बेटर ब्रिक –नेपाल कार्यक्रम अन्तर्गतका इँटा उद्योगहरुमा

(कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७ अनुरुपको प्रावधानलाई ब्यबस्थित गर्न बनाइएको)

कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन नियमावली,

२०७८

“कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन नियमावली, २०७८”

१. पृष्ठभूमि :

ग्लोबल फेयेरनेस इनिसिएटिभ सन् २००२ मा विश्वका गरिब बर्गको समाबेसी र दिगो आर्थिक बिकासका लागि काम गर्ने अभिप्रायका साथ स्थापना गरिएको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था हो । ग्लोबल फेयरनेस इनिसिएटिभले विश्वका श्रमिक गरिबहरूका लागि उचित पारिश्रमिक, बजारमा समान पहुँच, र अवसर सिर्जना गर्न र गरिबीको चक्र अन्त्य गर्न सन्तुलित सार्वजनिक नीतिलाई अगाडि बढाएर आर्थिक विकासको लागि थप समतामूलक, दिगो दृष्टिकोणलाई प्रबर्धन गर्दछ । नेपालमा सन् २०१३ देखि ग्लोबल फेयेरनेस इनिसिएटिभले इँटा उद्योग लक्षित बेटर ब्रिक –नेपाल कार्यक्रम संचालन गरिरहेको छ । बेटर ब्रिक नेपाल परियोजनाको उदेश्य मुलुकमा विद्यमान श्रम र बाताबरण सम्बद्ध चुनौतीहरुको सम्बोधन गर्नु रहेको छ नेपालको ईट्टा उद्योग २ लाख भन्दा बढी कामदारलाई रोजगारी दिरहेको ब्यबसाय हो भने देशको अर्थतन्त्रमा पनि उल्लेख्य भूमिका रहेको छ । यति हुँदा हुँदै पनि नेपालको श्रम क्षेत्रमा बाल तथा बँधुवा श्रम उल्लेख्य रुपमा पाइन्छ भने बहुसङ्ख्यक कामदारहरु अझै पनि नित्क्रिस्ट प्रकृतिको जिबनस्तर बिताउन र असुरक्षित कार्यस्थलमा काम गर्न बाध्य छन् l हुनत इँटा उद्योग लक्षित अन्य कार्यक्रम नभएका पनि होइनन तर ति कार्यक्रम समस्या उठाउनमा मात्र केन्द्रित भएको देखिन्छ l यी तमाम समस्यालाई जोड्दै ,उद्योगलाई पनि बजारमा आधारित पहल (Market Based Incentive Approach)मा प्रबर्धन गरी बेटर ब्रिक उत्पादन ,निर्माणकर्ता ,ग्राहक र उपभोक्ता सम्म नैतिक र गुणस्तरीय उत्पादनको सहज पहुँच बढाउन ,प्राबिधिक रुपान्तरण गर्न बेटर ब्रिक –नेपाल कार्यक्रमले सहयोग गर्दछ ।

इँटा उद्योग नेपालको निर्माण क्षेत्रमा लामो समयदेखि नेपाली अर्थव्यवस्थाको प्रमुख क्षेत्रहरू मध्ये एक रहेको छ, मुलुकको समग्र अर्थतन्त्रमा निर्माण क्षेत्रको जीडीपीको ७.५ प्रतिशत योगदान र कर संकलनमा करिब २ प्रतिशत हिस्सा रहेको छ र निर्माण क्षेत्रमा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण निर्माण सामाग्रीमध्ये एक ईट्टा पनि हो । साथै २ लाख भन्दा बढी कामदारलाई प्रतक्ष्य रोजगारी समेत यो क्षेत्रले सिर्जना गरिरहेको छ । साथै साढे ३ अर्ब हाराहारीको लगानी पनि इँटा उद्योग क्षेत्रमा रहेको छ । अनौपचारिक क्षेत्रको महत्वपूर्ण अंगको रुपमा रहंदा रहँदै पनि सामाजिक सुरक्षा र कामदार कल्याणकारी सुबिधा प्राप्त गर्नबाट इँटा उद्योगमा काम गर्ने बहुसंख्यक कामदार बन्चित रहँदै आएका छन् । इँटा उद्योग क्षेत्रका कामदारलाई कामदार कल्याणकारी सुबिधा उपलब्ध गराउने प्रयास स्वरूप बेटर ब्रिक –नेपाल कार्यक्रमले ह्युम्यानिटि युनाइटेड मार्फत कोभिड -१९ बाट प्रभावित इँटा उद्योगका कामदारलाई “कामदार आर्थिक शसक्तिकरण सहयोग (Worker Economic Empowerment Support)” सहयोग अन्तरगत नेपाल सरकारको बोनस ऐन २०३० को दफा ५ अनुरुपको ब्यबस्थालाई आत्मसात 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 इँटा उद्योगले पनि उक्त विषयलाई मध्यनजर गरेर ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरु को लागि कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गराउने प्रयास अनुरुप 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 पु-याउने उद्देश्यले कामदार कल्याणकारी कोष स्थापना गरी उक्त कोषमा केहि रकम प्रदान गरी प्रक्रियागत ढंगले संचालन गर्न कामदार “कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७” निर्माण गरीसकेको छ । उक्त कार्यविधि अनुसार इँटा उद्योगको ब्यबस्थापन र सामाजिक परिचालक हरुलाई सहजीकरण गराउने उदेश्यले यो “कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन नियमावली, २०७८”   तयार गरिएको छ ।

