ने कागजात सम्बन्धमा जानकारी दिने गरी एक सिजनमा दुई पटक गर्न सकिन्छ ।

चरण : ३ विद्यालयहरुबीच संचार आदानप्रदानकोलागि सहजिकरण गर्ने ।

सिजनको शुरुवातमा ईट्टा उद्योगले स्थानीय विद्यालयमा समन्वय गर्नलि अध्ययन गरिरहेका बालबालिकाहरुको अध्ययन पश्चात गाउँमै फर्कनका लागि आवश्यक प्रक्रियाबारे सहजता हुनेछ साथै ईट्टा उद्योगमा बालबालिका आउने बित्तिकै कामदारहरुका बालबालिकाहरुले विद्यालयमा पहुँच बढाउन र भर्ना प्रक्रिया सहजीकरण गर्नका निमित्त कामदार आउनु पूर्व नै उद्योग प्रशासनद्वारा नाइकेसँग समन्वय गरी सम्भावित बालबालिकाको अनुमानित संख्या विद्यालयलाई प्रदान गर्न सकिन्छ जसबाट बालबालिका आउँदा बित्तिकै विद्यालय भर्ना गर्न सहज हुनेछ ।

चरण ४ : स्थानीय सरकार र अन्य सरोकारवालाहरूसंग सहयोग तथा संचार :

बिद्यालय जाने बालबालिकाको लागि शैक्षिक सामग्री ब्यबस्थापन र अन्य शैक्षिक सुबिधाको पैरवीका लागि सरोकारवालाहरूसंग निरन्तर सम्पर्कमा रहन अति आवश्यक हुन्छ । उद्योग ब्यबस्थापन र उद्योगीले निम्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूसंग निरन्तर सम्पर्कमा रहनुपर्ने हुन्छन:

- स्थानीय तह , स्थानीय तह प्रमुख, उपप्रमुख तथा शिक्षा ,सामाजिक विकास ,स्वास्थ्य शाखा र अन्य सम्बन्धित शाखा ।
- उद्योगी, बालबालिकाहरुका अभिभावक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति ।
- वडा कार्यालय तथा वडास्तरीय बाल संरक्षण समिति
- स्थानीयतहमाशैक्षिक कार्यक्रम संचालन गरिरहेका अन्य गैससहरु तथा संघ संस्थाहरु ।

चरण ५ : बिद्यालय भर्ना तथा निरन्तर शैक्षिक बाताबरण निर्माण

बिद्यालय जाने बालबालिकाको निमित्त शैक्षिक सामग्री सहयोग तथा शैक्षिक बाताबरण तयार पार्न निम्नानुसारका उपायहरु अबलम्बन गर्न सकिन्छ -:

१. विद्यालयजाने उमेर समूहका बालबालिकाहरुलाई विद्यालय जान वातावरण मिलाउने ।
२. अनिवार्य तथा निशुल्क शिक्षाबारे प्रचारप्रसार गर्ने ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

३. बालबालिकाहरुलाई विद्यालय भर्नाकोलागि विशेष महत्व दिने तथा निरन्तरता दिने ।
४. माथिका उपबन्धिहरु प्राप्तिका लागि अभिभावकहरु (ईट्टा उद्योगका कामदारहरु) संग मिलेर काम गर्ने ।
५. बालबालिकाहरुलाई विद्यालय भर्ना शुल्क, युनिफर्म, शैक्षिक सामग्री, पुस्तक तथा टिउशन कक्षाको सम्बन्धमा उनीहरुको आवश्यकताको पहिचान गरी आवश्यक सहयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउने । यस्तो सहयोगका लागि ईट्टा उद्योगले स्थानीय तह वा अन्य सरोकारवाला निकायलाई अनुरोध गर्न सक्दछ साथै ईट्टा उद्योग र कामदारले कामदार कल्याणकारी कोषमा जम्मा गरेको रकमबाट विद्यालय जाने बालबालिकालाई शैक्षिक सहयोग प्रदान गर्ने ब्यबस्था मिलाउन सकिन्छ ।
६. बालबालिकाहरुलाई विद्याको समयमा विहान बेलुकी पनि कक्षा संचालन गर्न स्थानीयतहमा रहेका विषयगत शिक्षकहरुसंग समन्वय गर्ने ।

चरण ६ : मूल्यांकन ,अभिलेख व्यवस्थापन तथा अनुगमन

अभिलेख व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रक्रियाकोलागि निम्नानुसारको सूचकको व्यवस्था गर्नुपर्दछ :

- सिजन प्रारम्भ भए संगै बालबालिकहरुको भर्ना संख्या ।
- विद्यालय भर्ना भएका बालबालिकाहरुको संख्या, उमेर, जातजाति, लिङ्ग
- विद्यालयमा नियमित उपस्थित भएका बालबालिकाहरुको संख्या
- बालबालिकाहरुको उमेरको आधारमा सुहाउदो कक्षामा भर्ना ।

चरण ७ : बालबालिकाको श्रोत गाउँ फिर्ती

सिजनको अन्तमा विद्यालय परिसरमा एउटा कार्यक्रमको आयोजना गरी ईट्टा उद्योगीको उपस्थितिमा कामदारहरुलाई सम्बन्धित विद्यालयबाट बालबालिकाहरुको शैक्षिक प्रमाण उपलब्ध गराउने । यो प्रमाण पत्रको आधारमा बालबालिकाले आफ्नो गाउँमा रहेको विद्यालयमा कक्षा निरन्तरता गर्न पाउदछन् साथै यसरी जारी गरेको विद्यालयको बैद्यानिक प्रमाण पत्र सहितको पत्रको आधारमा सम्बन्धित गाउँको विद्यालयमा अध्ययनकोलागि पुन भर्ना पाउन सक्नेछन् ।

२.३ अनुसूची

२.३.१ प्रतिष्ठानको बालश्रमिक सम्वन्धि पुनस्थापना योजना

श्री उद्योग

यस प्रतिष्ठानले नेपालको संविधान र कानूनलाई आत्मसाथ गरी निम्न बँदाहरुलाई समेटिएर बालश्रमिक सम्वन्धि पुनस्थापना योजना निर्माण गरिएको छ ।

१. यस प्रतिष्ठानमा कानूनले निषेध गरिएको (१४ वर्ष भन्दा कम उमेर) कुनै पनि बालबालिकालाई काममा लगाइने छैन ।

२. कुनै बालबालिका (१४ वर्ष भन्दा कम उमेर) प्रतिष्ठानको परिसर काम गरिरहेको अवस्थामा भेटेमा तुरुन्तै कामबाट हटाइने छ ।

३. बालश्रमिकको अभिभावक वा संरक्षकसँग सम्पर्क गरी श्रमिक बन्नुको कारण पत्ता लगाइने छ ।

४. कामबाट हटाइएका बालश्रमिकलाई प्रतिष्ठानको आफ्नै प्रयत्नमा आवश्यक सहयोग सहित अभिभावकसँग पुनस्थापना गरिने छ ।

५. निज बालश्रमिकलाई आवश्यकता अनुसार सरोकारवाला निकाय वा संस्थाको समन्वयमा आवश्यक शैक्षिक र आर्थिक सहयोग सहित परिवार वा संरक्षकसँग पुनस्थापना गरिने छ ।

प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकको नाम:

हस्ताक्षर:

मिति:



अनुसूची २.३.२ :वाल संरक्षण तथा पुर्नस्थापना योजना

१. पृष्ठभूमि

.....ईट्टा उद्योगनगरपालिका वडा नं.....स्थापित भएको उद्योग हो । ईट्टा उद्योग मानव श्रममा आधारित सिजनल उद्योग हो । यस उद्योगले स्थापनाकाल देखि नै उत्तरदायि उत्पादनमा जोड दिदै आएको छ । अति नै सिमान्तकृत समुदायका अदक्ष कामदारहरुको कमाइ गर्ने थलोको रुपमा रहेको र अधिकाशं श्रमिकहरु साक्षर वर्ग मात्र रहने भएकाले विविध माववीय कमी कमजोरीहरु समेत हुने विषयलाई मध्य नजर गर्दै, सिजनल कामदारहरु परिवारका सवै सदस्यहरु र वालवालिका समेत उद्योगमा आउने र अभिभावक विहिन वालवालिका, युवा कामदारहरु समेत अग्रज कामदारहरुका पछि लागि समेत आउने एवं उद्योगमा आउदा परिचय लुकाउई उद्योगलाई समेत प्रभावित गरि रहेको सत्र्दभ र वालवालिका मैत्री तथा श्रमिक मैत्री उद्योग स्थापना गर्ने उद्योगको माहान कार्यको प्रतिकुल नहुने गरी यो वाल संरक्षण तथा पुर्नस्थापना योजना निर्माण गरिएको छ । साथै यो योजना प्रत्येक वर्षको सिजनवाट अन्त्य हुदाँका सम्म कार्यान्वयन हुने छ ।

२. वालसंरक्षण तथा पुर्नस्थापना योजनाको चरणहरु ः

१ पहिलो चरण ः कार्तिक, मंशिर र पौष महिना ।

क. कामदार अभिभावकहरूसंग आएका सवै वालवालिकाहरुको लेखाजोखा र आवश्यक जन्मदर्ता, स्कुल सर्टिफिकेट, आधारकार्ड जम्मा गर्ने ।

ख. पूर्व प्राथमिक तहका वालवालिकाहरुलाई वालविकास केन्द्रमा भर्ना गराउने ।

ग. विद्यालय जान योग्य वालवालिकाहरुलाई उद्योगको नजिकमा रहेको विद्यालय पठाउने

घ. अभिभावक विहिन वालवालिकाको पहिचान गरी कामवाट अलग गर्ने, परिवार विहिन वालवालिका ल्याउने कामदारलाई स्पष्टिकरण र फर्काउने वातावरण तयार गर्ने ।

अभिभावक विहिन वालवालिका फर्काउन देहायको कार्य गर्ने :

क. वालक वा वालिकाको घर, परिवार, ठेगाना पत्ता लगाउने तथा परिवारसंग सम्पर्क गर्ने गराउने ।

ख. वालक वा वालिकाको आफन्त नभएको अवस्थामा नातेदार परिवार पत्ता लगाउने र वालक वा वालिकालाई घर फर्कि सके पछिको संरक्षणको आवस्था लेखाजोखा गर्ने ।

ग. वालक वा वालिका घरपर्के पछि सुरक्षित हुन्छ भन्ने विश्वसनिय वातावरण तयार भए मात्र घर फर्काउने ।

घ. बालक वा बालिका घर फर्कि सकेपछि सुरक्षित हुदैन वा जोखिम पूर्ण अवस्था छ भन्ने लागेमा उद्योग, सहयोगी संस्था, नाइके वा बालक वा बालिक लिएर आउने कामदार वसी निर्णय गर्ने र बालिका वा बालकलाई सुरक्षित स्थानमा पठाउने वातावरण तयार गर्ने । बालबालिकाहरुकालागि स्थापित सेल्टर वा गुडविभ नेपालको सेल्टरमा समन्वय गरी थप सुरक्षा एवं पुर्नस्थापनाको योजनाका लागि सिफारिस गर्ने ।

ङ. अभिभावक विहिन उद्योगमा काम गर्न आउने बालबालिकाहरुको घर फर्काउदा देहायको कार्य अनिवार्य गर्नु पर्ने छ ।

क. परिवारमा पुर्याइएको भर्पाई, फोटो वा अन्य कुनै प्रमाणहरु ।

ख. बालक वा बालिकाहरुको नाममा पेशकी रहेका भए पेशकी मिनाहा ।

ग. बालक वा बालिकाको घर फर्कदा लाग्ने सबै खर्च उद्योगले वेहोर्ने ।

३.दोश्रो चरण ०: पौष, माघ, फाल्गुण ।

युवा कामदार पहिचान पछिको कार्यहरु देहाय वमोजिम गरिने छ ।

क. युवा कामदार भनि काममा आउनेहरुको उमेर खुल्ने कागजात जम्मा गर्ने र उमेरको लेखाजोख ागर्ने ।

ख. १४वर्ष पुरा भएका सबै युवाकामदारहरुलाई ६ घण्टा भन्दा वढि काम नगर्ने र कम जोखिम हुने काम गर्ने शर्तमा वा युवा कामदार ले काम गर्न पाउने नियमको अधिनमा रहि नियुक्ति दिने ।

ग. युवा कामदारको उमेर खुल्ने कागज सहित, कामको प्रकार र शर्त सहित श्रम कार्यालयमा वा नगरपालिकामा युवा कामदारहरुको नामावलीको सूची पेश गर्ने र शो को प्रमाण समेत उद्योगमा राख्ने ।

४. उद्योग परिसरमा रहेका नवजात शिशुहरुकालागि स्थाथ्य चौकीसंग समन्वय गरि खोपका कार्यक्रमहरु नियमित गरिने छ । नवजात शिशुहरु र सुल्केरी महिलाहरुलाई न्यानो कपडा, सुरक्षित स्थान एवं पोषण युक्त खानाको व्यवस्थापन गर्ने । गर्भवती महिलालाई स्थास्थ्य केन्द्र पहुचको अवस्था अनिवार्य गरिने छ ।

५. यो बालसंरक्षण योजना उद्योग भित्र रहेका कामदार समिति, उद्योग प्रशासन, नाइके एवं सबै कामदारहरुको रोहवरमा तयार गरिएको छ र यसको कार्यान्वयनमा सबै पक्षको सहयोग र सहकार्य रहेन छ ।

६. उद्योग परिसरमा रहेका बालबालिकाहरुको हकमा वा बालसंरक्षण तथा पुर्नस्थापति योजनाकालागि प्रचलित कार्यविधिहरु समेत कार्यान्वयनमा ल्याइने छ ।

७. यो बाल संरक्षण तथा पुर्नस्थापना योजना अन्तरमि योजनाको रुपमा रहेका छ भने विस्तृत कार्ययोजना वा संरक्षण वा पुर्नस्थापनासंग सम्बन्धीत कार्यविधि आउने दिनहरुमा तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याइने छ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

अनुसुचि:२.३.३

.....कार्यरत (१५-१८ उमेर सम्मका) युवाकामदारको हाजिर विवरण

क्र. स.	नाम, थ र	उमेर/ लिङ्ग	का म	२०७५/११		२०७५/१२		२०७५/१३		२०७५/१४		२०७५/१५					
				१/०८		१/०९		१/१०		१/११		१/१२		१/१३			
				बुधबार		बिहिबार		शुक्रबार		शनिबार		आईतबार		सोमबार		मंगलबार	
				बि	सा	बि	सा	बि	सा	बि	सा	बि	सा	बि	सा	बि	सा
				हा	झ	हा	झ	हान	झ	हा	झ	हान	झ	हान	झ	हान	झ
				आ.	आ	आ.	आ	आ.	आ	आ.	आ	आ.	आ				
				ग.	ग.	ग.	ग.	ग.	ग.	ग.	ग.	ग.	ग.				
				७-	२-	७-	२-	७-	२-	७-	२-	७-	२-				
				१०	५	१०	५	१०	५	१०	५	१०	५				

अनुसुचि:२.३.४

..... इटा उद्योग

किशोरकिशोरी कामदार रोजगार सम्झौता

यस _____)जसलाई यसपछि रोजगारदाता भनिनेछ, (उद्योग प्रतिनिधि _____ र कामदार _____ का बीच यस उद्योगमा निम्नानुसारका सर्तहरू पालना गरी काममा लगाउन र काम गर्न मन्जुर भै यो सम्झौता पत्र तयार गरिएको छ।

कामदारको उमेर:- _____ अभिभावकको नाम :- _____

कामदारको ठेगाना :- _____ अभिभावकको सम्पर्क नं :- _____

कामको प्रकार:- _____

कामदारले पाउने ज्याला तथा सुबिधा:- _____

कामदारका लागि यस उद्योगमा काम गर्न देहाय बमोजिमका सर्तहरू लागु हुनेछन:-

१. किशोरकिशोरी कामदारलाई प्रतिदिन ६ घण्टा भन्दा बढी समय काम गर्न र ओभरटाईम काम गर्न अनुमति दिइने छैन। साथै किशोरकिशोरी कामदारका लागि प्रत्येक ३ घण्टा कामपश्चात आधा घण्टा बिश्राम लिनु पर्नेछ।

२. किशोरकिशोरी कामदारको हकमा बेलुका छ बजेबाट बिहान छ बजेसम्म काम गर्न पूर्ण प्रतिबन्ध लगाइने छ।

३. एकपटकमा किशोरकिशोरी कामदारको हकमा अधिकतम १५ केजी र किशोरकिशोरी कामदारले अधिकतम २५ के जी (महिलाको हकमा २० केजी मात्र)भन्दा बढी भार बोक्न पाइने छैन। तर ठेला वा अन्य उपकरणको सहायताले भार बोक्नेको हकमा उल्लेखित भार बहन क्षमता फरक पर्न सक्नेछ।

४. /किशोरकिशोरी कामदारका हकमा हप्तामा एक दिन अनिवार्य साप्ताहिक बिश्राम लिनुपर्नेछ।

५. /किशोरकिशोरी कामदारले आफ्नो उमेर खुल्ने प्रमाणपत्र अनिवार्य रूपमा रोजगारदातालाई नियुक्ति वा काम सुरु गर्नु पूर्व बुझाउनुपर्ने छ।

६. / किशोरकिशोरी कामदारलाई जोखिमजन्य काम र जोखिपूर्ण औजारसंग काम गर्न अनुमति दिइने छैन।

७. उल्लेखित सम्झौताको प्रतिलिपि र कामदारको उमेर खुल्ने प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि निर्धारित ढाँचामा स्थानीय निकायमा जानकारीका लागि पेश गरिनेछ।

.....

.....

.....

कामदारको तर्फबाट

उद्योगको तर्फबाट

अभिभावक /संरक्षक

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

अनुसुचि:२.३.५

प्रारम्भिक बालविकास तथा शिक्षा केन्द्र व्यवस्थापन समितिको विवरण

क्र.स.	नाम,थर	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

अनुसुचि:२.३.६

ईट्टा उद्योग र वरिपरिका विद्यालय विच विद्यार्थी भर्ना सम्बद्ध संज्ञौता-पत्र

.....ईट्टा उद्योग (यस पछि ईट्टा उद्योग भनिने) र जिल्ला गाविस, वडा नं. मा अवस्थित श्री विद्यालय (यस पछि विद्यालय भनिने) वीच तपशिलमा उल्लेखित दायित्व र शर्तहरूमा पूर्ण सहमति भई यो संज्ञौता पत्रमा हस्ताक्षर ग-यौं ।

तपशिल

क. ईट्टा उद्योग दायित्व एवम् पुरा गर्नु पर्ने दायित्व एवम् शर्तहरू:

१. ईट्टा उद्योग द्वारा ईट्टा उद्योगमा अभिभावक सँग आएका बालबालिकाहरूको पहिचान तथा सूचि रुजु गर्ने
२. पहिचान भएका बालबालिका मध्ये आर्थिक स्थितिका कारण विद्यालय शिक्षालाई निरन्तरता दिन नसक्ने अवस्थाका विपन्न तथा ईट्टाभटा परिवारका बालबालिकालाई विद्यालय सहयोग कार्यक्रम अन्तर्गत निम्न अनुसार छात्रवृत्ति सहयोग उपलब्ध गराउने :
 - २.१. विद्यालय पोषाक र झोला ,
 - २.२. आवश्यक शैक्षिक सामाग्री ,
 - २.३. विद्यालयमा लाग्ने भर्ना तथा अन्य शैक्षिक शुल्कहरू,
३. विद्यालय भर्ना भएका बालबालिकाहरूको नियमित अनुगमन गरी उनीहरूको उज्यालो भविष्यको लागि विद्यालयले पु-याउनु पर्ने ध्यानका सम्बन्धमा पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने ।

ख. विद्यालयको दायित्व एवम् पुरा गर्नु पर्ने दायित्व एवम् शर्तहरू :

१. ईट्टा उद्योगबाट भर्नाका लागि सिफारिस गरी ल्याईएका बालबालिकालाई विद्यालय भर्नामा विशेष प्राथमिकता दिई केही सहूलियत प्राप्त हुने भएमा उपलब्ध गराउन प्रयास गर्ने ।
२. यी बालबालिकाहरू विशेष गरी सामाजिक, आर्थिक रूपमा पछाडी परेका वर्ग हुँदा यिनीहरूलाई विशेष मायाँ, ममता दिई यिनीहरूलाई मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टीको वातवरण तयार गरी समाजमा दीगो पुर्नस्थापनाका लागि भूमिका खेल्ने ।
३. ईट्टा उद्योगबाट छात्रवृत्ति सहयोग अन्तर्गत उपलब्ध गराईएको सहयोग विद्यालय पोषाक, शैक्षिक सामाग्री लगायतको सहयोगको पूर्ण सदुपयोगको सुनिश्चितता गर्ने ।
४. छात्रवृत्ति प्राप्त विद्यार्थीहरूको वार्षिक रूपमा कम्तिमा दुई पटक शैक्षिक अवस्था उल्लेख गरी सो अवधीको शैक्षिक उपलब्धी झल्किने गरी नीजहरूको अंकतालिका तथा संस्थाले तयार गरेको अनुगमन फारम भरी संस्थामा प्रतिवेदनका साथ उपलब्ध गराउने ।

५. छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने विद्यार्थीको कुनै पनि हालतमा विद्यालय नछाड्ने वातवरणको विकास गर्ने तथा यदि कुनै बालबालिकाले विद्यालय वीचमा छाडेमा वा अर्को विद्यालयमा गई भर्ना भएमा सोको कारण खुलाई सहयोगी ईट्टा उद्योगलाई जानकारी गर्ने ।

६. छात्रवृत्ति प्राप्त बालबालिकाहरुको क्षमता विकासका लागि अतिरिक्त क्रियाकलापहरुमा जोड दिने तथा उनीहरुको व्यक्तित्व विकासका लागि उचीत प्रोत्साहन गर्ने ।

७. शैक्षिक शत्रको अन्त्य तथा प्रत्येक परिक्षाको अन्त्यमा परिक्षामा छात्रवृत्ति प्राप्त गरेको विद्यार्थीहरुले प्राप्त गरेको अंक तालिका सहित को विवरण फारम, पत्र वा प्रमाण पत्र प्रदान गर्ने ।

८. ईट्टा उद्योग र विद्यालयविच दीर्घकालिन रुपमा समस्याको समाधानका लागि स्थायि कोषको व्यवस्थाका लागि आवश्यक पहलका लागि कार्य प्रारम्भ गर्ने ।

ग. संझौताको प्रारम्भ, पालना र खारेजी:

१. यस संझौता दुवै पक्षले हस्ताक्षर गरेको मिति देखि प्रारम्भ हुनेछ ।

२. यस संझौताका शर्तहरु संझौतामा हस्ताक्षर गर्ने दुवै पक्षका लागि वाध्यात्मक हुनेछ ।

३. यसैसाथ संलग्न छात्रवृत्ति प्राप्त गर्ने विद्यार्थीको विवरण यस संझौताको अभिन्न अंकको रुपमा रहनेछ ।

माथी क, ख र ग मा उल्लेखित दायित्व एवम् पालना गर्नु पर्ने शर्तहरुमा हाम्रो पूर्ण सहमति छ भनि सहिछाप गर्ने पक्षहरु र हस्ताक्षर:

विद्यालयको तर्फवाट				सहयोगी निकायको तर्फवाट			
क्र.स +=	नामर	पद	हस्ताक्षर	क्र.स +=	नामर	पद	हस्ताक्षर
१.		प्रधानध्यापक		१.			
२.				२.			
३.				रोहवरमा: को तर्फवाट:			
विद्यालयको छाप:				१.			
				सहयोगी निकायको छाप:			

अनुसुचि:२.३.७

प्रारम्भिक बालविकास तथा सिकाई केन्द्र मा अध्यनरत बालबालिकाहरुको विवरण:

उद्योगको नाम	बालबालिकाहरुको सख्या			कैफियत
	जम्मा	केटा	केटि	
बालविकास अध्यनरत ३ वर्षमूनीका बालबालिकाहरु				
बालविकास अध्यनरत ३ देखि ५ वर्ष सम्म का बालबालिकाहरु				
बालविकास अध्यनरत ५ वर्ष माथी बालबालिकाहरु				
सिकाईकेन्द्रमा रहेका जम्मा बालबालिकाहरु				
विद्यालय भर्नाकालागि योग्य भएका बालबालिकाहरु				
विद्यालय भर्ना भई नियमिति अध्यनरत बालबालिकाहरु				
जम्मा				
	जम्मा	केटा	केटि	कैफियत
कक्षा गत रुपमा पढ्नेबालबालिकाहरु	कक्षा १			
	कक्षा २			
	कक्षा ३			
	कक्षा ४			
	कक्षा ५			
	कक्षा ६			
	कक्षा ७			
	कक्षा ८			
	कक्षा ९			
	कक्षा १०			
	कक्षा ११			
	कक्षा १२			
जम्मा				

भाग-०३ रोजगारमा पारदर्शिता

३.१ परिचय :

अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) को अनुसार: बाध्यकारी श्रम, हिंसा, धम्कि, वा संग्रहित ऋण, कागजात (जस्तै नागरीकता पासपोर्ट) कब्जा जस्ता अन्य कुनै घुमाउरो पाराले काम गर्न बाध्य पार्ने अवस्था हो ।

आई एल ओ को यो परिभाषा अनुसार कुटपिट डरधम्की देखाएर काम गर्न बाध्य पार्ने अवस्था लाई जनाउदछ । यसैगरी मानिसको परिचय जनाउने कागजजात विशेषगरी नागरिकताको प्रमाणपत्र वा राहदानी खोसेर राखी कामगर्न बाध्यपारीने अवस्थालाई पनि जनाउँदछ । यसैगरी ऋण दिएर ऋण कटाउने र्सतमा काम लगाउने कुरापनि बाध्यकारी श्रम मानिन्छ । यस बाहेक हाम्रो सन्दभमा कुनै जात विशेषले गर्नेपर्ने काम भनेर कार्य गर्न जबरजस्ति गरियो भने पनि यसलाई बाध्यकारी श्रम भनिन्छ ।ओसार पसार र बेचबिखन गरेर श्रममा लगाउने, बाँधा श्रम र दास बनाउने सबै बाध्यकारी श्रम अत्रतगत पर्दछ । नेपालको संविधान र कानूनले पनि यस्ता प्रकारका श्रमलाई प्रतिबन्ध गरेको छ ।नेपालको संविधान २०७२ धारा २९ (३) अनुसार कसैलाई बेचबिखन वा दास बनाउन पाइने छैन । धारा २९(४) अनुसार कसैलाई इच्छा बिरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन ।आइ एल ओ को प्राबधान अनुसार बनेको नेपालको श्रम ऐन २०७४ को ४(१) अनुसार कुनैपनि श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा बाधा श्रममा लगाउनु हुदैन ।श्रम ऐन २०७४ को धारा १६४.अनुसार श्रम अदालतले निर्णय गर्न सक्ने ः (१) कसैले बाँधा श्रममा लगाएमा श्रम अदालतले त्यस्तो व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना वा दुवै सजाय गरी त्यस्तो व्यक्तिबाट श्रमिकको पारिश्रमिक भत्ता तथा सुविधा र सोको दोब्बर रकम हर्जानासमेत श्रमिकलाई भराइदिन सक्नेछ । तर कसैले नेपाल बाहिर लगी बाँधा बनाएको भए त्यस्तो व्यक्तिलाई नेपाल ल्याउन लाग्ने खर्चसमेत भराउन आदेश दिनेछ ।

३.२ बाध्यकारी श्रम पहिचान गर्ने सूचकहरु

सूचक१. जोखिममा रहेको अवस्थाको दुरुपयोग ःशोषण

सूचक२. ठगी ःझुक्क्याएर काम लगाएको अवस्था

सूचक३. आवत जावतमा बन्देज ।

सूचक४. एकान्तमा अलगै राखिने ःकाम लगाइने ।

सूचक५. भौतिक तथा यौनजन्य हिंसा ।

सूचक ६. सन्त्रास ः धम्कि

सूचक७. पासपोर्ट, नागरिकता, आधारकार्ड, लालपुजा जस्ता कागजात लिने ः राख्ने ।

सूचक ८ (पुरा वा केही) ज्याला रोकेर राख्ने ।

सूचक९. ऋण बापत बँधूवा हुने अवस्था ।

सूचक १०. कामगर्ने र वासस्थानको अति नराम्रो अवस्था

सूचक११. अत्याधिक अतिरिक्त समय काम लगाउन

३.३ ईट्टा उद्योगहरु बाध्यकारी श्रम मुक्त भएको अबस्था सुनिश्चित गराउन निम्नानुसारका प्राबधानहरु पुरा भएको हुनुपर्दछ -:

- पेशकी रकम अन्तर्गत लिएको ऋण वा नगद-सापटी जुन तिर्नको लागी कामदारहरु एक मौसममा निर्धारण गरिएको ईट्टा उत्पादन संख्या अनुसारको काम गर्न सकेनन् (बालबालिकाको प्रयोग नगरिएको हकमा) भनेर बाध्यकारी वा ईच्छाविपरित रोजगारीमा लगाईनु हुँदैन।
- काम गरे बापत कामदारलाई जब हप्तामा जिविका चलाउने खर्च दिईन्छ, यस्तो रकम रोजगारदाता र कामदार बीच काम गर्नु अगाडी नै सहमति भएको हुनु पर्नेछ । कामदारहरुले कमाएको ज्याला भन्दा बढी रकम ऋणको रुपमा बृद्धि गर्दै लैजानु पाईदैन ।
- रोजगारदाताले कामदारहरुलाई शारिरीक र मानसिक दवाव दिई काममा लगाउन पाईनेछैन । कामदारहरुले विना जरिवाना-सजाय आफुले काम छाड्दैछु भन्ने सही सुचना दिएर काम छोड्न स्वतन्त्र छन् (मजदुरहरुले पाउने ज्याला रोक्का गर्न पाईने छैन) ।
- स्थानिय कानुन अनुसार लिखित सम्झौता अथवा नियुक्ति पत्र (कामदार र ईट्टा उद्योगी बीच हुने लिखित सम्झौता वा नियुक्तिपत्र) बनाईएको हुन्छ । जसमा कामको प्रकृति, तलब, आफनो इच्छाले गर्ने कामको सेवा शर्तहरु, दिनुपर्ने रकम र काम गर्नुपर्ने घण्टा आदी, मापदण्डको ब्यवस्था र स्थानीय नियम अनुसारको हुनुपर्दछ बिपरीत हुनुहुँदैन ।
- मजदुर ल्याउने ठेकेदार, रोजगारदाता, रोजगारदाताको प्रतिनिधि समेतले कामदारहरुको कुनैपनि सक्कल कागजातहरु आफुसंग राख्न पाईदैन ।
- काम गर्नुपर्ने निर्धारित समयपछि कुनैपनि समयमा कामदारहरुले कार्यालय छोड्न सक्छन्, यसको लागी उनीहरुलाई अतिरिक्त समयमा काम गरेनन् भनेर बदला लिन वा दबाब दिन पाईदैन ।
- कामदारहरुले कति उत्पादन गरे, पारिश्रमिक (ज्याला र जिविकाको लागी दिईएको रकम) र हाल सम्म लिएको पेशकी आदीको बारेमा प्रत्येक कामदारको अभिलेख राख्नु पर्दछ र कम्तिमा पनि महिनामा एक पटक कामदारहरुलाई स्पष्टसंग सुसुचित गर्नु पर्दछ ।
- तिर्नुपर्ने पेशकी र सापटी रकम काम गरेको ज्याला बाट कटाउंदा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु: उक्त कुराहरु पहिला नै कामदारसंग सहमत हुनु पर्दछ र कामदारको सम्झौता वा नियुक्ति पत्रमा उल्लेख गरिएको हुनु पर्दछ । मासिक आमदानीको ३३ प्रतिशत भन्दा बढी पेशकी कटाउन पाईदैन ।

३.४ उपर्युक्त मापदण्डहरु हासिल गर्नका निमित्त उद्योगमा निम्नानुसारका क्रियाकलापहरु संचालनमा रहन्छन् -:

- श्रम ऐन २०७४ बमोजिम ईट्टा उद्योगहरुको विनियमावली संशोधन गरि उद्योग विनियामवाली बनाई विनियामवालीमा भएको सबै प्राबधानहरुलाई कडाइका साथ पालना गराउन प्रोत्साहन गरिएको ।

- उद्योगमा रहेका कामदारहरूको रोजगार सम्झौता (जसमा सम्पूर्ण विवरण भरिएको र सबै पक्षले हस्ताक्षर गरेको रोजगार सम्झौता गर्ने गरिएको छ। उक्त कागजातमा सम्पूर्ण कामदारको कुल पेशकी रकम र उत्पादन संख्या, प्रचलित प्रति ईट्टा दर र सम्भावित उत्पादनका आधारमा कामदारको हप्ता खर्च समेत तोकिएको छ।
- कामदारको हक अधिकार र पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिताका बारेमा तालिम सन्दर्भ सामग्री हरूको आयोजना गरिएको छ।
- सम्पूर्ण कामदारको कुल उत्पादनको संचिति, आम्दानी, ज्याला र निर्वाह भुक्तानी सहितको लेजर (बहीखाता) चुस्त दुरुस्त राख्नका लागि ईट्टा उद्योग प्रशासनलाई प्राविधिक सहयोग गरिएको छ।

