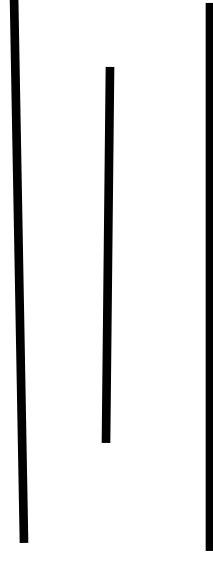


अस्मिता ईटा उद्योग

Asmita Brick Factory



कामदार कर्मचारी सम्बन्धि विनियमावली

२०७४

श्री अस्मिता ईटा उद्योग

कामदार-कर्मचारी सम्बन्धी विनियमावली २०७४

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 "श्री अस्मिता ईटा उद्योग मा काम गर्ने कामदार कर्मचारी सम्बन्धि विनियमावली २०७४" रहनेछ ।

२. प्रारम्भ :यो विनियमावली मिति २०७४।०७।०१ देखि लागु हुनेछ ।।

(२) परिभाषा .

विषय वा प्रशंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस नीतिमा :

क) नीति भन्नाले श्री अस्मिता ईटा उद्योग कामदार तथा श्रम नीति २०७४ 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 साझेदारहरु 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 अस्मिता ईटा 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 ईटा बनाउने दक्ष कामदारलाई जनाउने छ ।

ट) वोझवा भन्नाले ईटा 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) बुग्गीवाल भन्नाले घोडागाडामा ओसार पसार वा गाडा चलाउनेलाई जनाउने छ ।

त) वालश्रमिक भन्नाले १४ वर्ष मुनी उमेर समुहका कामदारलाई जनाउने छ ।

थ) युवा कामदार वा नाबालिक कामदार भन्नाले १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष मुनीका उमेर समुहलाई जनाउने छ ।

द) कामदार भन्नाले उद्योगकामा कामगर्ने सबै कर्मचारी, दैनिक काम गर्ने श्रमिक, ठेक्कामा कामगर्ने कर्मचारीलाई जनाउनेछ ।

ध) रेडावाला, साईकिलिया, धकेल, राविस, दाउरावाला, कोईलावाला, कोईला मेसिन, भान्से समेत उद्योगका कामदार हुनेछन् ।

परिच्छेद -२

नियुक्ति सम्बन्धि व्यवस्था

३. नियुक्ति गर्ने अधिकार : कामदार, कर्मचारीको छनौट तथा नियुक्ति व्यवस्थापकले गर्नेछ । नियुक्ति पत्रको नमुना अनुसूची २ मा भए अनुसारको हुनेछ । तर नियुक्ति दिँदा अनुसूची 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 : सोह्र वर्ष उमेर पुरा नभएको कुनै बालबालिकालाई काममा भर्ना गरीने छैन ।

६. नावलिंगलाई भर्ना नगरिने: सोह्रवर्ष पुरा भएको तर अठार वर्ष मुनिको नावलिंग 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 नलागाईने: सम्बन्धित कामदार कर्मचारीको स्वेच्छाले काम गर्न चाहेकोमा वाहेक कसैलाई प्रतिष्ठानको काम गर्न नलागाईने 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 नलागाईने : 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 घण्टा 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 तोकेको 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 रूपमा तलव माग गरेमा भुक्तानी दिन सकिने छ ।
१४. वेसिक तलव निर्धारण: पिसरेट काम गर्ने कामदार कर्मचारीले मासिक रूपमा गर्नु पर्ने पिसरेटको न्यूनतम संख्या पुरा गरेमा नेपाल सरकारले तोकेको 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 तोकेको उत्पादन लक्ष्यभन्दा बढी उत्पादन गर्ने कामदार कर्मचारी वा समुहलाई निजले पाउने तलब, भत्ताको अनुपातमा व्यवस्थापकले बढी रकम आपसी समझदारीमा भुक्तानी दिन सकिनेछ ।
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 कानुन बमोजिम जतिसक्दो छिटो उक्त पेशकी मिलान गरिने छ ।
१९. कामदारले गरेको पिसरेटको काम र कामदारलाई दिएको भुक्तानीको अलग्गै विवरण राखिनेछ ।