२. कामदार कल्याणकारी कोषको उद्देश्यहरु :

- ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुको आर्थिक जिबिकोपार्जनका अबसरहरुलाई बढाउने ।
- ईट्टा उद्योगमा रहेका बालबलिका र महिलाहरुका लागि सुरक्षित बाताबरण निर्माण गराउन सहयोग गर्ने ।
- ईट्टा उद्योगमा जोखिममा रहेका महिला बालबालिका र जोखिममा रहेका कामदार आदिलाई सहयोग र पुनर्स्थापना गर्ने ।
- ईट्टा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुको सबलीकरणका लागि आपसी समन्वय गराई कोषको अपनत्व बहन गराउने ।

३. योजनामा सहभागी हुन सक्ने

क) उद्योगमा जुनसुकै प्रकारको काम गर्ने नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौता प्राप्त व्यक्तिलाई कामदार मानिनेछ ।

ख) नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौता प्राप्त गरी नियमित रुपमा काम गरिरहेका कामदारहरुले योजनाबाट सुविधा प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

ग) उद्योगको कामदार प्रमाणित हुने नियुक्तिपत्र वा रोजगार सम्झौता अनुरुपको कामदार क्रमसङ्ख्या भएका प्राकृतिक व्यक्तिलाई मात्र कामदार मानिनेछ ।

४. कामदार कल्याणकारी कोषमा रकम संकलन रणनिति :

कामदार कल्याणकारी कोषमा “कामदार आर्थिक शसक्तिकरण सहयोग (Worker Economic Empowerment Support)” सहयोग अन्तरगत बितरण गरिएको अबधिको प्रति कामदार ११०० (रु. एघार सय रुपैया) का दरले प्राप्त रकमका अलवा उद्योगमा काम गर्ने कामदारहरुबाट स्वत:स्फूर्त रुपमा कट्टा गरेर राखेको रकम, शुभचिन्तकहरुबाट प्राप्त सहयोग अनुदान तथा रकम,उद्योगको नाफाका आधारमा केही प्रतिशत योगदान, स्वदेशी-स्थानीय संघ, संस्था वा व्यक्तिबाट प्राप्त रकम, सरकारी निकाय वा स्थानीय तह बाट प्राप्त रकम वा अन्य कुनै स्रोतबाट प्राप्त रकम जम्मा गर्न

सकिनेछ। श्रोत संकलनको मुख्य जिम्मेवारी उद्योग र कामदार कल्याणकारी कोषको संचालक समितिको रहनेछ।श्रोत संकलनका निमित्त देहायबोजिमको उपायहरु अबलम्बन गर्न सकिनेछ :

क) प्रतिकामदार एक सिजनमा रु . १०० का दरले कामदारबाट रकम जम्मा गर्न सकिने।

ख) उद्योगले आफ्नो बार्षिक नाफाबाट न्युनतम २ प्रतिशत नघट्ने गरि कोषमा राख्न सकिने तर त्यस्तो रकम कामदारले एक बर्षमा योगदान गरेको रकमभन्दा धैरै हुने गरि राख्नुपर्नेछ।

ग) स्थानीय तह वडा वा गाउँपालिका /नगरपालिकामा कामदार कल्याणकारी कोषमा रकम सहयोगका लागि पहल गर्ने।

५. **कामदार कल्याणकारी कोषको उपयोग** :

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

- कामदार कल्याणकारी कोष उद्योग परिसर भित्र कार्यरत अबस्थामा दैवी प्रकोप वा दुर्घटनाबाट पीडित कामदार वा निजको परिवारका सदस्यलाई जिन्सी ,नगद वा सेवागत सहयोग प्रदान गर्नका निम्ति प्रयोग गर्न सकिन्छ। तर उक्त सहयोग रकमबाट एकपटकमा कोषमा रहेको कुल रकमको १० प्रतिशत भन्दा बढी रकम नबढ्ने गरी समुहगत वा प्रतिव्यक्ति रु. ५००० नबढ्ने गरी सहयोग निर्धारण गर्न सक्नेछ तर समितिको दुई तिहाई बहुमतले निर्धारण गरेमा थप सहयोग प्रदान गर्न सकिनेछ।
- इँटा उद्योगमा कार्यरत रहेको अबस्थामा कुनै कामदारलाई गम्भीर प्रकृतिको रोग लागेको छ भनी नेपाल सरकारद्वारा स्वीकृति प्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट सिफारिश भएमा उपचारको लागि कार्यसमितिको निर्णयका आधारमा आर्थिक सहयोग गर्न सक्नेछ तर त्यस्तो रकम एकपटकमा प्रतिकामदार रु. १०,००० (दश हजार रुपैया) भन्दा बढी हुने छैन। घातक रोग भन्नाले नेपाल सरकारले तोकिदिए बमोजिमका Heart attack, Kidney failure, Cancer, Alzheimer, Parkinson, Head injury, Spinal injury, Sickle cell anemia, Liver damage, Paralysis, Brain Hemorrhage **र** Lungs Transplant सहित बाह्रवटा रोगहरुलाई जनाउँदछ।
- कोषबाट सुविधा प्राप्त गर्न अस्पतालवाट डिस्चार्ज भएको मितिले बढीमा ३० दिन भित्र कोषमा निवेदन दिई सक्नुपर्नेछ।

