चियाबगान सम्बन्धी श्रम नियमावली, २०५०

नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित मितिः

२०५०।७।२३

श्रम ऐन २०४८ को दफा ८६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले देहायका नियमहरु बनाएको छ ।

परिच्छेद १

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यी नियमहरुको नाम "चियाबगान सम्बन्धी श्रम नियमावली, २०५०" रहेको छ ।

(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

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

(क) "ऐन" भन्नाले श्रम ऐन, २०४८ संझनु पर्छ ।

(ख) "चियाबगान" भन्नाले व्यपारिक उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम दर्ता भएको चियाबगान सम्झनु पर्छ र सो शब्दले कारखाना स्थापना भएकोमा त्यसलाई समेत जनाउनेछ ।

(ग) "कामदार" भन्नाले चियाबगानको जग्गामा खन्ने, जोत्ने, सम्याउने, झोर्ने, छर्ने, रोप्ने, गोड्ने, काट्ने, टिप्ने, उखेल्ने र त्यस्तै अन्य काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले चियाबगानको घर, जग्गा वा मेशिनरी वा त्यसको कुनै भागको सरसफाई गर्ने वा चियाबगान सँगै सम्बन्धित अरु कुनै काम गर्ने व्यक्तिलाई समेत जनाउनेछ ।

परिच्छेद २

रोजगारी र सेवाको सुरक्षा

३. **नाबालीगलाई काममा लगाउने समय** : (१) चौध वर्ष भन्दा माथि सोह्र वर्ष भन्दा मुनिका नाबालीग कामदार वा कर्मचारीलाई कुनै पनि चियाबगानको काममा लगाउँदा ऐनको दफा ५ को उपदफा (२) को अधीनमा रही दिनको ६ घण्टा र हप्ताको छत्तीस घण्टा भन्दा बढी समयसम्म काममा लगाउन हुँदैन ।

(२) सोह्र वर्ष भन्दा माथिका नाबालीग कामदार वा कर्मचारीलाई बिहान ६ बजेदेखि साँझ ६ बजेसम्मको समय बाहेक अन्य समयमा काममा लगाउँदा त्यस्तो नाबालीग कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापकबीचको आपसी सहमतिद्धारा लगाउन सकिनेछ ।

४. **महिलालाई काममा लगाउने समय** : (१) चियाबगानमा महिला कामदार वा कर्मचारीलाई बिहान ६ बजेदेखि साँझ ६ बजेसम्मको समय बाहेक अन्य समयमा काममा लगाउँदा त्यस्तो महिला कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापकबीचको आपसी सहमतिद्वारा लगाउन सकिनेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम महिला कामदार वा कर्मचारीलाई काममा लगाउँदा व्यवस्थापकले निजहरुको सुरक्षाको उपयुक्त व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

५. **कामदार वा कर्मचारीहरुको रजिष्टरमा राख्नु पर्ने अन्य विवरणहरु** : ऐनको दफा ९ को उपदफा (१) मा उल्लेखित विवरणका अतिरिक्त व्यवस्थापकले कामदार वा कर्मचारीको रजिष्टरमा देहायका विवरणहरु समेत उल्लेख गरी राख्नु पर्नेछ :

(क) कामदार वा कर्मचारीको शुरु नियुक्ति मिति, पद र ठेगाना।

(ख) कामदार वा कर्मचारिको जन्म मिति।

(ग) कामदार वा कर्मचारीको नागरिकता।

(घ) ठेकिएको कामको विवरण।

(ङ) अन्य सुविधा सम्बन्धी विवरण।

६. **गैर-नेपाली नागरिकलाई चियाबगानको काममा लगाउन सकिने अवस्था** : (१) ऐनको दफा ४ को उपदफा (१) बमोजिम चियाबगानको काममा लगाउन दक्ष नेपाली नागरिक उपलब्ध हुन नसकेमा त्यस्तो चिया बगानमा व्यवस्थापकले सम्बन्धित श्रम कार्यालयको सिफारिसमा श्रम विभागको स्वीकृति लिई एकपटकमा बढीमा दुई वर्षसम्मको लागि कुनै दक्ष गैर-नेपाली नागरिकलाई करारमा नियुक्ति गरी काममा लगाउन सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमाजिम गैर-नेपाली नागरिकलाई काममा लगाउने व्यवस्थापकले त्यस्तो गैर-नेपाली नागरिकले गरेको काममा नेपाली कामदार वा कर्मचारीहरुलाई नै दक्ष बनाई क्रमशः प्रतिस्थापन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

७. **जगेडामा रहेका कामदार वा कर्मचारीलाई पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा नदिने अन्य अवस्था** : ऐनको दफा ११ बमोजिम जगेडामा राखिएको कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापकबीच कामदार वा कर्मचारी चियाबगानमा हाजिर हुनु नपर्ने गरी सम्झौता भएमा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीले सो सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम पारिश्रमिक तथा अन्य सरसुविधा पाउने छैनन्।

८. **कामदार वा कर्मचारीलाई कटौती गर्ने क्रम** : ऐनको दफा १२ को उपदफा (२) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा उल्लेख भए बमोजिम अगाडि नियुक्त भएका कामदार वा कर्मचारीलाई कटौती गर्नु पर्ने भएमा व्यवस्थापकले देहायका क्रमअनुसार कटौती गर्नु पर्नेछ :

(क) अगाडि नियुक्त भएका कामदार वा कर्मचारी गैर-नेपाली नागरिक भएमा पछि नियुक्त भएका नेपाली नागरिकलाई कटौती नगरी त्यस्तो गैर-नेपाली नागरिकहरुलाई कटौती गर्नु पर्ने ।

(ख) स्वास्थ्यको कारणबाट सबै भन्दा बढी अवधि अनुपस्थित रहने कामदार वा कर्मचारी भएमा ।

(ग) अन्य कुनै आवश्यक कारण भएमा ।

परिच्छेद ३

पारिश्रमिक र कल्याणकारी व्यवस्था

९. **न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन** : चियाबगानमा कामगर्ने कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न नेपाल सरकारले आवश्यकतानुसार समय समयमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कामदार वा कर्मचारी, व्यवस्थापक र नेपाल सरकारको प्रतिनिधिहरुको समान संख्यामा प्रतिनिधित्व हुने गरी एउटा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन गर्नेछ ।