परिच्छेद- ४

विदा सम्बन्धि व्यवस्था

२०. साप्ताहिक विदा : साधारणतया हप्ताको १ दिन साप्ताहिक विदा हुनेछ ।
२१. सार्वजनिक विदा : व्यवस्थापकले वर्षको १४ दिन सार्वजनिक विदा दिनेछ ।
२२. वार्षिक घर विदा : वर्षमा १८ दिन वार्षिक घर विदा पाउने छन । वार्षिक घर विदा बढीमा ६० दिनसम्म संचित गर्न सकिनेछ ।
२३. विरामी विदा : वर्षमा १२ दिन तलव सहित विदा 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 विदा सेवा अवधि भरमा दुई पटकभन्दा बढी दिइने छैन । विदा समाप्त भएको सामान्यतया ३ महिना भित्र बच्चाको जन्म दर्ता प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्दछ ।
२५. कृया विदा : प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको बाबु, आमा, पति वा पत्नी र महिलाको हकमा सासु ससुराको मृत्यु भएमा वा आफै क्रिया नबसी नहुने अवस्थामा १३ दिन तलबी कृया विदा 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. विदा सहूलियतको 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 गरिनेछ ।

परिच्छेद - ५

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- ६

खराब 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 खराब आचरण गर्नु हुदैन । आफु संग काम गर्ने अन्य कामदार कर्मचारी, व्यवस्थापक तथा ग्राहक संग राम्रो व्यावहार गर्नु प्रत्येक कामदार कर्मचारीको कर्तव्य हुनेछ ।

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, अश्लिल शब्द प्रयोग गरेमा वा गर्न दिएमा,
- च) स्वीकृति नलिई काममा गयल भएमा वा हाजिर हुनु पर्ने समय नाघि हाजिर हुने गरेमा,
- घ) व्यवस्थापक वा आफूभन्दा माथिको अधिकृतहरुको तथा सुपरभाईजरको आदेश निर्देशन पालना नगरेमा ।
- ङ) 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 ।

च) प्रतिष्ठानको हित वा अहित हुने कुनै पनि खबरको जानकारी कसैबाट पाएर पनी आफ्नो माथिल्लो दर्जाको अधिकृतलाई सूचना नदिएमा ।

- छ) खराब आचारण वा अनुशासनको कारवाही गर्ने सिलसिलामा प्रमाण तथा तथ्य संकलन गर्न सहयोग नगरेमा ।
- ज) प्रतिष्ठानको अभिलेखहरू नोक्सान गर्ने र च्याले कार्य गरेमा ।
- झ) प्रतिष्ठानको हाता भित्र भेटिएको सामान व्यवस्थापनमा जम्मा नगरेमा वा आफै लगेमा ।
- ञ) आफ्नो व्यक्तिगत साथी भाई तथा नाता कुटुम्बलाई प्रतिष्ठान भित्र अनावश्यक रूपमा आउन जान प्रोत्साहन गर्न नहुने ।
- ट) ड्युटि समयमा आफु पनि काम नगर्ने वा अरुलाई पनि काम नगर्न वातावरण खडा गर्ने वा उत्साहित गरेमा
- ठ) जुन काम वा ठाउँमा खटाईएको छ सो ठाउँमा खटाउँदा दिएको निर्देशन बमोजिम कार्य सम्पादन नगरेमा ।
- ड) आफ्नो काम कर्तव्य प्रति हेलचेक्रयाई गरेमा ।
- ढ) व्यवस्थापकले समय समयमा दिएको मौखिक र लिखित निर्देशन पालना नगरेमा ।
- ण) 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 हेलचेक्रयाई 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 हेलचेक्रयाई 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 स्पस्श 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 थुन्छेक 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 गोपनियता भङ्ग हुने कुनै काम गरेमा,

(ज) प्रतिष्ठानको कार्यप्रकृतिसँग मिल्दो प्रतिस्पर्धी रोजगारदातासँग मिलेर काम गरेमा वा आफैँले प्रतिस्पर्धी कार्य सञ्चालन गरेमा वा प्रतिस्पर्धी रोजगारदातालाई आफूले 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 आचारण 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 आचारणको सजाय गरेको चिट्ठी 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 - ७

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 स्वतः उल्लेख भएको मानिने छ ।

परिच्छेद - ८

३. वालश्रम सम्बन्धमा यस ईटा उद्योगले देहायको व्यवस्था गर्ने छ :
१. १४ देखि १६ वर्ष उमेरका नाबालिक 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 ।
- ख) १४ देखि १६ वर्ष उमेरका नाबालिक कामदारहरुलाई बालश्रमको निम्ती जोखिमपूर्ण मानिएका काममा पूर्ण प्रतिबन्धका साथ निम्न अबस्थाको प्रत्याभुत गरेर मात्र काममा लगाईन्छ वा काम गर्न अनुमति दिईनेछ :
१. कुनै पनि जोखिमपूर्ण काममा नियुक्ति दिईने छैन
२. प्रति दिन ६ घण्टा भन्दा बढी काममा अनुमति दिईने छैन ।
३. बेलुकी ६ बजे बाट बिहान ६ बजे सम्म काममा अनुमति दिईने छैन ।
४. नाबालिक कामदारहरुलाई १५ किलोग्राम भन्दा माथि भारी बोक्न अनुमति दिईने छैन ।
५. जोखिमपूर्ण औजारसँग काम गर्न अनुमति दिईने छैन ।
६. अतिरिक्त समय (Overtime) काम गर्न अनुमति दिईने छैन ।