भाग-०४

ज्याला तथा कार्यघण्टा

४.१ परिचय

४.१.१ मापदण्ड: आवश्यक आधिकारीक र प्रामाणिक अभिलेख

नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत सम्झौता बिना श्रममा लगाउन नपाइने भन्ने दफाको आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ। यस मापदण्डले आधिकारिक अभिलेख मार्फत कामदारको कर्तव्य तथा अधिकारको सुरक्षा र सुनिश्चित गर्नेलाई महत्व दिइएको छ। यस अतिरिक्त ज्याला सहित अन्य रोजगारीका अवस्थाहरूमा पारदर्शीताको साथै कामदारको अभिलेख व्यवस्थित गर्न मद्दत परयाउने छ।

मापन सूचक:

- ज्याला, राजगारको अवस्था र अन्य सेवा सविधा स्पष्ट खुलेको दुबै पक्षले हस्ताक्षर गरिएको लिखित तथा आधिकारीक सम्झौता पत्र।
- अधिकतम दैनिक ८ घण्टा वा साप्ताहिक ४८ घण्टा (आधा घण्टाको विश्राम सहित)
- हप्ताको अधिकतम २४ घण्टा overtime गर्न कामदारको इच्छा भएको
- हप्ताको एक दिन विदा भएको
- कामको अवधि, काम र समय समेतको विवरण खुलेको
- काम गरेको ज्यालाबाट बाट अधिकतम ३३ प्रतिशत वा अपसि सहमतिमा पेशकी कटाएर प्रत्येक महिना ज्याला भुक्तानी गरिने

४.१.२ मापदण्ड: बैक मार्फत पारिश्रमिकको भुक्तानी गरिने

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ।

मापन सूचक:

- कामदारको सुविधा अनुसार बैक वा नगद मा भुक्तानी लिने दिने व्यहोरा सम्झौतामा उल्लेख गर्ने बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

- नियमित कामदारको अभिलेख अनुसार बैंक खातामा जम्मा गरेको भौचर

४.१.३ प्राबधान न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था गरिएको

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले कामदारको परिश्रमको वैज्ञानिक रुपमा उचित मूल्यांकन गरी सरकारले तोकेको न्यूनतम ज्यालाको आधारमा ज्याला मूल्य निर्धारण हुनेछ ।

मापन सूचक:

- ईट्टा उद्योग महासंघ जिल्ला संघ वा ईट्टा उद्योगले परिश्रमको वैज्ञानिक रुपमा उचित मूल्यांकन गरी न्यूनतम ज्याला मूल्य निर्धारण गरेको अनुसार पारिश्रमिक दिइएको अभिलेख ।

४.२ यस प्राबधान परिपालनाका लागि आवश्यक न्यूनतम प्रमाणीकरण

प्राबधान	कार्यन्वयन गर्न कार्यविधि
कामदाहरूले हप्तामा ४८ घण्टा (प्रति इटा दर, मासीक ज्याला वा अन्य कुनै प्रकारका भुक्तानीका ब्यवस्था सहित) को अधारमा गणना गरीएको ज्याला दर अनुसार कम्तिमा कानुनी न्यूनतम ज्याला प्राप्त गर्दछन् भन्ने कुराको प्रमाणित गर्न रोजगारदाता सक्षम हुनु पर्दछ ।	उद्योगले न्यूनतम ज्याला रकम निर्धारण गर्न लिखित नीति बनाउन सक्नेछ साथै त्यसका आधारमा न्यूनतम ज्याला प्रदान गरिएको छ भन्ने सुनिश्चितताका लागि सहायक कागजपत्र पेश गर्न सक्षम हुनुपर्दछ । तलका प्राबधानहरु अवलम्बन गर्न सकिन्छ :- <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगले साप्ताहिक भुक्तानी दिने कार्यालय अगाडी प्रचलित कानुन बमोजिको न्यूनतम ज्याला रकम सम्बन्धि सूचना राख्न सकिन्छ । • उद्योगमा ज्याला के का आधारमा निर्धारण गरिन्छ भन्ने प्रमाण राख्न सकिन्छ । प्रति ईट्टा ज्यालामा काम गर्ने कामदारको ज्याला निर्धारण गर्दा अनुमानित उत्पादन संख्या र प्रति ईट्टा दर को गुणनफल न्यूनतम ज्याला बराबर पुग्नुपर्दछ । • नाइके र कामदारमा न्यूनतम ज्यालाका सम्बन्धमा वित्तीय साक्षरता कायम गर्न तालिम तथा सचेतना कार्यक्रम आयोजना गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ ।
पेशकी, निर्वाह भुक्तानी, बचत सहित पूरा गरेको उत्पादन, कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला र कटौती	<ul style="list-style-type: none"> • उद्योग ब्यबस्थापनले प्रत्येक कामदारको कुल उत्पादनको संचिति, आम्दानी ,ज्याला र निर्वाह भुक्तानी,पेशिक कटाति र बाँकि पेशिक रकम सहितको लेजर (बहीखाता) चुस्त दुरुस्त राख्नुपर्दछ ।

<p>गरिएको विवरण यदि केही छ भने, रेकर्ड कायम गर्नु पर्दछ र उक्त बारेमा कामदारहरूलाई जानकारी गराउनु गर्दछ र कामदारहरूले प्राप्त गरेको प्रमाणका लागि उनीहरूको हस्ताक्षरसहित रेकर्ड राख्नु पर्दछ ।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • उद्योगले स्पष्ट रूपमा कम्तिमा मासिक रूपले कामदारलाई सुचना प्रवाह गरिएको छ भन्ने प्रमाणित गर्नुपर्दछ जसका लागि भुक्तानीको भौचर प्रदान गर्ने ,विद्युतीय माध्यमबाट भुक्तानी गर्ने वा बहिखातामा कामदारको हस्ताक्षर गराउने गर्नुपर्दछ । • सम्पूर्ण कामदारहरूलाई उनीहरूले बुझे भाषामा सुचना प्रवाह गर्नुपर्दछ । • सुचना प्रवाहको उद्देश्य र तरिका उद्योगको लिखित नीति वा नियममा लेखिएको हुनुपर्दछ । • कामदारहरूलाई आफ्नो उत्पादन ,कुल आमदानी ,ऋण र पेशकी कटौतीको जानकारी आफ्नो पासबुक वा डायरीमा राख्नका लागि प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ । अभिलेखीकरणका लागि वित्तीय साक्षरता सम्बन्धि तालिम तथा निर्देशनका लागि प्रोत्साहन गरिन्छ ।
<p>कामदारहरू रोजगारदाताहरूसँगको आपसी सहमतिमा बेलुकी ६ बजेदेखि बिहान ६ बजेबीच काममा सहभागी हुन सक्दछन् ।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • सम्भव भएसम्म दिनमा(बिहान ६ बजे देखि बेलुका ६ बजे भित्र) काम गर्नका लागि उद्योगले कामदारलाई प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ । • उल्लेखित प्राबधान सम्भव नभएको खण्डमा उद्योगले नियमित कार्य समय अनुपयुक्त हुनुका कारण खुलेको (जस्तै :-दिनमा तापमान ज्यादा हुनु)रोजगार सम्झौता गर्नुपर्दछ साथै नियमित कार्यसमय भन्दा बाहेकमा काम गर्ने कामदारको सुची राख्नुपर्दछ । • अनुपयुक्त हुनुको कारण स्पष्ट रूपमा खुलाइएको अभिलेख उद्योगमा रहनुपर्दछ र तोकिएको कार्यसमय दुवै पक्षको आपसी समझदारीमा तय गर्न सकिनेछ । अनुगमनमा भेटिएको कामदारको कार्यसमय र सम्झौतापत्रमा भएको कार्यसमय मिल्नुपर्नेछ ।
<p>कामदारहरू उत्पादनको दबाव वा ज्यालाको कम दरको कारणले जबरजस्ती ओभरटाइम समय काम गर्न बाध्य छैनन् ।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • रोजगारदाताले उद्योग व्यवस्थापनले कामदारलाई थप कार्यसमयसम्म काम गर्न दबाव दिएका छैनन् भन्ने निक्कै गर्न समिक्षा गर्नुपर्दछ । • उद्योग ब्यबस्थापन संग प्रत्येक कामदारको हाजिरी बिबरण हुनुपर्दछ । यस विवरण उत्पादन अभिलेखका आधारमा पनि राख्न सकिन्छ । यसका लागि निर्देशन ३.१.१ र ३.१.२ हेर्नुहोस । • कामदार उद्योगमा आउँदाकै समयमा उद्योगमा रहेको कार्यसमय ,कामदारका अधिकार र कामदारले नियमित कार्य घण्टा बाहेक दबाबमा अतिरिक्त काम गर्नु पर्दैन भन्ने सुनिश्चित गराउन अन्बोर्डिंग तालिम संचालन गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ । • अन्बोर्डिंग तालिमकै सिलसिलामा यदि दबाबका आधारमा ओवरटाइम काम गराइएको खण्डमा कहाँ गुनासो गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा बताउनु पर्दछ ।

अनुसुचि:४ .३.१

.....उद्योगमा काम गर्ने कामदारको नामावली अद्यावधिक विवरण ः

क्र.स.	नाम,थर	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

पारदर्शी खाता प्रणाली बिबरण राख्ने तरिका

भुक्तानी मिति	प्रति ईट्टा /प्रति महिना	जम्मा उत्पादन /जम्मा महिना	जम्मा रकम	पेशकी रकम	पेशकी लिएको मिति	पेशकी फर्छ्यौट रकम	पेशकी फर्छ्यौट मिति	साप्ताहिक हप्ता रकम	जम्मा भुक्तानी रकम	कामदारको हस्ताक्षर
०९/२७	१ रुपैया	२२०००	२२०००	३००००	०६/०८/२०७७	७२६०	०९/२७/२०७७	१०५००	४२४०	

अनुसुचि:४.३.२

कामदार-कर्मचारी सम्बन्धी विनियमावली २०७८

प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीहरुलाई उचित सुविधा तोक्न, अनुशासन कायम राख्न तथा व्यवस्थापन, कामदार र कर्मचारी बिच असल औद्योगिक सम्बन्ध बनाई प्रतिष्ठानको आर्थिक हित कायम राख्न र प्रतिष्ठानको दैनिक कार्य संचालन गर्नको निमित्त प्रतिष्ठानको संचालक समितीले कामदार र कर्मचारीको सेवा शर्त सुविधा सम्बन्धि विनियमावली २०७४ बनाई लागु गरिएको छ ।

परिच्छेद १

(१) संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ: यो विनियमावलीको नाम "..... मा काम गर्ने कामदार कर्मचारी सम्बन्धि विनियमावली २०७८" रहनेछ ।

२.प्रारम्भ :यो विनियमावली मिति देखि लागु हुनेछ ।।

(२) परिभाषा .

विषय वा प्रशंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस नीतिमा :

क) नीति भन्नाले श्री **ईट्टा उद्योग** कामदार तथा श्रम नीति २०७८ लाई जनाउने छ ।

ख) धारा भन्नाले यस नीतिको धारालाई जनाउने छ ।

ग) कामदार भन्नाले यस उद्योगमा नियुक्ति भई काम गर्ने वा दैनिक ज्यालादारीमा कामगर्ने सवैलाई जनाउनेछ ।

घ) सदस्य भन्नाले यस संस्थाका साझेदाहरु वा उद्योगले जिम्मा दिएको व्यक्तिलाई जनाउने छ ।

ङ) तोकेको वा तोकिएबमोजिम भन्नाले यस नीतिमा तोकेको वा उद्योग संचालकको बैठकबाट अधिकार प्राप्त गरी वा बैठकबाट निर्णय गरी तोकेको समेतलाई बुझाउने छ ।

च) उद्योग भन्नाले श्री **ईट्टा उद्योग** लाई जनाउने छ ।

छ) आर्थिक वर्ष भन्नाले प्रत्येक वर्षको श्रावण १ गतेदेखि आषाढ मसान्त सम्मको १२ महिनाको अवधिलाई मानिने छ ।

ज) नाइके भन्नाले अगवा कामदार वा प्रमुख जिम्मेवार कामदारलाई जनाउने छ ।

क) झोकुवा भन्नाले आगो वाल्ने दक्ष कामदारहरुलाई जनाउने छ ।

ख) पथेरा भन्नाले काचो ईट्टा बनाउने दक्ष कामदारलाई जनाउने छ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

- ट) वोझवा भन्नाले इंटा मिलाउने दक्ष कामदारलाई जनाउने छ ।
- ठ) अमानी भन्नाले दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्नेलाई जनाउने छ ।
- ड) मन्सी भन्नाले कुनै खास गर्ने कामको सुपरभाइजरलाई जनाउने छ ।
- ढ) कौडिया भन्नाले कुनै खास कामको सुपरभाइजरलाई जनाउने छ ।
- ण) बुगीवाल भन्नाले घोडागाडामा ओसार पसार वा गाडा चलाउनेलाई जनाउने छ ।
- त) वालश्रमिक भन्नाले १४ वर्ष मुनी उमेर समुहका कामदारलाई जनाउने छ ।
- थ) किशोर किशोरी कामदार भन्नाले १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष मुनीका उमेर समुहलाई जनाउने छ ।
- द) रेडावाला, साईकिलिया, धकेल, राविस, दाउरावाला, कोईलावाला, कोईला मेसिन, भान्से समेत उद्योगका कामदार हुनेछन् ।
- ध)

परिच्छेद -२

नियुक्ति सम्वन्धि व्यवस्था

३. नियुक्ति गर्ने अधिकार ः कामदार, कर्मचारीको छनौट तथा नियुक्ति व्यवस्थापकले गर्नेछ । नियुक्ति पत्रको नमुना अनुसुची २ मा भए अनुसारको हुनेछ । तर नियुक्ति दिँदा अनुसुची १ मा राखिएको नियुक्ति पत्रको संक्षेपीकरण गरेको नियुक्ति पत्र दिइने छ । नियुक्ति पत्रमा व्यवस्थापक वा नियुक्ति गर्ने अधिकार प्राप्त व्यक्तिले हस्ताक्षर गर्नेछन् ।
४. प्रमाणपत्र पेश गर्ने ः कुनै पनि व्यक्तिले नियुक्ति पाउनु अगाडी आफ्नो उमेर खुल्ने प्रमाण पत्र शैक्षिक प्रमाण पत्र वा व्यवस्थापकले माग गरेमा पेश गर्नु पर्नेछ ।
५. बालबालिका ः १८ वर्ष उमेर पुरा नभएको कुनै बालबालिकालाई काममा भर्ना गरिने छैन ।
६. नावलिंगलाई भर्ना नगरिने: १४वर्ष पुरा भएको तर अठार वर्ष मुनिको किशोर किशोरी कामदार कामको खोजीमा आएमा वाल श्रम नियमित र निशेध गर्ने ऐन ऐन २०५८ वमोजिम स्वास्थ्य परिक्षण गरी काम गर्न योग्य भएमा काममा लगाईनेछ ।
७. असमान व्यवहार नगरिने: कामको खोजीमा आएको अवस्था देखिनै कुनै पनी महिला वा पुरुषको विचमा वा विभिन्न जाती, भाषा, धर्म, रंग, समुदाय, क्षेत्र, फरक क्षमता वा यस्तै आधारमा कुनै भेदभाव गरिने छैन ।
८. स्वेच्छाले वाहेक कसैलाई काम गर्न कर नलागाईने: सम्वन्धित कामदार कर्मचारीको स्वेच्छाले काम गर्न चाहेकोमा वाहेक कसैलाई प्रतिष्ठानको काम गर्न कर लगाईने छैन । काम गर्ने बाध्यता कामदारले लिएको ऋण-पेशिक को आधारमा गरिनु हुँदैन तर काम गर्ने जिम्मेवारी लिए पछि भने त्यस्तो कार्य सम्पन्न गर्नु कामदार कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

९. संगठित हुन रोक नलगाईने ः कुनै पनी कामदार कर्मचारी संगठित हुने वा नहुने कुरा सम्बन्धित व्यक्तिको स्वेच्छाको कुरा हो भन्ने कुरामा प्रतिष्ठान प्रतिवद्ध छ । र सो सम्बन्धमा प्रतिष्ठानले कसैले कुनै कार्य गर्न वा नगर्न कर लगाईने छैन ।

१०. पिसरेटमा काममा लगाईने: सामान्यतया कामदार कर्मचारीको कामको प्रकृतिको आधारमा कार्यगत रोजगारीमा रहने गरी पिसरेटमा काममा लगाईने गरि नियुक्ति गरिनेछ ।

१०. कार्य समय ः सामान्यतया कार्यसमय दैनिक ८ घण्टा र साप्ताहिक ४८ घण्टा हुनेछ । प्रत्येक दिन कार्यसमयको विचमा आधा घन्टा खाजा खाने समय दिईने छ ।

११. हाजिरी ः व्यवस्थापकले हाजिरीको नियन्त्रणको लागी टाइमकार्ड वा हाजिरी रजिष्टरको व्यवस्था मिलाउनेछ । र हाजिर गर्नु कामदार कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

परिच्छेद -३

पारिश्रमिक सम्बन्धि व्यवस्था

१२. पारिश्रमिक (तलब) ः प्रतिष्ठानका कामदार कर्मचारीले सामान्यता महिना भरीमा गरेको (पिस उत्पादन) कामको आधारमा पारिश्रमिक पाउने छन् । यसरी कामदार कर्मचारीको तलब (पारिश्रमिक) तोकिदा नेपाल सरकारले प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदारलाई तोकिएको न्यूनतम दरलाई आधार मानी सो भन्दा घटी नहुने गरी तोकिने छ ।

१३. तलवको भुक्तानी ः प्रत्येक कामदार कर्मचारीलाई नेपाली महिनाको पहिलो हप्ता भित्र तलव भुक्तान गरीने छ । तर महिना नपुग्दै गरेको कामको आधारमा साप्ताहिक रुपमा तलव माग गरेमा भुक्तानी दिन सकिने छ ।

१४. वेसिक तलव निर्धारण: पिसरेट काम गर्ने कामदार कर्मचारीले मासिक रुपमा गर्नु पर्ने पिसरेटको न्यूनतम संख्या पुरा गरेमा नेपाल सरकारले तोकिएको न्यूनतम आधारमा पारिश्रमिक नै वेसिक तलव मानिने छ । र सो आधारमा उपदान, संचयकोष तथा क्षतिपुर्तिको हिसाव गरिने छ । कुनै कामदार र कर्मचारीलाई १ वर्षको सेवा गरेमा आधा दिनको तलव वरावर प्रत्येक वर्षको सेवाको लागी एउटा ग्रेड पाउने छन् । वेसिक तलवमा त्यसलाई समेत जोडी हिसाव गरिने छ ।

१५. बढी समय काममा लगाउन सक्ने ः बढी समय काम वापत डेढिको दरले रकम भुक्तानी दिईने छ । यस्तो वढि समयको काम वापत भुक्तानी पाउन व्यवस्थापनबाट (आपसी समझदारी) पुर्व स्वीकृत हुनु पर्दछ । ओभरटाईम काममा गर्दा वा काम लगाउँदा दिनमा चार घण्टा र हप्तामा २४ घण्टा भन्दा बढी गर्नु गराउनु हुदैन । तर वढि पिस उत्पादन गरी वढि रकम आर्जन गर्न स्वेच्छाले काम गरेकोमा यस दफा वमोजिम विशेष कारणले अतिरिक्त काम गर्नपरेमा आपसी समझदारीमा भुक्तानी तग गरिने छैन ।

१६. कामको मुल्याङ्कनको आधारमा थप सहूलियत दिन सकिने: व्यवस्थापकले कुनै पनी कामदार कर्मचारीको मुल्याङ्कन गर्ने छ । मुल्यांकन आधारित दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्न सक्ने छ । यो प्रयोजनको लागी प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरुले एक दिनमा गर्नुपर्ने कामको परिमाण र स्तर तथा लक्ष्य व्यवस्थापकद्वारा तोकिए बमोजिम हुनेछ । प्रतिष्ठानले तोकिएको उत्पादन लक्ष्यभन्दा बढी उत्पादन गर्ने कामदार कर्मचारी वा समुहलाई निजले पाउने तलब, भत्ताको अनुपातमा व्यवस्थापकले बढी रकम आपसी समझदारीमा भुक्तानी दिन सकिनेछ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

१७. प्रोत्साहन: व्यवस्थापकले उत्पादन लक्ष्य पूरा गर्नेहरु मध्ये सबैभन्दा उत्कृष्ट दक्ष, एवं लगनशील कामदार, कर्मचारीलाई तलब, भत्ता एवं सुविधा बृद्धि गरी प्रोत्साहन गर्न सकिनेछ ।

१८. पेशकी र पेशकी फर्छौट सम्बन्धि व्यवस्था: पेशकी रहेछ भने पहिलो महिनामा नै आपसी सहमती वा कानून बमोजिम जतिसक्दो छिटो उक्त पेशकी मिलान गरिने छ ।

१९. कामदारले गरेको पिसरेटको काम र कामदारलाई दिएको भुक्तानीको अलगगै विवरण राखिनेछ ।

परिच्छेद- ४

विदा सम्बन्धि व्यवस्था

२०. साप्ताहिक बिदा ःसाधारणतया हप्ताको १ दिन साप्ताहिक विदा हुनेछ ।

२१. सार्वजनिक विदा ः व्यवस्थापकले वर्षको १४ दिन सार्वजनिक बिदा दिनेछ ।

२२. वार्षिक घर विदा ःवर्षमा १८ दिन वार्षिक घर बिदा पाउने छन । वार्षिक घर बिदा बढीमा ६० दिनसम्म संचित गर्न सकिनेछ ।

२३. विरामी विदा ः वर्षमा १२ दिन तलब सहित बिदा पाउने छन ।

२४. सुत्केरी विदा ः महिला कामदार कर्मचारी गर्भवती भएमा त्यस्ता कामदार कर्मचारीले सुत्केरी अघि पछि गरी ६० दिन तलबी सुत्केरी विदा र ३८ दिन वेतलवि समेत ९८ दिन विदा पाउनेछन् । तर त्यस्तो बिदा सेवा अवधि भरमा दुई पटकभन्दा बढी दिइने छैन । बिदा समाप्त भएको सामान्यतया ३ महिना भित्र बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्दछ ।

२५. कृया विदा ःप्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको बाबु, आमा, पति वा पत्नि र महिलाको हकमा सासु ससुराको मृत्यु भएमा वा आफै क्रिया नबसी नहुने अवस्थामा १३ दिन तलबी कृया बिदा दिईनेछ ।

२६. विदाको स्वीकृति: व्यवस्थापक वा निजले तोकेको व्यक्तिको पूर्व स्वीकृति नलिइ विदामा बस्न हुदैन । तर विरामी भएमा वा सुत्केरी भएमा वा कृया वस्तु परेमा छिटो भन्दा छिटो व्यवस्थापक वा निजले तोकेको व्यक्तिलाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

२७. बिदा सहुलियतको रूपमा: विरामी भएको अवस्थामा वा प्रसुति विदा वा कृया विदामा वाहेक अन्य विदा वसेका कामदार वा कर्मचारीलाई बिचमा बोलाउन पनि सकिनेछ ।

परिच्छेद -५

उपदान संचयकोष तथा उपचार सम्बन्धि व्यवस्था

२८. क्षतिपुर्ति सम्बन्धि व्यवस्था: कामको सिलसिलामा हुने सामान्य चोटपटकको औषधि उपचारको सम्बन्धमा प्राथमिक उपचारको व्यवस्था प्रतिष्ठान आफै मिलाउने छ । काम गर्दा गर्दै कुनै दुरघटना भई अंग भंग भएमा श्रम नियमावली वमोजिम क्षति पुर्ति दिईने छ । यस प्रयोजनको लागी प्रतिष्ठानले विमा समेत गराउन सक्ने छ ।

२९. संचयकोष : प्रत्येक कामदार कर्मचारीको तलब स्केलबाट १०% कट्टी गरी प्रतिष्ठानको तर्फबाट उतिनै रकम थप गरी संचयकोष वापटको रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गरिने छ । यस्तो रकम कामदार कर्मचारी जुनसुकै कारणवाट अवकास पाए पनि भुक्तानी गरिनेछ ।

३०. उपदान: प्रत्येक कामदार कर्मचारीको तलब स्केलको ८.३३ %वरावरको रकम प्रत्येक महिला उपदान वापत सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गरीनेछ ।

परिच्छेद -६

सेवाको समाप्ती सम्बन्धि व्यवस्था

३१. राजिनामा : कुनै पनी प्रवन्धक तह वा सो भन्दा माथिको पदमा कार्यरत कर्मचारीले तिन महिनाको र अन्य कर्मचारीले कम्तीमा १ महिनाको पूर्व सूचना दिएर र अरु कामदारले आवश्यक परेमा काम छोडन राजिनामा दिन सक्नेछन । तोकिएको पूर्व सूचनाको प्रावधान पालना नभएमा कर्मचारीको सूचना दिएमा सो अवधिको तलब बराबरको रकम प्रतिष्ठानलाई बुझाउनु पर्नेछ । वा सो वरावरको रकम तिर्नु पर्ने रकम वाट कट्टा गरी लिन सकिने छ ।

३२. अनिवार्य अवकास: नियमित रोजगारीमा रहेको कामदार कर्मचारीलाई ५८ वर्ष पुरा भए पछि अनिवार्य अवकास दिन सक्नेछ । आवश्यक भएमा पुनः सेवामा लगाउन सक्नेछ । अवकाशको निमित्त उमेर निर्धारण गर्दा शैक्षिक प्रमाण पत्र नागरिकताको प्रमाण पत्र वा निज सेवामा नियुक्त हुँदा उल्लेखित उमेरलाई मान्यता प्रदान गरिनेछ ।

३३. कटौती गर्न सकिने: विशेष परीस्थीती उत्पन्न भई प्रतिष्ठानको पुरा वा आंशिक भाग वन्द गर्नु परेमा श्रम ऐन २०७४ को दफा १४५ को प्रकृया पुरा गरी कामदार कर्मचारीलाई कटौति गर्न सकिने छ ।

३४. स्वास्थ्यको कारणवाट अवकाश दिन सकिने : प्रतिष्ठानको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परि वा अन्य कारणवाट स्वास्थ्यको कारणवाट अवकास दिनु पर्दा श्रम ऐन २०७४ को दफाद १४३ वमोजिम अवकास दिन सकिनेछ ।

परिच्छेद- ७

खराव आचरण र सजाय सम्बन्धि व्यवस्था

३५. आचरण : प्रत्येक कामदार कर्मचारीले प्रतिष्ठानको हित चिताई असल नियतको साथ काम गर्नु पर्नेछ । र नियम ३५, ३६, ३७, ३८ मा लेखिएको कुनै खराव आचरण गर्नु हुदैन । आफु संग काम गर्ने अन्य कामदार कर्मचारी, व्यवस्थापक तथा ग्राहक संग राम्रो व्यावहार गर्नु प्रत्येक कामदार कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

३६. नसिहत पाउन सक्ने खराब आचरण ः देहायको खराब आचरण गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई नसिहत दिन सकिने छ
:

- (क) विदा स्वीकृत नगराई काममा गैरहाजिर भएमा,
 - (ख) व्यवस्थापकको स्वीकृति नलिई कार्यस्थल छाडेमा,
 - (ग) स्वीकृति नलिई काममा बारम्बार ढिलो उपस्थित भएमा,
 - (घ) कामको सम्बन्धमा रोजगारदाता वा आफूभन्दा माथिल्लो दर्जाको श्रमिकले दिएको आदेश पालना नगरेमा,
 - ङ) प्रतिष्ठानको ग्राहक वा पाहुनासँग दुर्व्यवहार गरेमा, अशिल शब्द प्रयोग गरेमा वा गर्न दिएमा,
 - च) स्वीकृति नलिई काममा गयल भएमा वा हाजिर हुनु पर्ने समय नाघि हाजिर हुने गरेमा,
 - छ) व्यवस्थापक वा आफूभन्दा माथिको अधिकृतहरूको तथा सुपरभाईजरको आदेश निर्देशन पालना नगरेमा ।
 - ज) आफ्नो प्रतिष्ठानको कारोवारको कुनै प्रकारको प्रतिकुल असर पर्ने गरी कामदार कर्मचारी आफै वा परिवारका सदस्यले कुनै प्रकारको दान, कोशेली, चन्दा उपहार, नजराना लिने दिने गरेमा ।
 - ञ) प्रतिष्ठानको हित वा अहित हुने कुनै पनि खबरको जानकारी कसैबाट पाएर पनि आफ्नो माथिल्लो दर्जाको अधिकृतलाई सूचना नदिएमा ।
 - ट) खराब आचारण वा अनुशासनको कारवाही गर्ने सिलसिलामा प्रमाण तथा तथ्य संकलन गर्न सहयोग नगरेमा ।
 - ठ) प्रतिष्ठानको अभिलेखहरू नोक्सान गर्ने र च्यात्ने कार्य गरेमा ।
 - ड) प्रतिष्ठानको हाता भित्र भेटिएको सामान व्यवस्थापनमा जम्मा नगरेमा वा आफै लगेमा ।
 - ढ) आफ्नो व्यक्तिगत साथी भाई तथा नाता कुटुम्बलाई प्रतिष्ठान भित्र अनावश्यक रूपमा आउन जान प्रोत्साहन गर्न नहुने ।
 - ण) ड्युटि समयमा आफू पनि काम नगर्ने वा अरुलाई पनि काम नगर्न वातावरण खडा गर्ने वा उत्साहित गरेमा
 - त) जुन काम वा ठाउँमा खटाईएको छ सो ठाउँमा खटाउँदा दिएको निर्देशन बमोजिम कार्य सम्पादन नगरेमा ।
 - थ) आफ्नो काम कर्तव्य प्रति हेलचेक्रयाई गरेमा ।
 - द) व्यवस्थापकले समय समयमा दिएको मौखिक र लिखित निर्देशन पालना नगरेमा ।
 - ध) यस नियमावलीमा अन्यत्र कामदार कर्मचारीले पालन गर्नु पर्ने भनी उल्लेखित कार्य गर्नु पर्नेछ ।
३७. देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा बढीमा एक दिन बराबरको पारिश्रमिक कट्टा गर्न सकिनेछ ः-
- (क) रोजगारदाता वा सजाय गर्ने अधिकारीले दिएको सूचना वा पत्र बुझ्न इन्कार गरेमा,
 - (ख) गैरकानूनी हडतालमा भाग लिएमा वा भाग लिन बाध्य गराएमा वा सामूहिक रूपमा कार्यमा ढिलासुस्ती गरेमा,

- (ग) कसैले लापरवाही वा हेलचेक्र्याई गरी उत्पादन वा सेवा घटाई प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सारी पुऱ्याएमा,
- (घ) झुठा बिवरण पेश गरी सुविधा लिने प्रयास गरेमा ,
- (ङ) सुरक्षा उपकरण प्रयोग गर्नुपर्ने श्रमिकले रोजगारदाताले दिएको उपकरण प्रयोग नगरेमा,
३८. देहायको कुनै खराब आचरण गरेमा एक बर्षको बार्षिक तलब बृद्धि रोक्का वा एक बर्ष बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछ :
- (क) अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृति बिना प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा
- (ख) रोजगारदाताको कारोबारमा हिनामिना गर्ने प्रयास गरेमा ,
- (ग) रोजगारदाताको सम्पत्ति लापरवाही वा हेलचेक्र्याई गरी क्षति पुऱ्याएमा,
- (घ) कार्यस्थलभित्र अन्न, पानी, टेलिफोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा वा कार्यस्थल भित्र आवत जावत गर्न नदिएमा,
- (ङ) श्रमिकको हित, सुरक्षा वा स्वास्थ्यको लागि राखिएको वस्तु वा गरिएको व्यवस्थामा जानी जानी दुरुपयोग गरेमा वा हानि नोक्सानी पुऱ्याएमा ।
- (च) प्रतिष्ठान भित्र जुवा तास खेल्ने काम गरेमा ।
- (छ) प्रतिष्ठानको क्षेत्र भित्र धुम्रपान गरेमा ।
- (ज) यौन चाहानको नियतले शारिरिक स्पसृश गर्ने वाहेक अन्य प्रकारको यौन दुरव्यावहार गरेमा वा सो को प्रयास गरेमा

३९. सेवावाट हटाउन सक्ने खराब आचरणहरु ः देहायको खराब आचरण गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई सेवावाट हटाउन सकिने छ :

क)श्रम विवाद वा अन्य विषयलाई लिएर व्यवस्थापक, प्रबन्धक वा कामदार कर्मचारी विरुद्ध कुनै किसिमको हातहतियार प्रयोग गरी वा नगरी शारिरिक चोट वा आघात पुऱ्याएमा वा बाँधेमा वा थुनछेक गरेमा वा प्रतिष्ठानको क्षेत्रभित्र हुल दंगा वा तोडफोड वा कुटपिट गरेमा,

- (ख) घूस लिने दिने कार्य गरेमा,
- (ग) कार्यस्थलमा कसैको सम्पत्ति चोरी गरेमा,
- (घ) प्रतिष्ठानको आर्थिक हिनामिना गरेमा,
- (ङ) रोजगारदाताको वा निजको जिम्मामा रहेको वा प्रयोगमा रहेको सम्पत्ति जानी जानी क्षति पुऱ्याएमा
- (च) बिदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस दिनभन्दा बढी काममा अनुपस्थित भएमा,

(छ) आफू कार्यरत रहेको प्रतिष्ठान वा कार्यस्थलमा हानि नोक्सानी पुऱ्याउने उद्देश्यले त्यस्तो प्रतिष्ठानको उत्पादन सूत्र विशेष प्रविधि सम्बन्धी गोपनीयता भङ्ग हुने कुनै काम गरेमा,