१०. **न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार** : ऐनको दफा २१ उपदफा (३) मा उल्लेखित काम, कर्तव्य र अधिकारका अतिरिक्त न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ :

(क) कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सिफारिश गर्ने ।

(ख) प्रचलित बजार मूल्यको स्थितिको अध्ययन, पुनरावलोकन एवं देशको वर्तमान अर्थिक, मौद्रिक तथा सामाजिक परिवेश र चियाबगानले दिन सक्ने क्षमतालाई समेत दृष्टिगत गरी खण्ड (क) बमोजिम सिफारिश गर्ने ।

(ग) कामदार वा कर्मचारीहरुको न्यूनतम पारिश्रमिक, पारिश्रमिकको वार्षिक वृद्धि दर, महँगी भत्ता वा अन्य सुविधाको निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने काममा सम्बन्धित विशेषज्ञहरुको राय लिने ।

११. **पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने**: पुरुष वा महिला कामदार वा कर्मचारीलाई चियाबगानको समान वा एउटै प्रकृतिको कुनै काममा लगाए बापत कुनै भेदभाव नगरी समान पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।

१२. **पारिश्रमिक कट्टी हुने रकमको हद, तरिका वा म्याद** : (१) ऐनको दफा २४ बमोजिम कुनै कामदार वा कर्मचारीको पारिश्रमिक कट्टी गर्नु पर्दा देहायका कुराहरुको अधीनमा रही कट्टी गर्न सकिनेछ :

(क) लागेको जरिवाना कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको तेत्तीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो जरिवाना वा कट्टा गर्नु पर्ने रकम असुल उपर नभएसम्म ।

(ख) जानी जानी वा लापरवाहीले चियाबगानको नगदी वा जिन्सी नोक्सान गरेबापत वा कुनै चिज वस्तु हराए बापत कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिको पच्चीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नु पर्ने रकम असुल उपर नभएसम्म ।

(ग) पेश्की वा बढी पारिश्रमिक वा सुविधा बापत दिइएको कट्टी गर्नु पर्दा सो कट्टी गर्ने सम्बन्धमा चियाबगानका व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारीका वीच कुनै शर्त निर्धारण गरिएको भए सोही शर्त बमोजिम र त्यस्तो शर्त निर्धारण नभएकोमा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो पेश्की वा बढी पारिश्रमिकको रकम असुल उपर नभएसम्म ।

(घ) कुनै सरकारी कार्यालय वा अदालतको आदेश बमोजिम कट्टी गर्नु पर्दा त्यस्तो आदेशमा म्याद किटान भएको भए सोही म्यादभित्र चुक्ता गर्न आवश्क पर्ने जति प्रतिशतको दरले र म्याद किटान नभएकोमा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो आदेश बमोजिम रकम असुल उपर नभए सम्म ।

(ङ) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकिदिएको अन्य अवस्थामा कुनै रकम कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नु पर्ने रकम असुल उपर नभएसम्म ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि चियाबगानको कामदार वा कर्मचारीबाट असुल उपर गर्नु पर्ने सबै रकम कट्टी नहुँदै निजको मृत्यु भएमा वा कुनै कारणबाट चियाबगानको सेवाबाट अवकाश पाएमा निजबाट असुल उपर गर्न बाँकी भए जति रकम चियाबगानबाट निजले पाउने रकम भएमा सोही रकमबाट कट्टा गरी असुल उपर गरिनेछ ।

१३. <u>कल्याणकारी कोष</u> : (१) चियाबगानले कामदार वा कर्मचारीहरुको हित एवं कल्याणको लागि ऐनको दफा ३७ बमोजिम एउटा कल्याणकारी कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम खडा भएको कोषमा बोनस ऐन, २०३० को दफा ५ बमोजिम बोनस बापत छुट्याइएको रकम मध्येबाट बोनस वितरण गरेपछि बाँकी रहन आएको रकम मध्ये सत्तरी प्रतिशत रकम जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम खडा भएको कोषमा रहने रकम कुनै वाणिज्य बैंकमा खाता खोली जम्मा गरिनेछ ।

(४) श्रम सम्बन्ध समितिको प्रत्यक्ष नियन्त्रण र निर्देशनमा रही सो समितिले तोकिदिए बमोजिम कल्याणकारी कोषको संचालन हुनेछ । श्रम सम्बन्ध समितिले तोकेको सो समितिको दुई जना सदस्यहरुको संयुक्त दस्तखतबाट कल्याणकारी कोषको खाताको संचालन हुनेछ ।

१४. **कल्याणकारी कोषको प्रयोग** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिले कामदार वा कर्मचारीको हित र कल्याण गर्ने देहायका कामका निमित्त कल्याणकारी कोषमा जम्मा रहेको रकम खर्च गर्न सक्नेछ :

(क) कामदार वा कर्मचारी वा तिनीहरुको पारिवारका सदस्यहरु विरामी भई वा दुर्घटनामा परी तत्काल अर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउनु पर्ने भएमा ।

(ख) कामदार वा कर्मचारी वा तिनीहरुका बालबालिकाहरुको शिक्षाको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न ।

(ग) कामदार वा कर्मचारीको लागि खेलकूद, मनोरंजन, पुस्तकालय, क्लब अदिको व्यवस्था गर्ने ।

(घ) कामदार वा कर्मचारीलाई असाधारण परिस्थिति परी आएमा सहुलियत व्याजदरमा सापटी दिने ।

(ङ) दैवीप्रकोप जस्ता आपतकालीन घटना घटेमा कामदार वा कर्मचारीलाई आपतकालीन सहयोग गर्ने कार्यमा खर्च गर्न ।

(च) कामदार वा कर्मचारीहरुको सामूहिक हित हुने किसिमका अन्य कल्याण्कारी कार्यमा खर्च गर्न ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको चियाबगानले कामदार वा कर्मचारीहरुको सामूहिक हित हुने किसिमका कल्याणकारी कार्यमा कल्याणकारी कोषबाट खर्च गर्न तत्सम्बन्धी कार्य योजना बनाई श्रम विभागको पूर्व स्वीकृति लिएको हुनु पर्नेछ ।