७ . साप्ताहिक विश्रामको दिन प्रदान गरिने छ ।

८ . उपरोक्त बाहेक , रोजगारदाताहरूले १४ देखि १६ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक कामदारको काम गर्न योग्य नभएका तर ठेकेदारले नियुक्ति गरेका कामदारको हकमा उद्योग वा ठेकेदारले खर्च व्यहोर्ने गरी ती बालबालिकाहरूलाई आफ्नो परिवारमा पूनस्थापना गर्ने , र यस्ता सदस्यहरूको परिवारलाई दिइएको कुनै पनि अग्रिम ऋण फिर्ता गर्नु नपर्ने सनिश्चितताका साथ भविष्यमा यस्तो नियक्तिमा प्रतिबन्ध गरिनेछ ।

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

२ . १६ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक कामदारको हकमा :

१ . यदी उद्योगमा , १६ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक वा किशोरकिशोरी कामदारहरू रहेछन् भने ती कामदारहरूलाई

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

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

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

(घ) साप्ताहिक विधामको दिन प्रदान गरिने छ ।

(ङ) उपरोक्त बाहेक , उद्योगले १६ देखि १८ वर्ष उमेर समूहका नाबालिक कामदारको लागि प्रचलित कानुनले प्रतिबन्ध गरेको जोखिमपूर्ण कामको सूची र कार्यहरूको पूर्ण पालना गर्ने छ ।

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

(छ) रोजगारदाता उद्योगले कामदारहरू , नाईकेहरू र कर्मचारीहरूको बीचमा प्रशिक्षण , पोस्टर / सूचना र बैठकहरूका माध्यमबाट बालश्रम र नाबालिक कामदारहरूको नियुक्तिमा निषेधाज्ञा वा प्रतिबन्धको बारेमा जागरूकता पैदा गर्न आवश्यक कार्यहरू गर्नेछ ।

(ज) १४ देखि १६ र १६ देखि १८ वर्ष उमेरका नाबालिक मजदुरहरूलाई काममा लगाईएको अवस्थामा प्रचलित कानुन बमोजिमका कागजातहरू पूरा गरि नाबालिक कामदारको विवरण निर्धारित ढाँचामा श्रम विभागमा बुझाईनेछ ।

३ . ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरूको हकमा :

क) ६ देखि १४ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरू साथमै भएका कामदारहरू 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 कामदारहरू 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 - ९

४ . जवदस्ती वा ईच्छा विपरित कार्य सम्बन्धमा उद्योगले आफ्ना कामदारहरुलाई देहाय बमोजिम 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 लगाइने वा बन्धेजमा पारिने छैन ।

ग) उद्योग वा सम्बद्ध व्यक्तिले कामदारहरुलाई काममा राखिराख्नु कुनै प्रकारको शारीरिक वा मानसिक दबाबका उपायहरु प्रयोग गर्ने छैनन् र कामदारहरुले 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 शर्तहरु कामदारलाई उनिहरुले पेशकी लिनु भन्दा अगाडी वा उनिहरुलाई नियुक्ति गर्नु भन्दा अगाडी तय गरिनेछ र उनिहरुलाई 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 उनिहरुका प्रतिनिधिहरुले कामदारहरुको कुनै सक्कली कागजातहरु कामका लागि धितो स्वरुप जफत गर्न पाईने छैन ।

छ) उद्योगमा कार्यरत कामदारले तोकेको कार्य , दिनको समयपछि कुनै पनि समय कार्यस्थल वा काम गर्ने परिसर छोड्न सक्नेछन् र उनिहरुले 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) उनिहरुलाई उपलब्ध गराइने छ । कामदारले एकमुष्ट रकम लैजान चाहेको खण्डमा कामदारको ईच्छा बमोजि हुनेछ ।

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

ञ) कामदारहरुले आफ्नो ईच्छाले रोजेको कामगर्न सक्ने छन् ।

परिच्छेद - ११

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

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

१) बयस्क पुरुष : ५५ केजी

२) वयस्क महिला : ४५ केजी

३) नाबालिक कामदार पुरुष: (१६ - १८ वर्ष) २५ केजी

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

५) नाबालिक कामदारहरू : (१४ - १६ वर्ष) १५ केजी

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

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

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 उनिहरूको परिवारको लागि निम्न अवस्थाहरू 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 दुई पटक सफा गर्ने व्यवस्था गरिनेछ ।