५.२ हिंसा र दुर्व्यवहारको शिकार भएका महिला र बच्चाहरूलाई सहयोग पुऱ्याउन।

लैङ्गिक संवेदनशीलता भन्नाले महिला, पुरुष वा अन्य लिङ्ग पहिचान भएका व्यक्तिहरू बीचको शक्तिकोअसमानता, ती समूहको स्वास्थ्य सेवा तथा स्रोत-साधनमा पहुँचको अवस्था र स्वास्थ्य प्रणालीले उनीहरूलाई कसरी व्यवहार गरेको छ भन्नेबारे जानकार रहने काम हो। **(हिंसा र दुर्व्यवहारको जानकारीको लागि अनुसूची -१ हेर्नुहोस)**

हिंसामा परेका बालबालिका र महिलाको निमित्त देहायबमोजिमको सहयोग गर्न सकिनेछ :

क) चिकित्सा सेवा वा सहायता

- प्रभावित व्यक्तिको शारिरीक तथा मानसिक चेकजाँच तथा मेडिकल रिपोर्ट तयार गरी सुरक्षित राख्न सहयोग पुश्र्याउने,घाउचोटहरुको उपचार सहयोग,मानसिक आघातमा परेका व्यक्तिहरुलाई प्रभावकारी उपचार तथा मनोविमर्श सेवा र उपयुक्त सेवा सुविधा पाईने ठाउँमा प्रेषण / सिफारिसका निमित्त कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत रकम खर्च गर्न सकिनेछ।

ख) शिक्षामा सहयोग

- प्रभावित बालबालिकालाई शैक्षिक सहयोग, समन्यव र परामर्श गर्ने र आश्रयमा रहेका बालबालिकाको अभिभावकहरुलाई शिक्षमा सहयोगको लागि आय-आर्जनमा सहयोग र समन्वय गर्ने प्रयोजनका निमित्त कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत रकम खर्च गर्न सकिनेछ।

ग) पुनःस्थापना सहयोग

- लैङ्गिक हिंसाका कारण पुर्नस्थापन गर्नुपर्ने र दुर्व्यसनीमा लागेकाहरुका लागि पुनःस्थापना गर्नलाई आवश्यक सहयोग र समन्वय गर्ने
- उद्दार तथा पुनःस्थापना एवं पुनः एकिकरण सेवा
- लैङ्गिक हिंसा प्रभावितहरुको उद्दार, सहयोग र समन्वय गर्ने
- पारिवारिक, सामाजिक तथा सामुदायिक पुनःस्थापना एवं पुनःएकिकरण गर्न आवश्यक सहयोग एवं समन्वय गर्ने

कोष संचालन समितिले अबस्था र घटनाको प्रकृति हेरेर सहयोग रकम निर्धारण गर्न सक्नेछ तर ,त्यस्तो रकम एकपटकमा प्रतिकामदार रु. ५००० (पांच हजार रुपैया) भन्दा बढी हुने छैन।

५.३ गर्भवती र स्तनपान गराउने महिला कामदार र नवजात शिशुहरूका लागि न्यानो लुगा पौष्टिक आहार इत्यादिका लागि सहयोग प्याकेजहरू प्रदान गर्न।

- इँटा उद्योगमा बसोवास गर्ने सबै गर्भवती महिला तथा पूर्ण (६ महिनासम्म) स्तनपान गराइरहेकी आमाहरू र ६ महिनासम्मका बालबालिकाहरू यस योजनका लागि लक्षित समूह ठहरिने छन्। गर्भवती महिलाहरूको पहिचान गरिसकेपछि सुत्केरी नहुञ्जेलसम्म बढीमा ९ महिनाको लागि गर्भवती महिलाको रूपमा लक्षित समूह मानिने छ। यस्तै गरी सुत्केरी भएदेखि बच्चा ६ महिनाको नहुञ्जेलसम्मका आमाहरूलाई (६ महिना अर्थात् पूर्ण स्तनपानको अवधिभरी) यस योजनाको लागि लक्षित समूह मानिने छ। कथंकदाचित (आमाको पेटभित्रै) भ्रूंणको मृत्यु भएमा

वा जन्मिएको ६ महिनाभित्रै बच्चाको मृत्यु भएमा, त्यस्ता आमाहरूलाई भ्रूंण या बच्चाको मृत्यु भएको एक महिनासम्म मात्र लक्षित गर्भवती महिला अथवा सुत्केरी आमाहरूका सुचीमा राखिन्छ, त्यसपछि हटाइने छ।

- गर्भवती महिला अथवा सुत्केरी आमाहरूकालागि कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत १५०० नबढ्ने गरी नगद सहयोग गर्न सकिनेछ। यस्तो सुबिधा एक कामदारका लागि एक सिजनमा एक पटक मात्र उपलब्ध गराईनेछ।

५.४ ईट्टा उद्योगमा आउने अभिभाबक बिहिन बालश्रमिकलाई आफ्नो परिवारसँग पुनःस्थापना गर्न।

१. इँटा उद्योगमा 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 अभिभाबक बिहिन बालश्रमिकलाई परिवार संग पुनर्स्थापना गराउन कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत सहयोग गर्न सकिनेछ।

२. अभिभावक विहिन वालवालिका फर्काउन देहायको कार्य गर्ने :

- वालक वा वालिकाको घर, परिवार, ठेगाना पत्ता लगाउने तथा परिवारसंग सम्पर्क गर्ने गराउने।
- वालक वा वालिकाको आफन्त नभएको अवस्थामा नातेदार परिवार पत्ता लगाउने र वालक वा वालिकालाई घर फर्कि सके पछिको संरक्षणको अवस्था लेखाजोखा गर्ने।
- वालक वा वालिका घरपर्के पछि सुरक्षित हुन्छ भन्ने विश्वसनिय वातावरण तयार भए मात्र घर फर्काउने।