(३) कल्याणकारी कोषमा जम्मा रहेको रकम कामदार वा कर्मचारीले उपनियम (१) मा लेखिएको प्रयोजन बाहेक अन्य प्रयोजनको निमित्त खर्च गर्न वा आपसमा वितरण गरि दिन पाउने छैन ।

१५. **चोटपटक लागेमा क्षतिपूर्ति** : (१) चियाबगानको कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै शरीरमा चोटपटक लागेमा ब्यवस्थापकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकको सिफारिस बमोजिम उपचार गराउनको निमित्त लागेको सम्पूर्ण खर्च क्षतिपूर्ति बापत दिनु पर्नेछ ।

(२) चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै चोटपटक लागेको कामदार वा कर्मचारीले तत्काल काम गर्न नसक्ने भई सचकित्सकको सिफारिस बमोजिम अस्पताल वा घरमा बसी उपचार गराउनु पर्ने भएमा निजलाई उपनियम (१) बमोजिम दिइने क्षतिपूर्तिको अतिरिक्त अस्पतालमा बसी उपचार गराएको भए सो अवधिको पूरा पारिश्रमिक र घरमा बसी उपचार गराएको भए सो अवधिको आधा पारिश्रमिक समेत व्यवस्थापकले दिनु पर्नेछ । तर एक वर्ष भन्दा बढी अवधिको लागि उपचार गराउनु भर्ने भएमा त्यस्तो बढी अबधिको निमित्त व्यवस्थापकले कुनै पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।

१६. **अंगभंग भएमा क्षतिपूर्ति** : (१) चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको अंगभंग भएमा त्यस्तो अंगभंगको सम्बन्धमा अनुसूचीमा उल्लेख भए बमोजिमका असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीको असक्षमता १०० प्रतिशत भएमा निजले खाईपाई आएको पारिश्रमिकको दरले हुन आउने चार वर्षको पारिश्रमिक बराबरको एकमुष्ट रकम व्यवस्थापकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) यस नियम बमोजिम अंग भंग भए बापत व्यवस्थापकले सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीलाई क्षतिपूर्ति दिंदा असक्षमताको १०० प्रतिशत बराबर चार वर्षको पारिश्रमिक रकमलाई आधार मानी अनुसूचीमा उल्लेख भए बमोजिम अंग भंगबाट हुने असक्षमताको प्रतिशत बराबर त्यस्तो अंग भंग भए बापत दिईने क्षतिपूर्तिको रकम दामासाहीले निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

१७. **मृत्यु भएमा क्षतिपूर्ति** : चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको तत्कालै वा उपचार गर्दा गर्दै मृत्यु भएमा निजले खाईपाई आएको पारिश्रमिकको दरले हुन आउने तीन वर्षको पारिश्रमिक बराबरको एकमुष्ट रकम त्यस्तो मृतक कामदार वा कर्मचारीको सबै भन्दा नजिकको हकवालालाई क्षतिपूर्ति बापत दिनु पर्नेछ ।

१८. **असक्षमताको प्रतिशत निर्धरण गर्ने** : चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको अंग भंग भएमा कारखाना निरीक्षकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीको अंग भंगको सम्बन्धमा नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकबाट अनुसूचीमा उल्लेख भए बमोजिम असक्षमताको प्रतिशतको निर्धारण गराई नियम १६ बमोजिम त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई व्यवस्थापकबाट क्षतिपूर्ति दिलाउनु पर्नेछ । तर कामदार वा कर्मचारीको असक्षमताको प्रतिशतको निर्धारण १०० प्रतिशत भन्दा बढी हुने छैन ।

१९. **क्षतिपूर्ति नपाउने अवस्था** : दैवीप्रकोपको कारणबाट चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दैको अवस्थामा कुनै कामदार वा कर्मचारीको मृत्यु हुन गएमा वा अंग भंग भएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारी वा निजको हकवालाले यस नियमावली बमोजिम पाउने क्षतिपूर्ति पाउने छैन ।

२०. **दोहरो क्षतिपूर्तिको रकम नपाउने** : कुनै चियाबगानले आफ्नो कामदार वा कर्मचारी हरुको क्षतिपूर्तिको सम्बन्धमा कुनै प्रकारको वीमा गरेको रहेछ भने त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले यस नियमावली बमोजिम प्राप्त गर्ने क्षतिपूर्तिको रकम र त्यस्तो क्षतिपूर्ति बीमाको रकममा जुन बढी हुन्छ सो रकम मात्र क्षतिपूर्ति बापत पाउनेछ ।

२१. **क्षतिपूर्ति र उपदान दिई सेवाबाट अवकाश दिन सकिने** : चियाबगानले तोकेको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको शरीरमा चोटपटक लागी एक वर्षसम्म उपचार गर्दा पनि त्यस्तो कादार वा कर्मचारीको स्वास्थ्य लाभ हुन नसकेमा वा त्यस्तो दुर्घटनाबाट निजको अंग भंग भई चियाबगानको काम गर्न असक्षम भनी नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकद्धारा प्रमाणित भएमा व्यवस्थापकले निजलाई नियम १६ बमोजिम पाउने क्षतिपूर्ति तथा यस नियमावली बमोजिम पाउने उपदान समेत दिई सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछ ।

२२. **रोजगारीको लागि प्राथमिकता दिनु पर्ने** : नियम २१ बमोजिम चियाबगानको सेवाबाट अवकाश दिइएको कामदार वा कर्मचारी तथा चियाबगानको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी मृत्यु हुने कामदार वा कर्मचारीका आश्रित परिवारका सदस्यहरुको योग्यता अनुरुप चियाबगानमा उपयुक्त पद रिक्त रहेको खण्डमा रोजगारीको लागि प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

२३ **उपदान** : (१) चिया बगानमा चार वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा गरेका कुनै स्थायी कामदार वा कर्मचारीले उमेरको हदबाट अवकाश वा राजिनामा स्वीकृत गराई अवकाश पाएमा वा अन्य कुनै किसिमबाट चियाबगान सेवा बाट अलग भएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले देहायको दरले हुन आउने एकमुष्ट रकम उपदा पाउनेछ :

(क) पहिलो दश वर्षको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको १/३ महिनाको पारिश्रमिक ।