(ग) शौचालय सुविधाको लागि सबै मैदान प्रयोग गर्न कडाईका साथ निषेध गरिनेछ र सबै बसोबास कर्ताहरूलाई स्पष्ट सँग जानकारी गराईने छ , कामदारहरूले समेत यो नियमपालना गर्न वाध्य हुने छन् ।

(घ) पर्याप्त सुरक्षा र गोपनीयताका साथ एकल पुरुष र महिला लागि अलग अलग आबासको सुविधाहरू प्रदान गरिनेछ ।

(ङ) कार्यस्थल र आवास क्षेत्रमा कामदारहरूको लागि शौचालय सुविधा सजिलै उपलब्ध गराउदै जाने वातावरण तयार गरिने छ ।

च) सबै कामदारहरूलाई र तिनको परिवारका प्रत्येक सदस्यलाई उनिहरूको दैनिक आवश्यकता पूरा गर्ने गरी पर्याप्त पीउने पानी उपलब्ध हुने छ ।

छ) ईटा भट्टाको ईटा पोल्ने स्टेशन नजिकै पेययोग्य पानीको व्यवस्था गरीने छ र दिन भर कामदारहरूलाई सुलभ रूपमा उपलब्ध गराईनेछ ।

ज) ईँटा बोक्न वा लैजानको लागि प्रयोग गरिने मार्गहरूको आयतन र खण्डहरू सम्भावित जोखिमहरूबाट सुरक्षित हुने गरी बनाईने छ ।

झ) जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरू मार्फत उद्योगले सबै कामदारहरू , नाईकेहरू र कर्मचारीहरू बिच उनिहरूको जिम्मेवारी सहित स्वास्थ्य र सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सिर्जना गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ ।

ञ) प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि , एक पूणरुपमा 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 -१०

६. उद्योगमा कामगर्ने कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई काम गर्ने घण्टा (कार्य घण्टा) सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गरिने छ ।

क) उद्योगमा एउटै परिवारका कामदारहरू सहित सबै कामदारहरूको कार्य घण्टाको हिसाबकिताब राख्ने एक विश्वसनीय र निरीक्षणयोग्य प्रणाली को व्यवस्था गरिने छ । यसकालागि अन्यक्षेत्रमा स्थापित भएका तौरतरिकाहरूलाई आत्मसाथ गरिने छ ।

ख) वयस्क कामदारहरूको ओभरटाइम काम प्रति दिन चार घण्टा वा प्रति हप्ता २० घण्टा भन्दा अधिक काममा लाग्न बाध्य पारिने छैन । अर्को शब्दमा कामदारहरू प्रति दिन . १२ घण्टा वा प्रति हप्ता ६८ घण्टा भन्दा बढी काममा सहभागी हुनु छैन ।

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

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

ङ) कामदारहरू 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) ईटा भट्टामा काम गर्ने समय / घण्टा प्रणालीको विवरण कामदारहरूले बुझ्ने भाषामा , उपयुक्त स्थानमा र ठूलो आकारमा प्रदर्शन गरी राखिने छ र यी सूचनाहरू कामदारहरू , कर्मचारीहरू र ठेकेदारहरूलाई जानकारी गराईने छ ।

परिच्छेद -११

७ . उद्योगमा कामगर्ने कामदारहरूलाई 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 टुक्रा दर (पिस रेट) का कामदारहरूले नियमित समय काम गरेको खण्डमा कमाउने ज्याला कानुनी न्यूनतम ज्याला भन्दा कम हुने छैन ।

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

घ) ओभरटाइम गर्ने कामदारहरूलाई ओभरटाइमवापतको व्यवस्था गरिने छ । ओभरटाइम काम गर्ने कामदारहरू 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) ईटा उद्योगमा प्रति ईकाई उत्पादन मुल्यको हिसाव हने भएकाले प्रतिईकाई उत्पादन मूल्यमा भक्तानी लिने कामदारहरूको हकमा कार्यघण्टा हिसाव गरी कामदारले पाउने भुक्तन मुल्यमै समायोजन गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ । यसरी भक्तान मल्य समायोजन गदा न्यूनतम तोकिएको पारिश्रमिक भन्दा कम गरिने छैन ।

छ) पारिश्रमिक भुक्तान गर्ने तौर तरिकाहरूलाई 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 ।

ज) 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) उद्यागले 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 हुदै 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 ।

ङ) 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 उजुरीहरूको प्रतिबेदन , कानूनी उपचारका घटनाहरू , अनुसन्धानका रिपोर्टिङहरूका रेकर्डहरूलाई लिपिबद्ध गर्न , र समस्या समाधान गर्न अपनाइएका परिणाम जन्य प्रक्रियाहरूको बारेमा उद्योगमा पर्याप्त प्रणालीको व्यवस्था गर्दैजाने छ ।