(ज) प्रतिष्ठानको कार्यप्रकृतिसँग मिल्दो प्रतिस्पर्धी रोजगारदातासँग मिलेर काम गरेमा वा आफैँले प्रतिस्पर्धी कार्य सञ्चालन गरेमा वा प्रतिस्पर्धी रोजगारदातालाई आफू कार्यरत प्रतिष्ठानको गोप्य सूचना दिएमा,

(झ) सेवामा रहंदाका बखत नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहर भएमा,

(ञ) नियुक्तिका लागि आवश्यक शैक्षिक तथा अन्य प्रमाण पत्र झुटा बनाई पेश गरेमा,

(ट) कार्य समयमा लागूपदार्थ वा मादक पदार्थ सेवन गरेमा वा सेवन गरी आएमा,

(ठ) तीन वर्ष भित्र खराब आचरण गरे बापत नसिहत, ग्रेड रोक्का वा एकदिनको पारिश्रमिक कट्टा गर्ने सजाय दुई पटक भन्दा बढी पाएमा,

(ड) गंभिर प्रकृतिको यौन दुरव्यावहारको गरेमा वा सो को प्रयास गरेमा

४०. स्पष्टिकरण माग्ने कामदार वा कर्मचारीलाई सजाय गर्नु अघि व्यवस्थापकले खराब आचरण गरेको मितिले वा सो थाहा पाएको मितिले दुई महिना भित्र खराब आचरणको तथ्य र सजाय समेत स्पष्ट उल्लेख गरी स्पष्टिकरण पेश गर्न कम्तीमा ७ दिनको म्याद दिईने छ । सो अवधिमा जवाफ पेश नगरेमा वा पेश गरेको स्पष्टिकरण सन्तोषजनक नभएमा निजलाई सजाय गर्न सकिनेछ । यस्तो सजाय गर्ने वा नगर्ने निर्णय गर्दा स्पष्टिकरण माग गरीएको दुई महिना भित्र गरी सकिने छ ।

४१. म्याद तामेल गर्ने विधि : स्पष्टिकरण पेश गर्ने भनी वा खराब आचरणको सजाय गरेको चिठी तथा अन्य कागजातहरु, निर्देशनहरु सम्बन्धित कामदार कर्मचारीलाई दिईने छ । तर निजले बुझि नलिएमा वा हाजिर नभएमा निजको ठेगानामा हुलाकबाट रजिष्टर गरी पठाई सोको प्रतिलिपि प्रतिष्ठानको सार्वजनिक सूचना पार्टीमा टासी सो मुचुल्का गरी सो मुचुल्का कम्तीमा ३ जना व्यक्तिलाई साक्षि राखि सो म्यादको १ प्रति सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा पठाईने छ । यसरी म्याद दिएकोमा सो म्यादको जानकारी सम्बन्धित कामदार कर्मचारीलाई भएको मानिनेछ ।

४२. सजाय घटाउन सकिने

व्यवस्थापकले कुनै कामदार कर्मचारीलाई गरीएको सजाय लाई घटाउन वा मुलतवि राख्न सकिने छ ।

परिच्छेद - ८

विविध व्यवस्था

४३. व्यक्तिगत विवरण : प्रतिष्ठानले कामदार र कर्मचारीको नाम, थर, वतन, नागरिकता, योग्यता, नियुक्ति मिति, पारीश्रमिक आदि कुराहरु खोली अभिलेख राखिनेछ । (माथि राख्नु पर्ने)
४४. तलासी : व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारीहरुलाई प्रतिष्ठान भित्र जाँदा र बाहिर आउँदा तलासी लिन लगाउन सक्नेछ । प्रतिष्ठानमा कुनै पनि चिज वा वस्तु ल्याउनु अथवा बाहिर लगेर परेमा अधिकार प्राप्त अधिकारीको सही भएको गेटपास वा अनुमति अनिवार्य लिनु पर्दछ ।
४५. विवादको समाधान: कामदार कर्मचारीले आफ्नो काम सँग सम्बन्धित कुनै व्यक्तिगत दावी भएमा व्यवस्थापकलाई सम्बोधन गरी निवेदन दिएमा आपसी छलफल गरी निवेदनमा उठाएको विषयको सम्बन्धि समस्या समाधान गरिनेछ ।
४६. सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धि व्यवस्था : प्रतिष्ठानले काम गर्दा सुरक्षा उपकरणको व्यवस्था गर्नेछ । यसको प्रयोग गर्नु प्रत्येक कर्मचारी कामदारको कर्तव्य हुनेछ । यस सम्बन्धि व्यवस्था श्रम ऐन २०७४ को परिच्छेद १२ वमोजिम हुनेछ ।
४७. विनियमावली संशोधन : व्यवस्थापकले समय समयमा यो विनियमावलीको संशोधन गर्न सक्नेछ । यसरी विनियमावली संशोधन गर्दा प्रतिष्ठानका कामदार कर्मचारीसँग सल्लाह लिन सकिनेछ ।
४८. प्रचलित नेपाल कानून अनुसार हुने : यस विनियमावलीमा लेखिएको कुराका हकमा यसै बमोजिम र अन्य कुरामा श्रम ऐन २०७४, विनियमावली एवं प्रचलित नेपाल कानून अनुसार हुनेछ ऐन वा नियम संशोधन भई वा विनियममा सुधार भै नियुक्ति पत्रमा उल्लेख भएका कुराहरु बाझिने भएमा संशोधित ऐन, नियम वा विनियमका प्रावधान नियुक्ति पत्रमा स्वत उल्लेख भएको मानिने छ ।

परिच्छेद - ९

३. बालश्रम सम्बन्धमा यस ईट्टा उद्योगले देहायको व्यवस्था गर्ने छ :

१. १४ देखि १८ वर्ष उमेरका किशोर किशोरी कामदारको हकमा :

क) कुनै पनि उत्पादन प्रक्रियामा १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई (एकलै वा परिवारका सदस्यहरुको साथमा) आशिक वा पूर्ण समयका लागि काममा नियुक्ति गरीने छैन वा अनुमति दिईने छैन ।

८. उपरोक्त बाहेक , रोजगारदाताहरुले १४ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका किशोर किशोरी कामदारको काम गर्न योग्य नभएका तर ठेकेदारले नियुक्ति गरेका कामदारको हकमा उद्योग वा ठेकेदारले खर्च व्यहोर्ने गरी ती बालबालिकाहरुलाई आफ्नो परिवारमा पूनस्थापना गर्ने , र यस्ता सदस्यहरुको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नु नपर्ने सनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियक्तिमा प्रतिबन्ध गरिनेछ ।

९. उद्योगमा अभिभावक विहिन बालबालिकाहरु जो १४ वर्ष देखि १८ का छन् तिनिहरुलाई काममा समेत लगाईने छैन ।

१० . १४ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नावालिक कामदारको हकमा :

(क) अतिरिक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति दिईने छैन ।

(ख) बेलका ६ बजेबाट बिहान ६ सम्म काम गर्न अनुमति दिईने छैन ।

(ग) महिलाहरुको हकमा २० के . जी . र पुरुषहरुको हकमा २५ के . जी , भन्दा बढी भारी बोक्न अनुमति दिईने छैन ।

(घ) साप्ताहिक विधामको दिन प्रदान गरिने छ ।

(ङ) उपरोक्त वाहेक , उद्योगले १६ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नावालिक कामदारको लागि प्रचलित कानूनले प्रतिबन्ध गरेको जोखिमपूर्ण कामको सूची र कार्यहरुको पूर्ण पालना गर्ने छ ।

(च) उद्योगले , ठेकेदार वा नाईकेहरुलाई १४ , १६ र १८ वर्ष आसपास उमेर देखिने सबै कामदारहरुको उमेर प्रमाणिकरण गर्न लगाउने छ ।

(छ) रोजगारदाता उद्योगले कामदारहरु , नाईकेहरु र कर्मचारीहरुको बीचमा प्रशिक्षण , पोस्टर / सूचना र बैठकहरुका माध्यमबाट बालश्रम र नावालिक कामदारहरुको नियुक्तिमा निषेधाज्ञा वा प्रतिबन्धको बारेमा जागरूकता पैदा गर्न आवश्यक कार्यहरु गर्नेछ ।

(ज) १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष उमेरका नावालिक मजदुरहरुलाई काममा लगाईएको अवस्थामा प्रचलित कानून बमोजिमका कागजातहरु पूरा गरि नावालिक कामदारको विवरण निर्धारित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाईनेछ ।

३ . ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरुको हकमा :

(क) ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरु साथै भएका कामदारहरु रहेको स्थानका रोजगारदाता उद्योगले विद्यालय वा शिक्षा केन्द्रको सुविधा वा अबसर प्रदान गर्नेछ ।

(ख) बालबालिकाको उमेर र आवश्यकता अनुसार जहाँ औपचारिक विद्यालय वा केन्द्र उपलब्ध छ उक्त स्थानमा उक्त सुविधा वा अबसर प्रदान गरिने छ ।

(ग) ६ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिका साथै भएका कामदारहरु रहेको स्थानका उद्योगले स्तन पान लगायत खानपानको सुविधा प्रदान गर्ने छ ।

(घ) उद्योगमा कामदारसगै रहेका शिशुलाई प्रारम्भिक बालविकास तथा शिक्षा केन्द्रको सुविधा दिईने छ ।

परिच्छेद - १०

४ . जवदस्ती वा ईच्छा विपरित कार्य सम्बन्धमा उद्योगले आफ्ना कामदारहरुलाई देहाय वमोजिम गर्ने छ :

(क) उद्योगवाट कसैले कामदारहरुलाई जबरजस्ती वा बंधवा श्रम गर्न वाध्य पारिने छैन ।

(ख) कामदारले पेशिक वा सपटी स्वरुप नगद वा जिन्सीमा लिएको रकमको आधारमा जबरजस्ती काममा लगाईने वा बन्धेजमा पारिने छैन ।

ग) उद्योग वा सम्बद्ध व्यक्तिले कामदारहरूलाई काममा राखिराख्न कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानसिक दबाबका उपायहरू प्रयोग गर्ने छैनन् र कामदारहरूले मनासिव र सम्झौता गरीए अनुरूप पूर्व सूचना दिई कुनै सजाय वा जरीवाना विना काम छाड्न सक्नेछन् ।

घ) प्रचलित वा प्रदान गरीने ज्याला दर लगायतका रोजगारीका सेवा शर्तहरू कामदारलाई उनिहरूले पेशकी लिनु भन्दा अगाडी वा उनिहरूलाई नियुक्ति गर्नु भन्दा अगाडी तय गरिनेछ र उनिहरूलाई जानकारी गराईनेछ ।

ङ) कुनै कामदारले एक मौसममा तिर्न सक्ने राशिमा पेशकी वा सापटी तय गरिनेछ । यस्तो सापटी रकम वढिमा १५ देखि ३५ हजार सम्म हुनेछ ।

च) रोजगारदाता उद्योग वा ठेकेदार लगायत उनिहरूका प्रतिनिधिहरूले कामदारहरूको कुनै सक्कली कागजातहरू कामका लागि धितो स्वरूप जफत गर्न पाईने छैन ।

छ) उद्योगमा कार्यरत कामदारले तोकेको कार्य, दिनको समयपछि कुनै पनि समय कार्यस्थल वा काम गर्ने परिसर छोड्न सक्नेछन् र उनिहरूले ओभरटाईम काम गर्न इन्कार गरे त्यस बिरुद्ध जवाफी कारबाही गरिने छैन ।

ज) कामदारको सबै ज्याला काम भुक्तान गरेको ७ दिन भित्र (साप्ताहिक खर्च - भुक्तानीको रकम कटौति गरी) उनिहरूलाई उपलब्ध गराईने छ । कामदारले एकमुष्ट रकम लैजान चाहेको खण्डमा कामदारको ईच्छा बमोजि हुनेछ ।

झ) कामदारहरूले लिएको पेशकी वा ऋण तिर्नको लागि उनिहरूको मासिक आम्दानीबाट गरीने कटौति उनिहरूले स्विकार गरेको दरमा गरिने छ र कटौति गरीएको उक्त रकम कामदारहरूले लिएको पेशकी वा ऋणको साँवा रकमको २० प्रतिशत भन्दा अधिक हुने छैन ।

ञ) कामदारहरूले आफ्नो ईच्छाले रोजेको कामगर्न सक्ने छन् ।

परिच्छेद - ११

५. उद्योगमा कार्यरत कामदारहरूको कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरिने छ :

क) कामदारहरूले काम गर्दा भार उत्तोलनको निम्ती तोकिएको अधिकतम सीमा देहाय बमोजिम हुने छ ।

१) बयस्क पुरुष : ५५ केजी

२) वयस्क महिला : ४५ केजी

३) किशोर किशोरीकामदार पुरुष: (१६ - १८ वर्ष) २५ केजी

४) किशोर किशोरी कामदार महिला: (१६ - १८ वर्ष) २० केजी

५) किशोर किशोरी कामदारहरू : (१४ - १६ वर्ष) १५ केजी

ख) बासस्थान संरचनागतरूपमा सुरक्षित गरिने छ । वासस्थानका सम्बन्धमा देहायको अवस्था गरिने छ ।

१) अविवाहित पुरुष र महिला कामदारहरूलाई अलग अलग आवास क्षेत्र प्रदान गरिने

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

- २) स्नानको लागि सफा पानी सहित पुरुष र महिलाका लागि अलग अलग स्नान सुविधा प्रदान गरिने ।
- ३) आवास संरचना बनाईदा वस्त्र योग्य र आबस्यक लम्बाइ चौडाइ र हावाको आवत जावत हुन सक्ने गरि निर्माण गरिने छ ।
- ग) कामदार र उनिहरुको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरु पुरा गर्ने गरी सरसफाईको सुविधा प्रदान गरिने छ । (क) बढीमा तीन परिवार (अधिकतम १५ व्यक्ति) को लागि एक शौचालय छुट्याइने छ ।
- (ख) शौचालय हरेक दिन कम्तीमा एकपटक सफा गर्ने व्यवस्था गरिनेछ ।
- (ग) शौचालय सुविधाको लागि सबै मैदान प्रयोग गर्न कडाईका साथ निषेध गरिनेछ र सबै बसोबास कर्ताहरुलाई स्पष्ट सँग जानकारी गराईने छ , कामदारहरुले समेत यो नियमपालना गर्न वाध्य हुने छन् ।
- (घ) पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ एकल पुरुष र महिला लागि अलग अलग आबासको सुविधाहरु प्रदान गरिनेछ ।
- (ङ) कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा कामदारहरुको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध गराउदै जाने वातावरण तयार गरिने छ ।
- च) सबै कामदारहरुलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनिहरुको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पीउने पानी उपलब्ध हुने छ ।
- छ) ईट्टा भट्टाको ईट्टा पोल्ने स्टेशन नजिकै पेययोग्य पानीको व्यवस्था गरिने छ र दिन भर कामदारहरुलाई सुलभ रुपमा उपलब्ध गराईनेछ ।
- ज) ईट्टा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरुको आयतन र खण्डहरु सम्भावित जोखिमहरुबाट सुरक्षित हुने गरी बनाईने छ ।
- झ) जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरु मार्फत उद्योगले सबै कामदारहरु , नाईकेहरु र कर्मचारीहरु बिच उनिहरुको जिम्मेवारी सहित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सिर्जना गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ ।
- ञ) प्रत्येक १०० कामदारहरुको लागि , एक पूरुरूपमा भरिएको प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिन्छ र कम्तीमा प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त एक जना व्यक्ति भट्टामा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुनेछ ।

परिच्छेद -१२

६. उद्योगमा काम गर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरुलाई काम गर्ने घण्टा (कार्य घण्टा) सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरिने छ ।
- क) उद्योगमा एउटै परिवारका कामदारहरु सहित सबै कामदारहरुको कार्य घण्टाको हिसाबकिताब राख्ने एक विश्वसनीय र निरीक्षणयोग्य प्रणाली को व्यवस्था गरिने छ । यसकालागि अन्यक्षेत्रमा स्थापित भएका तौरतरिकाहरुलाई आत्मसाथ गरिने छ ।

ख) वयस्क कामदारहरुको ओभरटाइम काम प्रति दिन चार घण्टा वा प्रति हप्ता २४ घण्टा भन्दा अधिक काममा लाग्न वाध्य पारिने छैन । अर्को शब्दमा कामदारहरु प्रति दिन . १२ घण्टा वा प्रति हप्ता ६८ घण्टा भन्दा बढी काममा सहभागी हुनु छैन ।

ग) प्रत्येक दिन प्रति ६ घण्टाको दरले दर्ई सीफ्टमा काम गर्ने बारुणकर्मीहरु (Fireman) को लागि , उनीहरुले दर्ई दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा विधाम समय प्राप्त गर्ने गरी सीफ्ट र विश्रामको समय मिलाईने छ वा कामदारहरुसंगको आपसी छलफल पछि , आवश्यक पर्ने विधामको समय मिलान गरिने छ ।

घ) परिस्थिति अनुसार कामदारहरु उद्योगसंयन्त्रसँगको आपसी सहमतिमा बेलुकी ६ बजे देखि बिहान ६ बजे बीच काममा सहभागी हुन सक्नेछन् तर यसकालागि समेत कामदारहरुलाई बाध्य भने पारिने छैन ।

ङ) कामदारहरु उत्पादनको दबाब वा ज्यालाको कम दरको कारणले जबरजस्ती ओभरटाइम समय काम गर्न बाध्य हुने छैनन् ।

च) कुनै पनि वयस्क कामदारको नियमित काम गर्ने समय प्रति दिन आठ घण्टा भन्दा अधिक हुने छैन र सात दिनमा एक दिन आरामको विदा पाउने छन ।

छ) ईट्टा भट्टामा काम गर्ने समय / घण्टा प्रणालीको विवरण कामदारहरुले बुझ्ने भाषामा , उपयुक्त स्थानमा र ठूलो आकारमा प्रदर्शन गरी राखिने छ र यी सूचनाहरु कामदारहरु , कर्मचारीहरु र ठेकेदारहरुलाई जानकारी गराईने छ ।

परिच्छेद -१३

७ . उद्योगमा कामगर्ने कामदारहरुलाई पारिश्रमिक तथा सुविधा सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरिने छ ।

क) काम गरेको घण्टा वा दिन , दिन वा महिना , महिना वा मौसमको दृष्टिकोणबाट गरिने कुल ज्यालाको हिसाब किताब , दैनिक आठ घण्टाका लागि तय गरीएको कानुनी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम भुक्तान गरिने छैन ।

ख) कुनै पनि पिस रेटका कामदारहरुले नियमित समय काम गरेको खण्डमा कमाउने ज्याला कानुनी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुने छैन ।

ग) पेशकी र बचतको रेकर्ड सहित काम गरेको घण्टा र दिन , पूरा गरेको उत्पादन , कमाएको वा भुक्तानी गरेको ज्याला र कटौति गरीएको बिबरण , कामदारहरुले प्राप्त गरेको प्रमाणका लागि कामदारहरुको हस्ताक्षर सहित रेकर्ड कायम गर्ने व्यवस्थामा सुधार गर्दै कामदारहरुको दैनिक कार्यघण्टालाई व्यवस्थापन गरिने छ ।

घ) ओभरटाइम गर्ने कामदारहरुलाई ओभरटाइमवापतको व्यवस्था गरिने छ । ओभरटाइम काम गर्ने कामदारहरु काममा जानु पूर्व ओभरटाइम जान लागेको उद्योग व्यवस्थापन को नियुक्ति वा सिफारिस भने अनिवार्य हुने छ । ङ) ओभर टाईम काम गर्दाको दर श्रम ऐनमा गरिएको व्यवस्था वा प्रचलित रद भाउलाई नै आधार मानिनेछ ।

च) इट्टा उद्योगमा प्रति ईकाई उत्पादन मुल्यको हिसाव हने भएकाले प्रतिईकाई उत्पादन मूल्यमा भुक्तानी लिने कामदारहरुको हकमा कार्यघण्टा हिसाव गरी कामदारले पाउने भुक्तन मुल्यमै समायोजन गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ । यसरी भुक्तान मल्य समायोजन गदा न्यूनतम तोकिएको पारिश्रमिक भन्दा कम गरिने छैन ।

छ) पारिश्रमिक भुक्तान गर्ने तौर तरिकाहरुलाई समयानुकूल बनाउदै थप पारदर्शी र वैज्ञानिक बनाउन पहल गरिने छ ।

ज) नियमित रोजगारी अन्तर्गत पर्ने कानुनी दायित्व हटाउन मजदुरलाई लामो अवधिको लागि करारमा वा पटक पटक नियुक्ति गर्ने गरी अल्पकालीन करारमा भर्ना गरिने छैन ।

झ) काम गरेको घण्टा र दिन , पूरा गरेको उत्पादन , कमाएको वा भक्तानी गरेको ज्याला , कटौति गरेको रकम , कनै तिर्न बाँकि पेशिक वा ऋण , र भक्तानी गरेको खद रकमको जानकारी सहितको चुक्ता भरपाइ कामदाहरुलाई प्रदान गरिन्छ ।

ञ) भट्टामा काम गर्ने कामदार वा परिवारको मूलीलाई प्रत्यक्ष रुपमा ज्याला भुक्तानी गरिने छ , वा ठेकेदार द्वारा भुक्तान गरीने सन्दर्भमा भट्टाको प्रतिनिधिको रेखदेखमा ठेकेदार मार्फत गरिन्छ । यसरी भुक्तान भएको रकम कामदारले पाय नपाएको सुनिश्चितता गरिने छ ।

ट) उद्योगले पारिश्रमिक र सेवा सुविधाका मापदण्डको बारेमा सबै कामदार , कर्मचारी , नाइके र ठेकेदारहरुलाई प्रभावकारी ढंगले जानकारी गराइने छ ।

ठ) रोजगारदाताका उद्योगमा कामदार भर्ती गर्नको लागि नाइके वा ठेकेदारहरुले सेवा प्रदायक वा फर्मको रूपमा आफूलाई दर्ता गर्ने नियमलाई पालन गर्दै गइने छ र कामदार उपलब्ध गराउने ठेकेदारहरुलाई कानुन बमोजिम स्विकृति वा अनमती लिनु पर्ने विषयलाई आगामी दिनमा कार्यन्वयन ल्याउन पहल कदमी गरिने छ ।

ड) उद्योग कमश यान्त्रीकरण उन्मुख हुँदै जादा र पुरै सिजन उत्पादन गर्न सक्ने हैसियतमा पुग्ने अवस्थामा देहायको अवस्था सजना गरिने छ तर हालैका दिनमा भने यो नियम पुरा गर्ने हैसियत उद्योगको नरहेको ले आगामी दिनमा कमश : सुधार गर्दै लगिने छ । तल लेखिएका व्यवस्थाहरुलाई उद्योगले निर्देशक सिद्धान्तका रुपमा अगिकार गर्ने छ ।

(क) बन्द मौसमको अवधिका लागि पारिश्रमिकको २५ प्रतिशत नियमित भत्ता ।

(ख) संचय कोष

(ग) योग्यताको आधारमा उपदान

(घ) कानुनी रुपमा लागू हुने भुक्तानी योग्य छुट्टी र विदाहरु

(ङ) योग्यताको आधारमा बोनस

(च) दुर्घटना बीमा

(छ) अन्य कुनै कानुनी लाभ

८ . उद्योगले आफ्ना कामदारहरुको हकमा कठोर वा अमानवीय व्यवहार सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गर्ने छ । क) उद्योगले मौखिक , मनोवैज्ञानिक , शारीरिक , यौन शोषण लगायत उत्पीडन वा दुर्व्यवहारमा शून्य सहनशिलताको नीति (लिखित वा अलिखित रुपमा) अवलम्बन गर्नेछन् ।

ख) दुर्व्यवहार वा उत्पीडनमा संलग्न व्यक्ति वा उद्योगलाई दण्ड सजाय प्रचलित कानुन बमोजिम गर्न सक्ने छ । ग) रोजगारदाताले सबै कामदार , कर्मचारी र ठेकेदारलाई यो नीतिको बारेमा जानकारी गराउने छ ।

घ) कामदारहरुको सबै प्रकारको गुनासो सुन्ने संयन्त्र निर्माण गरिने छ । यस संयन्त्रमा उद्योग प्रनिनिधि सहित कामदारहरु , महिला कामदार समेतको सहभागिता गराउने छ ।

ड) कामदारहरुवाठ प्राप्त भएका गुनासाहरुको प्रकृतिको आधारमा गोप्य गुनासाहरुको गोपनीयता कायम गर्दै समस्या समाधानको बारेमा कार्यवाही प्रकृया अवलम्बन गर्न सक्ने छ ।

च) उद्योग तथा उद्योग प्रशासनले उजुरी बिरुद्ध गैर बदलाको दृष्टिकोण राख्ने छ ।

छ) अनुशासन र कारबाही सम्बन्धि एक स्पष्ट व्यवस्था कामदार , नाइके र उद्योगी बीच छलफल गरी प्रणालीको विकास र अनुशासन कायम गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ ।

ज) उद्योग व्यवस्थापन पक्षले कुनै शिलशिलामा कामदारहरुलाई दण्ड वा सजाय गर्दा कुनै मौद्रिक जरिवाना लगाउने छैन ।

झ) रोजगारदाता उद्योगले उजुरीहरुको प्रतिबेदन , कानूनी उपचारका घटनाहरु , अनुसन्धानका रिपोर्टिङहरुका रेकर्डहरुलाई लिपिबद्ध गर्न , र समस्या समाधान गर्न अपनाइएका परिणाम जन्य प्रक्रियाहरुको बारेमा उद्योगमा पर्याप्त प्रणालीको व्यवस्था गर्दैजाने छ ।

ञ) रोजगारदाता उद्योगले उद्योगमा मनोवैज्ञानिक रुपमा दुर्व्यवहारमा परेका कामदारहरुको लागि नियमित मनोसामाजिक परामर्श कक्षा या उपचारको उपायहरु अवलम्बन गर्ने छ , मनोसामाजिक परामर्शकालागि अन्य सहयोगी संस्था तथा सेवा केन्द्र संग समन्वय तथा सहकार्य समेत गर्न सकिने छ ।

परिच्छेद -१४

८ . उद्योगले आफ्ना कामदारहरुको हकमा समानकामकालागि समान ज्याला भुक्तान गर्ने छ । महिला र पुरुष भएकै कारण भेदभाव गर्ने छैन ।

परिच्छेद -१५

९ . उद्योगले आफ्ना कामदारहरुको लागि पेशकी सम्वन्धमा देहायको व्यवस्था गर्ने छ ।

क) उद्योगमा ५ वर्ष भन्दा बढि समयदेखि लगातार काम गरिरहेको कामदारहरुलाई उनीहरुको इमान्दारितालाई मध्येनजर गर्दै उद्योग प्रशासनले तजबिजका आधारमा विना कुनै धितो पेशकी रकम दिन सक्ने छ ।

परिच्छेद- १६

१० . यस नीतिको पालना उद्योगले गर्ने छ भने कामदारहरुले यस नीतिको कार्यान्वयमा आफ्नो दायित्व निर्वाह गर्नेछन् । यस नीतिको व्याख्या गर्ने , आवश्यकता अनुसार संशोधन तथा परिमार्जन गर्ने अधिकार उद्योग प्रशासनको हुने छ ।

परिच्छेद -१७

११. यस नीतिसंग कुनै कुरा वाझिन गएमा नेपालको श्रम ऐन २०७४ लाई आधार मानिने छ ।

१२. यस नीतिसँग सम्बन्धित कामदारहरुका लागि अनुसूची बमोजिम सुचना ,सम्झौता ,कार्यतालिकाहरु ,कार्यसमय तालिका ,उद्योगले संचालनमा ल्याएको पासबुक ,कामदार बडापत्रहरु हुनेछ ।

अनुसूची: ४.३.३) संक्षिप्त रोजगार सम्झौता

(कम्पनिको लेटरहेडमा बनाउनु पर्ने)

यस सम्झौताका हस्ताक्षरकर्ताहरूले यस ईट्टा उद्योगमा बाल, बँधुवा र बाध्यकारी श्रम प्रयोग नगर्ने प्रतिवद्धता जाहेर गर्दै त्यसको कार्यन्वयन सहितको निम्नानुसारको श्रम सम्झौता गरिएकोछ । यस प्रयोजनका निम्ति पेशकी लिएको भए कामदार र राजगारदाताको आपसि समझदारीमा पहिलो महिनाको ज्याला पश्चात् त्यस्तो पेशकी फस्यौट गरिने प्रतिवद्धता जाहेर गरिएको छ । बालबालिका भएमा उनीहरूलाई नजिकैको विद्यालयमा भर्ना गरिने छ ।

यस ईट्टा उद्योग (यस पछि प्रतिष्ठान भनिएको) को निर्णय अनुसार देहायको शर्तको अधिनमा रहि तपाईंलाईपदमा नियुक्त गर्नको लागि यस प्रतिष्ठानको विनियमावली मा व्यवस्था गरे अनुरूप रोजगार सम्झौता गरिएको छ ।

नाम:

उमेर:

ठेगाना:

ना. प्र. नं: जारी गरेको जिल्ला÷मिति:

नियुक्ति गरेको अवधि: देखि.....सम्म

पद:..... (कामको प्रकृति यसै साथ अनुसूचित गरिएको छ)

कामको समय

नियमित कामको घण्टा: साप्ताहिक ४८ घण्टा अतिरिक्त समय: प्रति हप्ता २४ घण्टा नबढाइ

पारिश्रमिक: नियमित कामदार÷कर्मचारी को साप्ताहिक÷मासिक तलब ने रु.....

प्रति गोटा दर: ने रु

तलब साप्ताहिक÷पाक्षिक÷मासिक रुपमा प्रदान गरिने छ ।

तलब दिने मिति: (साप्ताहिक भएमा ४ र पाक्षिक भएमा २ र मासिक भएमा १ वटा मिति लेख्ने)

कामदारको सुपरिवेक्षको नाम:

अन्य सेवा सुविधा साथै बिदा: प्रतिष्ठानको विनियमावली मा व्यवस्था गरे अनुरूप

.....
रोजगारदाताको नाम
(वैकल्पिक)

ठेगाना

मिति

.....
कामदारको नाम

ठेगाना

मिति

सम्पर्क नं:

.....
सुपरिवेक्षक÷साक्षीको नाम

ठेगाना

मिति

सम्पर्क न

अनुसूची :४.३.५

कार्य समय तालिका

१८ वर्ष भन्दा माथिका कामदारका लागि

क्र.सं.	समय	विवरण
१	बिहानबजे देखिबजे सम्म	काम गर्ने
२	बिहानबजे देखि दिउसोबजे सम्म	खाना खाने ,आराम गर्ने
३	दिउसोबजे देखि ...बजे सम्म	काम गर्ने
४	दिउसोबजे देखि ...बजे सम्म	आराम गर्ने
५	दिउसोबजे देखि साँझ ...बजे सम्म	काम गर्ने

अनुसूची :४.३.६

उद्योग बडापत्र

यस उद्योगमा काम गर्ने कामदार र उद्योगीहरूले निम्न नियम पालना गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछौ ।

- ❖ १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई काममा नालगाईदिनुहुन ।
- ❖ १ वर्ष देखि ५ वर्ष सम्मका बालबालिकालाई बालबिकास तथा शिशु स्याहार केन्द्रमा पढाईदिनुहुन ।
- ❖ ६ वर्ष देखि माथिका (बिद्यालय जाने उमेरका) बालबालिकालाई बिद्यालय भर्ना गराई पढ्ने बाताबरण मिलाईदिनुहुन ।
- ❖ १४ देखि १८ वर्ष उमेरका कामदार बालबालिकाले दैनिक ६ घण्टा भन्दा बढी काम नगर्नु तथा नगराउनु हुन ।
- ❖ १५ र १६ वर्ष उमेर समुहका कामदार ले १५ केजी भन्दा बढी बजन नाबोक्नु तथा नाबोकाउनुहुन।
- ❖ १७ र १८ वर्ष उमेर समुहका कामदार बालबालिकाले पुरुष २५ केजी र महिला २० केजी भन्दा बढी बजन नबोक्नु तथा नाबोकाउनुहुन ।
- ❖ १४ देखि १८ वर्ष उमेर समुहका कामदारलेले साँझ ६ बजे पछि र बिहान ६ बजे भन्दा पहिला काम नगर्नु तथा नगराउनुहुन ।
- ❖ १४ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समुहका कामदार ले जोखिमपूर्ण औजारसंग काम नगर्नु तथा नगराउनुहुन ।

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

- ❖ १८ वर्ष भन्दा माथिका कामदारले दैनिक ८ घण्टा भन्दा बढी काम नगर्नु तथा नगराउनु हुन ।
- ❖ १८ वर्ष भन्दा माथिका पुरुष कामदारले ५५ किलो र महिला कामदारले ४५ किलो भन्दा बढी बजन नबोक्नु तथा नाबोकाउनुहुन ।
- ❖ सबै कामदारले साप्ताहिक बिदा लिनुहुन ।
- ❖ सबै कामदारले सुचना बोर्डमा भएको समय तालिकाको पालना गर्नु तथा गराउनुहुन ।
- ❖ कामदारलाई इट्टा उद्योग भित्र कुनै समस्या भए आफ्ना गुनासो र समस्या गुनासो सुनुवाई समितिलाई जानकारी गराउनु हुन ।
- ❖ काम गर्ने क्रममा कुनै किसिमको चोटपटक लागेमा First Aid Kit box भएको ठाँउमा जाने र तालिम प्राप्त व्यक्ति मार्फत उपचार गराउनुहुन ।
- ❖ आफुले लिएको पेशकी तथा खर्च रकम आफ्नो डे बुकमा लेखाइ हस्ताक्षर गर्नु तथा गराउनुहुन ।
- ❖ उमेर प्राबधान गर्न कामदार तथा कामदारले आफ्ना बालबालिकाको जन्मदर्ता ,बिद्यालय प्रमाणपत्र तथा नागरिकताको प्रतिलिपि कार्यालयमा दिई सहयोग गरिदिनुहुन ।
- ❖ कामदारले उद्योगमा काम गर्नु अघि त्रिपक्षीय सम्झौता गरि आफ्नो काम तथा पारिश्रमिकको बारेमा जानकार भै दिनुहुन ।
- ❖ आगो लगाउने काम गर्ने कामदारले दैनिक ६ घण्टा भन्दा बढी काम नगर्नु तथा नगराउनुहुन ।
- ❖ एकल महिला वा पुरुष कामदारले आफ्नो आवास अलग अलग गर्नु वा गराईदिनुहुन ।
- ❖ जाँच गरेको स्वच्छ पिउने पानि मात्र पिईदिनुहुन ।
- ❖ दिसा पिसाब गरेपछि साबुन पानीले हात धुने तथा चर्पीको मात्र प्रयोग र सफाई गरिदिनुहुन ।
- ❖ सम्पूर्ण कामदार ,नाइके तथा उद्योगीहरुले आफ्ना दायरा भित्र रही अनुशासित पुर्बक यस इट्टा उद्योगको प्रगतिमा सहयोग गर्नु तथा गरिदिनुहुन । धन्यबाद.