(ख) दश वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षसम्मको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको १/२ महिनाको पारिश्रमिक ।

(ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढीको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको २/३ महिनाको पारिश्रमिक ।

(२) उपनियम (१) को खण्ड (क), (ख) र (ग) बमोजिम पाउने उपदानको रकम क्रमशः सात हजार रुपैयाँ, पन्ध्र हजार रुपैयाँ र बीस हजार रुपैयाँ भन्दा बढी हुने छैन ।

(३) यो नियमावली प्रारम्भ हुनु भन्दा अघिको अवधिको निमित्त कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी नियमहरु २०१९ बमोजिम उपदान दिनु पर्ने चियाबगानका कामदार वा कर्मचारीले पाउने उपदान रकम सोही नियमाबली बमोजिम हुनेछ ।

(४) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई ऐनको दफा ५२ को उपदफा (४) वा दफा ५४ बमोजिम सेवाबाट हटाइएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले यस नियम बमोजिम उपदान पाउने छैन ।

२४. **उपदान कोष :** (१) नियम २३ बमोजिम कामदार वा कर्मचारीले प्राप्त गर्ने उपदान रकम जम्मा गर्ने प्रयोजनको निमित्त प्रत्येक चियाबगानले एउटा अलग उपदान कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

(२) प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीले पाउने उपदानको रकम स्पष्ट देखिने गरी चियाबगानले छुट्टा छुट्टै हिसाब राख्नु पर्नेछ ।

(३) नियम २३ को उपनियम (३) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीलाई दिनु पर्ने उपदानको रकम समेत चियाबगानले उपनियम (१) बमोजिम खडा भएको उपदान कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

२५. **क्षतिपूर्ति वा उपदान रोज्न पाउने** : ऐनको दफा १२ बमोजिम कटौतीमा पर्ने कामदार वा कर्मचारीले सोही दफा बमोजिम पाउने क्षतिपूर्ति र नियम २३ बमोजिम पाउने उपदान मध्य कुनै एक रोज्न पाउनेछ ।

२६. **संचयकोष** : (१) स्थायी कामदार वा कर्मचारीले खाईपाई आएको तलबबाट प्रत्येक महिनामा पाँच प्रतिशत रकम कट्टा गरी चियाबगानले सो मा शत प्रतिशत रकम थपी निजको नाममा उपनियम (२) बमोजिमको संचयकोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनिय (१) बमोजिमको रकम जम्मा गर्न प्रत्येक चियाबगानको व्यवस्थापकले आफ्नै चियाबगानमा एउटा छुट्टै संचयकोष खडा गर्नु पर्नेछ । तर चियाबगानले कर्मचारी संचयकोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित संचयकोषमा आफ्नो कामदार वा कर्मचारीको नाममा छुट्टा छुट्टै खाता खोली त्यस्तो संचित रकम जम्मा गर्न सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम चियाबगानले आफ्नो छुट्टै संचयकोष खडा गरेमा प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीको छुट्टा छुट्टै हिसाब देखिने गरी राख्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (२) बमोजिम खडा भएको संचयकोषको संचालन श्रम सम्बन्ध समिति रहेकोमा सोही समितिले र त्यस्तो समिति नरहेको अवस्थामा व्यवस्थापक, कामदार तथा कर्मचारीहरुको प्रतिनिधि समावेश भएको समितिले त्यस्तो कोषको संचालन गर्नेछ । कल्याणकारी अधिकृत भएको चियाबगानमा त्यस्तो अधिकृतले सो समितिको सदस्य सचिवको रुपमा काम गर्नेछ ।

(५) उपनियम (१) बमोजिम कुनै कामदार वा कर्मचारीको नाममा संचयकोषमा जम्मा रहेको सम्पूर्ण रकम त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले चियाबगानको सेवाबाट अवकाश नपाई झिक्न पाउने छैन ।

(६) कुनै कामदार वा कर्मचारीको सेवा अवधिमा मृत्यु भएमा निज कामदार वा कर्मचारीको संचयकोषमा जम्मा भएको रकम निज कामदार वा कर्मचारीले इच्छाएको व्यक्ति भएमा सोही व्यक्तिलाई र निजले इच्छाएको व्यक्ति नभएमा वा निजले इच्छाएको व्यक्तिको पनि मृत्युभएमा निज मृत कामदार वा कर्मचारीको परिवारका सदस्यहरु मध्ये सवैभन्दा नजिकको हकवालाले पाउनेछ । त्यस्तो हकवाला एक भन्दा बढी भएमा सबै हकवालाले मृत कामदार वा कर्मचारीको नाममा संचयकोष जम्मा भएको रकमबाट दामासाहीको हिसाबले पाउनेछन ।

(७) यस नियम बमोजिम संचयकोषमा जम्मा रहेको रकमबाट चियाबगानको विनियम अनुसार बढीमा पचास प्रतिशत रकम सम्म सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीले ऋण लिन सक्नेछ । यसरी कामदार वा कर्मचारीले लिएको ऋण रकम चुक्ता नभएसम्म त्यस्तो कर्मचारीको मासिक पारिश्रमिकबाट एक चौथाई रकम कट्टी गरी ऋण रकम चुक्ता गर्नु पर्नेछ ।

२७. **<u>औषधि उपचार सुविधा</u>** : चियाबगानमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीलाई कडा रोग लागी लामो समयसम्म बिरामी परेमा नेपाल सरकारद्धार मान्यता प्राप्त चिकित्सकको सिफारिशमा औषधि उपचार गराउनु पर्ने भएमा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीलाई निजको सेवाको तमाम अवधिभरमा बढीमा दुई महिनाको पारिश्रमिक बराबरको रकम औषधि उपचार सुविधा बापत दिइनेछ ।

२८. **<u>स्वास्थ्य परीक्षण</u>** : (१) चियाबगानले कुनै कामदार वा कर्मचारीको पदमा कुनै व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्दा सो व्यक्तिबाट निजको स्वास्थ्यको सम्बन्धमा नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकले गरी दिएको निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्न लगाउन सक्नेछ । त्यस्तो व्यक्तिले त्यस्तो निरोगिताको प्रमाणपत्र पेश गर्न नसकेमा चियाबगानले निजलाई नियुक्ति गर्न बाध्य हुने छैन ।