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

परिच्छेद -१२

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

परिच्छेद -१३

९ . उद्योगले आफ्ना कामदारहरूको लागि पेशकी सम्बन्धमा देहायको व्यवस्था गर्ने छ ।

क) उद्योगमा ५ वर्ष भन्दा बढि समयदेखि लगातार काम गरिरहेको कामदारहरूलाई उनीहरूको इमान्दारितालाई मध्येनजर गर्दै उद्योग प्रशासनले ५० हजार देखि १ लाख सम्म विना कुनै धितो पेशकी रकम दिन सक्ने छ ।

परिच्छेद- १४

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

परिच्छेद -१५

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

१२.यस नीतिसँग सम्बन्धित कामदारहरूका लागि अनुसूची बमोजिम सुचना ,सम्झौता ,कार्यतालिकाहरू ,कार्यसमय तालिका ,उद्योगले संचालनमा ल्याएको पासबुक ,कामदार बडापत्रहरू हुनेछ ।

अनुसुची: १ (संक्षिप्त त्रिपक्षिय 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 गरिएको छ । 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:

जारि गरेको जिल्ला ÷ मिति:

नियुक्ति गरेके 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

ठेगाना

मिति

.....
कामदारको नाम

ठेगाना

मिति

सम्पर्क नं:

.....
सुपरिवेक्षक ÷ साक्षीको नाम (वैकल्पिक)

ठेगाना

मिति

सम्पर्क न

अनुसुची: २

रोजगार सम्झौता

श्री.....

यस ईटा उधोग (यस पछि प्रतिष्ठान भनिएको) को निर्णय अनुसार देहायको शर्तको अधिनमा रहि तपाईंलाईपदमा नियुक्त गर्नको लागि रोजगार सम्झौता गर्न प्रस्ताव गरिएको सहर्ष जानकारी गराउछु । तपाईंले यस प्रस्तावलाई स्वीकार गरी प्रतिष्ठानको रोजगारीमा संलग्न हुने विश्वास गरेको छु ।

१. पद सम्बन्धि व्यवस्था ः तपाईंलाई यस प्रतिष्ठानकोपदमा नियुक्त गरिएको छ । तपाईंलेस्थानमा हाजिर भैपद अनुरूपको काम सम्हाल्नु पर्नेछ ।

२. सम्झौता अवधि ः तपाईंलाई मितिदेखि लागु हुने गरी ६ महिनाको लागि (तर ईटा उधोग चालु रहेको अवधिको सो भन्दा कम वा वढि भएमा सो समय घट्न वा वढ्न सक्नेछ) समयगत रोजगारीमा रहनु हुनेछ ।
वा तपाईंलाई नियमित रोजगारीमा नियुक्त गरिएको छ ।

३. परिक्षण काल रहने ः तपाईंको परिक्षणकालिन अवधि एक महिनाको हुनेछ । सो अवधिमा तपाईंको काम सन्तोषजनक नभएमा जुनसुकै वखत सेवा अन्त्य गर्न सकिनेछ । सो अवधिमा समेत तपाईंले पाउने सुविधामा कुनै फरक हुने छैन ।

नियमित रोजगारी भएमा परिक्षणकाल ६ महिनाको हुनेछ ।

४. कामको सुचि ः तपाईंले गर्ने कामको सुचि अनुसुचि १ मा उल्लेख भए वमोजिम हुनेछ ।

५. सुपरिवेक्षकको जानकारी ः तपाईंले आफ्नो कामको सम्बन्धमापदका श्रीको सुपरिवेक्षणमा रहि काम गर्नु पर्नेछ । सुपरिवेक्षक परिवर्तन भएमा सो को जानकारी तपाईंलाई दिईने छ ।

६. पारिश्रमिक : तपाईंले प्रतिष्ठानको काम गरे वापत देहाय वमोजिम पारिश्रमिक पाउनु हुने छ ः

१. आधारभूत पारिश्रमिक रु ८४५५÷-

२. महंगी भत्ता रु ४९९५÷-

३. अन्य भत्ताहरु

क.....

ख.....

ग.....

जम्मा रु.....

वा तपाईंले प्रतिष्ठानमा काम गरे वापत देहाय वमोजिम पारिश्रमिक पाउनु हुनेछ ः

प्रति गोटा ईटा वनाए वापत रु.....

प्रतिवर्ग मिटर माटो निकाले वापत रु

.....

.....