३. वालक वा वालिका घर फर्कि सकेपछि सुरक्षित हुदैन वा जोखिम पूर्ण अवस्था छ भन्ने लागेमा उद्योग, सहयोगी संस्था, नाइके वा वालक वा वालिक लिएर आउने कामदार वसी निर्णय गर्ने र वालिका वा वालकलाई सुरक्षित स्थानमा पठाउने वातावरण तयार गर्ने। वालवालिकाहरुकालागि स्थापित सेल्टर वा स्थानीय सरकारसंग समन्वय गरी थप सुरक्षा एवं पुर्नस्थापनाको योजनाका लागि सिफारिस गर्ने।

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

- परिवारमा पुरर्याइएको भर्पाई, फोटो वा अन्य कुनै प्रमाणहरु।
- वालक वा वालिकाहरुको नाममा पेश्की रहेका भए पेश्की मिनाहा।

५. अभिभावक विहिन वालवालिका फर्काउन लाग्ने सम्पूर्ण खर्च उद्योग प्रशासनले बेहोर्नु पर्ने कानुनि व्यवस्था रहेको भएपनि उद्योगको एकल प्रयासबाट पुनःस्थापना गर्न सम्भब नभएमा कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत रकम खर्च गर्न सकिनेछ। उक्त प्रयोजनका लागि पुनःस्थापना गर्नु पर्ने बालबालिकाको अन्य कुनै श्रोतबाट खर्च जुटाउन नसकेमा मात्र यातायात खर्च व्यहोर्न सकिनेछ। यसरि खर्च गर्दा मुलुकभित्र सार्बजनिक सवारीमा यात्रा गरेबापतको खर्च मात्र भुक्तान गरिनेछ। एकपटकमा यात्रा गर्दा प्रचलित भाडादर अनुरुपको यातायात खर्च कल्याणकारी कोषबाट व्यहोर्न सकिनेछ। यसरि खर्च गर्दा प्रति बालबालिका रु. १५०० भन्दा बढी नबढ्ने गरी खर्च गर्न सकिनेछ।

५.५ ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारको बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि सीपमुलक कार्यक्रमहरू संचालन गर्न सकिनेछ ।

इँटा उद्योगमा रहने समय बाहेक वा गैर-मौसमको समयमा स्वःरोजगार वा ज्यालामा आधारित रोजगारीको माध्यमवाट व्यक्ति, घरपरिवार तथा समुदायका सदस्यहरुको जीवनस्तर सुधारका लागि सञ्चालन गरिने आर्थिक तथा गैर आर्थिक क्रियाकलापहरु नै बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि सीपमुलक कार्यक्रमहरू अन्तर्गत पर्दछन् ।बैकल्पिक जीविकोपार्जन योजना कामदारहरुको दिगो आर्थिक सशक्तिकरणसँग सम्वन्धित हुने गर्दछ र गरीवी न्युनीकरणमा सहयोग गर्ने गर्दछ ।ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारको बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि निम्नलिखित सीपमुलक कार्यक्रमहरू संचालन गर्न सकिन्छ :

- व्यवसायिक सामुदायिक खेती-पशुपालन, कबुलियती बन व्यवस्थापन, गैर काष्ठ बन पैदावार उत्पादन र प्राकृतिक स्रोतमा आधारित आय आर्जन तथा लघु उद्यम विकास,
- रोजगारीमूलक र उत्पादकत्व बढाउने विभिन्न किसिमका सीपमूलक तालिम,
- आय र उत्पादन बृद्धि गर्ने ग्रामीण प्रविधि विकास तथा प्रयोग,
- वैकल्पिक ऊर्जा (सोलार, बायोग्यास, ब्रिकेट सुधारिएको घट्ट, उन्नत चुल्हो आदि) निर्माण,
- आयमूलक कार्यक्रम वा लघु उद्यम विकास,
- पानी घट्ट, साना सिचाई, मिल, आरन, घरेलु शिल्पकला, लुगा कटाई सिलाई, बुनाई आदि,
- सहकारी पसल, खुद्रा पसल,
- तरकारी खेती, नगदे वाली, पशु पालन र साना व्यवसाय तथा व्यापार ।

आयमूलक कार्यक्रम लघु उद्यम विकास सम्बन्धी आयोजना छनोट गर्दा बजारको उपलव्धता तथा व्यवस्था,मर्मत सम्भार सीपको उपलब्धता, सामानको बजार मूल्य बारे सामान्य विश्लेषण गर्नुपर्नेछ । तर यस्तो कार्यक्रम आयोजना गर्दा एक पटकमा रु . १०,००० रुपैया स्टेशनरी सामान खरिदगर्नु पर्ने अबस्थामा मात्र खर्च गर्न पाइनेछ । यस्तो प्रकारको कार्यक्रम एक सिजनमा एक पटक मात्र आयोजना गर्न पाइनेछ ।

५.६ ईट्टा उद्योगमा रहेका कामदारहरुलाई मुख्य मुख्य चाडपर्बका बेला सामिप्यता कायम गर्नका निम्ति सांकेतिक रुपमा न्युनतम रकम खर्च गर्न सकिनेछ तर खर्चको मुख्य जिम्मेवारी कामदारहरु र उद्योग ब्यबस्थापनकै रहनेछ।