(२) चियाबगानले कुनै कामदार वा कर्मचारीको पदमा कुनै ब्यक्तिलाई नियुक्ति गर्दा उपयुक्त सम्झेमा आफैले समेत नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकद्धारा त्यस्तो व्यक्तिको स्वास्थ्य परीक्षण गराउन सक्नेछ ।

२९. **<u>बिदा</u>** : कामदार वा कर्मचारीले देहायका विदाहरु पाउन सक्नेछ ।

(क) सार्वजनिक बिदा ।

(ख) घर बिदा ।

(ग) बिरामी बिदा ।

(घ) किरिया बिदा ।

(ङ) बिशेष बिदा ।

(च) प्रसूति बिदा ।

३०. **सार्वजनिक बिदा** : (१) कामदार वा कर्मचारीले प्रत्येक वर्ष १३ दिन पुरा पारिश्रमिक सहितको सार्वजनिक बिदा पाउनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीले पाउने सार्वजनिक बिदाको निर्धारण प्रत्येक वर्षको शुरुमा श्रम सम्बन्ध समितिले गरी सो को जानकारी कामदार वा कर्मचारीलाई तुरुन्त दिनु पर्नेछ ।

(३) श्रम सम्बन्ध समिति नरहेको चियाबगानको सम्बन्धा सार्वजनिक बिदाको निर्धारण व्यस्थापक, कामदार तथा कर्मचारीहरुको प्रतिनिधिहरुको आपसी सहमतिद्धारा हुनेछ ।

३१. **घर बिदा** : (१) चियाबगानमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीले काम गरेको अवधिको तीस दिनको एक दिनको दरले पूरा तलबी घर बिदा पाउनेछ । कामदार वा कर्मचारीले यस्तो बिदामा बस्नु भन्दा अगावै बिदा स्वीकृत गराएको हुनुपर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीले पाउने घर बिदा बढीमा ६० दिन सम्म संचित गरी राख्न सकिनेछ ।

(३) यस नियम बमोजिम पाउने घर बिदा निर्धारण गर्ने प्रयोजनको निमित्त काम गरेको अवधि भन्नाले सो अवधि भित्र पर्ने साप्ताहिक बिदा, सार्वजनिक बिदा र अन्य तलबी बिदालाई समेत जनाउनेछ ।

(४) कुनै कामदार वा कर्मचारीले राजिनामा गरी नोकरी छाडेमा वा अरु कुनै प्रकारले अवकाश प्राप्त गरेमा निजको संचित रहे जति घर बिदाको निमित्त निजले खाईपाई आएको पछिल्लो तलबको दरले हुने एकमुष्ट रकम पाउनेछ ।

३२. **बिरामी बिदा** : (१) चियाबगानमा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा पूरा गरेका कामदार वा कर्मचारीले एक वर्षमा १५ दिन सम्म आधा तलब पाउने गरी बिरामी बिदा पाउनेछ ।

(२) कुनै कामदार वा कर्मचारीको तीन दिन भन्दा बढी बिरामी बिदा स्वीकृत गर्नु पर्दा व्यवस्थापकले नेपाल सरकारद्धारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्न लगाउन सक्नेछ ।

(३) कुनै कामदार वा कर्मचारी अचानक बिरामी परी बिदा बस्नु परेमा निजले सो को जानकारी उपलब्ध छिटो साधनद्धारा व्यवस्थापकलाई दिनु पर्नेछ ।

३३. **किरिया बिदा** : (१) चियाबगानमा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा पूरा गरेको कामदार वा कर्मचारीले कूल धर्म अनुसार आफै किरिया नबसी नहुने अवस्था परेमा बढीमा तेह्र दिन सम्म किरिया बिदा पाउन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम किरिया बिदा पाउने कर्मचारीले सो बिदामा बस्दाको अवधिको पूरै तलब पाउनेछ।

३४. **बिशेष बिदा** : (१) कुनै बिदा बाँकी नभएको स्थायी कामदार वा कर्मचारीले बिशेष परिस्थिति परी बिदा नबसी नहुने कारण परेमा पूर्व स्वीकृति लिइ एक वर्षमा ३० दिन सम्म विशेष बिदा पाउन सक्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बिशेष बिदामा बस्ने कामदार वा कर्मचारीले त्यस्तो बिदामा बसेको अवधिको तलब पाउने छैन।

(३) यस नियम बमोजिम पाउने बिशेष बिदाको कूल अवधि कामदार वा कर्मचारीको तमाम सेवा अवधिमा छ महिना भन्दा बढी हुने छैन।

३५. **प्रसूति बिदा** : गर्भवती महिला कामदार वा कर्मचारीले प्रसूतिको अघि वा पछि गरी जम्मा ४५ दिन सम्मको पूरा तलबी प्रसूति बिदा पाउनेछ। यस्तो प्रसूति बिदा तमाम सेवा अवधि भरमा दुई पटक सम्मलाई मात्र लिन पउनेछ। तर दुई पटक प्रसूति बिदा लिईसकेका गर्भवती महिला कामदार वा कर्मचारीको दुई बच्चा जिवित नरहे पुनः प्रसुति बिदा पाउन सक्नेछ।

३६. **बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी** : यस परिच्छेदमा उल्लेखित बिदाहरु व्यवस्थापकले वा चियाबगानको नियमावलीमा तोकिएको अधिकारीले स्वीकृत गर्नेछ।

३७. **बिदा अधिकारको कुरा होइन** : बिदा अधिकारको कुरा होईन, सहुलियत मात्र हो। बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले चियाबगानको कामको आवश्यकता अनुसार कारण जनाई बिदा अस्वीकृत गर्न, स्थगित गर्न, कट्टा गर्न वा स्वीकृत भएको बिदा पर सार्न सक्नेछ।

३८. **बिदा नलिई गयल हुने कामदार वा कर्मचारी उपर कारवाही** : (१) बिदा स्वीकृत नगराई कुनै पनि कामदार वा कर्मचारी चियाबगानबाट गयल हुनु हुँदैन।

(२) कुनै कामदार वा कर्मचारीले बिदा बसेको सूचना नदिई वा बिदा स्वीकृत नगराई लगातार तीस दिन भन्दा बढी समय चियाबगानमा उपस्थित नभई गयल भएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई गयल गट्टी गरी चियाबगानको सेवाबाट हटाउन सकिनेछ।