तर तपाईंलाई उपदान संचयकोष तथा अन्य सामाजिक सुरक्षा वापत को रकम भुक्तानी गर्दा श्रम ऐन २०७४ले तोके वमोजिम न्युनतम पारिश्रमिकको आधारमा भुक्तानी गरिनेछ ।

७. संचयकोष तथा उपदान ः तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिकवाट दश प्रतिशत कट्टा गरि सोही वरावरको रकम प्रतिष्ठानको तर्फवाट थप गरी संचय कोष वापत सामाजिक सुरक्षाकोषमा जम्मा गरिनेछन् । उपदान बापत आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ प्रतिशत बराबर रकम प्रतिष्ठानले प्रत्येक महिना समाजिक सुरक्षाकोषमा जम्मा गरिदिनेछ । तर सामाजिक सुरक्षाकोषमा आवद्ध नभए सम्म प्रतिष्ठानले सो रकम स्वीकृत अवकास कोषमा जम्मा गर्न वा वैकमा खाताखोली जम्मा गर्नेछ र खातामा रहेको रकममा आएको व्याज समेत थप गरि रोजगार अन्त्य हुदा तपाईंलाई भुक्तान गरिनेछ ।

८. वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि : तपाईंले एकवर्ष भन्दा बढि अवधि सेवा गरेको अवस्थामा आधादिनको आधारभुत पारिश्रमिक वरावरको रकम वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धिवापत पाउनु हुनेछ ।

९. वैक मार्फत भुक्तानीको व्यवस्था : प्रचलित कानून अनुसार लाग्ने कर तथा अन्य रकम कट्टी गरि तथा संचयकोषवापत कट्टा गरीने आधारभुत पारिश्रमिकको दश प्रतिशत रकम र तल वुदा नं १० मा उल्लेख भए वमोजिम औषधि उपचार विमाको प्रिमियम वापत लाग्ने रु.....को आधा रकम कट्टा गरी कर्मचारीलाई मासिक रुपमा पारिश्रमिक भुक्तानी गरिनेछ । यस प्रयोजनको लागी तपाईंले वैकमा खाता खोल्नु पर्नेछ र तपाईंले प्रतिष्ठानमा उपलब्ध गराएको खातामा नै तपाईंले पाउने सवै रकम भुक्तानीको व्यवस्था मिलाईनेछ ।

१०. विमा व्यवस्था : तपाईंको लागी प्रतिष्ठानले औषधि उपचार वापत वार्षिक एकलाखको औषधि उपचार विमा र सवै प्रकारको दुर्घटनाको रक्षावरण हुने गरी सातलाख रुपयाको दुर्घटना विमा गरिदिनेछ । औषधि उपचार विमा वापतको प्रिमियम रकम रु.....को आधा प्रतिष्ठानले व्यहोर्ने छ र आधा तपाईंको पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिनेछ । कथंकदाचित बीमा नगरेको अवस्थामा वा विमा अवधि समाप्त भएको रहेछ भने सो अंकको हद सम्म कानून वमोजिमको रकम प्रतिष्ठानले व्यहोर्नेछ ।

११. चाडपर्व खर्च : तपाईंले चाडपर्व खर्च वितरण गर्ने महिना सम्म काम गर्नु भएको अवस्थामा एक महिनाको आधारभूत पारिश्रमिक बराबरको रकम चाडपर्व खर्चको रुपमा दिईनेछ र कुनै कारणले सो अवधि सम्म एक वर्ष पूरा अवधि काम नगरेको भए काम गरेको अवधिको आधारमा समानुपातिक हिसाबले दिईनेछ । यस्तो चाडपर्व खर्च अन्यथा निवेदन दिएकोमा वाहेक दशैमा दिईनेछ । र चाडपर्वको समयमा काम नभएको अवस्थामा यो रकम दिईने छैन ।

१२. तपाईंलाई निम्न अनुसार पारिश्रमिक सहितको विदा दिईनेछ :

य साप्ताहिक बिदा- हप्तामा १ दिन

य सार्वजनिक बिदा- मे दिवस सहित तेह्र दिन तथा महिला कर्मचारी भए अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस सहित १४ दिन ।

य घर बिदा- काम गरेको अवधिको २० दिन बराबर १ दिनको दरले

य बिरामी बिदा-वार्षिक १२ दिन (प्रत्येक महिनाको काम वापत १ दिनको हिसावले)

य प्रसूति बिदा- ९८ दिन पाउने तर ६० दिन पारिश्रमिक सहित र वांकि अवधि अन्य विदामा मिलाउन वा पारिश्रमिक विनाको हुनेछ । सात महिना माथिको गर्भपतन भएमा प्रसूति भए सरहको बिदा पाउने छ ।

य प्रसूति स्याहार बिदा- सुत्केरी महिलाको श्रीमानले १५ दिन पाउने छ ।

य किरिया बिदा - पति वा पत्नी वा बाबु-आमाको मृत्यु भएमा १३ दिन किरिया बिदा पाउने छ । महिला कर्मचारीलेसासु-ससुराको मृत्युमा समेत किरिया विदा पाउने छ ।