अनुसूची : ४.३.७

_____ ईट्टा उद्योग

प्रति ईट्टा दर सम्झौता

यस ईट्टा उद्योगकामदार समुहका बीच आब २०७६ /७७ कार्यअबधिका लागि यस ईट्टा उद्योगमा निम्नलिखित प्रति ईट्टा दरमा काम गर्नका लागि मन्जुर भै यो सम्झौता गर्दछौ ।

१. यस सम्झौता निम्नानुसारका काम र कार्यसमुहका लागि लागु हुनेछ :-

पथेरा समूह

काँचो ईट्टा बोक्ने समूह

पाकेको ईट्टा बोक्ने समूह

२. उल्लेखित कार्यसमुहको प्रति ईट्टा ज्यालादर बाहेक अन्य पारिश्रमिक र सेवा सुबिधा यस उद्योगको कामदार कर्मचारी सम्बन्धि बिनियमावली २०७४ अनुसार हुनेछ ।

३. यो सम्झौता अल्पकालीन र पूर्णकालीन दुवै कामदारका लागि लागु हुनेछ ।

४. कामदारको आय निजको उत्पादकत्वमा निर्भर रहने हुँदा यो सम्झौताका आधारमा प्रचलित कानून बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रदान गर्न उद्योग बाध्य हुने छैन ।

५. यस सम्झौतामा उल्लेखित प्रति ईट्टा ज्यालादरमा हेरफेर गर्नु परेमा कामदार प्रतिनिधि र रोजगारदाताको आपसी समझदारीमा तय गरिनेछ ।

६. कामदार प्रतिनिधिले यस सम्झौता र प्रति ईट्टा ज्यालादरका बारेमा आफ्नो समुहका कामदारलाई जानकारी गराउनु पर्नेछ ।

७. उद्योगको प्रति ईट्टा ज्यालादर रकम के का आधारमा तय गरिन्छ भन्ने कुराको जानकारी उद्योगले राख्नु पर्नेछ ।

सम्झौता लागु हुने मिति :-..... देखिसम्म

क्र .सं.	कामको प्रकार	प्रति ईट्टा ज्याला (सिजनको सुरुमा)	प्रति ईट्टा ज्याला (सिजनको अन्त्यमा)

बेटर ब्रिक-नेपाल (०७८ असोज)

--	--	--	--

.....

कामदार प्रतिनिधि (नाइके)

नाम :-

कामको प्रकार :-

ठेगाना :-

मिति :-

.....

रोजगारदाता

नाम :-

कामको प्रकार :-

ठेगाना :-

मिति :-

अनुसूची : ४.३.८

ईट्टा उद्योग

उपरोक्त सम्बन्धमा यस ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरूका लागि आवश्यक साप्ताहिक खर्च निर्धारण गर्नका लागि यस उद्योगको कामदार कर्मचारी सम्बन्धि बिनियामवाली २०७४ मा आधारित रही यस उद्योगका उद्योगी र निम्नानुसारका कामदार प्रतिनिधिको उपस्थितिमा यस प्रतिष्ठानको प्रचलित प्रथा अनुसार निम्नानुसारका कामदार समूहका लागि देहायबमोजिमको हप्ता खर्च दिने गरी निर्णय गरिन्छ ।

पथेरा समूह प्रतिव्यक्ति न्यूनतम –

बोक्ने समूह प्रतिव्यक्ति न्यूनतम –

फयारिग – बोझाई समूह प्रतिव्यक्ति न्यूनतम/ झोकाई/

अन्य समूह प्रतिव्यक्ति न्यूनतम –

१. माथि उल्लेखित रकम यस जिल्लामा रहेका ईट्टा उद्योगहरूको प्रचलित हप्ता खर्च र यस उद्योगमा काम गर्ने कामदार तथा नाइकेहरूको आवश्यकता र मागका आधारमा साप्ताहिक रूपमा उपभोग्य सामग्री खरिद गर्न पुग्ने गरि निर्धारण गरिएको छ ।
२. उल्लेखित रकम बाहेक कामदार लाई आवश्यक परेमा साप्ताहिक खर्चका रूपमा थप रकम पनि प्रदान गर्न सकिनेछ ।
३. साप्ताहिक खर्च प्रत्येक हप्ता बिदाको दिनमा प्रदान गरिनेछ ।
४. साप्ताहिक खर्च बापतको रकम प्रत्येक महिना तलब भुक्तानी गर्दा त्यसैमा कट्टा गरिनेछ ।

.....

उद्योगी	पथेरा नाइके	बोक्ने टोली	झोकाई बोझाई/	अन्य
---------	-------------	-------------	--------------	------

अनुसूची :४.३.९

क) आम्दानी खर्च बिबरण

क्र .सं.	मिति	नगद लगेको	जम्मा रकम	हस्ताक्षर	कैफियत

२. उत्पादन विवरण

क्र .सं.	मिति	इट्टा पथाई	जम्मा इट्टा	हस्ताक्षर	कैफियत

भाग-०५

कार्यस्थल सुरक्षा र स्वास्थ्य

५.१ परिचय :

नेपाल सरकारले जारी गरेको "ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)" को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले कामदारको व्यक्तिगत सरसफाइ, स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको समस्यालाई समाधान गर्न मद्दत पुऱ्याउने छ । महिला तथा पुरुषको लागी अलग-अलग शौचालयको व्यवस्थाले महिला कामदारको महिला स्वास्थ्य, स्वच्छता र सुरक्षाको लागी सुनिश्चिता गर्न मद्दत गर्नेछ । नेपाल सरकारले जारी गरेको "ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)" को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ ।

५.१.१ मापन सूचक:

- कामदारको आवास चिन्नी बाट आवश्यक दूरीमा र कामदारको इच्छा अनुरूप बनाइएको ।
- ५० भन्दा बढि कामदार भएमा अलग्ग विश्राम गर्ने स्थल तर ईट्टा उद्योग भित्रै बसोबास गर्ने कामदारको हकमा झ्याउलीमा आराम वा बिश्राम गर्न सकिने हुनाले थप ब्यबस्था बाध्यकारी नहुने ।
- चमेना गृहको व्यवस्था भएको (५० जना भन्दा बढी कामदार भएको खण्डमा) ।
- महिला तथा पुरुष कामदारहरुको लागी अलग अलग शौचालयको व्यवस्था गरिने ।
- प्रति १५ जना श्रमिक वा तीन परिवार बराबर एक व्यवस्थित शौचालय तथा महिला पुरुषको लागी अलग अलग शौचालयको व्यवस्था गरिएको ।
- शौचालय प्रयोग गर्नको लागी कामदारको पहुँच भएको स्थानमा अवस्थित भएको ।
- शौचालय सरसफाइ गर्ने व्यवस्था गरिएको ।
- खुला रुपमा दिसा गर्न निषेध गरिएको ।

५.१.२ सफा पानीको व्यवस्थामा पहुँच भएको ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको "ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)" को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले कामदारको व्यक्तिगत स्वास्थ्य, स्वच्छता तथा पानी जन्य रोगबाट सुरक्षाको मुद्दालाई समाधान गर्न मदत परयाउने छ ।

मापन सूचक:

- दैनिक ५ लिटर प्रति व्यक्ति पिउनयोग्य खानेपानी को लागी व्यवस्था गरिएको ।

- घरायसी प्रयोजनको लागि दैनिक ३० लि सफा पानी को व्यवस्था ।

पानी शुद्धिकरण तथा पानीजन्य रोग वारे सचेतना गराउने ।

५.१.३ प्राथमिक स्वास्थ्य सेवामा पहुँच भएको ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको “ईट्टा उधोगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)” को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले कामदारको आकस्मिक रुपमा आईपर्ने स्वास्थ्य समस्या व्यक्तिगत स्वास्थ्यको प्राथमिक उपचार गरी ठूलो धनजनको क्षति हुनबाट जोगाउन मद्दत पुर्याउने छ ।

मापन सूचक:

- प्राथमिक उपचार मा तालिम प्राप्त कम्तिमा २ जना उद्योग संचालन दौरान उपलब्ध गरिएको । “ईट्टा उधोगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४) अनुरूप प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिएको । (आइस प्याक बाहेक)
- कार्यस्थल, आवास तथा शौचालयमा बत्तिको व्यवस्था गरिएको ।

५.१.४ व्यवसाय सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका उपाय अवलम्बन गरिएको

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको “ईट्टा उधोगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)” को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले व्यवसायजन्य खतरा तथा जोखिमलाई न्यूनिकरणको लागि महत्वपूर्ण व्यवस्था हुने ।

मापन सूचक:

- आगो संग सम्बन्धित काम गर्ने व्यक्तिलाई प्रत्येक २ घण्टाको ३ सिफ्ट र विचमा १ घण्टाको बिश्राम
- इट्टा पकाउने ठाउँमा सावधानी सूचना सहित ६ इन्च इन्सुलिन
- नचिप्लिने सतह मिलाइएको बाटो र सुरक्षित भङ्ग्याड
- मेसिनमा सुरक्षा सामाग्री सहित दक्ष कामदारको मात्र प्रयोग
- छेकबार लगाइएको खाल्डा वा पोखरी
- सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति (२० भन्दा बढी भएमा)
- व्यवसायजन्य खतरा तथा जोखिमको बारेमा चेतना मुलक कार्यक्रम
- व्यक्तिगत सुरक्षा सामाग्री व्यवस्था गरिएको

उद्योगको महिला तथा पुरुष कामदारको संख्या र सन्दर्भ हेरी सबै प्रकारको सरोकारवालाहरुको प्रतिनिधित्व (सकेसम्म ३३ प्रतिशत महिला) हुने गरी एक इक्ज् समितिको कार्यशील रहेको । इक्ज् समितिको माइन्यूत उद्योग स्तरीय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको निति तथा नियम जसमा निम्न कुराहरु पनि उल्लेखित भएको हुनेछ । इट्टा बोक्ने श्रमिकलाई क्षमता र स्वेच्छा अनुरूप भार बोक्न दिइएको ।

५.१.५ व्यक्तिगत दुर्घटना बिमा भएको ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिकको अनिवार्य रूपमा दुर्घटना बिमा गर्नुपर्ने भन्ने दफाको आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले इट्टा उद्योगमा खतरायुक्त कार्यको जोखिम स्थानान्तरण गरी उद्योगी र कामदार दुबैलाई रक्षा र लाभ पुऱ्याउने उपायको रूपमा लिइएको छ ।

मापन सूचक:

- कम्तीमा रु ७ लाखको दुर्घटना बिमा गरेको आधिकारिक बिमा कागजात ।बिमा गर्दा लाग्ने सम्पूर्ण बिमा प्रिमियमको खर्च उद्योगीले व्याहानु पर्ने

५.१.६ चिकित्सा विमाको व्यवस्था गरिएको

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत प्रत्येक कामदारको अनिवार्य रूपमा दुर्घटना बिमा गर्नपर्ने भन्ने दफाको आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले श्रमिकको मनोबलसाथ उनीहरूको उत्पादकत्व बढाउन पनि सहयोग पुरयाउने छ । इट्टा उद्योगमा खतरायुक्त कार्यको जोखिम स्थानान्तरण गरी उद्योगी र कामदार दुबैलाई रक्षा र लाभ पुऱ्याउने उपायको रूपमा लिइएको छ ।

मापन सूचक:

- कम्तीमा रु १ लाखको चिकित्सा बिमा जसमा उद्योगको तर्फ बाट बिमा प्रिमियमको लागी कम्तीमा ५० प्रतिशत लगानी गरिएको आधिकारिक बिमा कागजात ।

५.१.७ बिश्राम गर्ने समयको व्यवस्था गरिने ।

औचित्य: नेपाल सरकारले जारी गरेको “ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका २०७४” को आधारमा यो प्राबधान अवलम्बन गरिएको छ । यस मापदण्डले मिकले गर्ने अत्यन्त शारीरिक र भारी काम गर्दा लिनुपर्ने शारीरिक बिश्रामको महत्व जसकारण स्वस्थ कामदारको उत्पादकत्वमा बृद्धि गर्न मद्दत पुर्याउने छ । यसको साथै विश्रामको लागि आधिकारीक तोकिएको समयले गर्दा सबैमा अनुशासन पनि अवलम्बन हुने आशा लिइएको छ ।

मापन सूचक: उद्योगको काम र मौसमको अवस्था र सन्दर्भ हेरी प्रत्येक ५ घण्टाको लगातार काम पश्चात आधा घण्टाको विश्राम समय तोकिएको ।

५.२ परिपालनाका निमित्त आवश्यक न्यूनतम प्राबधान

क्र .सं.	प्राबधान	परिपालनाका निमित्त आवश्यक न्यूनतम प्राबधान
४.१.१	काममा भार उत्तोलनको निमित्त तोकिएको अधिकतम सीमा यसप्रकार छन् : केजी ५५: वयस्क पुरुष (क) केजी ४५: वयस्क महिला (ख) (ग) किशोरकिशोरी : कामदार पुरुष (वर्ष १८-१६)२५ केजी (घ) किशोरकिशोरी-१६): कामदार महिला (वर्ष १८२० केजी : नाबालिक कामदारहरू (ई) (वर्ष १६-१४) १५ केजी	उल्लेखित प्राबधान टाउको र ढाडमा ईट्टा बोक्ने कामदारका हकमा मात्र लागु हुनेछ ठेलागाडा इत्यादिको प्रयोग र पांग्राजन्य , घोडा, खच्चर, । सवारीको हकमा यो प्राबधान लागु हुँदैन यो प्राबधान पुरा गर्नका निमित्त उद्योगमा निम्नानुसारका प्रमाण हुनु जरुरि छ -: <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा रहेका कामदारका लागि अधिकतम भारबहन सिमा र अधिकतम भारबहन बाट शरीरमा पर्ने असर बारे तालिम प्रदान गरिनुपर्ने । • उद्योग परिसरमा प्रचलित कानुन बमोजिमको अधिकतम भारबहन सिमाको बारेमा जानकारी दिने पोस्टर या सचेतना सामग्री हुनुपर्दछ । • पांग्राजन्य सवारी वा ठेलागाडाको प्रयोगबाट पनि उद्योगले यो प्राबधान पुरा गर्न सक्नेछन ।
४.१.२.	बासस्थानका लागि निम्न अवस्थाहरू परीपूर्ति गर्नु पर्दछ - अविवाहित पुरुष र महिला (क) अलग आवास क्षेत्र -कामदारहरूलाई अलग प्रदान गरिनु पर्दछ । स्नानको लागि सफा पानीसहित गोप्य (ख) स्नान सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ । उत्पादकले कामदारहरूलाई संरचनागतरुपले सुरक्षित आवास बनाउन सुझाव दिनु पर्दछ ।	उद्योगले भौतिक प्रमाणस्वरूप महिला र पुरुषका लागि छुट्टा छुट्टै आबास र स्वच्छ पानी र गोप्यता कायम रहने स्नानगृहको ब्यबस्था गर्नु पर्दछ । प्रचलित कानुन अनुसार पर्याप्त आबास सुबिधाका लागि निम्नानुसारको बिशेषता हुनु पर्दछ -; <ul style="list-style-type: none"> • कोठाको क्षेत्रफल १०' x ८ ' र उचाई १० ' • चार पारिवारिक सदस्य (बाबु ,आमा र दुई सन्तान)एकै कोठामा रहन सक्ने । • सुत्ने कोठा र भान्छा कोठा अलग अलग हुनुपर्ने ।
४ १.३.	कामदार र उनीहरूको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरू पूरा गर्ने गरी सरसफाइको सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ -	यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि उद्योगमा निम्नलिखित कुराहरु पुरा हुनुपर्दछ -: <ul style="list-style-type: none"> • प्रति शौचालय १५ जना भन्दा बढी नहुने गरि कामदार संख्या र शौचालय अनुपात ।

	<p>अधिकतम १५) बढीमा तीन परिवार (क) को लागि एक शौचालय छुट्याइनेछ । (व्यक्ति शौचालय हरेक दिन कम्तीमा (ख) एक पटक सफा गरिनेछ ।</p> <p>(ग) शौचालय सुविधाको लागि सबै मैदान प्रयोग गर्न कडाइका साथ निषेध गरिनेछ र सबै बसोबासकर्ताहरूलाई स्पष्टसँग जानकारी गराइनेछ ।</p> <p>पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ एकल (घ) अलग-पुरुष र महिलाका लागि अलग आबासको सुविधाहरू प्रदान गरिनेछ ।</p> <p>कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा (ई) कामदारहरूको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध हुनेछ ।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • शौचालय सरसफाईको तालिका र अनुगमनका समयमा शौचालय सफा रहेको । • अनुगमनका समयमा उद्योगमा रहेका कामदारमा शौचालय प्रयोग सम्बन्धमा धारणको बिकासका लागि तालिम संचालन भएको हुनुपर्ने , साथै शौच पश्चात ईट्टाको टुक्रा प्रयोग गरि सफा गर्ने र शौचालय बाहिर शौच गर्ने प्रवृत्ति नरहेको । • महिला पुरुषको लागि छुट्टा छुट्टै शौचालय रहेको भौतिक प्रमाण ।
४१.४.	<p>सबै कामदारहरूलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनीहरूको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पिउने पानी उपलब्ध हुनेछ । ईट्टा भट्टाको-ईट्टापोल्ने स्टेशन नजिकै पेय योग्य पानीको व्यवस्था गरिनेछ र दिनभर कामदारहरूलाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराइनेछ ।</p>	<p>यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि उद्योगमा निम्नलिखित कुराहरु पुरा हुनुपर्दछ -:</p> <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा रहेको पानीको गुणस्तर पिउनयोग्य रहेको नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त निकाय वा प्रयोगशालाबाट प्रमाणित हुनुपर्ने । • उद्योगमा रहेका कामदार र तिनका परिवारका लागि पर्याप्त पानीको व्यवस्था रहेको भौतिक प्रमाण । कामदारको आबास गृहनजिकै पानीको पहुँच हुनुपर्ने साथै फ्यारिंग स्टेसन भएको स्थानमा कार्यदिन भरिका लागि पानि उपलब्ध हुनुपर्ने ।
४१.५.	<p>ईट्टा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरूको आयतन र खण्डहरू सम्भावित जोखिमहरूबाट सुरक्षित हुनेगरी बनाइन्छ ।</p>	<p>यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि उद्योगमा अनुगमनका समयमा भर्गिंग सिँटी र खुड्किलाहरु सुरक्षित र सहज हुनुपर्ने ।</p>
४१.६.	<p>जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरूमार्फत रोजगारदाताले सबै कामदारहरू, नाइकेहरू र कर्मचारीहरूबीच उनीहरूको जिम्मेवारीसहित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सिर्जना गर्दछन् ।</p>	<p>यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि:</p> <ul style="list-style-type: none"> • तालिम दिने संस्था ,तालिम सन्दर्भ सामग्री र तालिमको तालिका सहितको लिखित अभिलेख । • कामदारले आफुले प्राप्त गरेको तालिमका बारेमा बताउन सक्नुपर्ने ।

		<ul style="list-style-type: none"> • बिषयसंग सम्बन्धित पोस्टर / सुचना सामग्री सबै कामदारले देख्ने ठाउमा राख्नुपर्ने।
४१.७.	<p>प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि, एक पूर्णरूपमा भरिएको प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिन्छ र कम्तीमा प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त एक जना व्यक्ति भट्टामा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुनेछ।</p>	<p>यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि:</p> <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा रहेका कामदारका लागि पर्याप्त हुने प्राथमिक उपचार बाकस र उपभोग्य मिति सहितको औषधी र सामग्री हुनुपर्ने। • प्राथमिक उपचारका लागि दक्ष व्यक्ति, प्रमाणपत्र र व्यक्तिले तालिम लिएको संस्था खुल्नुपर्ने। • उद्योगमा दक्ष व्यक्ति उपलब्ध हुनुपर्ने। • कामदारलाई उद्योगमा रहेका प्राथमिक उपचारमा दक्ष ब्यक्तिको जानकारी हुनुपर्ने र चोटपटकका समयमा के के कुरा गर्नुपर्दछ भन्ने सामान्य जानकारी हुनुपर्ने।

ॡ.३ अनुसूची

ॡ.३.१उद्योगको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति

क्र.स.	नाम,थर	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

भाग-०६ :अमानबिय व्यवहार निवारण

६.१ परिचय

ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारहरूलाई कुनै उत्पीडन, कठोर र अमानवीय ब्यवहार भएको छैन भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्न उद्योगीहरूले अपनाउनु पर्ने नीतिहरू र प्रक्रियाहरूको तय यो मापदण्डले गर्दछ । यसले कामदारहरूलाई दुर्ब्यवहार भएको अवस्थामा उनीहरूले प्रयोग गर्ने गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको पनि व्यवस्था गर्दछ । यी प्रक्रियाहरू श्रम ऐन २०७४ अनुरूप साथै आई.एल.ओ. अभिसन्धि १५८ अनुरूप हुन्छन् र यिनीहरूले अनुशासीत र खराब आचरण न्युनीकरणको प्रक्रिया स्थापित गर्न स्थानीय कानूनको पालना गर्दछन् । ईट्टा उद्योगमा पहिले देखि नै गुनासोहरूलाई सम्बोधन गर्ने अनौपचारिक अभ्यासहरू भएतापनि , नाईकेको माध्यमबाट हुने तर धेरैजसो ईट्टा उद्योगमा औपचारिक प्रक्रिया रहेको पाईदैन । गैर – भेदभावको सिद्धान्त पनि क्रस-कटिङ्ग सिद्धान्तको रूपमा समावेश छ । आई.एल.ओ. अभिसन्धि १०० र १११ अनुसार, कामदारहरूलाई उमेर, लिंग, प्रजाति, राजनीतिक मान्यता, धर्म, अपांगता, यौन झुकाव, राष्ट्रियताको मूल वा जातिको आधारमा कुनै भेदभाव गरिनु हुदैन । यदि यस्तो भेदभाव गरिएको पाइएमा, व्यवस्थापनले तुरुन्तै गुनासो सुनुवाइ प्रकृया खोल्नु पर्दछ र पारदर्शी तवरले त्यसको समाधान गर्नु पर्दछ ।

६.२ उपर्युक्त मापदण्डहरू हासिल गर्नका निमित्त उद्योगमा निम्नानुसारका क्रियाकलापहरू संचालनमा रहन्छन् :-

- ईट्टा उद्योगलाई नीतिगत र प्रक्रियामार्फत् कामदारमाथि हतोत्साह, रुखो र अमानवीय व्यवहार जस्ता दुर्ब्यवहार नहोस् भन्ने सुनिश्चिताका लागि बिनियामवाली बनाउने । दुर्ब्यवहार भएको खण्डमा कामदारको सजिलोको लागि श्रम ऐन २०७४ ले व्यवस्था गरे अनुरूपको सुनुवाई समितिको निर्माण गर्ने ।
- उद्योगमा गुनासो सुनुवाई समिति र संयन्त्रको विकास गराउने । त्यसमा एक वरिष्ठ व्यवस्थापन प्रतिनिधि (कम्तीमा एक महिलाको प्रतिनिधित्व हुने गरी जसको उत्तरदायित्व कामदारहरूको पीर, मर्का, यौन दुर्ब्यवहारसँग सम्बन्धित गुनासाहरू सुन्ने) । ती व्यवस्थापन प्रतिनिधिले आवश्यक परे अनुसार गोपनीयता कायम राखी घटनाको अनुसन्धान गर्ने, पीर मर्का उपर छलफल गर्ने र कामदारहरूलाई सुसूचित गर्ने काम गर्नेछन् ।
- प्रतिष्ठानलाई हतोत्साह वा दुर्ब्यवहार विरुद्ध शून्य सहनशीलता (लिखित वा मौखिक) नीति पालना गराउने । यसमा यौन वा लैङ्गिक दुर्ब्यवहार, शारिरीक, मनोवैज्ञानिक र मौखिक हतोत्साह लगायत अन्य दुर्ब्यवहार पर्दछन् ।
- सचेतना तालिम आयोजना गरी कामदारहरू, कर्मचारीहरू र परामर्शदातालाई प्रभावकारीरूपले शून्य सहनशीलता नीति र सुनुवाई समिति बारे जानकारी गराउने ।

६.३ परिपालनाका निमित्त आवश्यक न्युनतम प्राबधान

क्र.सं.	प्राबधान	परिपालनाका निमित्त आबश्यक न्युनतम प्राबधान
५१.१.	रोजगारदाताले गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको स्थापना गर्दछन् र कामदारको गुनासोको छानबिन र छलफलको लागि रोजगारदाताले एक वरिष्ठ व्यवस्थापन प्रतिनिधि वा प्रतिनिधिहरु सहित आवश्यक गोपनीयता कायम गर्दै समस्या समाधानको बारेमा कामदारहरूलाई सूचित गर्दछन् ।	यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि: <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा एक गुनासो सुनुवाइ संयन्त्र हुनुपर्दछ जसले गुनासोको छानबिन र समाधान गर्न साथै गोपनीयता कायम गर्न सक्षम हुनुपर्दछ । • गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रमा कम्तिमा एक जना महिला प्रतिनिधि हुनुपर्दछ जसले गर्दा यौन दुर्ब्यबहार र हिंसाका घटनाको छानबिन गर्न सकियोस । • गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रको कार्यप्रणाली स्पष्ट ,पारदर्शी र सबै कामदारले थाहा पाएको हुनुपर्दछ । • गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रका लागि गुनासो सुनुवाइ समिति ,कामदार समिति वा कार्यपालना अधिकृतको ब्यबस्था गर्न सकिनेछ । • कामदारले गुनासो सुनुवाइ समितिमा रहेका पदाधिकारी र सम्पर्क ब्यक्तिलाई सम्पर्क गर्न र गुनासो सुनुवाइ समितिको तौरतरिका र व्यवस्थाका बारेमा जानकार हुनुपर्दछ ।
५१.२.	रोजगारदाताले मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, यौनशोषणलगायत उत्पीडन वा दुर्ब्यवहारमा शून्य सहनशिलताको नीति अबलम्बन गर्नुपर्दछ ।	यो प्राबधान पुरा गर्नका लागि: <ul style="list-style-type: none"> • उद्योगमा एक लिखित नीति हुनुपर्दछ जसमा दुर्ब्यबहार र हिंसाको घटनामा शून्य सहनशिलताको ब्यबस्था हुनु पर्दछ • उक्त नीतिमा दुर्ब्यबहारका घटना घटेमा परिणाम र जरिवाना /सजायका बारेमा बृहत रुपमा लेखिएको हुनुपर्दछ ।

५१.३.	रोजगारदाताले सबै कामदार, कर्मचारी र ठेकेदारलाई यो नीतिको बारेमा प्रभावकारी संचार गर्दछन् ।	<ul style="list-style-type: none"> • प्रभावकारी संचारका लागि उद्योगमा दृश्यत्माक सामग्री र तालिम संचालन हुनुपर्ने । • कामदारलाई दुर्ब्यबहार र हिंसा सम्बन्धि नीति र बिनियामावालीका बारेमा जानकारी हुनुपर्ने साथै त्यस्तो अबस्थामा सम्पर्क गर्न सकिने सम्पर्क ब्यक्ति र प्रक्रियाका बारेमा जानकारी हुनुपर्ने ।
-------	--	---

अनुसूची ६.४.२ : गुनासो सुनुवाई अभिलेखीकरण

घटना र गुनासो अध्ययन फाराम:

क्र.सं.	घटनाको मिति र समय	घटना घटेको स्थान जिल्ला, नपा, गापा, वार्ड, उद्योग, बिधालय आदि	घटनाको विवरण	सम्मिलित समूह /पक्ष	घटना र गुनासो समाधानको प्रक्रिया वा समाधान

अनुसूची ६.४.३ :उद्योगको गुनासो समितिको विवरण

क्र.सं.	नामथर,	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

उद्योग सञ्चालन सहजिकरणका निम्ति चाहिने संयन्त्रहरू

७.१ कामदार समिति

७.१.१ कामदार समिति परिचालन निर्देशिका

प्रस्तावना:

ईट्टा उद्योग रोजगारी को अवसर दिने प्रतिष्ठानको हो । ईट्टा उद्योगमा सयौ कामदारहरूले सिजन र पूर्णकालिन रूपमा सयौ व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिएको हुन्छ । जहाँ कामदार वा श्रमिकवर्गहरू रहन्छन त्यहा चाहेर नचाहेर पनि विभिन्नखालका समस्याहरू आउने गर्दछन । कामदार वर्गका विभिन्न समस्याहरू सामाधान गर्न एउटा उद्योगी र उद्योग प्रशासन असक्षम हुन सक्छ । कामदार वा श्रमिकवर्ग र उद्योग पक्षदुवैको समान वुझाई र पहलभयो भने समस्यागत सूचनाहरू तुरुन्तै थाहहुन आउने र सामुहिक छलफलबाट समस्याको सामाधान गर्न सहजहुने विश्वासका साथ र उद्योगलाई कामदार, वालवालिका एवं वातावरण मैत्री उद्योगमा रुपान्तरण गर्ने अभियान स्वरुप यो कामदार समिति परिचालन निर्देशिका तयार गरिएको छ ।

१. व्याख्या ः

१. कामदार समिति ईट्टा उद्योगमा कार्यरत सवै कामदारहरूको भेलाबाट गठन भएको समितिलाई बुझिनेछ ।
२. यो समिति भन्नाले भेलाबाट गठन भएको समितिलाई बुझिने छ । यसमा सवै प्रकृतिको काम गर्ने कामदारहरूको प्रतिधित्व सहितकम्तीमा १ जना महिला सहितको समितिलाई सम्झनु पर्छ ।
३. कामदार समितिको आयु एक वर्षको अवधिकालागि मात्र हुने छ ।
४. कामदार समिति सवै कामदारहरूको अभिभावकीय समिति हुने छ ।
५. कामदार समितिको बैठक महिनामा एक पटक वसु पर्ने छ ।

२. कामदार समितिको गठन ः

१. ईट्टा उद्योगमा काम गर्न आएका तथा गठन गर्दाको अवस्थामा उद्योग परिषरमा रहेका कुल सदस्यहरूको ५० प्रतिशतको भेलाबाट समितिको गठन गर्न सकिने छ । जसमा १ जना संयोजक र अन्य ४ जना सदस्यको रुपमा चयन गर्न सकिने छ । ५ जना सदस्यमध्येमा १ जना अनिवार्य महिला सदस्य हुनु पर्ने छ । पदाधिकारीको छनौटा सर्व सम्मतीका आधारमा र धेरै जनाको उम्मेदवार वन्ने परिस्थितिमा प्रचलित चुनावी प्रकृया अपनाउन सकिने छ । यसकालागि उद्योग प्रशासनको समेत स्वीकृत लिनु पर्ने छ ।

३. कामदार समितिको कामकर्तव्य र अधिकार ः

१. कामदार समितिले उद्योग भित्र रहेका कामदारहरूको समस्या, पिर मर्का, गुनासो, महिलाहरूको गुनासो, महिलाहरूको सुरक्षा तथा विभेद जस्ता कुराहरूमा बैठक वसी उद्योगीहरूसंग सौहार्दपूर्ण तरिकाले समस्याहरूको वारेमा छलफल गर्ने वातावरण मिलाउनु पर्छ ।

२. कामदार समितिले कामदारहरुसगै उद्योगमाआएकावालवालिकाहरुको विवरण, उनीहरुको शिक्षा, जन्मदर्ता, विद्यालय पढ्ने वालवालिकाहरु भएउनीहरुको विद्यालय रेकर्ड, मार्क सिट वा सर्टिफिकेट आदी संकलन गरी उद्योग नजिकमा रहेकाविद्यालयमावालवालिकाहरुलाई पढ्ने वातावरण मिलाउन सहयोग गर्नु पर्छ ।

३. कामदार समितिले कामदार साथीहरुको आवास निर्माण, शौचालयनिर्माण तथाशौचालयको सरसफाइलगायतका कुराहरुमाअन्य सवै कामदारहरुलाई सचेत गराउने कार्य गर्नु पर्छ ।

४. मादकपदार्थ सेवनमाजथाभावीगर्न नदिने तथाखाए पछि हो हल्लाहुने वातावरणलाई कम गराउन सहजीकरण गर्नुपर्छ ।

५. खानेपानीको अवस्थालाई सहज र सुरक्षितभएनभएको यकिन गरी उद्योग प्रसासन समक्ष सुधारकालागिपहलगर्नु पर्छ ।

६. कामदार अभिभावकहरुसग आएकावालवालिकहरुलाई वालश्रममाप्रयोग भई रहेको भए हटाउन सहजीकरण गर्नु पर्छ ।

७. कामदार समितिले आफ्नाकामदार मित्रहरुलाई धेरै ऋणमा पर्नेअवस्थालाई सहजीकरण गर्नु पर्छ । सके सम्म पेशकीकमलिने र आफूले रोजगार सम्झौतागर्दाको वखतमाकवुल गरेको कामकर्तव्यलाई पालनागर्न र फजुलखर्च गरी ऋणमा पर्न सक्ने कामदार साथीको पहिचान गरी सहजीकरण तथा सम्झाउने बुझाउने कार्यमा सहयोग गर्नु पर्छ ।

८. उद्योगमा रहेका सवै वालवालिकाहरुलाई स्वास्थ्यचौकीले दिने सेवाकावारेमाजानकारी दिने वा स्वास्थ्य सेवा, खोप, भिटामिन, पोलियो लगायतका सेवालिनलिएको हेक्कागर्नु पर्छ ।

९. कामदारहरुकाहितमाआउने कार्यक्रम, सुरक्षा सम्वन्धी सचेतना, स्वास्थ्यशिविर जस्ता विषयहरुमा सवै कामदारहरु लाईभागलिने वातावरण तयार गर्नु पर्छ

१०. कामदारहरु सवैले, उद्योगवाट रोजगार सम्झौता गरे नगरेका सुनिश्चितगर्नु पर्छ ।

११. कामदारहरुका केहीगुनासाहरु भएगुनासो पेटिकामा लेखेर वामौखिकगुनासाभएपनि टिपोट गरी गुनासो समितिमा लैजान सहजीरण गर्नु पर्छ ।

१२. कामदारहरु सवैलाई प्राथमिकउपचारकालागिनजिकमा रहेका स्वास्थ्य चौकीवा हेल्थपोष्टमा जान सहजीरण गर्नु पर्छ ।

१३. उद्योगले सार्वजनिक गरेका सूचना, आचार संहिता, नीतिनियमको वारेमाजानकारी गराउने, सूचनागर्ने कुरामा सहजीकरण गर्नु पर्छ ।

१४. वालवालिकाहरु पढ्ने वालविकास भवनको सुरक्षा, सरसफाई, खाजाकार्यक्रममा सहभागिताक्रमश वढाउदै जानु पर्दछ

१५. अन्य, कामदार तथाउद्योगका समग्र रुपान्तरणमा सहयोगीभूमिका खेल्दै जाने ।

प्रस्तावक: उद्योगकातर्फवाट

कामदार समितिको तर्फवाट

नाम:.....