(३) उपनियम (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि बिदा स्वीकृत गराउन नपाउँदै बिदा बस्नु पर्ने अपरझट कारण परी पछि त्यस्तो अवधिको बिदा स्वीकृत भएमा यस नियमको उल्लघन भएको मानिने छैन।

नेपाल कानून आयोग

परिच्छेद ४

स्वस्थ्य, सफाई र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

३९. **आगोबाट वचाउको प्रबन्ध** : व्यवस्थापकले चियाबगानमा आगोबाट बचावटको निमित्त देहायको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :

(क) आगोबाट बचाउनको निमित्त आवश्यकता अनुसार आगो निभाउने उपकरण उपयुक्त स्थानमा राख्नु पर्ने ।

(ख) चियाबगानमा आवश्यकता अनुसार पर्याप्त चापयुक्त पानी पुग्ने गरी हाईड्रेन्ट प्वाईन्टको साथै होच पाईपको प्रबन्ध गर्नु गर्ने ।

(ग) आगो लागेको अवस्थामा आवत जावतको लागि प्रयोग गर्न आपताकालीनद्धारको व्यवस्था गरी सो वरिपरी रुकावट बाधा पुग्ने गरी कुनै बस्तु राख्न नहुने ।

(घ) आगो लागेको अवस्थामा सबैलाई सचेत गर्न फायर एलार्म वा अन्य कुनै ध्वनी संकेत यन्त्रको व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

(ङ) आगो निभाउन प्रयोग गरिने यन्त्रहरुको कम्तिमा १ वर्षमा एक पटक निरीक्षण र परिक्षण गराई त्यसको रेकर्ड राख्नु पर्ने ।

४०. **भारी उठाउने सम्बन्धमा** : (१) कामदारहरुलाई साधारणतया देहायबमोजिमका वजन भन्दा बढी उठाउन वा ओसार पसार गर्न वा बोकाउन लगाउनु हुँदैन :

(क) बालीग पुरुष ५५ के. जि

(ख) बालीग महिला ४५ के. जि

(ग) नाबालीग पुरुष (१६-१८ वर्ष) २५ के. जि

(घ) नाबालीग महिला (१६-१८ वर्ष) २० के. जि

(ङ) नाबालीग पुरुष तथा महिला (१४-१६ वर्ष) १५ के. जि

(२) उपनियम (१) को खण्ड (क) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै बालिग पुरुष कामदारले बोराबन्द भएको भार उठाउने, ओसार पसार गर्ने वा बोक्ने सम्बन्धा उक्त वजनको हद लागू हुने छैन ।

४१. **व्यवसायजन्य रोग वा दुर्घटनाको जाँचबुझ** : (१) ऐको दफा ३५ बमोजिम व्यवसायजन्य रोग वा दुर्घटनाको सूचना प्राप्त भएपछि श्रम कार्यालयले सो सम्बन्धमा छानवीन तथा जाँचबुझ गर्न आवश्यक परेमा जाँचबुझ अधिकारी तोक्न सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम तोकिएको जाँचबुझ अधिकारीको काम कर्तव्य देहायबमोजिम हुनेछ :

(क) घटनास्थल वा सम्बन्धित व्यक्तिसँग आवश्यक विवरण बुझ्ने, आवश्यक प्रमाण संकलन गर्ने, सम्बन्धित व्यक्तिसँग आवश्यक विवरण बुझ्ने आवश्यक प्रमाण संकलन गर्ने, सम्बन्धित कागजात पेश गर्न लगाउने बयान लिने आदि ।

(ख) खण्ड (क) बमोजिम छानवीन गरी श्रम कार्यालयद्धारा तोकिएको अवधिभित्र श्रम कार्यालय समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद ५

समिति र अधिकारी सम्बन्धी व्यवस्था

४२. **श्रम सम्बन्ध समितिको गठन** : (१) प्रत्येक चियाबगानमा व्यवस्थापक र कामदारहरुको बराबर प्रतिनिधित्व हुने गरी एउटा सम्बन्ध समितिको गठन हुनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठन हुने श्रम सम्बन्ध समितिमा चियाबगानको कूल कामदार संख्याको आधारमा घटीमा चार जना र बढीमा वीसजना सम्म सदस्यहरु रहन सक्नेछन् ।

(३) श्रम सम्बन्ध समितिमा व्यवस्थापक र कामदारहरुको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने प्रतिनिधिहरुको मनोनयन प्रक्रिया नियम ४३ र ४४ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(४) यस नियम बमोजिम श्रम सम्बन्ध समितिको गठन भएपछि सो को सूचना व्यवस्थापकले तुरुन्त सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई दिनु पर्नेछ ।

४३. **व्यवस्थापकको प्रतिनिधिको मनोनयन** : श्रम सम्बन्ध समितिमा व्यवस्थापको तर्फबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा सकेसम्म चियाबगानमा व्यवस्थापन कार्यमा प्रत्यक्ष रुपमा संलग्न रहेको प्रबन्धक वा कर्मचारीलाई मनोनयन गर्नु पर्नेछ ।

४४. **कामदार प्रतिनिधिको मनोनयन** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिमा कामदारहरुको तर्फबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा चियाबगानमा प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियन भएमा सो ट्रेड यूनियनले सो नभएमा कामदारहरुले आफ्ना प्रतिनिधिहरुको मनोनयन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम श्रम सम्बन्ध समितिमा प्रतिनिधित्व गर्ने कामदारहरुको मनोनयन गर्दा चियाबगानका सबै किसिमका कामदारहरुको प्रतिनिधित्व हुने गरी गर्नु पर्नेछ ।

४५. **श्रम सम्बन्ध समितिको सदस्य तथा पदाधिकारी** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिको सदस्यमा मनोनयन हुनको निमित्त कम्तीमा अठार वर्ष उमेर पुरा गरेको र चियाबगानमा कम्तिमा एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि पूरा गरेको कामदार तथा कर्मचारी हुनु पर्नेछ ।

(२) श्रम सम्बन्ध समितिका पदाधिकारीहरुमा सभापति, उपसभापति, सचिव, सह-सचिव र कोषाध्यक्ष एक एक जना रहनेछन ।