इँटा उद्योगमा मनाइने बडादशैं, तिहार, इद ,छठपर्व, माघे सङ्क्रान्ति, होली, महाशिवरात्रि, इत्यादी मुख्य चाड पर्वका बेला कामदार र उद्योग प्रतिष्ठानमा आयोजना गरिने कार्यक्रमका लागि कामदार कल्याणकारी कोषबाट रकम खर्च गर्न सकिने छ। तर त्यस्तो रकम वर्षमा कुनै दुई पर्वका लागि प्रतिपर्ब रु . ५,००० भन्दा बढी नहुने गरी खर्च गर्नुपर्नेछ।

६. कोषको रकम खर्च गर्न नपाइने

क) दुर्घटनाबाट उपचार गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको बाहेकको दाँतको उपचार वा अपरेशन,आँखाको सामान्य जाँच वा चस्मा खरिद, श्रवण उपकरण खरिद र Cosmetic Surgery , दुई भन्दा वढी सिजरियन (Caesarian) ,मादक पदार्थ वा लागूपदार्थ सेवन तथा अनधिकृत तवरबाट अन्य औषधिको सेवनका कारण सिर्जित रोगहरु तथा चोटपटकको उपचार ,घोषित वा अघोषित लडाई, आम हड्ताल, हुलदंगामा सहभागी भएको अवस्थामा भएको चोट पटक वा उपचार खर्च ,उद्योगको सिजन सिमा भन्दा बाहिर गरेका उपचार तथा खर्चहरु ,मानसिक रोग, तौल घटाउन वा वढाउन प्रयोग हुने औषधि, सौन्दर्य बढाउन गरिने उपचार,प्लाष्टिक सर्जरी आदि र माहामारी प्रकृतिका रोगमा भएका उपचार खर्चहरु।

ख) योजना (ङ) मा उल्लेखित योजना कार्यन्वयन गर्दा श्रोत ब्यक्तिको ब्यबस्था स्थानीय तह,अन्य निकाय वा व्यक्तिगत तबरबाट गराउन सकिन्छ तर कामदार कल्याणकारी कोषको रकमबाट श्रोत ब्यक्तिको ब्यबस्था गर्न पाइने छैन। श्रोत व्यक्तिको हकमा स्थानीय स्तरको दुरी हेरेर कोष संचालन समितिले निर्धारण गरेको रकम यातायात खर्च बापत भुक्तानी गर्न सकिनेछ तर त्यस्तो रकम प्रतिदिन रु . १००० भन्दा बढी खर्च गर्न पाइने छैन।

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

७. कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समितिको गठन :

कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने कामका लागि "कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७" को दफा ७ मा व्यवस्था भए बमोजिमको कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समिति परिचालन गर्नुपर्नेछ ।

क) नियम ७ बमोजिम गठन भएको समितिको पदावधि गठन मितिदेखि तीन वर्ष हुनेछ।

ख) अध्यक्षले कुनै कारणबाट आफ्नो पदबाट राजिनामा दिन चाहेमा उपाध्यक्ष मार्फत कार्यसमिति समक्ष र अन्य पदाधिकारी तथा सदस्यले अध्यक्ष समक्ष राजिनामा पेश गर्नुपर्नेछ।

ग) पदावधिको विचमा राजिनामा नदिई, मृत्युभई, असक्त भई, फौजदारी अभियोगमा सजाय पाई, बसाईसरी बाहिर गएमा, पदीय दायित्व सन्तोषजनक ढङ्गले वहन नगरी पदबाट फिर्ता वोलाइएको वा अन्य कारणले समितिको पद रिक्त भएमा बाँकी पदावधिको लागि कार्यसमितिको दुई तिहाई भन्दा बढी सदस्यको बैठकले मनोनयन गर्न सक्नेछ तर कोषाध्यक्षका हकमाहाल कायम गरिएको सामुदायिक संस्थाको प्रतिनिधि वा बेटर ब्रिक –नेपाल कार्यक्रमको

सामाजिक परिचालक पदमा बहाल नरहेको अबस्थामा उक्त पदमा नियुक्ति गर्दा इँटा उद्योग वरिपरिको सामाजिक संस्था वा सामाजिक रुपमा प्रतिष्ठित व्यक्तिलाई समितिको कोषाध्यक्ष नियुक्त गर्नुपर्ने छ ।

घ) कोष संचालन तथा व्यवस्थापन समितिको पुनर्गठन गर्दा कोषको स्वरुपमा कुनै परिबर्तन गर्न पाइने छैन ।

८. कोष सञ्चालक तथा व्यवस्थापन समितिको बैठक संचालन :

समितिको बैठक देहायबमोजिम सञ्चालन गरिनेछ :

क) कार्यसमितिको बैठकको अध्यक्षता समितिको अध्यक्षले गर्नेछ । अध्यक्षको अनुपस्थितिमा उपाध्यक्षले अध्यक्षता गर्नेछ ।

ख) समितिको बैठक साधारणतया १ महिनामा १ पटक बस्नेछ र सोहि बैठकबाट कामदारबाट प्राप्त निबेदन अनुरुपको सहयोग प्रदान गर्न मनासिब देखिएमा एकमुष्ट निर्णय गर्न सकिनेछ । आकस्मिक बैठकको हकमा आबश्यकता अनुसार राख्न सकिनेछ ।