नाम:.....

पद:

पद:.....

हस्ताक्षर:

हस्ताक्षर:.....

छाप:

छाप:

अनुसूची ७.१.२ :.....उद्योगको कामदार समितिको विवरण

क्र.स.	नामथर,	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

७.२ कार्यपालक अधिकृत (Compliance Officer)

७.२.१ कार्यपालक अधिकृत (Compliance Officer) निर्देशिका

१. परिचय: ईट्टा उद्योगहरूमा उद्योग व्यवस्थापनमा रहेका वा उद्योग व्यवस्थापनले नियुक्ति नेपाल सरकारको बिद्यमान रहेको कानून कार्यान्वयन र गतिबिधिहरूलाई सहयोग पुऱ्याउन, जानकारीका लागि तोकिएको व्यक्ति नै कार्यपालक सम्पर्क व्यक्ति हो । जसले उद्योगमा श्रम अडिट सहजिकरणका निम्ति गरिएका सम्पूर्ण गतिबिधि वा क्रियाकलापहरूका लागि प्रमुख रूपमा पहल कदमी लिनुपर्ने हुन्छ ।

२. उद्देश्य: ईट्टा उद्योगहरूमा कार्यपालक सम्पर्क व्यक्तिको अवधारणा ल्याउनु वा आउनका उद्देश्यहरूमा

–उद्योगमा गरिएका वा गर्ने गतिबिधि वा क्रियाकलापहरूको लागि सर्वप्रथम उद्योग व्यवस्थापन वा व्यवस्थापनले तोकेको व्यक्तिलाई सम्पूर्ण जानकारीहरू क्रमश दिदै जाने ।

– उद्योगमा समग्र रुपान्तरणका लागि गर्ने, गरिने क्रियाकलाप वा सहयोग गर्ने, जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउने ।

– उद्योगलाई नेपाल सरकारका प्रचलित नियम कानूनको पालना गरी जिम्मेवार र जवाफदेही छ भनि प्रमाणित गर्नका लागि ।

– परियोजना समयाबधि पश्चात पनि क्रियाकलापहरूलाई निरन्तरता दिने ।

– कार्यपालक सम्पर्क व्यक्ति मार्फत नै क्रियाकलापहरूलाई सहजिकरण, अभिलेखिकरण, समन्वय, सहकार्य, योजना, मूल्यांकन आदिमा उद्योगलाई नै जवाफदेही बनाई नेपाल सरकारको प्राबधान पुगेको स्तरमा पुऱ्याउनु र भविष्यमा पनि निरन्तरता दिन श्रोत व्यक्तिको भुमिका खेल्न ।

– उद्योगलाई बालश्रम, बधुवा वा बाध्यकारी श्रम नभएको र सामाजिक उत्तरदायित्व वहन गर्दै गुणस्तरीय उत्पादन गर्ने उद्योगको रूपमा स्थापित गरी प्रचार प्रसार गर्ने ।

३. प्रक्रिया तथा पूर्वतयारी ः

– उद्योगले कार्यपालक व्यक्तिका बारेमा काम, कर्तव्य, जिम्मेवारी आदिका बारेमा छलफल गरी, उहाँको समय, सेवासुबिधा लगायतका बिषयमा छलफल गरी उल्लेखित बिषयहरूमा सहज रूपमा सहजिकरण गर्नका लागि ।

– धेरैजस्तो समय ईट्टा उद्योगहरूमा रहने, कामदारसंग चिनजान र घुलमिल हुने । भाषा जात्रे तथा परियोजनाका गतिबिधिहरू राम्रोसंग बुझ्नेको व्यक्तिलाई सम्पूक व्यक्तिको रूपमा राख्ने ।

– उक्त व्यक्तिलाई उद्योगको तर्फबाट कुनै अतिरिक्त सेवा प्रदान गरिदैन । उहाँहरूका लागि उद्योगले यदि नयाँ व्यक्ति भएमा पूर्ण रूपमा र पुरानै भएमा पुर्नताजगि अभिमुखिकरण गरिन्छ र जिम्मेवारीका कुराहरू नियमित र जवाफदेही भएर गर्न प्रेरित गरिन्छ ।

– ईट्टा उद्योगहरूले स्थानीय सरकारमा कार्यपालक सम्पर्क व्यक्तिका बारेमा बिस्तृत रूपमा जानकारी गराई आवश्यकता र महत्वका बारेमा बुझाई नियुक्ति गरीएको बारेमा माईन्यूट तयार गरी एक प्रति उद्योगमा अभिलेखिकरणका लागि राख्ने ।

– कार्यालय सम्पर्क व्यक्तिले उद्योगमा गर्नु पर्ने कार्यहरूको बिस्तृत योजना सिजन र अफ सिजनका लागि तयारी गर्ने साझेदार संस्थाले सहयोग तथा सहजिकरण गर्ने । यो योजना बनाउदा संयुक्त रूपमा बनाउने नकि संस्थाले मात्रै होईन ।

४. आशातित उपलब्धी ः

– प्रत्येक ईट्टा उद्योगहरूमा कार्यपालक सम्पर्क व्यक्तिको व्यवस्था हुने छ ।

– कार्यपालक सम्पर्क व्यक्ति मार्फत उद्योगहरूमा परिवर्तन र रुपान्तरणका गतिबिधिहरू कार्यपालक सम्पर्क व्यक्तिहरूलाई जानकारी हुने हुदा एक व्यक्ति मार्फत अगाडी बढाउन सजिलो हुने ।

– उद्योग व्यवस्थापनलाई परियोजनाका गतिबिधिहरूमा जवाफदेही बनाउने ।

– परियोजनाका गतिबिधिहरू उद्योग, कामदारका हितमा छन भनि अपनत्व महसुस हुने ।

– परियोजनाको दिगोपनाका लागि परियोजना समापन पश्चात पनि उद्योगमा पाँच वटा प्राबधान अत्रतगतका क्रियाकलापहरू पूर्ण रूपले पालना भईरहेने छन ।

– उद्योगका कुनै पनि गतिबिधि र सूचनाहरू सम्पर्क व्यक्ति मार्फत संकलन भएमा सजिलो र बिश्वासनिय बनाउन ।

– परियोजनाले गर्ने सम्पूर्ण गतिविधिहरू उद्योगले नै गरेको हो भनि उद्योग संग सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई बिश्वस्त बनाउन ।

– उद्योगको समग्र रूपान्तरणका लागि परिवर्तनको योजनाको खाका तयार गरी कार्यान्वयन गराउन ।

– परियोजनाले आफ्नो कार्यकाल पश्चात बहिरगमन गर्नका लागि सजिलो पार्ने ।

– उद्योगको समग्र रूपान्तरणका लागि सार्वजनिक सरोकारवालाहरूद्वारा तयार गरिएको पाँचवटा मापदण्डहरूलाई पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गर्दै भविष्यमा पनि कायम राख्नका लागि सहयोग गर्ने ।

५. सूचक

– नियुक्ति वा कार्यपालक सम्पर्क व्यक्ति नियुक्ति सम्बन्धि माईन्यूट

– कार्ययोजना

– अभिमुखिकरणको उपस्थिती

– फोटो

– आवश्यकता अनुसारको प्रतिवेदन

६. ६ समय सिमा

– प्रत्येक वर्षको अगष्टमा अध्यावधिक गरी पुर्नताजगी गराउने ।

७.३. गुनासो सुनुवाई समिति

७.३.१ कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधि

प्रस्तावना:

ईटा उद्योग परिसरका कामदार बीच शान्त, मर्यादित र अनुशासित वातावरण निर्माण गर्न, एक आपसमा सुमधुर सम्बन्ध बिस्तार गर्न, कामदार बीच उठेका समस्या उनिहरूबाटै समाधान खोज्न र नैतिक तथा आदर्शमय वातावरण तयार गर्न यो कार्यविधि तयार गिरएको हो ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

क) यस कार्यविधिको नाम " ईटा उद्योगमा गुनासो व्यवस्थापन कार्यविधि " रहेको छ । ।

२. परिभाषा:

विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस कार्यविधिमा,–

क) "गुनासो" भन्नालेस् कार्यविधिमा उल्लेख भएका माध्यमबाट समितिमा दर्ता गर्न सक्ने लिखित तथा मउखिक उजुरीलाई सम्झनु पर्छ ।

३. गुनासोकर्ता ईटा उद्योगमा जुनसुकै पदमा रहेर मौसमी तथा नियमित काम गर्ने कामदारहरू गुनासोकर्ता हुनेछन् ।

४. गुनासो दिने माध्यमहरु:

गुनासो दर्ता गर्दा, गुनासो पेटिकामा निबेदन, बेनामी निबेदन वा अन्य लिखित वा मौखिक रुपमा गुनासो दर्ता गर्न सकिनेछ ।

५. गुनासोको वर्गीकरण:

गुनासोको बर्गिकरण सामान्य र गम्भीर गरि दुई प्रकारको रहनेछ । सामान्य गुनासो भन्नाले सामान्य झैँ झगडा, गालिगलौज र मनोमालिन्यसंग सम्बन्धित गुनासो बुझाउँछ भने गम्भीर गुनासो भन्नाले शारीरिक दुर्ब्यबहार, हिँसा, कुटपिट र उत्पीडनलाई, जनाउदछ ।

६. गुनासो दर्ता गराउने सम्बन्धी व्यवस्था ः

- १) गुनासो दर्ता गर्दा गुनासो पेटिकामा निबेदन, बेनामी निबेदन वा अन्य लिखित वा मौखिक रुपमा गुनासो सुनुवाई समितिमा गुनासो दर्ता गराउन सकिनेछ ः
- २) समितिमा प्राप्त गुनासाहरु छुट्टै रजिष्टरमा दर्ता गर्नु पर्नेछ । गुनासो दर्ता गरेपछि गुनासो दर्ता निस्सा सम्बन्धित व्यक्तिलाई दिनु पर्नेछ ।
- ३) गुनासो गर्दा गुनासो पेटिकामा गोप्य रुपमा गुनासो लेखि राख्न सकिने छ ।
- ४) गुनासो दर्ता गराउनेको पहिचान गोप्य राख्नु पर्ने छ । गुनासो गरेकै वा दर्ता गर्दा परिचय खुल्ने र त्यस्तो गुनासो गर्नेलाई अन्य जोखिम के हुन्छ भन्ने कुराको हेक्का राख्नु पर्छ । यदि गुनासो गर्ने ले आफ्नो परिचय खुलाउन चाहेन भने गोप्य रुपमा गुनासो संवोधनको पहल गर्नु पर्ने छ ।

७. गुनासो व्यवस्थापन प्रक्रिया ः

- १) गुनासो दर्ता गर्ने प्रत्येक गुनासो सुनुवाई समितिले प्राप्त गुनासो सुनुवाई गरी आफै निर्णय गर्ने र नसकिने भए कारण सहित गुनासो दर्ता भएको सात दिनभित्र उद्योग प्रशासन वा सम्बन्धित निकायहरुमा पठाउनु पर्नेछ ।
- २) यसरी गुनासो सम्बन्धित निकायमा पठाईएकोमा सोही व्यहोरा खोली सो को जानकारी गुनासोकर्तालाई दिनु पर्नेछ ।
- ३) गुनासो गर्ने व्यक्तिको गोपनीयतालाई ध्यानमा राख्नु पर्छ ।

घ. गुनासो व्यवस्थापन गर्ने संयन्त्रहरु ः

- १) गुनासो सुनुवाई गर्न देहायको संयन्त्र रहनेछ ।

गुनासो सुनुवाई समिति ः

- क) प्रत्येक कामदार समुह मध्येबाट प्रतिनिधित्व हुने गरि कामदार वा नाइके – अध्यक्ष १ जना
- ख) कार्यपालक व्यक्ति (सदस्य सचिब १ जना

ग प्रत्येक कामदार समुहबाट प्रतिनिधित्व हुने गरि कामदार वा नाइके – सदस्य (४ जना)
गुनासो सुनुवाई समिति न्युनतम ७ जनाको हुनेछ िजसमा अनिबार्य ३ जना महिला संलग्न भएका हुनेछन् ।
अन्य स्थानीय संघ संस्था (सल्लाहकार १ जना)

२) समितिको बैठकमा आवश्यकतानुसार सम्बन्धित व्यक्तिलाई आमन्त्रण गर्न सकिनेछ।

३) गुनासो सुनुवाई समितिको काम कर्तव्य अधिकार निम्नानुसार हुनेछ ः

क) कामदारबाट प्राप्त गुनासो संकलन गर्ने,

ख) संकलित गुनासोको विषय अनुसार वर्गीकरण गर्ने, गंभिर प्रकृतिका गुनासो उपर तत्काल कार्यवाही अगाडी वढाउने । गुनासोको प्रकृति अनुसार कति गोपनीय राख्नु पर्ने घटना हो यकिन गरी प्रकृया अगाडी वढाउने ।

ग) गुनासो फछ्यौट गर्दा उद्योगमा मौजुदा उद्योगको बिनियामावालीमा उल्लेखित कार्खिधि कार्यान्वयनका लागि स्वीकृत व्याख्या अनुसार फछ्यौट गर्ने ।

घ) गुनासो सुनुवाई समितिबाट फछ्यौट गर्न नसकिएका गुनासोलाई फछ्यौट गर्न नसकिएको कारण खुलाई वा उद्योग प्रशासन वा उद्योगि समक्ष प्रस्तुत गर्ने ।

ङ) गुनासो गरिएका विषयहरु महिला, बालबालिका संग दुव्र्यवहारका घटना हुन भने शून्य सहनशिलताको नीति अन्तरगत कार्यवाही गर्न पहल गर्ने ।

च) संकलित गुनासोको अभिलेख अध्यावधिक गर्ने र फछ्यौट भएका गुनासोको वारेमा गुनासोकर्तालाई जानकारी दिने ।

छ) गुनासो पेटिकामा गुनासो आए नआएको अनुगमन गर्ने । पन्ध्र पन्ध्र दिनको अन्तरमा गुनासो पेटिका खोली गुनासाहरुको संवोधन गर्ने प्रकृया सुरु गर्नु पर्छ । गुनासो खोल्ने १ जना व्यक्ति कितान गरी आचार संहिता वमोजिम कार्य गर्नु पर्ने छ । आचार संहिता समितिले निर्माण गर्ने छ ।

७.४ अनुसूची

७.४.१ :.....उद्योगको कार्यपालक अधिकृतको विवरण

क्र.स.	नामथर	उमेर	लिङ्ग	ठेगाना	काम को प्रकार	सम्पर्क न.	कैफियत

भाग ८ : कामदार कल्याणकारी कोष

८.१ परिचय :

नेपाल सरकारको बोनस ऐन २०३० को दफा ५ ले दिएको अधिकार प्राप्त गरी कामदारहरु लाई तत्काल राहत तथा क्षतिपूर्ति प्रदान गर्न कामदार कल्याणकारी समिति खडा गरी कोष खडा गर्न सक्ने र कोषको व्यवस्थापन, सञ्चालन र प्रयोग सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम स्थानीय सरकारहरुले पनि कामदारहरु को हितका लागि खर्च गर्न कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गरी काम गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा यस उद्योगले पनि उक्त विषयलाई मध्यनजर गरेर ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरु को लागि कामदार कल्याणकारी कोष स्थापनाको परिकल्पना गरेको हो । त्यसै अनुरूप उद्योग संचालन गर्ने क्रममा कामदार तथा बालबालिकाको लागि सहयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता भएमा कुनै पनि अवस्थामा कामदारहरुलाई सहयोग, स्वास्थ्य उपचार, मनोसामाजिक सहयोग, श्रमिक बालबालिकाहरुलाई पारिवारिक पुर्नमिलन तथा पुर्नस्थापना गराउनका लागि सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले एक कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न आवश्यक महसुस भएकोले उद्योगको विनियमावलिले दिएको अधिकार प्रयोग गरी कामदार कल्याणकारी कोष संचालन कार्यविधी २०७७ तयार गरिएको छ ।

८.१ अनुसूची

८.१.१ कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी

श्री ईट्टा उद्योग

.....

“कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७”

स्विकृत मिति :

उद्योगको बारेमा लेखे.....

नेपालको संविधानले आर्थिक समानता, सम्वृद्धि र सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता गर्न समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने कुरा उल्लेख गरेको सन्दर्भमा यसईट्टा उद्योगमा रहेका शारीरिक श्रम गर्ने श्रमिकहरुको हितमा र निजहरुको पेशागत सुरक्षामा

ले को दफा ५ गरी एउटा हित कोष स्थापना गर्न आवश्यक देखिएको छ। नेपाल सरकारको बोनस ऐन २०३० सघाउ पुग्ने दिएको अधिकार प्राप्त गरी कामदारहरु लाई तत्काल राहत तथा क्षतिपूर्ति प्रदान गर्न कामदार कल्याणकारी समिति खडा गरी कोष खडा गर्न सक्ने र कोषको व्यवस्थापन, सञ्चालन र प्रयोग सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम स्थानीय सरकारहरुले पनि कामदारहरु को हितका लागि खर्च गर्न कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गरी काम गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा यस उद्योगले पनि उक्त विषयलाई मध्यनजर गरेर ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरु को लागि कामदार कल्याणकारी कोष स्थापनाको परिकल्पना गरेको हो । त्यसै अनुरूप उद्योग संचालन गर्ने क्रममा कामदार तथा बालबालिकाको लागि सहयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता भएमा कुनै पनि अवस्थामा कामदारहरुलाई सहयोग, स्वास्थ्य उपचार, मनोसामाजिक सहयोग, श्रमिक बालबालिकाहरुलाई पारिवारिक पुर्नमिलन तथा पुर्नस्थापना गराउनका लागि सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले एक कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गर्न आवश्यक महसुस भएकोले उद्योगको विनियमावलिले दिएको अधिकार प्रयोग गरी कामदार कल्याणकारी कोष संचालन कार्यविधी २०७७ तयार गरिएको छ ।

**यो कार्यविधि मिति मा कामदार साधारण सभा तथा कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समितिबाट
पारित भई लागु गरिएको छ।**

१. कोषको संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

क (यस कोषको नाम “कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७” रहेको छ ।

ख (यो कार्यविधी तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. कामदार कल्याणकारी कोषको उद्देश्य

क ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुको आर्थिक जिबिकोपार्जनका अबसरहरुलाई बढाउने ।

ख ईट्टा उद्योगमा रहेका बालबालिका र महिलाहरुका लागि सुरक्षित बाताबरण निर्माण गराउन सहयोग गर्ने ।

ग कामदार आदिलाई सहयोग र पुनर्स्थापना ईट्टा उद्योगमा जोखिममा रहेका महिला बालबालिका र जोखिममा रहेका (गर्ने।

घ ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुको सबलीकरणक (ा लागि आपसी समन्वय गराई कोषको अपनत्व बहन गराउने ।

३. विषय र प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा :

क ("उद्योग " भन्नाले श्री पर्दछ । ईट्टा उद्योग लाई सम्झनु

ख ("कामदार कल्याणकारी कोष" भन्नाले यस कार्यविधि अनुसार स्थापना गरिएको कोष सम्झनु पर्दछ ।

ग ("कार्यालय" भन्नाले श्री ईट्टा उद्योगको कार्यालयलाई सम्झनुपर्दछ ।

घ("कामदार" भन्नाले यस कार्यविधि अनुसार यस उद्योगमा काम गर्ने सम्पूर्ण कामदारहरु लाई सम्झनु पर्दछ ।

ङ ("कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समिति" भन्नाले यस कार्यविधिको बुदा नं अनुसार गठित समितिलाई सम्झनु पर्दछ ७ .
।

च("कामदार कल्याणकारी कोषको खाता सञ्चालक" भन्नाले ११ नंबुंदामा उल्लेख गरे बमोजिमलाई सम्झनु पर्दछ । .

४. कोषको स्थापना र कोष संकलन रणनिति :

कईट्टा उद्योगले उद्योगमा रहेर काम गर्ने सम्पूर्ण कामदारहरु को हक हित र कल्याणका यस (लागि एक कामदार कल्याणकारी कोषको स्थापना गरिएको छ ।

ख कोषमा देहाय बमोजिमको रकमहरु रहनेछन् । (

- यस उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुबाट स्वतःस्फूर्त निश्चित मात्रामा कट्टा गरेर राखेको रकम, शुभचिन्तकहरुबाट प्राप्त सहयोग अनुदान तथा रकम।
- उद्योगको नाफाका आधारमा केही प्रतिशत योगदान।
- विदेशी सरकार, अन्तर्राष्ट्रियः संघ संस्था वा व्यक्तिबाट प्राप्त रकम,
- स्वदेशीः स्थानीय संघ, संस्था वा व्यक्तिबाट प्राप्त रकम,
- अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम ।

गकोषमा रकम संकलन गर्नको लागि तपसिल बमोजिमको रणनितिहरु अपनाइने छ । (

- सरकारी तथा गैरसरकारी संघ संगठनमा रकम सहयोगको लागि प्रस्ताव गरिने
- आर्थिक संकलन हुने विभिन्न कार्यक्रम तथा अभियानहरु सञ्चालन गरिनेछ

५. कोषको उपयोग : कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको रकम समितिले निर्धारण गरे बमोजिम देहायका कार्यहरुको लागि उपयोग गरिनेछ ०:-

क) आपतकालिन अवस्था दुर्घटना), गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था र प्राकृतिक प्रकोप इत्यादी मा कामदारहरुलाई तत्काल (राहत प्रदान गर्न।

- ख) हिंसा र दुर्व्यवहारको शिकार भएका महिला र बच्चाहरूलाई सहयोग पुऱ्याउन ।
- ग) गर्भवती र स्तनपान गराउने महिला कामदार र नवजात शिशुहरूका लागि न्यानो लुगा पौष्टिक आहार इत्यादिका लागि सहयोग प्याकेजहरू प्रदान गर्न ।
- घ) ईट्टा उद्योगमा आउने अभिभावक बिहिन बालश्रमिकलाई आफ्नो परिवारसँग पुनःस्थापना गर्न ।
- ङ) ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारको बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि सीपमुलक कार्यक्रमहरू संचालन गर्न सकिनेछ ।
- च) कामदार सचेतना तथा साक्षरता सम्बन्धि कार्यक्रमहरू संचालन गर्न कोषले श्रोत व्यक्तिको न्युनतम आवतजावत खर्च मात्र बेहोर्नेछ ।
- छ) ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारहरूलाई मुख्य मुख्य चाडपर्वका बेला सामिप्यता कायम गर्नका निम्ति सांकेतिक रुपमा न्युनतम रकम खर्च गर्न सकिनेछ तर खर्चको मुख्य जिम्मेवारी कामदारहरू र उद्योग ब्यबस्थापनकै रहनेछ ।

६. कोषको रकम उपयोग गर्न नपाइने-पाइने ः

कामदार कल्याणकारी कोषको समितिको बैठक भत्ता (, खाजा, भ्रमण मसलन्द, छपाई, लगायतका अन्य कुनै पनि प्रशासनिक कार्यका निमित्त कोषको रकम खर्च गर्न पाइने छैन ।

खकोषको सञ्चालक समितिले आवश्यक ठानेमा कामदार अथवा बालबालिको उद्धार तथा परिवारिक पुर्न स्थापनाका (क्रममा लाग्ने यातायात र खाजा खर्च गर्न सकिनेछ ।

७. कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समितिको गठन : कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने कामका लागि कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समिति रहनेछ ।

समितिको गठन देहाय बमोजिम हुनेछ ।

- क) कामदारहरू को प्रतिनिधी कामदार समितिको अध्यक्ष.....अध्यक्ष
- ख) उद्योगले तोकेको उद्योगिको तर्फबाट सदस्य.....सचिव
- ग) सामुदायिक संस्थाको प्रतिनिधि.....कोषाध्यक्ष
- घ) कामदारहरू को प्रतिनिधी (पुरुष) गुनासो सुनुवाई समिति/कामदार समिति सदस्य दुई जना.....सदस्य
- ङ) गुनासो सुनुवाई समिति/कामदार समिति सदस्य(महिला) दुई जना.....सदस्य

८. कोष सञ्चालक तथा व्यवस्थापन समितिको काम, कर्तव्य, अधिकार :

कयस कार्यविधिले तोकेका आपतकालिन वा जोखिम अवस्थामा रहेका कामदारहरु को पहिचान गरी तिनीहरुलाई (तत्काल राहत वितरण गर्ने गराउने ।

ख जोखिममा रहेका (बालबालिका सम्बन्धी अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने वा गराउने ।

गकामदार कल्याणकारी कोष संचालनको सम्बन्धमा स्थानीय तहले समितिलाई दिएको सल्लाह सुझावहरुलाई पालना (गर्ने ।

घकामदारहरु को सहयोगको लागि विभिन्न व्यक्ति (, निकाय तथा संघ—संस्थासँग समन्वय गर्ने गराउने ।

ङसहयोग गरिएका कामदारहरु को विवरण अद्यावधिक गरी राख्ने (ः राख्न लगाउने ।

चकामदार कल्याणकारी कोषको रकम बृद्धि गर्न उपयुक्त निति तथा कार्यक्रम र रचनात्मक कार्यक्रमको तर्जुमा गर्ने । (

छपेश गर्ने । प्रत्येक सिजनको अन्त्यमा कार्यप्रगति विवरण समितिको बैठकमा (

८ समितिले तपसिल बमोजिमको गर्न नहुने कार्यहरु .१.

ककामदार कल्याणकारी कोषको रकम हिनामिना वा समितिका कुनै सदस्य वा अन्य कुनै ब्यक्तिलाई लगानी गर्ने कार्य । (

खखर्च गर्ने । आपतकालिन अवस्थाका कामदारहरु को हकहित संरक्षण गर्ने कार्यबाहेक अन्य कार्यमा कोषको रकम (

ग (पहुँच, पावर र भागवण्डाका आधारमा कामदार कल्याणकारी कोषको रकम बाँडफाँड तथा सहयोग गर्ने कार्य ।

९. संचालक समितिको बैठक र निर्णय

क (कोष व्यवस्थापन तथा सञ्चालक समितिको बैठक आवश्यकता अनुसार बस्नेछ,

ख(समितिको बैठक संयोजकको सल्लाहमा सदस्य सचिवले तोकेको मिति, समय र स्थानमा बस्नेछ,

ग(समितिको बैठक बस्नु भन्दा कम्तिमा २४ घण्टा अगाडि समितिको सदस्य सचिवले बैठकमा छलफल हुने कार्यसूची सहितको सूचना सबै सदस्यहरुलाई दिनुपर्नेछ,

घ(समितिको कुल सदस्य संख्याको पचास प्रतिशत भन्दा बढी सदस्यहरु उपस्थित भएमा समितिको बैठकको लागि गणपूरक संख्या पुगेको मानिनेछ,

ङ(समितिको बैठकको अध्यक्षता समितिको अध्यक्षले गर्नेछ ,

- च(सञ्चालक समितिले सर्वसम्मत्का आधारमा निर्णय गर्नेछ । सर्वसम्मत नभएमा बहुमतको निर्णयलाई समितिको निर्णय मानिनेछ । सदस्यहरुको मत बराबर भएमा अध्यक्षले निर्णायक मत दिनेछ,
- छ(समितिले आवश्यकता अनुसार कुनै व्यक्तिलाई समितिको बैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछन् । आमन्त्रित सदस्यको मताधिकार हुने छैन,
- ज(समितिको निर्णय समितिको सदस्य सचिवले प्रमाणित गरी राख्नुपर्नेछ,
- झ(समितिको बैठकसम्बन्धी अन्य व्यवस्था समितिले आफै निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछ ।

१०. सहयोगको लागि निवेदन दिन सक्ने:-

यस कार्यविधिको बुँदा नंअनुसार उल्लेख गरिएका कामदारहरु को राहतको लागि आफ्नो परिचय खुल्ने गरी १३ . उद्योगमो विस्तृत विवरण खुल्ने गरी निवेदन दिन सक्नेछ ।

११. कामदार कल्याणकारी कोषको खाता सञ्चालन :

कामदार कल्याणकारी कोषको खाता खोल्नको लागि यस समितिको खाता खोल्ने निर्णयले नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त बैंकमा खाता खोल्न सक्नेछ । खाता सञ्चालन गर्ने क्रममा चल्ती वा बचत दुबै प्रकारको खाता खोल्न सकिनेछ । खाता सञ्चालन कामदार कल्याणकारी कोषको संचालन समितिको अध्यक्षसंयोजक र कोषाध्यक ,्ष - कुनै २)कोषाध्यक्ष अनिवार्य को संयुक्त हस्ताक्षरमा खाता सञ्चालनमा रहनेछ । (

१२. कोषको लेखा परिक्षण :

क कोषको आय व्ययको लेखा परिक्षण उद्योगले प्रत्येक वर्ष गर्नुपर्नेछ । (

ख कोषको आय तथा व्ययको लेखापरीक्षण उद्योगको नियम बमोजिम हुनेछ । (

१३. सहयोग दिने प्रक्रिया :

प्राप्त निवेदनको आधारमा कोष संचालन समितिले प्राथमिकताको आधारमा सहयोगको लागि निर्णय गरि सहयोग प्रदान गर्नेछ । तत्काल आवश्यकता रहेका कामदारहरु लाई सहयोग गर्नु पर्ने अवस्थामा कामदारहरु लाई तत्काल कामदार कल्याणकारी कोषको खाताबाट सहयोग प्रदान गरिनेछ । प्रदान गरेको सहयोगलाई आगामी दिनको पहिलो बैठकबाट सहयोग गरिएको रकमलाई समितिको निर्णयबाट अनुमोदन गर्नु पर्नेछ ।

१४. प्रगति प्रतिवेदन :

कोष संचालन समितिको सदस्य सचिवले कामदार कल्याणकारी कोषबाट सहयोग गरेका कामदारहरु को विवरण, कोषको आयव्यय विवरण सहितको विस्तृत- प्रतिवेदन तयार गरि सिजनको अन्त्यमा समिति बैठकमा पेश गर्नुपर्नेछ ।

१५. अभिलेख राख्ने :समितिले आफुले गरेको काम कारबाहीहरुको अभिलेख दुरुस्त राख्नु पर्नेछ ।

१६. संशोधन, स्वतः निष्कृत तथा खारेजी :

क कामदार (साधारण सभाबाट अनुमोदन गरे पश्चात मात्र यस कार्यविधिको कुनै दफा संशोधन गर्न सकिनेछ तर त्यस्तो संशोधनले कामदारका लागि प्रत्यायोजन गरिएको अधिकार र सुबिधाहरु कटौती गर्न पाइने छैन ।

ख कुनै कारणबस कामदार कल्याणकारी कोष खारेज गर्नु परेमा कामदार (साधारण सभाबाट औचित्यपूर्ण कारण खुलाई अनुमोदन गर्नु पर्दछ र कोषको रकम स्वतः तत्काल मौजुदा कामदारहरुमा दामाशाही रुपले हस्तान्तरण हुनेछ । :

अनुसुचि सहयोग माग गर्ने निवेदन १:

मिति :

श्रीमान अध्यक्षजू

कामदार कल्याणकारी कोष

.....ईटा उद्योग

बिषय:- कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत सहयोग उपलब्ध गराईदिनुहुन

महोदय,

उपरोक्त सम्बन्धमा यस ईटा उद्योगका कामदारहरूलाई बिभिन्न समयमा बिभिन्न प्रकारका जोखिम, आपत विपतको समयमा आर्थिक र भौतिक सहयोग गर्नका निमित्त संचालित "कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत निवेदक श्री लाई देहायबमोजिमको सहयोग उपलब्ध गराईदिनुहुन बिनम्र अनुरोध

गर्दछु।

१. कामदारको ठेगाना :

२. कामको प्रकार :

३. कामदारको उमेर :

४. कामदारको लिङ्ग :

पुरुष

महिला

५. काम गरेको अबधि :

६. परिचय खुल्ने प्रमाणपत्रको किसिम :

नागरिकता: आधार कार्ड: मतदाता परिचय पत्र: जन्मदर्ता अन्य:

.....