य सट्टा बिदा- विदाको दिनमा काममा लगाएकोमा सो मितिले एक्काइस दिनभित्र दिईने छ ।

१३. बिदा सञ्चित हुने- तपाईंले घर बिदा ९० दिनसम्म र बिरामी बिदा ४५ दिनसम्म सञ्चित गर्न पाउनु हुनेछ । सेवा अन्त्य हुदा सञ्चित बिदा वापत पारिश्रमिक पाउने छ ।

६ महिनाको मात्र रोजगार सम्झौता भएमा नपर्ने

१४. हाजिर व्यवस्था : सुपरिवेक्षकले अन्यथा व्यवस्था गरेकोमा वाहेक तपाईंले प्रतिष्ठानमा हाजिर भए पश्चात हाजिर किताव वा विधुतिय यन्त्रमा हाजिर जनाउनु पर्नेछ ।

१५. कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन : प्रतिष्ठानले सामान्यतया वर्षको एक पटक तपाईंको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गराउन सक्नेछ । मूल्याङ्कनको आधार र कार्यविधि तपाईंले समय समयमा दिईनेछ । मूल्याङ्कन गरेपछि सबल पक्ष तथा कमजोर पक्षको बारेमा छलफल गर्ने र कमजोरीहरु सुधार गर्न मनासिव अवसर दिईनेछ र मूल्याङ्कनमा तपाईंले आफ्नो भनाइ राख्न पाउने व्यवस्था गरिने छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा लगातार ३ पटक वा सोभन्दा बढी सन्तोषजनक नभएमा वा न्यूनस्तर भएको पाइएमा तपाईंको रोजगारी अन्त्य हुनेछ ।

६ महिनाको मात्र रोजगार सम्झौता भएमा नपर्ने

१६. सरुवा गर्न सकिने : प्रतिष्ठानले तपाईंलाई खाईपाई आएको सेवाको शर्त र सुविधामा र स्तरमा फरक नपर्ने गरी र तपाईंको शैक्षिक योग्यता तथा तालिम सम्बद्ध जुन सुकै प्रकृतिको काममा वा जुनसुकै स्थानमा सरुवा गर्न वा कामको जिम्मेवारी वा कामको सुचिमा परिवर्तन गर्न सक्नेछ । त्यस्तो सरुवाको निर्णय पालना गर्नु तपाईंको कर्तव्य हुनेछ ।

१७. आचरण र कारवाही ः तपाईले पालना गर्नु पर्ने आचरणको सुचि अनुसुचि २ वमोजिम हुनेछ । (वा जनशक्ति व्यवस्थापन नियमावली वमोजिम हुनेछ) र त्यसलाई पालना गर्नु तपाईको कर्तव्य हुनेछ । सो वाहेक श्रम ऐनमा उल्लेखित खराव आचरण गर्नु हुदैन । खराव आचरण गरेकोमा प्रचलित कानून वमोजिम कारवाही गर्न वा रोजगारीवाट हटाउन सकिनेछ ।

१८. राजिनामा दिने ः तपाईले रोजगारी अन्त्य गर्न चाहेमा सुचना अवधि अगावै राजिनामा पेश गर्न सक्नु हुनेछ । तपाईको राजिनामा समान्यतया सुचना अवधि समाप्त भएपछि लागु हुने गरी स्वीकृत हुने व्यवस्था गरिनेछ । सो सुचना अवधि नदिएको भए सो वापत पारिश्रमिक कट्टा गरिनेछ ।

१९. सुचनाको अवधि ः खराव आचरणको कारणले सेवावाट हटाउदा वाहेक अन्य तवरले प्रतिष्ठानको तर्फवाट सेवा अन्त्य गर्दा वा तपाईले राजिनामा दिनु पर्दा देहाय वमोजिम सुचना वा सो अवधि वरावरको पारिश्रमिक दिईनेछ ः कट्टा गरीनेछ ः

क. एक वर्ष भन्दा वढि सेवा गरेका भए एक महिनाको

ख. एकवर्ष भन्दा कम सेवा गरेको भए सात दिनको

२०. सत्य सुचना वा जानकारी दिनु पर्ने ः तपाईले काम प्रारम्भ गर्न अगाडि नै नाम, ठेगाना, उमेर, शैक्षिक योग्यता, अनुभव, ईमेल तथा मोवाईल आदीको सत्य जानकारी प्रतिष्ठानलाई गराउनु पर्नेछ । उपलब्ध गराएको कुनै पनि व्यक्तिगत विवरण झुठा नभएमा खराव आचरणमा कारवाही गर्न सकिनेछ । र तपाईले दिएको ठेगाना वा जानकारी वमोजिम कुनै सुचना वा म्याद तामेल भएकोमा त्यसलाई आधिकारीक मानिनेछ ।