ग) बैठकको गणपुरक संख्या पुग्न एकाउन्न प्रतिशत सदस्यको उपस्थिति अनिवार्य हुनेछ ।

घ) गणपुरक संख्या नपुगी स्थगित भएको बैठक एक दिनपछि बस्नेछ र सो बैठकमा उपस्थित संख्या नै गणपुरक संख्या पुगेको मानिनेछ ।

ङ) सञ्चालक समितिले सर्वसम्मतका आधारमा निर्णय गर्नेछ । सर्वसम्मत नभएमा बहुमतको निर्णयलाई समितिको निर्णय मानिनेछ । सदस्यहरुको मत बराबर भएमा अध्यक्षले निर्णायक मत दिनेछन । समितिले आवश्यकता अनुसार कुनै व्यक्तिलाई समितिको वैठकमा आमन्त्रण गर्न सक्नेछन् तर आमन्त्रित सदस्यको मताधिकार हुने छैन।

९. सहयोग दिने प्रक्रिया :

क) अनुसूची -२ अनुसार कामदार बाट प्राप्त लिखित निवेदनको आधारमा एक हप्ता भित्रमा कोष संचालन समितिले सत्य तथ्य जाँच गरी सहयोगका लागि कामदार योग्य रहे नरहेको प्रमाणित गर्नुपर्दछ ।

ख) विवरण प्रमणित गर्न कार्यसमितिले समितिका कुनै पदाधिकारीलाई जिम्मेवारी तोक्न सक्नेछ ।

ग) बिबरण प्रमणित गर्ने पदाधिकारीले सबुत घटना विवरण , दस्तावेजका आधारमा योग्य देखिएको कामदारको सम्पूर्ण विवरण खुलाई कार्यसमिति समक्ष सिफारिस गर्नुपर्दछ ।

घ) 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 ।

१०.अभिलेख राख्ने :

समितिले आफुले गरेको काम कारबाहीहरुको अभिलेख दुरुस्त राख्नु पर्नेछ ।

अनुसूची -१ लैङ्गिक हिंसाका प्रकारहरु :

मुख्य सात (७) प्रकारका लैङ्गिक हिंसा र तिनीहरुको परिभाषा यसप्रकार छन् :

क) बलात्कार/करणी

लिङ्ग वा शरीरको अन्य भाग वा अन्य कुनै वस्तु सहमति बिना योनी, गुदद्वार वा मुखभित्र छिराउने वा घुसाउने कार्य 'बलात्कार' हो । सामूहिक बलात्कार, वैवाहिक बलात्कार, गुदद्वार मैथुन, जबर्जस्ती मुख मैथुन आदि समेत यसमा पर्दछन् । लिङ्ग तथा अन्य वस्तु नघुसाई गर्ने बलात्कारको प्रयास भने यसप्रकारको लैङ्गिक हिंसाभित्र पर्दैन ।

ख) यौनजन्य दुव्र्यवहार

सहमति बिना गरिने कुनैपनि यौनजन्य सम्बन्ध 'यौन दुव्र्यवहार' हो, जसमा लिङ्ग वा शरीरको अन्य वस्तु वा बाह्य वस्तु घुसाइएकै हुनु पर्दछ भन्ने छैन । यसभित्र बलात्कार गर्ने उद्योग; इच्छा विरुद्ध म्वाई खाने; सुम्सुम्याउने; स्तन, जनेन्द्रीय र नितम्बमा छुने र महिलाको जनेन्द्रीय काट्ने जस्ता उदाहरणहरू पर्दछन् । लिङ्ग वा अन्य वस्तु नघुसाई गरिने यसप्रकारको लैङ्गिक हिंसा बलात्कार/करणी भित्र पर्दैन ।

२) शारीरिक दुव्र्यवहार

शारीरिक दुव्र्यवहार यौनजन्य प्रकृतिकै हुनुपर्छ भन्ने हुँदैन । हिर्काउने, थप्पड हान्ने, घाँटी ड्याक्ने, काट्ने, धक्का दिने, जलाउने, गोली हान्ने, अन्य हातहतियारको प्रयोग गर्ने, एसीड हमला वा यस्तै प्रकृतिका अन्य कार्यहरू जसले शारीरिक दुःखाई, असजिलो वा घाउ-चोटपटक सिर्जना गर्दछन्, ती 'शारीरिक हिंसा' हुन् ।

३) जबर्जस्ती विवाह र वालविवाह

कुनै पनि व्यक्तिको इच्छा विरुद्ध हुने विवाह 'जबर्जस्ती विवाह' हो । बालविवाह वा प्रचलित कानूनले तोकेको उमेर नपुगी भएको वा गराइएको विवाह समेत यसैभित्र पर्दछ । नेपालमा विवाहका लागि महिला र पुरुषको कानूनी रूपमा न्यूनतम उमेर २० वर्ष हो । यो उमेरभन्दा कम उमेरको विवाहलाई 'बालविवाह' मानिन्छ । बालविवाह कानूनी रूपमा दण्डनीय छ ।

४) स्रोत–साधन, अवसर वा सेवाबाट वञ्चित

आर्थिक स्रोत-साधनरसम्पत्ति वा जीविकोपार्जनका अवसरहरू र शिक्षा, स्वास्थ्य वा अन्य सामाजिक सेवाको अधिकारबाट वञ्चित गर्नु अधिकारको हनन हो । विधवालाई पैतृक सम्पत्तिबाट वञ्चित गर्नु, आफ्नो कमाई यौन-साथी