७. सहयोगको प्रकार :

भौतिक सहयोग:

आर्थिक सहयोग:

८. सहयोगको प्रकार

क) आपतकालिन अवस्था (दुर्घटना, गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था र प्राकृतिक प्रकोप इत्यादी)

ख) हिंसा र दुर्व्यवहारको शिकार भएका महिला र बच्चाहरूलाई सहयोग

ग) गर्भवती र स्तनपान गराउने महिला कामदार र नवजात शिशुहरूका लागि सहयोग प्याकेज

घ) अभिभावक बिहिन बालश्रमिकलाई आफ्नो परिवारसँग पुनःस्थापना

ङ) बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि सीपमुलक कार्यक्रमहरू संचालन

च) अन्य प्रयोजन (कार्यविधिको परिच्छेद ५ मा समेटिएको प्राबधान अनुरूप मात्र)

९. सहयोग रकम अनुमानित :

अंकमा

अक्षरमा

१०. निबेदकको सहिछाप :

भाग ९ : श्रम अडिट

९.१ परिचय

श्रम नियमावली २०७५ को नियम ५६ मा मुलुकभर सञ्चालनमा रहेका प्रतिष्ठानहरूले गर्नु गराउनु पर्ने श्रम अडिटको सम्बन्धमा उल्लेख गरेको छ । सो नियमावलीमा प्रत्येक वर्षको पुस मसान्तभित्र आफ्नो प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा मन्त्रालयले तोकेको मापदण्डबमोजिम प्रतिष्ठानको आफ्नै व्यवस्थापकीय तहको श्रमिक वा श्रम क्षेत्रसँग सम्बद्ध अन्य कुनै व्यक्ति वा संस्थामार्फत श्रम अडिट गराउनुपर्ने उल्लेख छ ।

अब श्रम नियमावलीअनुसार प्रतिष्ठानले नियमित, कार्यगत, समयगत, अंशिक, महिला लगायतका विभिन्न प्रकारका श्रमिकको संख्या, अवस्था, भुक्तानी र सामाजिक सुरक्षाका बारेमा जानकारी अद्यावधिक गर्नु छ । श्रम मन्त्रालयका सचिव महेशप्रसाद दाहालले यो प्राबधान जारीपछि औद्योगिक प्रतिष्ठानमा श्रमसम्बन्धी नीतिगत एवम कानुनी व्यवस्थाको परिपालनाको स्तर बढ्ने बताए ।

जारी गरिएको मापदण्डअनुसार प्रतिष्ठानमा काम कारबाही भए नभएको सम्बन्धमा श्रम अडिटले निरिक्षण गर्ने छ । सरकारले श्रमिकहरूको गुनासो कम गराइ प्रतिष्ठानप्रति उनीहरूको अपनत्व बढाउन प्राबधान जारी जनाएको छ । यसरी नै सरकारको अनुगमन, नियमन र निरिक्षणको भार कम गर्ने, प्रतिष्ठान स्वयंलाई नीतिगत एवम कानुनी व्यवस्था कार्यन्वयन गराउन जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने मापदण्डको उद्देश्य रहेको छ ।

प्रतिष्ठानको श्रम अडिट गर्न जिम्मेवारी तोकिएको व्यक्तिले कार्यसम्पादन गर्दा मुख्य रूपमा श्रम ऐन २०७४ तथा श्रम नियमावली २०७५ मा भएका प्राबधानको परिपालना गराउने कुरामा ध्यान दिनुपर्ने उल्लेख छ । यो प्राबधान जारी भएपछि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ तथा नियमावलीमा भएका प्राबधानको परिपालना र प्रतिष्ठानबाट तयार गरिएको नियम-विनियमको पालना गर्नुपर्ने छ ।

अडिट प्राबधान २०७५ अनुसार प्रतिष्ठानबाट भएरका कामको यथार्थ अवस्थासम्बन्धी विवरण अडिटरलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने छ । श्रम अडिट प्रतिवेदनको एक-एक प्रति सम्बन्धित श्रम तथा रोजगार कार्यलयमा, श्रम सम्बन्ध समिति र आफ्नो प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित नियामक निकायमा समेत दिनुपर्नेछ । श्रम अडिट गराउने प्रमुख दायित्व प्रत्येक प्रतिष्ठान स्वयंको भएकोले तोकिएको समयभित्र श्रम अडिट गराइ नियमानुसार तोकिएको निकायमा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने छ ।

९.१.१ अनुसूची

: श्रम अडिट प्रतिवेदन

(नियम ५६ को उपनियम(२) सँग सम्बन्धित)

मिति:-

प्रतिष्ठानको नाम: ठेगाना: प्रतिष्ठानले गरि आएको मुख्य काम:			
श्रमिकको सङ्ख्यात्मक विवरण			
नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिक सङ्ख्या: कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिक सङ्ख्या: समयगत रोजगारीमा रहेको श्रमिक सङ्ख्या: आंशिक रोजगारीमा रहेको श्रमिक सङ्ख्या: कुल कार्यरत श्रमिक सङ्ख्या: यसवर्षमा आकस्मिक रोजगारीमा श्रमिकलाई काममा लगाएको भए सोको अनुमानित सङ्ख्या:		महिला श्रमिक सङ्ख्या: पुरुष श्रमिक सङ्ख्या: अन्य श्रमिक सङ्ख्या: विदेशी श्रमिक सङ्ख्या: व्यवस्थापकीय श्रमिक सङ्ख्या: तालिमी श्रमिक सङ्ख्या: प्रशिक्षार्थीको सङ्ख्या: श्रम आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक सङ्ख्या:	
श्रम ऐन,२०७४, श्रम नियमावली, २०७५ को पालना भए नभएको सम्बन्धमा:			
क्र. सं.	प्रतिवेदनमा समावेश हुनुपर्ने विषयहरू	पालना भएको छ, छैन। (प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित नभएमा "असम्बन्धित" भनी लेख्ने)	कैफियत
१.	ऐनको दफा ११ बमोजिम सबै प्रकारको रोजगारीमा रहेका श्रमिकसँग रोजगार सम्झौता गरिएको वा नियुक्ति पत्र प्रदान गरिएको छ वा छैन ? छैन भने कति जनालाई किन प्रदान नगरिएको हो कारण खुलाउने।		
२.	विदेशी नागरिकलाई काममा लगाएको भए ऐनको परिच्छेद-६ र नियमावलीको परिच्छेद-३ बमोजिम विदेशीलाई काममा लगाउदा श्रम इजाजत लिइएको छ वा छैन ? छैन भने किन? छ भने कति जनालाई लिइएको छ, खुलाउने।		
३.	१८ वर्ष पूरा नभएका कुनै बालबालिकालाई काममा लगाइएको छ वा छैन ? छ भने कसरी के काममा लगाइएको छ खुलाउने।		
४.	प्रशिक्षार्थीलाई काममा लगाइएको अवस्थामा ऐनको दफा १६ तथा १७ को पालना गरिएको छ वा छैन ?		
५.	तालिमीलाई काममा लगाइएको छ वा छैन ? तालिमीलाई काममा लगाउँदा ऐनको दफा १८ बमोजिम पारिश्रमिक वा सुविधा अन्य श्रमिक सरह दिइएको छ वा छैन ?		
६.	आंशिक रोजगारीमा श्रमिक कार्यरत छन् वा छैनन् ? भएमा ऐनको परिच्छेद-५ बमोजिम सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिएको छ वा छैन?		

७.	ऐनको दफा २८ बमोजिम श्रमिकलाई दैनिक आठ घण्टा र सप्ताहमा अठचालिस घण्टा भन्दा बढि काममा लगाउने गरिएको छ वा छैन ?		
८.	पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिने गरिएको छ वा छैन ? कार्यसमय भन्दा बढि काम गरेमा दफा ३१ बमोजिम अतिरिक्त पारिश्रमिक दिने वा सुविधा दिने गरिएको छ वा छैन ?		
९.	महिलालाई सूर्यास्त पछि वा सूर्योदय अघिको समयमा काममा लगाउँदा ऐनको दफा ३३ बमोजिम यातायात र सुरक्षाको प्रबन्ध गरिएको छ वा छैन ?		
१०.	न्युनतम पारिश्रमिक भन्दा कम हुने गरी कुनै श्रमिकलाई पारिश्रमिक प्रदान गरिएको छ वा छैन ?		
११.	प्रतिष्ठानको औसत मासिक पारिश्रमिक दर कति हो ? (आधारभुत पारिश्रमिक, भत्ता र सुविधा सहितको औसत अङ्क उल्लेख गर्ने)		
१२.	ऐनको दफा ३६ बमोजिमको वार्षिक तलववृद्धि (ग्रेड) दिने गरिएको छ वा छैन ?		
१३.	पारिश्रमिक भुक्तानीको अवधिको अन्तर एक महिनाभन्दा बढी हुने गरेको छ वा छैन ? (छ भने कारण उल्लेख गर्ने)		
१४.	ऐनको दफा ३७ बमोजिम चार्डपर्व खर्च श्रमिकलाई प्रदान गर्ने गरिएको छ वा छैन?		
१५.	ऐनको परिच्छेद-९ बमोजिम निम्न बिदाहरु श्रमिकलाई कति दिन दिने गरिएको छ ? (सङ्ख्या उल्लेख गर्ने) साप्ताहिक बिदा: सार्वजनिक बिदा: घर बिदा: बिरामी बिदा: प्रसुति बिदा: प्रसुति स्याहार बिदा: किरिया बिदा: सट्टा बिदा:		
१६.	ऐनको दफा ५२ बमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) संचयकोष वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ? जम्मा नगरेको भए सो रकम कहाँ प्रयोग गरिएको छ खुलाउने।		
१७.	ऐनको दफा ५३ बमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) उपदान वा सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन? सामाजिक सुरक्षाकोषमा जम्मा नगरेको सो रकम कहाँ प्रयोग गरिएको छ खुलाउने।		
१८.	ऐनको दफा ५४ बमोजिम औषधि उपचार बीमा गरिएको छ वा छैन ?		

१९.	ऐनको दफा ५५ बमोजिम जुनसुकै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने गरी बीमा गरिएको छ वा छैन ?		
२०.	श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक कार्यरत छन् वा छैनन्? ती श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीले ऐनको दफा ५९ बमोजिम अनुमति लिएको छ वा छैन ? अनुमति लिएको भए अनुमति नम्बर र मिति आपूर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिक, सुविधा तथा ऐन र नियमावली बमोजिमको न्यूनतम स्तर प्राप्त भएको छ वा छैन ? यसको नियमित अनुगमन गरिएको छ वा छैन ?		
२१.	ऐनको दफा ६८ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको छ वा छैन ?		
२२.	ऐनको दफा ७४ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन भै नियमित रुपमा बैठक तथा निर्णय हुने गरेको छ वा छैन?		
२३.	ऐनको दफा १०८ बमोजिम प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियमावली बनाएको छ वा छैन?		
२४.	विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता गर्ने र श्रमिकलाई वितरण गरिएको छ वा छैन ? श्रम कार्यालयमा दर्ता भएको भए दर्ता मिति र दर्ता नम्बर उल्लेख गर्ने।		
२५.	ऐनको दफा १११ बमोजिम प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गरी नियमित रुपमा बैठक हुने गरेको छ वा छैन ? आर्थिक वर्षमा अन्तिम पटक बैठक भएको मिति उल्लेख गर्ने।		
२६.	ऐनको दफा ११२ बमोजिम कार्यसम्पादन मुल्याङ्कन प्रणाली लागु गरिएको छ वा छैन ?		
२७.	ऐनको दफा ११३ बमोजिम व्यक्तिगत मागदाबी पेश भए वा भएनन् ? माग दाबी पेश भएकोमा कति वटा दाबी व्यवस्थापकसँगको छलफलबाट समाधान भए ? सङ्ख्या उल्लेख गर्ने।		
२८.	यो आर्थिक वर्षमा सामुहिक माग दाबी पेश भए वा भएन?		
२९.	मागपत्र पेश भएको भए कहिले पेश भएको थियो ? मिति उल्लेख गर्ने ? वार्ता जारी रहेको वा सम्झौता भैसकेको भए अवस्था उल्लेख गर्ने। सम्झौता भएको भए सम्झौताको मिति ? सामुहिक सौदाबाजीको क्रममा हडताल वा तालाबन्दी भयो भएन ? अन्य कुनै उल्लेख गर्नुपर्ने कुरा भए सो व्यहोरा ?		
३०.	श्रम ऐन बमोजिम भएको सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन हुन बाँकी छ वा छैन ? भएमा कहिलेसम्म कार्यान्वयन हुन्छ खुलाउने।		
योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७४			
१.	सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजीकरण भएको छ वा छैन ?		
२.	सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ?		
बोनस ऐन, २०३० तथा बोनस नियमावली, २०३९			

१.	प्रतिष्ठानले बोनस ऐन,२०३० बमोजिम बोनस वितरण गर्नुपर्छ वा पर्दैन?		
२.	बोनस वितरण गर्नुपर्ने भए सो बमोजिम वितरण गरिएको छ वा छैन ?		
३.	गत आर्थिक वर्षको बोनस वितरण गर्न बाँकी छ वा छैन ?		
ट्रेड युनियन ऐन,२०४९ तथा ट्रेड युनियन नियमावली, २०५०			
१	प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेडयुनियन स्थापना भएको छ वा छैन ?		
२.	आधिकारीक ट्रेडयुनियनको निर्वाचन भएको छ वा छैन ?		
अन्य विषयहरू: प्रतिष्ठानले आवश्यक विषय थप गर्न सक्ने			
१.	व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति लागु भए नभएको अडिट गर्ने छुट्टै व्यवस्था छ वा छैन ?		
सुधार गर्नुपर्ने विषयहरूमा सुझाव भए उल्लेख गर्ने :			
१.			
२.			
३.			

विवरण भर्नेको नाम:- पद:- हस्ताक्षर:- मिति:-	विवरण स्वीकृत गर्नेको नाम:- पद:- हस्ताक्षर:- मिति:- छाप:
--	--

१.१.२ अनुसूची : श्रम अडिट चेकलिस्ट

“नेपाली कानूनमा व्यवस्था भएको श्रम अडिटका आवश्यकताहरू पालना भएको सुनिश्चित गर्नको लागि प्रयोग गरिने
बेटर ब्रिक नेपाल मापदण्ड चेकलिस्ट ”

यो चेकलिस्ट ईट्टा उद्योगहरूको लागि श्रम अडिट प्रतिवेदन तयार पार्न प्रयोग गर्न सकिन्छ। यो BBN मापदण्डमा आधारित छ ।

चेकलिस्ट नं	आवश्यकताहरू	अडिट प्रश्नहरू	टिप्पणी
बिबिएन सिद्धान्त १: बाल श्रम मान्य छैन / १८ वर्ष मुनिका कामदारहरूसँग सम्बन्धित प्रावधानहरू			
१.१.१	१.१.१.१	कुनै पनि उत्पादन प्रक्रियामा १४ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई आंशिक वा पूर्ण समयका लागि काममा नियुक्ति गरिने छैन वा अनुमति दिइने छैन । यसको लागि रोजगारदाताले लिखित बाल श्रम नीति अवलम्बन गर्नेछन् जसले १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकाहरूलाई उद्योगमा काम गर्नबाट निषेध गर्दछ ।	उद्योग व्यवस्थापनले बालश्रम सम्बन्धि ऐन तथा नियममा व्यवस्था भए बमोजिम १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई आंशिक वा पूर्ण समय काममा संलग्न गराउन हुँदैन भन्ने बुझेका छन् ?
	१.१.१.२	रोजगारदाताले लिखित बाल श्रम नीति अवलम्बन गर्नेछन् जसले १४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकाहरूलाई उद्योगमा काम गर्नबाट निषेध गर्दछ ।	उद्योगमा न्यूनतम उमेर मापदण्ड पालना गरिएको छ ?
	१.१.१.३	१४ वर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई काममा निषेध गरिएको बालश्रम सम्बन्धि लिखित निति उद्योगमा राखिएको छ ?	
१.१.२	१.१.२.१	१४ देखि १६ वर्ष उमेरका किशोर किशोरी कामदारहरूलाई बालश्रमको निम्ति जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अवस्थाको प्रत्याभूत गरेर मात्र काममा लगाइन्छ वा काम गर्न अनुमति दिइन्छ :	उद्योग व्यवस्थापनले किशोरकिशोरी कामदार (१४-१८ वर्ष) सम्बन्धि कानूनी प्रावधान तथा नितिको बारेमा बुझेको छ ?
	१.१.२.२	(क) कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दिन नहुने	किशोरकिशोरी कामदारलाई जोखिमपूर्ण काममा प्रतिबन्ध लगाइएको छ ?
	१.१.२.३	(ख) जोखिमपूर्ण औजारसँग काम गर्न अनुमति नदिने	किशोरकिशोरी कामदारलाई जोखिमपूर्ण मानिएको मेसिनमा काम गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको छ ?
	१.१.२.४	(ग) प्रति दिन ६ घण्टाभन्दा बढी काममा अनुमति नदिने	किशोरकिशोरी कामदारलाई प्रति दिन ६ घण्टाभन्दा बढी समय काम गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको छ ?
	१.१.२.५	(घ) बेलुकी ६ बजेबाट बिहान ६ बजेसम्म काममा अनुमति नदिने	किशोरकिशोरी कामदारलाई बेलुकी ६ बजेबाट बिहान ६ बजेसम्म काम गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको छ ?
	१.१.२.६	(ङ) १५ किलोग्रामभन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति नदिने	किशोरकिशोरी कामदारलाई ४.१.१ मा व्यवस्था भए अनुरूपको अधिकतम भार सिमा भन्दा बढी भारी बोक्न प्रतिबन्ध लगाएको छ ?
	१.१.२.७	(च) अतिरिक्त समय (इखभचतषभ) काम गर्न अनुमति नदिने	किशोरकिशोरी कामदारलाई अतिरिक्त समय काम गर्न प्रतिबन्ध लगाइएको छ ?
	१.१.२.८	(छ) साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिनुपर्ने	किशोरकिशोरी कामदारलाई हप्तामा एक दिन साप्ताहिक विदा प्रदान गरिएको छ ?
१.१.३	१.१.३.१	१.१.१ र १.१.२ अनुसार काम गर्न योग्य नभएका तर उद्योग प्रतिनिधि मार्फत नियुक्ति गरिएका श्रमिकको हकमा रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधिले (यदी सम्भव भएमा) ती	उद्योगी बालश्रमिकको परिवारमा पुनरस्थापन गर्दा लाग्ने आवश्यक खर्च व्यहोर्न सहमत छन् ?
	१.१.३.२	उद्योगमा बालश्रमिक पाइएको खण्डमा बालश्रम पुनस्थापन सम्बन्धि योजना छ ?	

	१.१.३.३	बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पुनर्स्थापना गर्न लाग्ने खर्च व्यहोर्ने गरी, र यस्ता सदस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि पेशिक फिर्ता गर्नु नपर्ने सुनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियुक्तिमा प्रतिबन्ध गर्ने जस्ता बालश्रम निरूपणको व्यवस्था गर्दछन् ।	बालबालिकाको नाममा पेशिक दिइएको छैन भन्ने सुनिश्चितताको लागि उद्योगीले प्रयास (उदाहरण, उद्योग प्रतिनिधि मार्फत पेशिक दिनु अगाडि कामदारहरूको उमेर प्रमाणित गर्ने) गरेका छन् ?
१.१.४	१.१.४.१	रोजगारदाताले १४-१८ वर्ष आसपास उमेर देखिने सबै किशोरकिशोरी कामदारको लागि आवश्यक सबै कानूनी प्रावधान तथा कागजात पूरा गर्नुपर्दछ, जस्तै श्रम विभागले उपलब्ध गराएको निश्चित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाइएको श्रम विभागले विवरण श्रम विभागले उपलब्ध गराएको निश्चित ढाँचामा किशोर किशोरी कामदारहरूको विवरण विभागमा बुझाउनु पर्दछ ।	किशोरकिशोरी कामदारको विवरण श्रम विभागले उपलब्ध गराएको निश्चित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाइएको छ ?
१.१.५	१.१.५.१	रोजगारदाताले सबै श्रमिकहरूको उमेर, पद र उनीहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरूको विस्तृत विवरण खुलेको चुस्त दुरुस्त अभिलेख राख्नुपर्दछ ।	उद्योगीले आफ्ना सबै कामदारहरूको हालको उमेर, पद र उनीहरूले गर्ने कार्यहरू समावेश गरिएको चुस्तदुरुस्त अभिलेख राखेका छन् ?

बिबिएन सिद्धान्त २: बाँधा वा बाध्यकारी श्रम मान्य छैन / बाँधा वा बाध्यकारी श्रम सम्बन्धित प्रावधानहरू

२.१.१	२.१.१.१		उद्योगले बाध्यकारी श्रमको प्रयोग गरेको छैन साथै कामदार कुनै धम्की वा सजाय बिना आफ्नो स्वेच्छाले काम गरिरहेका छन् भनी सुनिश्चित गरेको छ ?
	२.१.१.२	कुनै बाँधा वा बाध्यकारी श्रम मान्य छैन । यो प्रतिबद्धताको लागि उद्योगीले बाँधा र बाध्यकारी श्रम निषेध गरिएको लिखित नीतिको अवलम्बन गर्नेछन् ।	उद्योगले बाध्यकारी श्रमको प्रयोग गरेको छैन साथै कामदारहरूले लिएको पेशिकको कारण उनीहरू आफुले चाहेको बेलामा काम छोड्न स्वतन्त्र छन् भनी सुनिश्चित गरेको छ ?
	२.१.१.३		कामदारहरू कानूनी परिधि भित्र रहेर आफ्नो काम छोड्न स्वतन्त्र छन् ?
	२.१.१.४		के उद्योगले बाध्यकारी र बाँधा श्रम निषेध गरेको लिखित नीती उद्योग परिसरमा राखेको छ ?
२.१.२	२.१.२.१	श्रमिकले पेशिक वा ऋणस्वरूप नगद वा जिन्सीमा लिएको ऋणलाई प्रयोग गरी कामदारहरूले एक मौसममा पूरा गर्न नसक्ने कामको कोटा श्रृजना गरी जबरजस्ती काममा लगाइनु हुँदैन वा बन्धेजमा पार्नु हुँदैन । रोजगारदाताले पेशिक निर्धारण गर्न प्रयोग गरेको हिसाब को अभिलेख राख्नेछन् जसमा श्रमिकले एकै सिजनमा तिरी सक्ने पेशिक रकम को हिसाब गरिएको व्यहोरा पनि समावेश गर्नेछन् ।	उद्योगले कामदारलाई प्रदान गर्ने पेशिक रकम निर्धारणको हिसाबको अभिलेख साथै कामदारलाई प्रदान गरिएको पेशिक उनीहरूले एकै सिजनमा तिरी सक्छन् भन्ने विषयमा सुनिश्चितता गरेको छ ?
	२.१.२.२		उद्योगले कामदारको अपेक्षित आम्दानीको आधारमा पेशिकको सिमा निर्धारण गरेको छ ?
२.१.३	२.१.३.१	साप्ताहिक निर्वाह भुक्तानी प्रदान गरिने अवस्थामा रोजगारदाता र श्रमिकहरू बीच साप्ताहिक भुक्तानीको रकमको लागि अग्रिम समझदारी हुनु पर्दछ र उक्त साप्ताहिक भुक्तानीले श्रमिकले कमाएका कुल ज्यालामा ऋण वृद्धि गर्नु हुँदैन ।	उद्योगले कामदारसँग साप्ताहिक निर्वाह भुक्तानीको लागि रकम खुलेको लिखित सम्झौता गरेको छन् ?
	२.१.३.२		कामदारको अपेक्षित कमाइको आधारमा उद्योगले साप्ताहिक निर्वाह भुक्तानीको सिमा निर्धारण गरेको छ ?

२.१.४	२.१.४.१	रोजगारदाताले श्रमिकहरूलाई काममा राखिराख्न कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानसिक दबावका उपायहरू प्रयोग गर्दैनन् र श्रमिकहरूले मनासिव र सम्झौता गरीए अनुरूप पूर्व सूचना दिई कुनै सजाय वा जरिवानाविना (श्रमिकको ज्याला रोकका विना) काम छाड्न सक्दछन् ।	उद्योग कामदारहरूलाई काममा राखिराख्न शारीरिक वा मानसिक दबावका उपायहरू प्रयोगबाट टाढा रहेको छ ?	
	२.१.४.२		उद्योग कामदारहरूलाई काममा राख्न ज्याला रोकका गर्ने कार्यबाट टाढा रहेको छ ?	
	२.१.४.३		कामदारहरूले लिएको पेशिक फर्काउन दोस्रो मौसममा पनि काम गर्न आउन बाध्य छन् ।	
२.१.५	२.१.५.१	स्थानीय कानून वा यस मापदण्डको व्यवस्थासँग नबाफिने गरी, कामको प्रकृति, स्वेच्छिक रोजगारी, तलब तथा सेवा सुविधा, भुक्तानीको प्रक्रिया र कार्य समयको व्याख्या गरी रोजगारदाताले (र आवश्यकता अनुसार रोजगारदाताका प्रतिनिधिले) श्रमिकहरूलाई नियुक्ति पत्र प्रदान गर्नु पर्दछ वा रोजगारीको लिखित सम्झौता गर्नुपर्दछ ।	हरेक कामदारहरूसँग रोजगारीको लिखित सम्झौता पत्र छ ?	
	२.१.५.२		रोजगार सम्झौताको शर्त र अवस्थाहरूमा कामको प्रकृति, पारिश्रमिक, कार्य घण्टा साथै रोजगारीको अन्त्य सम्बन्धि सर्तशरु समावेश गरिएको छ ?	
	२.१.५.३		रोजगारी को प्रकार (पिस रेट, नियमित रोजगारी आदि) रोजगार सम्झौतामा उल्लेख गरिएको छ ? (रोजगारीको प्रकार टिप्पणी सेक्सनमा उल्लेख गर्नुहोस्)	
२.१.६	२.१.६.१	रोजगारदाताले रोजगारी सम्बन्धि सेवा र शर्त, पारिश्रमिक तथा कार्य घण्टाको बारेमा रोजगारीको शुरुवातमा प्रभावकारी ढंगले सञ्चार गर्दछन् ।	कामदारहरूले काम सुरु गर्नुपूर्व उनीहरूले बुझ्ने भाषामा रोजगारी सम्बन्धि सेवा र शर्तको बारेमा उद्योगीले कामदारहरूलाई जानकारी गराएका छन् ?	
	२.१.६.२		कामदारहरूले रोजगार सम्झौतामा उल्लेख गरे बमोजिम रोजगारी सम्बन्धि सेवा र शर्तमा ज्याला र कटौतीको बारेमा राम्रोसँग बुझेका छन् ?	
२.१.७	२.१.७.१	श्रमिकहरू उत्पादनको दबाव वा ज्यालाको कम दरको कारणले जबरजस्ती ओभरटाइम समय काम गर्न बाध्य छैनन् । रोजगारदाताले आफ्ना सबै श्रमिकहरूको (एकै परिवारका सबै श्रमिकहरूको समेत) मापनयोग्य र विश्वसनिय कार्य घण्टाको अभिलेख प्रणाली राख्नुपर्दछ ।	उद्योगमा प्रत्येक कामदारको काम सुरु गरेको समय र अन्त्य गरेको समयको अभिलेख राखिएको छ ?	
२.१.८	२.१.८.१	विदेशी नागरिकलाई काममा लगाइएको भए ऐनको परिच्छेद ६ र नियमावलीको परिच्छेद ३ बमोजिम विदेशीलाई काममा लगाउँदा श्रम इजाजत लिइएको हुनुपर्दछ ।	विदेशी नागरिक रोजगारीमा संलग्न छन् ?	
	२.१.८.२		यदि (२.१.८.१) बमोजिम विदेशी नागरिकलाई काममा लगाइएको भए श्रम विभाग श्रम इजाजत लिइएको छ ?	
२.१.९	२.१.९.१	कुनै प्रतिष्ठानले कुनै शिक्षण संस्थासँग सम्झौता गरी	उद्योगले शिक्षण संस्थाको स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार कुनै व्यक्तिलाई प्रशिक्षार्थीको रूपमा काममा लगाउनको लागि लिखित सम्झौता गरेको छ ?	
	२.१.९.२	त्यस्तो संस्थाको स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार कुनै व्यक्तिलाई प्रशिक्षार्थीको रूपमा काममा लगाउन सक्नेछ । यसरी काममा लगाइएको प्रशिक्षार्थीलाई श्रमिक मानिने	के प्रशिक्षार्थीको नियमित कार्य समय अधिकतम ८ घण्टा/दिन र ४८ घण्टा/हप्ता निर्धारण गरिएको छ ?	
	२.१.९.३	छैन ।	व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था प्रशिक्षार्थीको हकमा नियमित श्रमिक सरह लागू भएको छ । ?	

	२.१.९.४		उद्योगले प्रशिक्षार्थीले प्रशिक्षणको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परेमा प्रतिष्ठान र शिक्षण संस्थाबीच अन्यथा सम्झौता भएकोमा बाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानले श्रमिक सरह त्यस्तो प्रशिक्षार्थीको उपचार गराएको र अङ्गभङ्ग भएमा यस ऐन बमोजिमको क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराएको छ ?	
२.१.१०	२.१.१०.१	रोजगारदाताले श्रमिकलाई आंशिक समयको लागि काममा लगाउन सक्नेछ । पूरा समय काम गर्ने श्रमिकलाई निजको मञ्जुरी विना आंशिक समय काममा लगाउन पाइने छैन । (हप्ताको ३५ घण्टा वा कम समय को लागि गरिने रोजगारी नै आंशिक समयको रोजगारी हो)	आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक सामान्यतया कार्य समय (घण्टा) को आधारमा वा दुवै पक्षबीच भएको रोजगार सम्झौताको आधारमा निर्धारण गरिएको छ ?	
	२.१.१०.२		आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकको पारिश्रमिक निर्धारण समान प्रकृतिको काममा समान तहमा पूरा समय काम गर्ने श्रमिकको कम्तीमा मासिक पारिश्रमिकलाई आधार लिई निर्धारण गरिएको छ ?	
	२.१.१०.३		आंशिक समयको लागि काममा लगाइएको श्रमिकलाई अतिरिक्त समयमा काममा लगाइएमा त्यसरी अतिरिक्त समय काम गरे बापत निजलाई पाउने पारिश्रमिकको डेढी पारिश्रमिक दिइएको छ ?	
	२.१.१०.४		आंशिक समय काम गर्ने श्रमिकलाई अन्यत्र काम गर्न रोक लगाइएको छ ?	
	२.१.१०.५		आंशिक समयको लागि काम गर्ने श्रमिकलाई उनीहरूले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य सुविधा बापतको योगदान दिइएको छ ?	
२.१.११	२.११.१.१	रोजगारदाताका प्रतिनिधि वा रोजगारदाताले श्रमिकहरूको कुनै सक्कली कागजातहरू कामका लागि धितोस्वरूप जफत गर्न पाइदैन ।	कामदारहरूको परिचय पत्रको सक्कली कागजात उद्योग वा उद्योग प्रतिनिधिले जफत गरेका छन् ?	
२.१.१२	२.१.१२.१	श्रमिकले तोकेको कार्य दिनको समयपछि कुनै पनि समय कार्यस्थल वा काम गर्ने परिसर छोड्न सक्छन् र उनीहरूले ओभरटाइम काम गर्न इन्कार गरेविरुद्ध जवाफी कारवाही गर्नुहुँदैन	बिना कुनै कारवाहि कामदारहरू आफ्नो नियमित कार्य समयपछि काम गर्ने परिसर छोड्न स्वतन्त्र छन् ?	
बिबिएन सिद्धान्तः ३ उचित ज्याला तथा कार्य घण्टा / उचित ज्याला, कार्य घण्टा तथा अन्य सुविधा सम्बन्धित प्रावधानहरू				
३.१.१	३.१.१.१	सबै श्रमिकहरूले कम्तिमा न्यूनतम कानुनी ज्याला प्राप्त गर्दछन् जसको गणना हप्तामा ४८ घण्टा (पिस रेट, मासिक ज्याला वा अन्य कुनै प्रकारका भुक्तानीका व्यवस्था सहित)को आधारमा तय गरिएको हुन्छ भन्ने कुरा प्रमाणित गर्न रोजगारदाता सक्षम हुनु पर्दछ ।	नियमित कार्य घण्टा काम गर्ने कामदारहरूलाई न्यूनतम कानुनी ज्याला दिइएको छ ?	
	३.१.१.२		पिस रेट कुन आधारमा तय गरिएको हो भन्ने स्पष्ट आधार छैन साथै उक्त ज्याला दर न्यूनतम कानुनी मापदण्ड अनुसार छ भनी सुनिश्चित गरिएको छ ?	
३.१.२	३.१.२.१	जम्मा उत्पादन, सो बापतको कमाई साथै पेशिक, साप्ताहिक निर्वाह भुक्तानी र सो बापतको कटौति पश्चात्को श्रमिकलाई प्रदान गरिएको भुक्तानीको अभिलेख राखिनुपर्दछ । यसको बारेमा	प्रत्येक कामदारले पुरा गरेको जम्मा उत्पादन, उनीहरूले लिएको पेशिक र साप्ताहिक भुक्तानी र उनीहरूलाई पेशिक र साप्ताहिक खर्च कटौति गरी प्रदान गरिएको कुल आम्दानीको भुक्तानीको अभिलेख राखिएको छ ?	