२१. गोप्यता कायम राख्नु पर्ने ः रोजगारीको शिलशिलामा तपाईलाई प्रतिष्ठानको काम कारवाही वा व्यवसाय, आदिका सम्बन्धमा प्राप्तहुने जानकारी, कानूनले वाध्य गरेको अवस्थामा वाहेक, तपाई रोजगारीमा रहे वा नरहेको अवस्थामा समेत गोप्य राख्नु पर्नेछ, ।

२२. कागजात पेश गर्नु पर्ने ः रोजगार सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्दा तपाईले प्रतिष्ठानलाई निम्न वमोजिमको कागजात पेश गर्नु पर्नेछ ।

क) नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपी र हालै खिचेको फोटो एक प्रति

ख) शैक्षिक प्रमाणपत्रको प्रतिलिपी एक प्रति

ग) कार्य अनुभव सम्बन्धी पूर्व रोजगारदाताले जारी गरेको प्रमाणपत्र वा रोजगार सम्झौताको प्रतिलिपी (भएमा)

घ) उमेर खुलेको प्रमाणपत्र, (नागरिकताको प्रमाणपत्रमा उमेर नखुलेको अवस्थामा)

ङ) मोवाईल नम्बर, ईमेल ठेगाना

च) ईच्छाएको व्यक्तिको नाम तथा पुरा परिचय तथा फोटो ।

६ महिनाको मात्र रोजगार सम्झौता भएमा जुन कागज चाहिने हो सो मात्र उल्लेख गर्ने ।

२३. विनियमावलीको व्यवस्था यसै रोजगार सम्झौताको अंग मानिने ः प्रतिष्ठानले बनाएको जनशक्ति व्यवस्थापन विनियमावली र यसमा भएको संशोधनहरु यस रोजगार सम्झौतामा स्वत परेको मानीनेछ । यस्तो विनियमावली यसै रोजगार सम्झौताको अभिन्न अंग मानिनेछ । विनियमावली तथा यसमा भएको संशोधन तपाईले दिनु भएको ईमेल ठेगानामा पठाईनेछ । र यस्तो जानकारी तपाईले माग गर्नु भएका वखत नक्कल लिन सक्नु हुनेछ ।

२४. प्रचलित कानूनको व्यवस्था लागु हुने ः यस सम्झौतामा लेखिएको कुरामा सोही वमोजिम र नलेखिएको कुरामा श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७५ तथा प्रतिष्ठानको जनशक्ति व्यवस्थापन विनियमावलीको व्यवस्था लागु हुनेछ ।

.....

हस्ताक्षर

प्रतिष्ठानको तर्फवाट कार्यकारी प्रमुख ः

ठेगाना ः

हस्ताक्षर मिति

उल्लेख गरिए वमोजिमको शर्तहरु पालना गर्न र यो रोजगार सम्झौता वमोजिमपदमा नियुक्त भै काम गर्न मेरो मञ्जुरी छु ।

हस्ताक्षर ः

नाम ः

ठेगाना ः

हस्ताक्षर मिति

अनुसूची :३

क)कामदार कार्यतालिका प्रत्येक वर्ष नाइके तथा कामदारहरूसंग परामर्श गरि समय एकिन गरिने छ र तलको नमुना बमोजिमको सुचना तयार गरि जानकारी गराउने छ ।

क)कामदारहरुको उत्पादन तथा ज्याला सम्बन्धि पासबुक वितरण :

१.

क्र .सं.	मिति	नगद लगेको	जम्मा रकम	हस्ताक्षर	कैफियत

२.

क्र .सं.	मिति	इट्टा पथाई	जम्मा इट्टा	हस्ताक्षर	कैफियत

ख) 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

१५ देखि १८ वर्षका कामदार बालबालिकाका 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 ...बजे सम्म	काम गर्ने

ख) कामदार बडापत्र

यस उद्योगमा काम गर्ने कामदार र उद्योगीहरुले 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 ।
- ❖ १५ देखि १८ वर्ष उमेरका कामदार बालबालिकाले दैनिक ६ घण्टा भन्दा बढी काम नगर्नु तथा नगराउनु हुन ।
- ❖ १५ र १६ वर्ष उमेर समुहका कामदार बालबालिकाले 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 नाबोक्नु तथा नाबोकाउनुहुन ।
- ❖ १५ देखि १८ वर्ष उमेर समुहका बालबालिकाले साँझ ६ बजे पछि र बिहान ६ बजे भन्दा पहिला काम नगर्नु तथा नगराउनुहुन ।
- ❖ १५ वर्ष देखि १८ वर्ष उमेर समुहका कामदार बालबालिकाले जोखिमपूर्ण औजारसंग काम नगर्नु तथा नगराउनुहुन ।
- ❖ 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 नाबोक्नु 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 प्रमाणीकरण 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