वा परिवारका सदस्यले लिनु, महिलालाई परिवार नियोजनका साधन प्रयोग गर्न नदिनु, किशोरीलाई विद्यालय जानबाट वञ्चित गर्नु जस्ता क्रियाकलापहरू यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

५) मानसिक दुर्व्यवहार

मानसिक वा भावनात्मक रूपमा पीडा वा चोट दिनु 'मनोसामाजिक वा भावनात्मक दुर्व्यवहार' हो । शारीरिक एवम् यौन हिंसाको धम्की, भेदभाव, अपमान, जबर्जस्ती एक्ल्याउने, थाहा नदिई पीडा दिने, गालीगलौज गर्ने, अनिच्छित निगरानी, टिका-टिप्पणी, लेखेर वा हाउभाउबाट यौनजन्य प्रकृतिका अश्लील शब्दको प्रयोग गर्ने र मनपर्ने वस्तुहरू ध्वस्त पार्ने जस्ता व्यवहार यसभित्र पर्दछन् ।

६) रुढीवादी परम्पराका आधारमा भेदभाव :

परम्परागत रुढीवादी प्रचलन तथा प्रथाहरुको नाममा महिलामाथि गरिने विभेद पनि लैङ्गिक हिंसा अन्तर्गत पर्दछ । रुढीवादी प्रचलन र प्रथाहरुलाई जवर्जस्ती अवलम्बन गर्न वाध्य पारी मानसिक अघात पु-याउने एवम् स्वास्थ्यमा प्रतिकुल असर पुर्याउने कार्यहरु जस्तै:

क) दाइजो प्रथा

विवाहका बेला छोरी वा छोरा पक्षबाट एक अर्कालाई गहना, कपडा, नगद, जिन्सी वा जेथा दिने प्रचलनला दाइजो प्रथा भनिन्छ ।

ख) बोक्सी

छिमेकमा कसैलाई कुनै रोग लागेमा वा पीडा भएमा कमजोर आर्थिक वा सामाजिक अवस्थाका महिला वा पुरुषलाई 'बोक्सी' वा 'बोक्सो' भन्ने र उनकै कारणले त्यस्तो भएको भनेर आरोप लगाउने गरिन्छ ।

इँटा उद्योगमा न्यूनतम रूपमा महिलाको स्वाधिनता र प्रतिष्ठालाई प्रोत्साहन गर्न देहायका कामहरू गर्नुपर्दछः

- महिला विरूद्धको हिंसालाई बढाउने असमान शक्ति-सम्बन्ध र मूल्य-मान्यताप्रति सजग रहने ।
- प्रभावितलाई पनि निज एक नागरिक रहेको स्मरण गराई एउटा नागरिकको महत्व महसुस गर्न लगाउने ।
- उनको आत्मसम्मानको कदर गर्ने ।
- उनका कहानी सुन्ने, उनलाई विश्वास गर्ने र उनको भनाइलाई गम्भीर रूपमा लिने ।
- उनलाई दोष नलगाउने वा अनुमानका आधारमा निष्कर्षमा नपुग्ने ।
- उनलाई आफ्नो निर्णय आफैं गर्नसक्ने तुल्याउन उचित सूचना तथा जानकारी उपलब्ध गराउने र परामर्श दिने ।

इँटा उद्योगमा न्यूनतम रूपमा बालबालिकामाथिको हिंसामुक्त बाताबरणलाई प्रोत्साहन गर्न देहायका कामहरू गर्नुपर्दछः

१६ वर्षमुनिका बालबालिकाहरूका हकमा उनीहरूका तर्फबाट आमाबावु-अभिभावकको मञ्जुरी लिनुपर्दछ। १६ वर्ष वा सोभन्दा बढी उमेरका बालबालिकाहरू साधारणतयाः आफैं निर्णय गर्न सक्षम हुन्छन् । १४ देखि १६ वर्ष सम्मका बालबालिकाहरू महत्वपूर्ण निर्णय गर्न परिपक्व हुन्छन् भन्ने मानिन्छ ।९ देखि १४ वर्षसम्मका बालबालिकाहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता हुन सक्दछ तर उनीहरूको परिपक्वतालाई व्यक्तिविशेषका आधारमा मूल्याङ्कन गरिनु पर्दछ। नौ वर्षभन्दा मुनिका बालबालिकाहरूले पनि जानेका विचार आफै व्यक्त गर्ने अधिकार राख्छन् र उनीहरूका विचार सुन्नु पर्दछ। एक हदसम्म उनीहरू निर्णय प्रक्रियामा सहभागी पनि हुन सक्दछन तर के गर्ने भन्ने बारेमा उनीहरूले नै निर्णय गर्नुपर्छ भन्ने कुरा गरेर उनीहरूलाई यसको बोझ थप्नु नहुनेप्रति भने सजग रहनु आवश्यक छ । अन्ततः बालबालिकाहरूको विचारलाई मान्यता दिनु पर्दछ तथापि उनीहरूको उमेरका आधारमा परिपक्वता तथा परम्परागत एवम् सांस्कृतिक कुराहरू र वातावरण समेतलाई ध्यानमा राखी हरेक घटनाको प्रकृतिका आधारमा निर्णय लिनु उपयुक्त हुन्छ। बालबालिकाहरूको हेरचाह तथा उनीहरूमाथि भएका अपमान र हिंसाबारे जानकारी लिने क्रममा सम्भव भएसम्म चित्रकला र खेलकूद जस्ता वैकल्पिक बाटोहरू अपनाउन सकिन्छ।