	३.१.२.२	श्रमिकहरूलाई कम्तिमा महिनाको एकपटक जानकारी गराउनु गर्दछ (रोजगारदाताले श्रमिकहरूले आफ्नो हिसाब बुझिलिएको हस्ताक्षर सहितको रसिद राख्नुपर्दछ)	कामदारहरूले आफ्नो कमाई, कटौती गरेको रकम र तीर्न बाँकि पेशिक आदि विवरणको जानकारी पाउँछन् ?	
३.१.३	३.१.३.१	श्रमिकको सबै ज्याला मासिक वा काम भुक्तान गरेको ७ दिन भित्र उनीहरूलाई उपलब्ध गराउनु पर्दछ । यदि साप्ताहिक निर्वाह खर्च भुक्तानी गरीएको छ भने उक्त रकम कटौती गरी बाँकी रकम श्रमिकले हाल सम्म गरेको कामको पुरै आम्दानी प्राप्त गर्ने गरी उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।	सबै कामदारहरूको ज्याला नियमित रूपमा र कामदारको सुविधा अनुरूप दिएको छ ?	
	३.१.३.२		यदि साप्ताहिक निर्वाह खर्च भुक्तानी गरीएको छ भने उक्त रकम कटौती गरी बाँकी रकम कामदारले हाल सम्म गरेको कामको पुरै आम्दानी मासिक रूपमा उपलब्ध गराइएको छ ?	
३.१.४	३.१.४.१	श्रमिकहरू रोजगारदाताहरू सँगको आपसी सहमतिमा बेलुकी ६ बजेदेखि विहान ६ बजे बीच काममा सहभागी हुन सक्दछन् ।	व्यवस्थापक र कामदारहरू बीच बेलुकी ६ बजेदेखि विहान ६ बजे सम्म काम गर्नको लागि कुनै सम्झदारी गरिएको छ ?	
	३.१.४.२		व्यवस्थापक र कामदारहरू बीच कार्य घण्टाको लागि कुनै सम्झौता गरिएको छ ?	
३.१.५	३.१.५.१	सूर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउँदा कार्यस्थलमा आउन तथा कार्यस्थलबाट फर्की जान रोजगारदाताले ऐनको दफा ३३ बमोजिम यातायातको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।	सूर्यास्त भएपछि वा सूर्योदय हुनुभन्दा अघि कार्य समय प्रारम्भ वा समाप्त हुने गरी महिला श्रमिकलाई काममा लगाउँदा कार्यस्थलमा आउन तथा कार्यस्थलबाट फर्की जान रोजगारदाताले यातायातको प्रबन्ध गरेका छन् ?	
३.१.६	३.१.६.१	श्रम विभाग वा स्थानिय श्रम कार्यलयबाट अनुमति लिई श्रम आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउन सकिने छ । रोजगारदाताले श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउँदा व्यवसाय वा सेवाको मुख्य काममा बाहेक अन्य काममा लगाउनु पर्नेछ ।	श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक कार्यरत छन् ?	
	३.१.६.२		श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रमिक आपूर्तिको लागि इजाजतपत्र लिएका छन्? यदि भएमा इजाजत पत्र नं र मिति टिप्पणी सेक्सनमा उल्लेख गर्नुहोस् ।	
	३.१.६.३		श्रमिक आपूर्तिकर्ताले मार्फत नियुक्ति गरिएका श्रमिकहरूलाई व्यवसाय वा सेवाको मुख्य काममा बाहेक अन्य काममा लगाइएको छ ?	
	३.१.६.४		श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत नियुक्ति गरिएका श्रमिकहरूले न्यूनतम पारिश्रमिक तथा सुविधा पाएका छन् ?	
३.१.७	३.१.७.१	रोजगारदाताले आफुलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा सुचिकृत गराउनु पर्नेहुन्छ र आफ्ना सबै श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा सुविधा (संचयकोष, उपदान, विमा सुविधा आदि) प्रदान गर्नुपर्नेहुन्छ ।	यस प्रतिष्ठान सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजीकरण भएको छ ?	
	३.१.७.२		सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान (प्रत्येक श्रमिकको आधारभुत पारिश्रमिकको ३१%)जम्मा गर्ने गरिएको छ ?	
३.१.८	३.१.८.१	एक आर्थिक वर्षमा नाफा कमाउने प्रतिष्ठानले आफ्नो खुद आम्दानीको दश प्रतिशत (१०%) बराबरको रकम (त्यो आर्थिक वर्षको) कर्मचारी बोनसमा छुट्याउनुपर्नेछ ।	प्रतिष्ठानले यस आर्थिक वर्षमा मुनाफा कमाएको छ ?	
	३.१.८.२		यदि मुनाफा आर्जन गरेको भएमा, उक्त आर्थिक वर्षको आम्दानीको १०% रकम श्रमिकहरूलाई बोनसको रूपमा वितरण गरिएको छ ?	
	३.१.८.३		गत आर्थिक वर्षको बोनस वितरण गर्न बाँकी छ ?	

३.१.९	३.१.९.१	कूनै पनि वयस्क श्रमिकको नियमित काम गर्ने समय हप्तामा, ४८ घण्टा नियमित र २४ घण्टा अतिरिक्त समय भन्दा अधिक हुनु हुँदैन र सात दिनमा एक दिन विश्राम प्रदान गरिनु पर्दछ । प्रत्येक दिन ६ घण्टाको दरले दुई सीफ्टमा काम गर्ने फायरम्यानको लागि, उनीहरूले दुई दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा विश्राम समय प्राप्त गर्ने गरी सीफ्ट र विश्रामको समय मिलाइनु पर्दछ ।	नियमित कार्य घण्टा अधिकतम ४८ घण्टा/हप्ता निर्धारण गरिएको छ ?	
	३.१.९.२		पाँच घण्टा काम गरेपछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिने गरिएको छ ?	
	३.१.९.३		कामदारहरूलाई हप्तामा कम्तीमा एक दिन विश्राम दिइएको छ ?	
	३.१.९.४		सातामा २४ घण्टा भन्दा बढी नहुने गरि अतिरिक्त समय काममा लगाइएको छ ?	
	३.१.९.५		अतिरिक्त समय स्वेच्छक छ ?	
	३.१.९.६		प्रत्येक दिन ६ घण्टाको दरले दुई सीफ्टमा काम गर्ने फायरम्यानको लागि, उनीहरूले दुई दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा विश्राम समय प्राप्त गर्ने गरी सीफ्ट र विश्रामको समय पाएका छन् ?	
३.१.१०	३.१.१०.१	ओभरटाइम कामको लागि श्रमिकहरूले आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्राप्त गर्दछन् । पिस रेटमा आधारित कामको हकमा, ओभरटाइम अबधिमा गरिने सरदर कामको लागि, नियमित पारिश्रमिकको १५० प्रतिशतको दरले पारिश्रमिक गणना गरिन्छ (यो नियमित समयमा प्रदान गरिएको नियमित ज्यालामा गरिने कुल उत्पादनमा आधारित हुन्छ) र ओभरटाइम कामको लागि भुक्तान गरिनुपर्दछ ।	उद्योगले अतिरिक्त समय काम गरे बापत कामदारहरूलाई आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्रदान गरेको छ ?	
३.१.११	३.१.११.१	लगातार दुई/दुईभन्दा बढी सिजन वा एक वर्ष भन्दा बढि समय उद्योगमा आवद्ध रहेर काम गर्ने नियमित श्रमिकहरूलाई श्रम एनेमा व्यवस्था भए अनुरूप निम्न सुविधाहरू प्रदान गरिनुपर्दछः (क) ग्रेड (१ वर्षको सेवा अवधि पश्चात् मासिक आधारभूत तलबमा आधा दिन बराबरको तलब वृद्धि) (ख) संचय कोष (सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्ने)	उद्योगमा लगातार दुई वा दुईभन्दा बढी सिजन आवद्ध रहेर काम गर्ने नियमित कामदारहरूको लागि सुविधा सम्बन्धि निती छैन ।	
	३.१.११.२		उद्योगमा लगातार दुई वा दुईभन्दा बढी सिजन आवद्ध रहेर काम गर्ने नियमित कामदारहरूको लागि ग्रेड वृद्धिको सुविधा छ?	
	३.१.११.३		सेवा सुविधामा संचय कोषको प्रावधान समेटिएको छ ?	
	३.१.११.४		सेवा सुविधामा उपदानको प्रावधान समेटिएको छ ?	

	३.१.११.५	<p>(ग) उपदान (सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्ने)</p> <p>(घ) कानुनी रूपमा लागू हुने भुक्तानी योग्य छुट्टी र विदाहरू</p> <p>(ङ) दुर्घटना र स्वास्थ्य बीमा</p> <p>(च) आधारभूत पारिश्रमिकको एक महिना बराबरको चाडपर्व भत्ता (दर्शै भत्ता)</p>	<p>सेवा सुविधामा कानुनी रूपमा लागू हुने भुक्तानी योग्य विदा (तल उल्लेख गरे बमोजिम)को प्रावधान समेटिएको छ ?</p> <p>साम्ताहिक विदा:</p> <p>सार्वजनिक विदा:</p> <p>घर/वार्षिक विदा:</p> <p>बिरामी विदा:</p> <p>प्रशुति विदा:</p> <p>प्रशुति स्याहार विदा:</p> <p>किरिया विदा:</p> <p>सट्टा विदा:</p>	
--	----------	--	---	--

बिबिएन सिद्धान्त: ४ कार्यस्थल स्वास्थ्य तथा सुरक्षा/ कार्यस्थल स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सुविधा सम्बन्धित प्रावधानहरू

४.१.१	<p>४.१.१.१</p> <p>४.१.१.२</p> <p>४.१.१.३</p> <p>४.१.१.४</p>	<p>रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूलाई अधिकतम भार सीमाको बारेमा थाहा छ, जुन यसप्रकार छ :</p> <p>(क) वयस्क पुरुष : ५५ केजी</p> <p>(ख) वयस्क महिला : ४५ केजी</p> <p>(ग) किशोर श्रमिक पुरुष : (१६-१८ वर्ष) २५ केजी</p> <p>(घ) किशोरी श्रमिक महिला : (१६-१८ वर्ष) २० केजी</p> <p>(ई) किशोर/किशोरी श्रमिकहरू : (१४-१६ वर्ष) १५ केजी</p> <p>यो आवश्यकता टाउको तथा ढाडमा राखेर ईट्टा बोक्ने कार्यको लागि लागू हुन्छ। बुग्गी या ठेलामा ईट्टा बोक्ने कार्यको लागि यो भार सिमाको आवश्यकता लागू हुने छैन।</p>	<p>उद्योगीले कानूनमा व्यवस्था गरिएको अधिकतम भार सिमाको बारेमा बुझेका छन् ?</p> <p>मपदण्डमा व्यवस्था गरिएको विभिन्न उमेर समूहको लागि लागू हुने अधिकतम भार सिमाको बारेमा उद्योगी तथा कामदारहरूलाई जानकारी छ ?</p> <p>एक दिनमा/पटकमा वयस्क महिला वा पुरुष तथा किशोर/किशोरी कामदारहरूले अधिकतम कति वटा (केजी) समम ईट्टा बोक्न सक्छन् भनी उद्योगीले सिमा निर्धारण गरेका छन् ?</p> <p>कामदारहरूले अधिकतम भार सिमा भन्दा बढी तौल नबोक्नु भन्नु उद्योगीले कुनै कदम उठाएको छन् ?</p>	
४.१.२	<p>४.१.२.१</p> <p>४.१.२.२</p> <p>४.१.२.३</p> <p>४.१.२.४</p>	<p>बासस्थानका लागि निम्न अवस्थाहरू परीपूर्ति गर्नु पर्दछ-</p> <p>(क) परिवारको साथमा नआएका पुरुष र महिला श्रमिकहरूलाई अलग-अलग आवास क्षेत्र प्रदान गरिनु पर्दछ।</p> <p>(ख) स्नानको लागि सफा पानी सहित गोप्य स्नान सुविधा प्रदान गरिनु पर्दछ।</p> <p>(ग) रोजगारदाताले श्रमिकहरूलाई संरचनागतरूपले सुरक्षित आवास बनाउन मार्गदर्शन प्रदान गर्नुपर्दछ।</p>	<p>प्रत्येक कामदारलाई बस्नको लागि पर्याप्त ठाउँ दिइएको छ ?</p> <p>परिवारसँग नआएका प्रत्येक महिला र पुरुष कामदारहरूलाई अलग-अलग बासस्थानको व्यवस्था गरिएको छ ?</p> <p>पुरुष र महिलाका लागि गोपनियता सहितको सफा, व्यवस्थित र पर्याप्त अलग-अलग स्नान गृहहरू छन् ?</p> <p>उद्योगीले कामदारहरूलाई संरचनागतरूपले सुरक्षित आवास बनाउन मार्गदर्शन प्रदान गरेका छन् ?</p>	
४.१.३	<p>४.१.३.१</p> <p>४.१.३.२</p> <p>४.१.३.३</p>	<p>श्रमिक र उनीहरूको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरू पूरा गर्ने गरी सरसफाइ सम्बन्धि सुविधा प्रदान गरिनुपर्दछ:</p> <p>(क) बढीमा तीन परिवार (अधिकतम १५ व्यक्ति) को लागि एक शौचालय छुट्याइनु पर्नेछ।</p> <p>(ख) रोजगारदाताले शौचालय दिनको कम्तीमा एक पटक सफा गरिएको सुनिश्चित गरिनुपर्दछ।</p>	<p>अधिकतम ३ परिवार वा १५ व्यक्ति बराबर कम्तीमा एक शौचालयको व्यवस्था गरिएको छ ?</p> <p>शौचालय हरेक दिन कम्तीमा एक पटक सफा गरिएको छ ?</p> <p>शौचालयको सट्टामा खुला मैदानको प्रयोगमा निषेध गरिएको कुरामा कामदारहरू सचेत छन् ?</p>	

	४.१.३.४	(ग) शौचालयको सट्टामा खुला मैदानको प्रयोगमा निषेध गरिनुपर्दछ साथै यो जानकारी सबै श्रमिकहरूलाई स्पष्टसँग जानकारी गराइनुपर्दछ । (घ) एकल पुरुष र महिलाका लागि पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ अलग-अलग आवासको सुविधाहरू प्रदान गरिनुपर्दछ । (ई) कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा श्रमिकहरूको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध हुनुपर्नेछ ।	परिवारसँग नआएका प्रत्येक पुरुष र महिलाका लागि अलगगै सुरक्षित र गोपनीय शौचालयको सुविधा प्रदान गरिएको छ ?	
	४.१.३.५		कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा कामदारहरूको लागि शौचालयको सहज पहुँच गराइएको छ ?	
४.१.४	४.१.४.१	सबै श्रमिकहरू र तिनका परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनीहरूको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पिउने पानी उपलब्ध गराइनेछ । उद्योगका ईटा पोल्ने क्षेत्र नजिकै पिउन योग्य पानीको व्यवस्था गरिनुपर्दछ र दिनभर श्रमिकहरूलाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराइनुपर्दछ ।	प्रत्येक कामदारहरूको दैनिक आवश्यकत अनुरूप पर्याप्त शुद्ध पिउने पानी प्रदान गरिएको छ ?	
	४.१.४.२		फायरिङ्ग स्टेशन नजिकै पिउने पानी राखिएको छ ?	
	४.१.४.३		कामदारहरूलाई दिनभर काम गर्दा पिउनको लागि पानीको सजिलै पहुँच छ ?	
४.१.५	४.१.५.१	ईटा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरूको आयतन र खण्डहरू सम्भावित जोखिमहरूबाट सुरक्षित हुनेगरी बनाइनु पर्दछ ।	हिडने मार्गहरू सम्म र बाधा रहित छन् ?	
४.१.६	४.१.६.१	रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई लागू गर्नु पर्नेछ ।	ऐनको दफा ६८ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ?	
	४.१.६.२		सुरक्षा र स्वास्थ्य नीति श्रम कार्यलयमा दर्ता गरिएको छ ?	
४.१.७	४.१.७.१	बीस वा सोभन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले श्रमिकको समेत प्रतिनिधित्व हुने गरी सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।	उद्योगमा सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन भएको छ ?	
	४.१.७.२		सुरक्षा र स्वास्थ्य समितिले बैठक बसी निर्णय गर्ने गरेको छ ?	
४.१.८	४.१.८.१	प्रत्येक १०० श्रमिकहरूको लागि पूर्णरूपमा भरिएको एक प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिइनु पर्दछ र उद्योगमा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुने गरि प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त कम्तीमा एक जना व्यक्तिको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।	प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि पूर्णरूपमा भरिएको कम्तीमा एक प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गराएको छ ?	
	४.१.८.२		प्राथमिक उपचार बाकस स्पष्ट रूपमा चिनिने र सजिलै भेटिने ठाउँमा छ ?	
	४.१.८.३		प्राथमिक उपचार बाकसमा भएका सामग्रीहरू उपयोगी छैनन्, तिनीहरूको म्याद बाँकी छैन, साथै प्रयोग गरे पछि पुन राखिएको छ ?	
	४.१.८.४		उद्योगमा काम चलिरहेको बेला कुनै पनि समयमा उपलब्ध हुने गरि प्राथमिक उपचारमा तालिम प्राप्त कम्तीमा एक जना व्यक्ति छन् ?	
श्रम ऐन बमोजिम आवश्यक तर श्रम अडिटमा नचाहिने आवश्यकताहरू				
४.२.१	४.२.१.१	निम्नानुसार व्यक्तिगत सुरक्षाका उपकरणहरू निशुल्क रूपमा प्रदान गरिनु पर्दछ- (क) माटो मुछ्ने, ड्रिलिङ्ग गर्ने वा पोल्ने सबै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरूको	ड्रिलिङ्ग गर्ने वा पोल्ने सबै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरूको लागि आँखामा लगाउने सुरक्षित उपकरणहरू प्रयोग गरिएको छ भनी सुनिश्चित गरिएको छ ?	

	४.२.१.२	लागि आँखामा लगाउने सुरक्षित उपकरणहरू । (ख) कास्टिक पदार्थ वा रसायनसँग काम गर्दा सुरक्षित जुता र पन्जा । (ग) ईट्टा खलमा राख्ने र हटाउने श्रमिकहरूको लागि सुरक्षित जुता ।	कास्टिक पदार्थ वा रसायनसँग सम्बन्धित काम गर्दा सुरक्षित जुता र पन्जा प्रयोग गरिएको छ भनी सुनिश्चित गरिएको छ ?	
	४.२.१.३	रोजगारदाताले व्यक्तिगत सुरक्षा सामाग्रीको सहि प्रयोगको सम्बन्धमा श्रमिकहरूलाई तालिम प्रदान गर्नेछन् र उक्त सामाग्रीको तालिम अनुसार प्रयोग भए नभएको सुनिश्चित गर्नेछन् ।	ईट्टा पोल्ने र हटाउने कामदारहरूको लागि सुरक्षित जुता प्रयोग गरिएको छ भनी सुनिश्चित गरिएको छ ?	
	४.२.१.३	उद्योगीले व्यक्तिगत सुरक्षा सामाग्रीको प्रयोगको सन्दर्भमा सबै कामदारहरूलाई तालिम प्रदान गरेका छन् ?		
४.२.२	४.२.२.१	सिँधी, तल्ला, खट वा भन्याङ्गहरू सुरक्षित साथै सहि तवरले प्रयोग गरिनुपर्दछ ।	भन्याङ्ग र सिँधीहरू सुरक्षित छन् ?	
४.२.३	४.२.३.१	रोजगारदाताले श्रमिकहरूको स्वास्थ्य सुविधामा सहज र सरल पहुँच भएको कुरा सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । रोजगारदाता र स्वास्थ्य सेवा प्रदायक बीच रहेको विद्यमान लिखित सम्झौतालाई यथावत राखिनेछ, सम्भव भएको अवस्थामा ।	उद्योगीले कामदारहरूको स्वास्थ्य सुविधामा सहज र सरल पहुँच भएको कुरा सुनिश्चित गरेका छन् ?	
४.२.४	४.२.४.१	श्रमिकहरूलाई खाना र विश्रामको लागि पिउन योग्य पानीको लगातार सुविधा सहित छाना हालिएको र सुरक्षित स्थानको व्यवस्था हुनु पर्दछ । श्रमिकहरूलाई प्रदान गरिएको आवस क्षेत्रलाई उनीहरूको विश्राम स्थलको रूपमा प्रयोग गर्न सकिनेछ । फायरम्यानहरूको लागि भने उनीहरूले काम गर्ने स्थान नजिकै विश्राम स्थल उपलब्ध गराइनु पर्दछ ।	उद्योगमा कामदारहरूलाई खाना र विश्रामको लागि पिउन योग्य पानीको सुविधा सहितको सफा र स्वस्थ स्थानको व्यवस्था गरिएको छ ?	
	४.२.५.१	उद्योगमा तालिम प्राप्त र अनुभवी कामदारहरूले मेसिन प्रयोग गरेका छन् ?		
४.२.५	४.२.५.२	आवश्यक मेसिनहरू प्रशिक्षित, अख्तियारवाला र अनुभवी श्रमिकहरूले मात्र प्रयोग गर्दछन् र चोटपटक लगाउन सक्ने त्यस्ता खालका मेसिनहरू अनुमति प्राप्त नगरेका व्यक्तिहरूको पहुँचबाट टाढा रहने गरी अलगै क्षेत्रमा, सुरक्षित विजुली आपूर्ति सहित आकस्मिक स्टप बटन र मेसिन गार्डसहित स्थापित गरिन्छन् । आवश्यक पर्ने त्यस्ता मेसिनहरूको परीक्षण गरिन्छ र सम्बन्धित निकायबाट स्विकृति लिइन्छ ।	चोटपटक लगाउन सक्ने खालका मेसिनहरू अनुमति प्राप्त नगरेका व्यक्तिहरूको पहुँचबाट टाढा रहने गरी अलगै स्थानमा राखिएको छ ?	
	४.२.५.३	चोटपटक लगाउन सक्ने त्यस्ता खालका मेसिनहरू सुरक्षित विजुली आपूर्ति सहित आकस्मिक स्टप बटन र मिंसिन गार्डसहित स्थापित गरिएको छ ?		
	४.२.५.४	उद्योगीले प्रयोगमा रहेका सबै मेसिनहरूको अनुमति पत्र तथा सुरक्षा जाँचको प्रतिवेदनको अभिलेख राखेका छन् ?		
सिद्धान्त ५: कठोर वा अमानवीय व्यवहार सहने छैन / उद्योगको आन्तरिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित प्रावधानहरू				
५.१.१	५.१.१.१	प्रत्येक प्रतिष्ठानले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि श्रम ऐनमा व्यवस्था भए अनुरूप विनियमावली बनाउनु पर्नेछ । प्रतिष्ठानले बनाएको विनियमावलीको एक प्रति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो विनियमावली श्रमिकले हेर्न चाहेमा निजलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।	प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियमावली बनाएको छ ?	
	५.१.१.२		विनियमावली श्रम कार्यालयमा दर्ता गरिएको छ ?	
	५.१.१.३		विनियमावली श्रमिकले हेर्न चाहेमा निजलाई उपलब्ध गराइएको छ ?	
५.१.२	५.१.२.१	श्रमिकको गुनासो भएमा सम्बन्धित पक्षसँग छलफल गरी त्यसलाई समाधान गर्न ,	श्रमिकको प्रतिनिधित्व हुने गरी श्रम सम्बन्ध समिति गठन गरिएको छ ?	

	५.१.२.२	उत्पादकत्व वृद्धि तथा कार्य प्रणालीमा सुधार गर्न, कार्यस्थलको कार्य वातावरण सुधार गर्ने उद्देश्यले दश जना वा सो भन्दा बढी श्रमिक कार्यरत रहेको प्रतिष्ठानमा रोजगारदाताले तोकिए बमोजिम श्रम सम्बन्ध समिति गठन गर्नु पर्नेछ ।	श्रम सम्बन्ध समितिमा कम्तीमा एक जना महिला श्रमिकको प्रतिनिधित्व गराइएको छ ?
	५.१.२.३	(क) प्रतिष्ठानको प्रमुख व्यवस्थापक वा निजले तोकेको व्यक्ति-संयोजक	श्रम सम्बन्ध समितिमा कम्तीमा ४ जना श्रमिकको प्रतिनिधित्व गराइएको छ ?
	५.१.२.४	(ख) प्रतिष्ठानको प्रमुख व्यवस्थापकले तोकेको व्यवस्थापकिय तहको दुईजना व्यक्तिहरु-सदस्य	श्रम सम्बन्ध समितिमा व्यवस्थापनले कम्तीमा २ जना व्यवस्थापकीय तहको कामदार नियुक्त गरेका छन् ?
	५.१.२.५	(ग) प्रतिष्ठानको ट्रेड युनियनको तर्फबाट एकजना महिला सहित चार जना श्रमिक-सदस्य	श्रम सम्बन्ध समितिमा उद्योग व्यवस्थापनको प्रतिनिधित्व गराइएको छ ?
	५.१.२.६	(घ) प्रतिष्ठानको प्रशासन शाखा प्रमुख-सदस्य सचिव तीन सयभन्दा बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापक र श्रमिकको तर्फबाट दुई दुई जना सदस्य थप गर्न सकिनेछ ।	श्रम सम्बन्ध समितिको नियमित रुपमा बैठक हुने गरेको छ ?
५.१.३	५.१.३.१	प्रतिष्ठानले सामान्यतया वर्षको एक पटक श्रमिकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ । कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गरेपछि रोजगारदाता वा निजले तोकेको व्यक्तिले सम्बन्धित श्रमिकसँग निजको सवल पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गरी कमजोरीहरु सुधार गर्न मनासिब अवसर दिनु पर्नेछ ।	प्रतिष्ठानमा ऐनको दफा ११२ बमोजिम एक वर्ष भन्दा बढी समय काम गर्ने श्रमिकहरुको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली लागु गरिएको छ ?
५.१.४	५.१.४.१	कामदारको आफ्नो कुनै पनि दावी वा गुनासो भएमा रोजगारदातालाई श्रम सम्बन्ध समिति मार्फत लिखित रूपमा आवेदन पेश गर्न सक्नेछन्।	ऐनको दफा ११३ बमोजिम प्राप्त हक सम्बन्धी कुनै विषयमा व्यक्तिगत दावी भएमा श्रमिकले रोजगारदाता समक्ष लिखित निवेदन दिन सक्छन् ?
	५.१.४.२		व्यक्तिगत मागदावी पेश भएका भए कति वटा दावी व्यवस्थापकसँगको छलफलबाट समाधान भए ? संख्या उल्लेख गर्नुहोस् ।
	५.१.४.३		यो आर्थिक वर्षमा सामूहिक माग दावी पेश भए ? माग दावी पेश भएको भए मिति उल्लेख गर्नुहोस् ।
	५.१.४.४		पेश भएको मागदावी उपर वार्ता जारी रहेको (वा सम्झौता भैसकेको) टिप्पणी सेक्सनमा अवस्था उल्लेख गर्नुहोस् ।
	५.१.४.५		श्रम ऐन बमोजिम भएको सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन हुन बाँकी छ ? भएमा कहिलेसम्म कार्यान्वयन हुन्छ टिप्पणी सेक्सनमा खुलाउनुहोस् ।
५.१.५	५.१.५.१	उद्योगीले सबै कामदारहरुको ट्रेड युनियन गठन गर्ने वा सामेल हुने र सामूहिक रूपमा सम्झौता गर्ने अधिकारलाई सम्मान गर्नुपर्छ र यी प्रक्रियाहरुमा हस्तक्षेप गर्नु हुँदैन ।	उद्योगले कामदारहरुको ट्रेड युनियन गठन गर्न वा सामेल हुने अधिकारलाई सम्मान गर्दछ ?
	५.१.५.२		प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेडयुनियन स्थापना भएको छ ?
	५.१.५.३		प्रतिष्ठानस्तरको ट्रेडयुनियन स्थापना भएको भए आधिकारीक ट्रेडयुनियनको निर्वाचन भएको छ ?

५.१.६	५.१.६.१	उजुरी निराधार भएको अवस्थामा पनि रोजगारदाताले उजुरी विरुद्ध जावफि कारवाही गरिने छैन भनी सुनिश्चित गरिएको प्रभावकारी प्रभावकारी उजुरी पद्धती रोजगारदाताले अवलम्बन गरेका छन् ?	
५.१.७	५.१.७.१	अनुशासन र कारवाहीसम्बन्धी एक स्पष्ट नीति र प्रणालीको स्थापना गरिन्छ, जसले अनुशासनात्मक कारवाहीहरू अव्यावहारिक छैनन् (जस्तै: खण्ड ५.१.१ मा उल्लेख गरिएअनुरूप) भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्दछन् । यसमा कुनै मौद्रिक जरिवाना लगाइदैन	उद्योगले अनुशासन र कारवाही सम्बन्धि नियमहरूको अभिलेख राखेको छ ?
	५.१.७.२		अनुशासनात्मक नियममा आर्थिक जरिवाना लागू गरिएको छ ?
	५.१.७.३		अनुशासनात्मक नियम सम्पूर्ण कामदारहरूलाई जानकारी गराइएको छ ?