(३) व्यवस्थापकले श्रम सम्बन्ध समितिका सदस्यहरु मध्येबाट सो समितिको सभापति मनोनयन गर्नेछ ।

(४) श्रम सम्बन्ध समितिको उप-सभापति र सचिवमा सो समितिमा प्रतिनिधित्व गर्ने कामदार प्रतिनिधिहरु मध्येबाट र सो समितिको सह-सचिव र कोषाध्यक्षमा सो समितिमा प्रतिनिधित्व गर्ने व्यवस्थापक प्रतिनिधिहरु मध्यबाट सो समितिले नै छान्नेछ ।

(५) श्रम सम्बन्ध समितिको सदस्य तथा पदाधिकारीहरुको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।

४६. **श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक अध्यक्षले तोके बमोजिम सचिवले बोलाउनु पर्नेछ । तर यस्तो बैठक कम्तीमा महीनामा एकपटक बोलाउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बस्ने बैठकको प्रवन्ध व्यवस्थापकले गर्नु पर्नेछ ।

(३) बैठकको निर्णय सचिवले निर्णय पुस्तिकामा उतार गरी अध्यक्षद्धारा प्रमाणित गराई राख्नु पर्नेछ ।

(४) श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक सम्बन्धि संपूर्ण प्रक्रिया सो समिति आफैंले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

४७. **श्रम सम्बन्ध समितिको काम, कर्तव्य** : श्रम सम्बन्ध समितिको काम, कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ :

(क) चियाबगानको उत्पादन तथा सेवाको अधिबृद्धि र सुधार गरी गुणस्तर कायम गर्न क्रियाशिल हुने ।

(ख) कल्याणकारी कोष संचालन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

(ग) चियाबगाको संचयकोषको संचालन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

(घ) कामदार तथा कर्मचरीहरुको बासस्थान तथा कोष संचालन सम्बन्धि कार्य गर्ने ।

४८. **कल्याणकारी अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार** : कल्याणकारी अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ ।

(क) व्यवस्थापक र कामदारबीच सुमधुर सम्बन्ध कायम गरी दुबै पक्षसँग राम्रो सर्म्पक र सम्बन्ध राख्ने ।

(ख) कामदारहरुलाई व्यक्तिगत वा सामुहिक रुपमा कुनै कठिनाई वा समस्या आईपरेमा त्यसको जानकारी समयमै व्यवस्थापकलाई गराई समस्याको निराकरण गर्ने ।

(ग) कामदाहरुको पेशागत हकहित हुने कुराहरुको निमित्त ट्रेड यूनियनको क्रियाकलाप बढाउन उत्प्रेरित गर्ने तथा सल्लाह र सुझाव दिने ।

(घ) कामदारहरुलाई सदैव आफ्नो कामप्रति दत्तचित्त रहन प्रेरित गरी त्यसको लागि आवश्यक वातावरण सृजना गर्ने ।

(ङ) चियाबगानको विकास र विस्तार गर्नु परेमा र कामदारहरुको काम, कर्तव्यमा केही परिवर्तन गर्नुपरेमा सो सम्बन्धमा आवश्यक नीति बनाउन व्यवस्थापकलाई सल्लाह तथा सुझाव दिई स्वस्थ र सन्तुलित श्रम सम्बन्ध कायम गराउनमा सक्रिय भूमिका निभाउने ।

(च) कामदारहरुलाई चियाबगानमा आई पर्ने समस्या तथा उनीहरुको हक र हितको सुरक्षा हुने कुराहरुको सरल भाषामा बोध गराउने ।

(छ) चियाबगानको उत्पादन प्रकृयामा सुधार गर्ने तथा अन्य कुनै पनि प्रक्रिया अपनाउने सिलसिलामा व्यवस्थापक तथा कामदार प्रतिनिधिहरुलाई सँगै राखी आपसी छलफल तथा सरसल्लाह गराई निर्णय लिने प्रक्रियामा प्रमुख भूमिका खेल्ने ।

(ज) व्यवस्थापक र कामदार बीच अनमेलको वातावरण सृजना हुन नदिन आपसी सरसल्लाह र छलफलको प्रक्रियाद्धारा मिलाउने व्यवस्था गर्ने ।

(झ) कामदारहरुलाई गैर कानूनी तरीकाबाट हडताल नगर्न वा चियाबगानको काम कारवाईमा बाधा हुन नदिन वा व्यवस्थापक तथा कामदारहरुले एक अर्काप्रति अनाधिकार तवरले व्यवहार गर्न नदिन सक्रिय रहने ।

(ञ) व्यवस्थापक र कामदार बीच विवाद उठेको अवस्थामा पनि स्वस्थ र तटस्थ नीति अपनाई शान्त र सौहार्दपूर्ण वातावरणमा परिस्थितिलाई साम्य गराउन प्रयास गर्ने ।

(ट) कामदारहरुको सुविधा तथा बचाउको निमित्त स्थानीय कार्यालय र योग्य चिकित्सकको सल्लाह तथा सुझाव लिई उनीहरुको स्वास्थ्य परीक्षण गराउने र त्यसको रेर्कड राख्ने, खतरनाक कार्यहरुबाट शरीरको बचाउ गर्ने, मेशिनरीको जाँचबुझ गर्ने, कारखानाको सरसफाई गर्ने र अरु स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी समयअनुकूल प्रबन्ध मिलाउने ।

(ठ) कामदारहरुलाई वेतन, बिदा र अन्य सुविधाहरु दिने सम्बन्धमा समेत व्यवस्थापकलाई आवश्यक सल्लाह र सुझाव दिने ।

(ड) ऐनमा उल्लेखित कल्याणकारी व्यवस्था लागू गराउने ।

(ढ) कामदारहरुको मानसिक र शारीरिक तन्दुरुस्तीका लागि मनोरञ्जन तथा खेलकुदको समेत प्रबन्ध मिलाउने ।

(ण) श्रक सम्बन्ध समिति, उत्पादन समिति, कल्याणकारी समिति, सुरक्षा सम्बन्धी समिति तथा चियाबगानको संचालनमा सहायक हुने अन्य समितिको लागि व्यवस्थापक तथा कामदारहरुलाई समेत प्रोत्साहन दिई गठन गर्न आवश्यक प्रबन्ध मिलाउने ।