हिंसामा परेका बालबालिका र महिलाको पहिचान :

क) साधारण सूचनाहरू

- नाम, साङ्केतिक नाम, सङ्केत नम्बर, ठेगाना, बसाइ, टेलिफोन नम्बर, लिङ्ग, जन्म मिति (वा उमेर),जाति, वैवाहिक स्थिति, सन्तानको विवरण (कतिजना छन्), शिक्षा।
- घटना दर्ता गरेको मिति र समय, उपस्थित अन्य कर्मचारी एवम् सहयोगी व्यक्तिको नाम।
- घटनाका बारेमा जानकारी (हिंसाको प्रकार, घटना भएको समय, स्थान, घटना भएको र कुराकानी भएको दिनको अन्तर, के यो घटना हानिकारक परम्परासँग सम्बन्धित हो ?, के यस लैङ्गिक हिंसाको घटनाको पीडक पहिलेको व्यक्ति नै हो ?)।
- पीडकबारे जानकारी (पीडकहरूको संख्या, उमेर, लिङ्ग, पीडक र प्रभावित बीचको नाता, पेशा आदि)।

ख) घटना विवरण

- के कस्तो घटना भएको हो भन्ने कुरा र घटना भएको मिति, समय र ठाउँ लिने।

अनुसुचि:२ सहयोग माग गर्ने निबेदन

मिति :

श्रीमान अध्यक्षज्यू,

कामदार कल्याणकारी कोष

.... ईँटा उद्योग

बिषयः– कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत सहयोग उपलब्ध गराईदिनुहुन

महोदय,

उपरोक्त सम्बन्धमा यस ईट्टा उद्योगका कामदारहरूलाइ बिभिन्न समयमा बिभिन्न प्रकारका जोखिम, आपत विपतको समयमा आर्थिक र भौतिक सहयोग गर्नका निमित्त संचालित ‘‘कामदार कल्याणकारी कोषमार्फत निबेदक श्री ....कामदार 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. कामदार परिचयपत्र / रोजगार सम्झौता नं :

८. सहयोगको प्रकार :

भौतिक सहयोग : ☐ आर्थिक सहयोग : ☐

९ . 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) अभिभाबक बिहिन बालश्रमिकलाई आफ्नो परिवारसँग पुनःस्थापना ☐

ङ) बैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धि सीपमुलक कार्यक्रमहरू संचालन ☐

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

१० . सहयोग रकम अनुमानित :

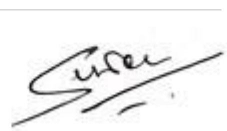
अंकमा ....

अक्षरमा ....

११ . निबेदकको सहिछाप : ....

अनुसूची ३- सहयोग प्राप्त गर्ने कामदारको विवरण राख्ने फारमको नमुना :

सि.नं	कोषको रकम उपयोग गर्ने कामदारको नाम, थर र दर्जा	काम गरेको अबधि	राहत स्वरुप प्रदान गरिएको रकम	सम्बन्धित कामदारको दस्तखत	कैफियत



अनुसूची ४ – सहयोग रकम प्रदान गर्नका निमित्त कार्यसमितिले लेख्ने माइन्युटको नमुना : -

.... इँटा उद्योग कामदार कल्याणकारी कोषको

संचालक समितिको बैठक सम्बन्धमा

आज मिति साल /महिना /गते गते .... बारका दिन......................... इँटा उद्योगको कामदार कल्याणकारी कोषको संचालक समितिको बैठक समितिका अध्यक्ष श्री ....ज्यू को अध्यक्षतामा .... इँटा उद्योगको कार्यालयमा बस्यो। बैठकमा छलफल भएका बिषय,बिषयअनुरुप प्रस्ताब तथा प्रस्ताब उपर निर्णयहरु निम्नानुसार रहेका छन् :

उपस्थिति :-

श्री...............................	अध्यक्ष
श्री	उपाध्यक्ष
श्री	कोषाध्यक्ष
श्री	सदस्य सचिब
श्री	सदस्य
श्री	सदस्य

प्रस्ताब नं १ :- कामदार कल्याणकारी कोष मार्फत रकम सहयोग गर्ने सम्बन्धमा ,

निर्णय नं १ :-

उपर्युक्त प्रस्ताबमाथि छलफल गर्दा यस **बागमती सफा** इँटा उद्योगमा **गत कार्तिक महिना (३ महिना)** देखि पथेरा काम गर्ने **बसन्ती माझी** नामक **स्थायी ठेगाना सर्लाही जिल्ला ,बागमती गाउँपालिका -४ बसाह** निवासी **BSBI-078-45** परिचय नं बाहकद्वारा **सुत्केरी महिला सहयोग** प्रयोजनका निमित्त रु. **२,०००** (**अक्षरुपी : दुई हजार रुपैया मात्र)** रकम सहयोगको निबेदन प्राप्त भएकोमा कामदार कल्याणकारी कोषको संचालक समितिको बैठकमा छलफल गर्दा निजलाई उक्त सहयोग प्रदान गर्न मनासिब देखिएकोले “कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन कार्यविधी, २०७७” र “कामदार कल्याणकारी कोष सञ्चालन नियमावली, २०७८” अनुरुप निर्धारण गरिएको **१५०० (अक्षरुपी : पन्ध्र सय रुपैया मात्र)** रकम सहयोग प्रदान गर्ने निर्णय गरियो।