भाग १० -ईट्टा उद्योगलाई आबश्यक न्युनतम प्राविधिक जानकारी

बालश्रममुक्त भैसकेका ईट्टा उद्योग (सदस्य तथा प्रमाणित ईट्टा उद्योग) हरुको उत्पादनहरूमा सुधार र सहयोग मार्फत व्यवसायहरूलाई सामाजिक मिश्रण गर्न मद्दत गर्न र दिगोपन प्रबर्धन गर्न व्यक्तिगत विशेषज्ञ मूल्याङ्कन,प्राविधिक सुधार गर्न सञ्चालन, लागत कम, र उत्पादन वृद्धिबजार गर्नका लागि प्राविधिक सहयोगका कार्यक्रम संचालन गरिन्छ ।

१०.१ माटो सम्बन्धि जानकारी

क. माटो को प्रकार

१. कण (Grain) को आकार अनुसार

क्र.स	तत्वहरु	आकार	सिफारिश गरिएको मान (Value)
१.	बालुवा (Sand)	२ एम एम – ०.०६३ एम एम 2 mm – 0.063 mm	२० - ४५% 20 – 45%
२.	गाद (Silt)	०.०६३ एम एम – ०.२००२ एम एम 0.036 mm – 0.002 mm	२५ - ४५% 25% - 45%
३.	माटो (Clay)	<०.००२ एम एम < 0.002 mm	२० - ३५% 20 – 35%

२. माटोको रंग अनुसार

कालो माटो

- कालो माटोमा उच्च जैविक पदार्थ सामग्री हुने भएकोले हामीले कम ऊर्जा आगत गरि फायरिंग गर्न आवश्यक छ। कालो माटो अत्यधिक संकुचन हुने र यसमा चिराहरु देखा पर्ने भएकोले यसलाई सुकाउने प्रक्रियाको बेलामा राम्रो तरिकाले सुरक्षित राख्न जरुरी छ।
- आगजनी गरिइ निकालिएको ईट्टाहरुको रङ्ग पहेंलो माटो भन्दा राम्रो रंगको हुन्छन ।

पहेंलो माटो

- पहेंलो माटोमा जैविक पदार्थ उपस्थित भएकोले यसलाई उच्च ऊर्जा आगत चाहिन्छ ।
- कालो माटोको तुलनामा पहेंलो माटो संग संकुचन हुने र चिराहरु देखा पर्ने कम हुन्छन ।
- यसैले, पहेंलो माटो संग ईट्टाहरु एक समान आकारका हुन्छन ।

गाढा कालो माटो

- धुन (Humus) को उच्च मात्रमा रहेकोले गाढा कालो माटो ईट्टा बनाउन को लागी धेरै उपयुक्त छैन ।
- कालो माटोमा उच्च प्लास्टिसिटी (Plasticity) र सार्हो लम्प (hard lumps) हुने कारणले यो माटोलाई तयारी को प्रक्रिया को समयमा पानी संगको मिश्रण गर्न एकदम कठिन हुने गर्दछ ।
- इट्टा बनाउदा उच्च तपकर्ममा संकोचन हुने र अधिक फाटाहरु देखा पर्ने हुन्छन ।
- यो संकोचन को धेरै उच्च डिग्री छ त्यसैले सुख्खा र पनी फायरिंग प्रक्रिया को दौरान दरारहरु को लागी अधिक संवेदनशील छन्

रातो माटो

- रातो माटोको रंग फलाम को अक्सीकरण को कारणले गर्दा हुनेगर्दछ ।
- उच्च फलामको समावेस ले गर्दा कम इट्टा को vitrification तापमान हुनेछ । (यदि यो आवश्यक कण (Grain) को आकार को वितरण पूरा गर्दछ), यसैले ऊर्जा को बचत पनि हुने गर्दछ ।

क. रंग

Mineral (खनिज)	Formula (सुत्र)	Colour(रंग)
Goethite	FeOOH	पहेलो, खैरो (Yellow, Brown)
Limonite	Fe ₂ O ₃	पहेलो (Yellow)
Hematite	Fe ₂ O ₃	पहेलो(Yellow)
Magnetite	Fe ₂ O ₄	रातो (Red)
Ferrihydrite	Fe(OH ₃)	गाढा रातो (Dark Red)
Iron sulfide	FeS	कालो (Black)
Humus		कालो (Black)
Calcite	CaCO ₃	सेतो (White)
Dolomite	CaMg(CO ₃) ₂	सेतो (White)
Magnate	MnO ₃	कालो (Black)
Quartz	SiO ₂	हल्का खैरो (Light Grey)

क. गुणस्तरीय इट्टा बनाउने को लागी उपयुक्त गुणहरु

i. उपयुक्त माटो गुणस्तर

English	नेपाली
<p><u>Chemical composition</u></p> <p>a) Aluminum 20 – 25% b) Iron oxide > 5% c) Silica 50 – 65%</p> <p><u>Physical composition</u></p> <p>a) Clay 20 – 35% b) Clay & silt 40 - 65% c) Liquid limit 25 - 38% d) Plasticity index 7 – 16% e) Volumetric shrinkage 15 – 25%</p>	<p><u>रासायनिक संरचना</u></p> <p>क) एल्युमिनियम २०-२५% ख) आयरन अक्साइड > ५% ग) सिलिका ५०-६५%</p> <p><u>भौतिक संरचना</u></p> <p>क) माटो २०-३५% ख) माटो र गाद ४०-६५% ग) तरल सीमा २५-३८% घ) प्लास्टिक सूचकांक ७-१६% e) भोल्युमेट्रिक संकुचन १५-२५%</p>

१०.२ इन्धन सम्बन्धि जानकारी

क. विशेषताहरु

क्र. स	प्यारामीटर (Parameter)	असम कोइला (Assam coal)	झरिया कोइला (Jharia coal)	धुलो देखे (Saw Dust)	पेट-कोक (Pet-coke)	काठको चिप्स (Wooden chips)
1	Calorific value (kcal/kg)	6000-7000	4000-5500	3000- 4000	8000 - 8500	3000-4000
2	Volatile matter %	30 -35	20 – 25	65 – 70	10 – 12	55 – 60

3	Ash content %	8 – 12	20 – 35	5 – 7	< -1	2 – 5
4	Fixed carbon %	40 – 45	40 – 45	15 – 20	80 – 85	15 – 20

क. इग्निशन तापमान

क्र.स	इन्धन (Fuel)	इग्निशन तापमान ° C (Ignition Temperature °C)
१.	कोइला(Coal)	४५० - ७५०
२.	काठ (Wood)	३००+
३.	श धुलो (Sawdust)	३००+
४.	रबर टायर (Rubber tyre)	३५०+

क. रासायनिक गुण

Parameter	Indian Coal, %	Indonesian Coal, %
Moisture	5.98	9.43
Mineral Matter (1.1 x Ash)	38.63	13.99
Carbon	41.11	58.96
Hydrogen	2.76	4.16
Nitrogen	1.22	1.02
Sulphur	0.41	0.56
Oxygen	9.89	11.88

१. इट्टा उद्योगको लागि उत्सर्जन र इट्टाको चंगको उचाईको मानक

इट्टा उद्योगको लागि उत्सर्जन र चंग उचाइमा प्राबधान नेपाल सरकारले पर्यावरण संरक्षण ऐन २०७६ को प्रावधान अन्तर्गत इट्टा उद्योगहरु को प्रकारमा आधारित ईट्टा उद्योगहरु को लागि उत्सर्जन प्राबधान जारी गरेको छ ।

S.N. क्र.स	Types of Kiln उद्योग को प्रकार	Suspended Particulate Matter (Maximum Limit) (mg/Nm ³) निलम्बित कण पदार्थ (अधिकतम सीमा) (mg/Nm ³)	Stack Height (m) स्ट्याक उचाई (m)
1.	Bull's Trench Kiln, Forced Draught (Fixed Chimney)	350.0	17
2.	Bull's Trench Kiln, Natural Draught (Fixed Chimney)	500.0	30
3.	Hoffman Kiln, Forced Draught	350.0	17
4.	Hoffman Kiln, Natural Draught	500.0	30
5.	Vertical Shaft Brick Kiln (VSBK)	250.0	15
6.	Hybrid Hoffman Kiln (HHK)	200.0	7
7.	Tunnel Kiln	100.0	10

२. धुँवा परिक्षणका लागि सिंढी निर्माणमा आवश्यक चरण

क. पंखा भएको खण्डमा :-

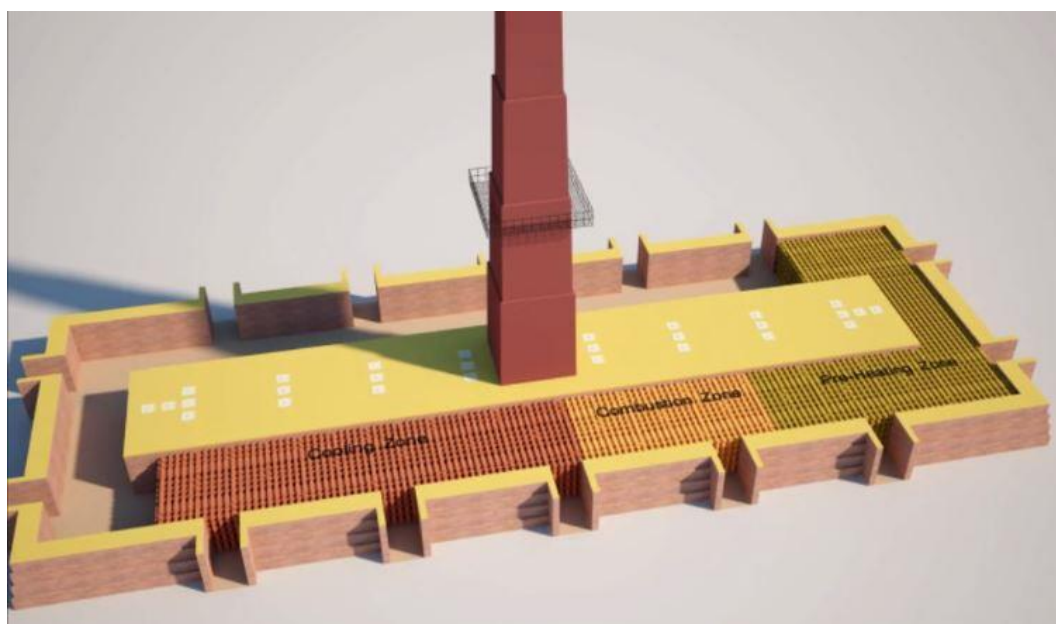
पंखा रहेको सतहबाट कुल च्छिको करिब १/३ उचाइमा एक २ mm को प्वाल बनाउने र सो प्वालबाट ४ फिट तल सम्म ४ फिट X ४ फिटको प्लेटफर्म सहितको भर्यांग निर्माण गर्नु पर्ने ।

ख. पंखा नभएको खण्डमा :-

चिप्रीको तल्लो सतह बाट कुल उचाइको १/३ भागमा एक २ mm को प्वाल बनाउने र सो प्वालबाट ४ फिट तल सम्म ४ फिट X ४ फिटको प्लेटफर्म सहितको भर्यांग निर्माण गर्नु पर्ने ।

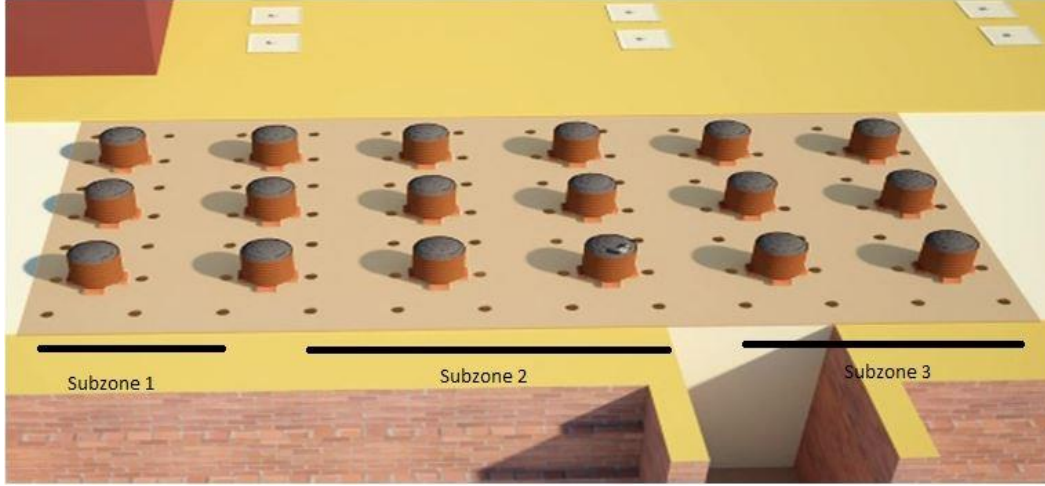
१०.३ ईट्टा बोझाई र फायरिंग

ईट्टा उद्योगको खण्डहरू(Sections of a Brick Kiln)



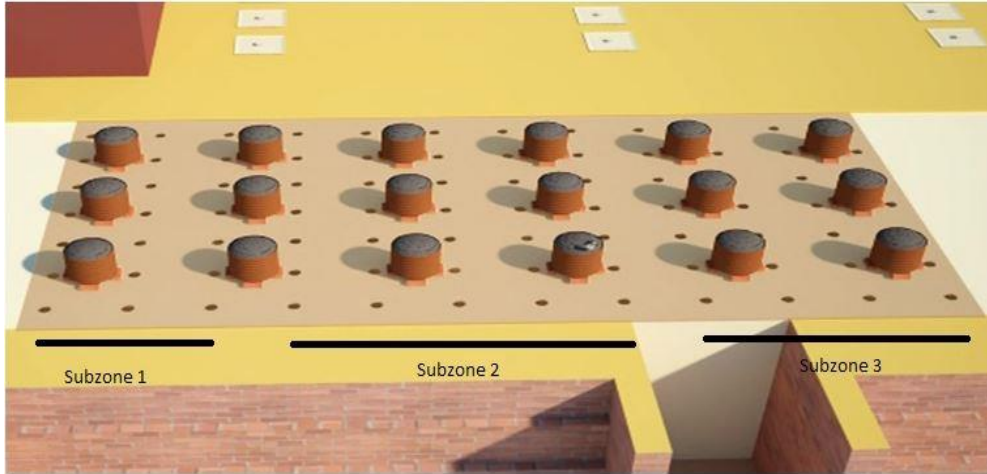
क्र.स	क्षेत्र	दुरी	कैफियत
१.	शीतलन क्षेत्र (Cooling zone)	१०० फिट	
२.	दहन क्षेत्र (combustion Zone)	३० फिट	
३.	पूर्व ताप क्षेत्र (Pre-heating zone)	५०-७० फिट	

फायरिंग क्षेत्र (Firing Zone)



- ३० फीट देखि ३६ फिट लम्बाइ (१० देखि १२ लाइनहरु)

फायरिंग उप-क्षेत्र (Firing sub-zones)



- उप-क्षेत्र १: ३ लाईन
- उप-क्षेत्र २: ४-५ लाईन
- उप-क्षेत्र ३: २-३ लाईन

उप-क्षेत्र को तापमान (Temperature of subzones)

- उप-क्षेत्र १: ९००° C – १०५०° C
- उप-क्षेत्र २: ९००° C – १०५०° C

- उप-क्षेत्र ३: ३५०° C

ईन्धनको मात्रा/ स्पोन आकार (Fuel quantity/ spoon size)

- उप-क्षेत्र १: २५०-३०० ग्राम
- उप-क्षेत्र २: ५००-६५० ग्राम
- उप-क्षेत्र ३: २५०-३०० ग्राम

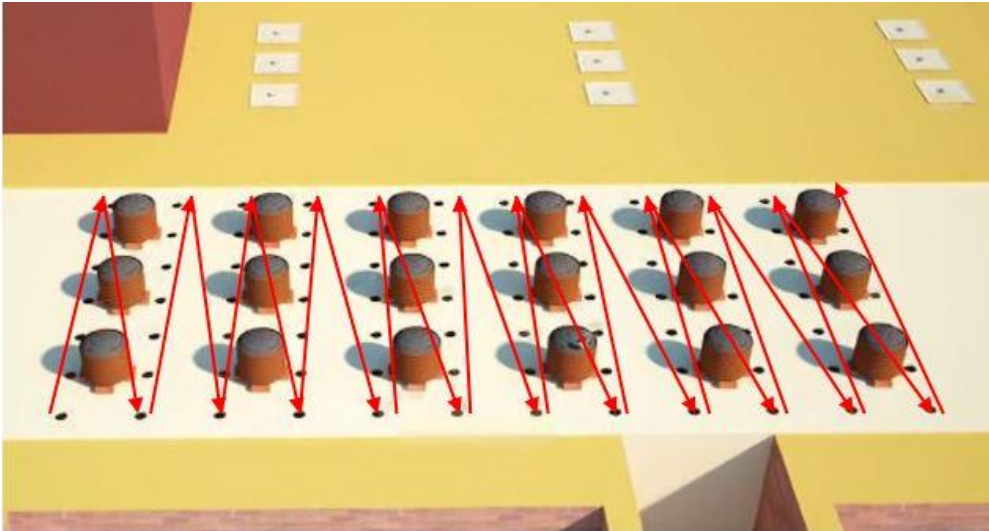
ईन्धनको प्रकार (Fuel types)

- उप-क्षेत्र १: कोइला/ पेट कोक
- उप-क्षेत्र २: कोइला/ पेट कोक
- उप-क्षेत्र ३: श-धुलो + कोइला / चामलको भुस + कोइला(धान को भुस)

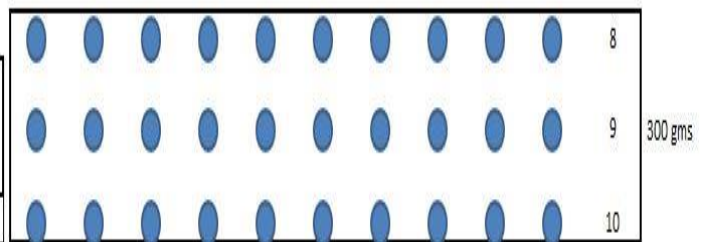
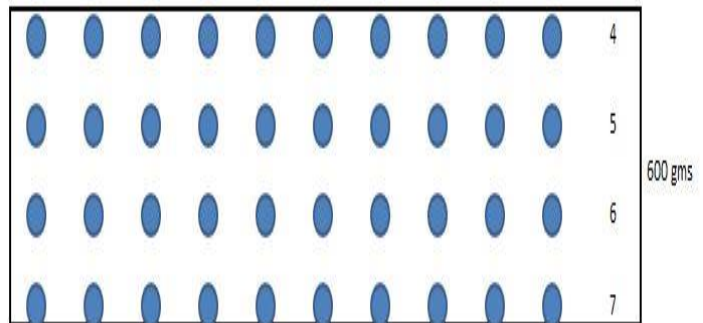
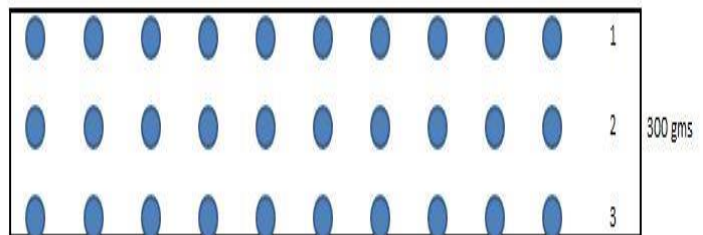
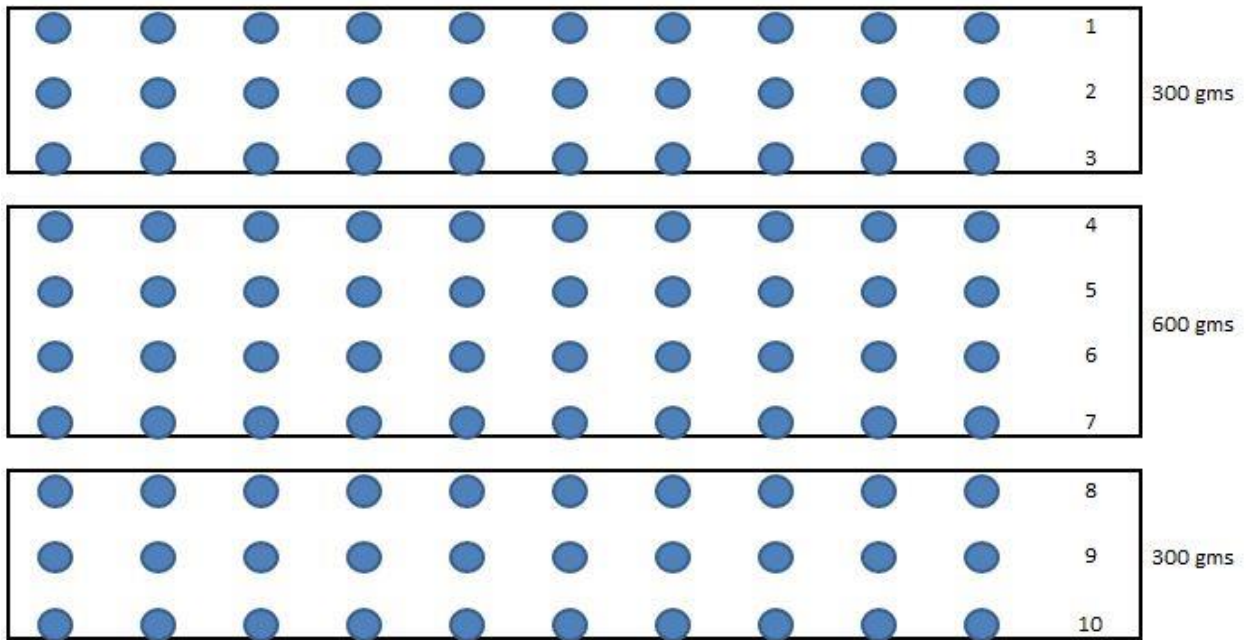
फायरिंग क्षेत्रको आकार (Firing zone size)

- उचाई: ८-१० फिट
- चौडाई: २५-३२ फिट
- लम्बाई: ३६-३६ फिट

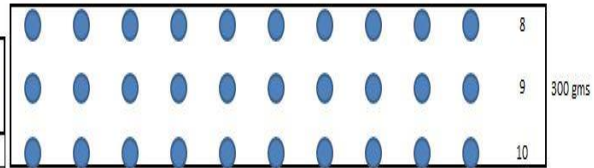
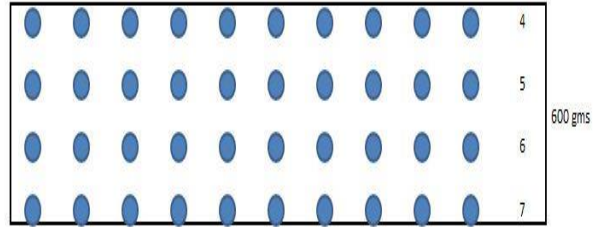
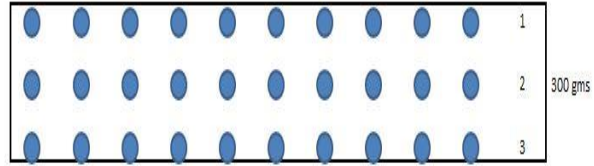
ईन्धन पठाउने ढाँचा (Fuel feeding pattern)ईन्धन



ईन्धन खपतको गणना (Calculation of Fuel Consumption) ईन्धन



	Feedholes	Time (hours)	Time (minutes)	Rate of feeding (mins)	Amount of fuel added per spoon (gm)	Total quantity of fuel added (kg)
First line	10	3	180	10	300	54



	Feedholes	Time (hours)	Time (minutes)	Rate of feeding (mins)	Amount of fuel added per spoon (gm)	Total quantity of fuel added (kg)
First line	10	3	180	10	300	54
Second line	10	3	180	10	300	54
Third line	10	3	180	10	300	54
Fourth line	10	3	180	10	600	108

	Feedholes	Time (hours)	Time (minutes)	Rate of feeding (mins)	Amount of fuel added per spoon (gm)	Total quantity of fuel added (kg)	Cumulative quantity of fuel	Cumulative time
First line	10	3	180	10	300	54	54	3 hrs
Second line	10	3	180	10	300	54	108	6 hrs
Third line	10	3	180	10	300	54	162	9 hrs
Fourth line	10	3	180	10	600	108	216	12 hrs
Fifth line	10	3	180	10	600	108	324	15 hrs
Sixth line	10	3	180	10	600	108	432	18 hrs
Seventh line	10	3	180	10	600	108	540	21 hrs
Eighth line	10	3	180	10	300	54	648	24 hrs
Ninth line	10	3	180	10	300	54	702	27 hrs
Tenth line	10	3	180	10	300	54	756	30 hrs
30 hours						Total amount of coal added per line in 30 hours	756	

	Feedholes	Time (hours)	Time (minutes)	Rate of feeding (mins)	Amount of fuel added per spoon (gm)	Total quantity of fuel added (kg)	Cumulative quantity of fuel	Cumulative time
First line	10	3	180	10	300	54	54	3 hrs
Second line	10	3	180	10	300	54	108	6 hrs
Third line	10	3	180	10	300	54	162	9 hrs
Fourth line	10	3	180	10	600	108	216	12 hrs
Fifth line	10	3	180	10	600	108	324	15 hrs
Sixth line	10	3	180	10	600	108	432	18 hrs
Seventh line	10	3	180	10	600	108	540	21 hrs
Eighth line	10	3	180	10	300	54	648	24 hrs
Ninth line	10	3	180	10	300	54	702	27 hrs
Tenth line	10	3	180	10	300	54	756	30 hrs
30 hours					Total amount of coal added per line in 30 hours	756		

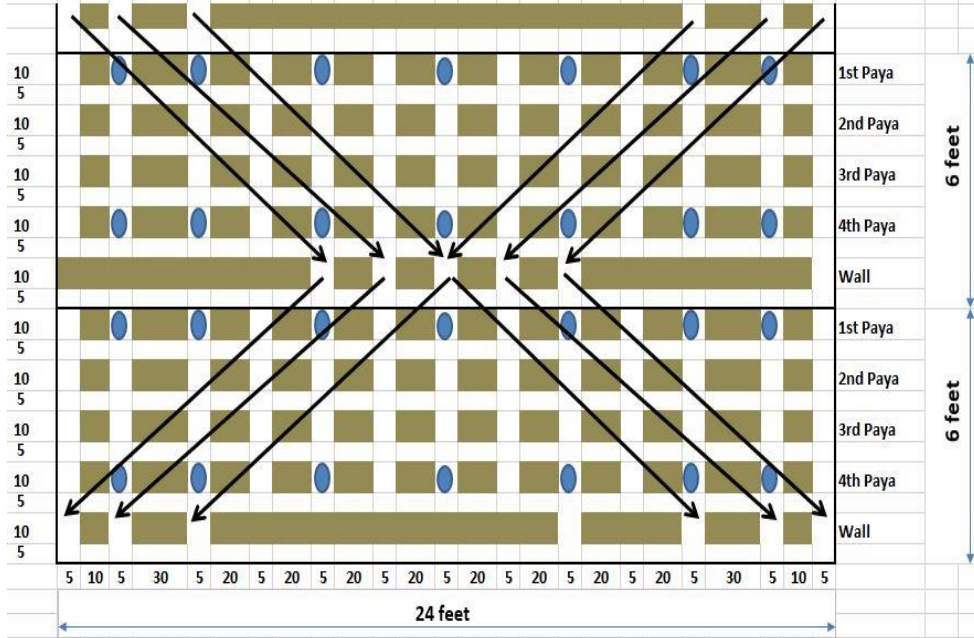
Coal feeding per line	756	kg
Average coal feeding in a feedhole	75.6	kg
Coal feeding in a chamber	2268	kg
Number of bricks in a chamber	27,000	
Quantity of coal per brick fired	84	gms

फायरिंग रिपोर्टको ढाँचा (Firing Report Format)

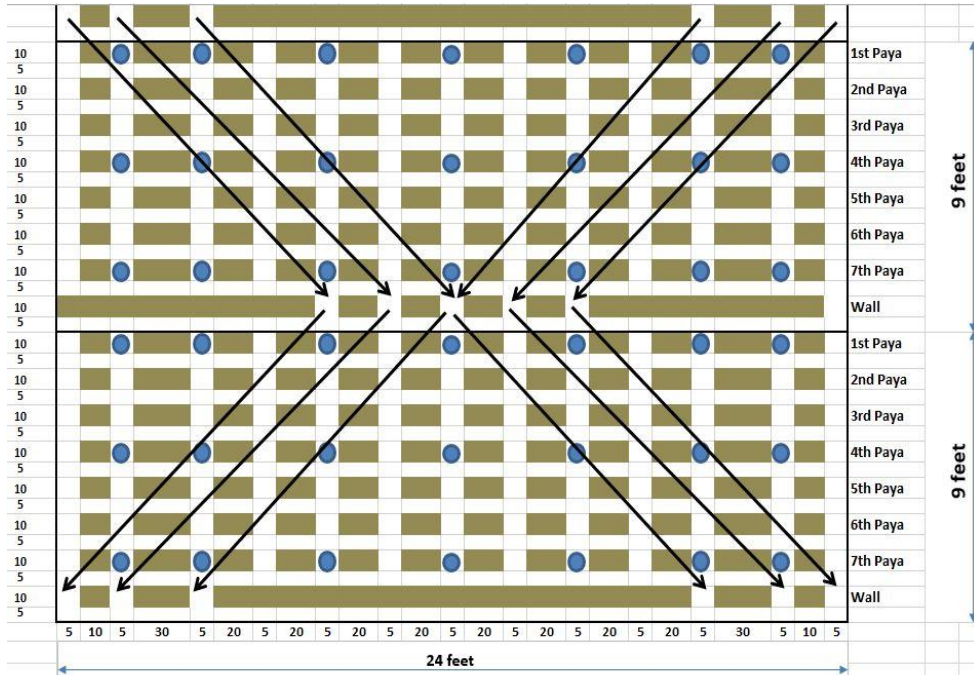
Date	shift / time	Worker	Chamber		No. of lines	No of lines fired	Remarks
			Fire starting	Fire ending			
3/8/2016	12:00 AM-6:00 AM	A1, A2, A3	Ch 1	Ch 5	10	2	
	6:00 AM- 12:00 PM	B1, B2, B3	Ch 2	Ch 6	10	0	
	12:00 PM -6:00 PM	A1, A2, A3	Ch 2	Ch 8	12	4	
	6:00 PM - 12:00 AM	B1, B2, B3	Ch 4	Ch 9	10	2	
						Total = 8 lines	
3/9/2016	12:00 AM-6:00 AM	A1, A2, A3	Ch 5	Ch 11	12	4	
	6:00 AM- 12:00 PM	B1, B2, B3	Ch 7	Ch 12	10	0	
	12:00 PM -6:00 PM	A1, A2, A3	Ch 7	Ch 12	10	2	
	6:00 PM - 12:00 AM	B1, B2, B3	Ch 8	Ch 13	10		
3/10/2016	12:00 AM-6:00 AM	A1, A2, A3					
	6:00 AM- 12:00 PM	B1, B2, B3					
	12:00 PM -6:00 PM	A1, A2, A3					
	6:00 PM - 12:00 AM	B1, B2, B3					
3/11/2016	12:00 AM-6:00 AM	A1, A2, A3					
	6:00 AM- 12:00 PM	B1, B2, B3					
	12:00 PM -6:00 PM	A1, A2, A3					
	6:00 PM - 12:00 AM	B1, B2, B3					

जिकज्याक स्ट्याकिंग (Zigzag Stacking)

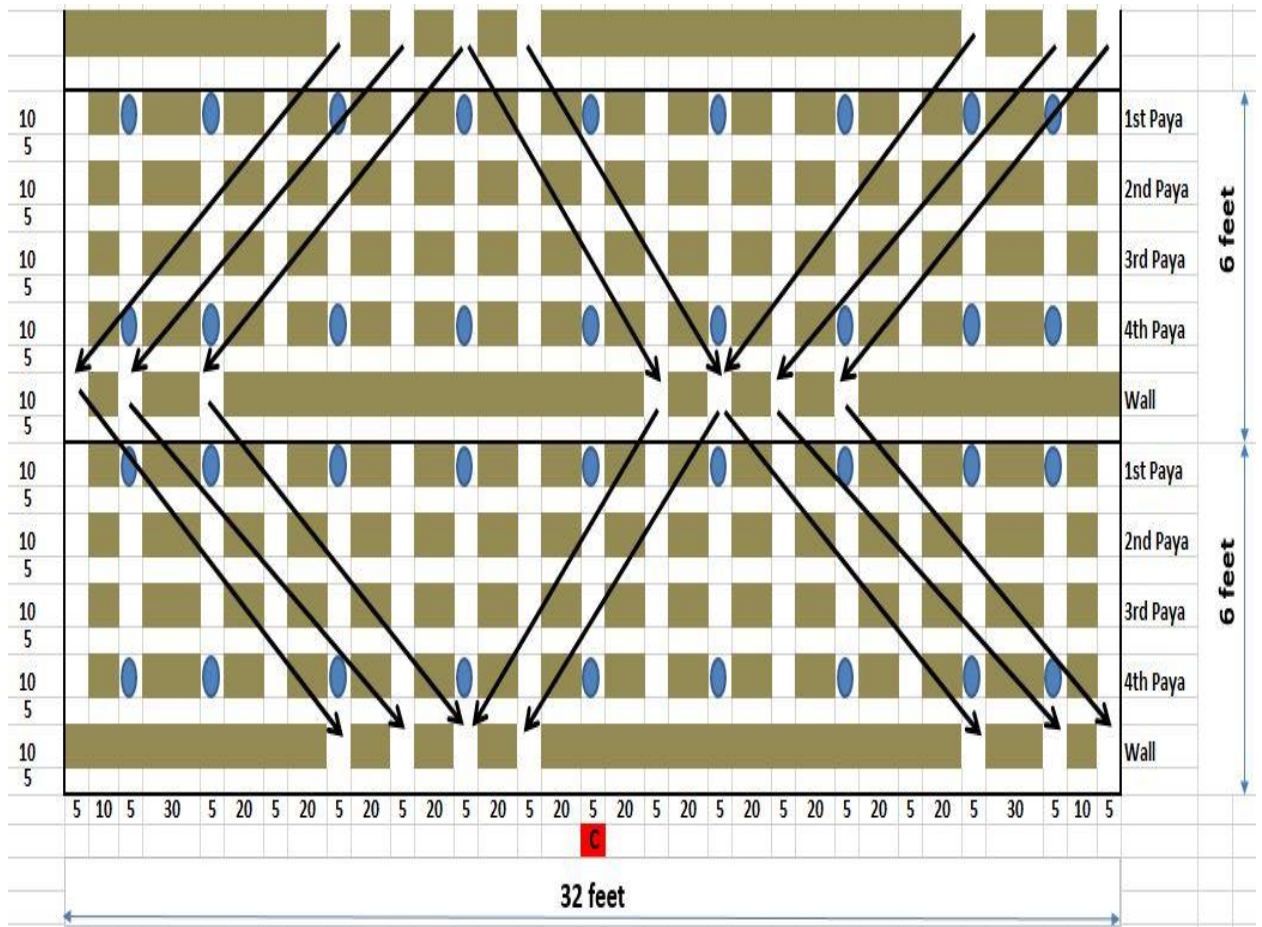
क. डबल जिकज्याक Double Zigzag (च्याम्बर साइज: ६ फिट) (Chamber Size: 6 feet)



ख. डबल जिकज्याक Double Zigzag (च्याम्बर साइज: ९ फिट) (Chamber Size: 9 feet)



ग. त्रिपाल जिकज्याक





©सर्बाधिकार

ग्लोबल फेयेरनेश इनिशिएटिभ नेपाल

गुडबिभ सर्टिफिकेशन नेपाल

अनामनगर काठमाण्डौ

असोज २०७८,