परिच्छेद ६

विविध

४९. **चियाबगानले ठेकिने कार्यको निर्धारण गर्ने** : कामदारहरुले गर्नु पर्ने ठेकिएको दैनिक कामहरुको प्रकृति एवं परिमाणको निर्धारण चियाबगानले गर्नेछ ।

५०. **चियाबगान स्थापना गर्न वा भई रहेकोलाई बढाउँदा जनाउ दिनु पर्ने** : (१) कुनै चियाबगान स्थापना गर्न वा भैरहेको चियाबगानलाई बढाउनु परेमा सो चियाबगानको व्यवस्थापकले त्यस्तो कार्य गर्नु भन्दा कम्तिमा पन्ध्र दिन अगावै देहायका विषय सम्बन्धी विवरण सहित सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा जनाउ दिनु पर्नेछ :

(क) जमिनको क्षेत्रफल, किसिम र चार किल्लाको विवरण,

(ख) उत्पादन प्रक्रियाबाट ग्याँस निस्कने अवस्था भएमा सो ग्याँस कारखानाबाट बाहिर निकाल्ने व्यवस्थाको प्रबन्ध,

(ग) शौचालयको उपयुक्त व्यवस्था,

(घ) उत्पादन हुने माल बस्तुको नाम र परिमाण, साथै उत्पादन प्रक्रियाको लागि आवश्यक शक्तिको प्रकृति र परिमाण,

(२) उपनियम (१) बमोजिम श्रम कार्यालयलाई प्राप्त हुने विवरणमा कारखाना निरिक्षकले आवशयक जाँचबुझ गरी स्वास्थ्य, सुरक्षा र पर्यावरण समेतको दृष्टिकोणबाट प्रतिकूल असर पर्ने देखिएमा प्राप्त विवरण आवशयकतानुसार संशोधन वा परिवर्तन गर्न सम्बन्धित चियाबगानको व्यवस्थापकलाई कारखाना निरीक्षकले निर्देशन दिन सक्नेछ । यसरी दिएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित व्यवस्थापकको कर्तव्य हुनेछ ।

५१. **व्यवस्थापकले सूचना दिनु पर्ने** : (१) चियाबगानको निमित्त कुनै नयाँ घर वा जग्गाभोग चलनको लागि लिनु पर्दा वा उपभोग गर्नु भन्दा कम्तीमा पन्ध्र दिन अगावै व्यवस्थापकले स्थानीय श्रम कार्यालयलाई देहायका विवरण सहित लिखित जानकारी दिनु पर्नेछ :

(क) चियाबगानको नाम र ठेगान,

(ख) चियाबगानको व्यवस्थापकको नाम र ठेगाना,

(ग) चियाबगान सँग चिठ्ठीपत्र आदान प्रदान गर्ने ठेगाना,

(घ) चियाबगानको प्रबन्धकको नाम र ठेगाना,

(ङ) चियाबगानमा संलग्न कामदार वा कर्मचारीको विवरण ।

(२) व्यवस्थापकले यो नियमावली प्ररम्भ भएको मितिले तिस दिन भित्र उप नियम (१) मा उल्लेखित विवरणहरु सहितको लिखित जानकारी स्थानीय श्रम कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(३) कुनै चियाबगानमा प्रबन्धकको नियुक्ती नभएको वा भैसकेको भएतापनि निजले चियाबगानको व्यवस्थापनको जिम्मा लिई नसकेको भएमा त्यस्तो अवस्थामा प्रवन्धकको काम गरिरहेको व्यक्तिलाई वा त्यस्तो व्यक्ति पनि नभएको अवस्थामा व्यवस्थापकलाई नै यस नियमको प्रयोजनको निमित्त त्यस चियाबगानको प्रबन्धक मानिनेछ ।

५२. **यस नियमावली बमोजिम हुने** : यस नियमावलीमा लेखिए जतिमा यसै नियमावली बमोजिम र अरुमा श्रम नियमावली, २०५० बामेजिम हुनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

अनुसूची

अशक्तताको तोकिएको परिमाण

क.सं.	चोटपटकको विवरण	अशक्तताको प्रतिशतमा
०१	दुईवटा अवयवको क्षति	१००
०२	दुवै हात वा हत्केला समेत सबै औंलाहरुको क्षति	१००
०३	दृष्टि पूरै क्षति भएमा	१००
०४	पूर्ण पक्षघात	१००
०५	चोटपटकको कारणबाट स्थायी रुपमा थलापरेमा	१००
०६	एक आँखे व्यक्तिको अर्को आँखा पनि क्षति भएमा	१००
०७	एक मात्र वाहु भएको व्यक्तिको अर्को वाहु क्षति भएमा	१००
०८	एउटा मात्र गोडा भएको व्यक्तिको अर्को गोडा पनि क्षति भएमा	१००
०९	एक हात तथा खुट्टाको क्षति भएमा	१००
१०	कुनै अरु चोटपटकको कारणबाट स्थायी र पूर्ण अशक्तता भएमा	१००
११	पूर्ण रुपले बहिरो भएमा	७०
	कुनै एक बाहुको विच्छेदन भएको अवस्थामा	
१२	स्कन्ध-सन्धिको विच्छेदन	८०
१३	काँध र कुहिनाबीचबाट बाहु विच्छेदन भएमा	७०
१४	कुहिनाबाट बाहुको क्षति भएमा	७०
१५	कुहिना र नाडीकोबीचबाट वाहुको क्षति भएमा	७०
१६	नाडीबाट हातको क्षति भएमा	६०
१७	एउटा हातका चारै औंला तथा बुढी औंला समेत क्षति भएमा	६०
१८	एउटा हातको बुढी औंला बाहेक अरु चारैवटा औंलाहरु क्षति भएमा	४०
१९.	बुढी औंलाका दुईवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	३०
२०	बुढी औंलाको एक पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	२०
२१	चोर औंलाका तीनवटै पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	१४
२२	चोर औंलाका दुईवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	११
२३	चोर औंलाका एकवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	९
२४	माझी औंलाका तीनवटै पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	१२
२५	माझी औलाका दुईबटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	९

२६	माझी औलाका एकवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	७
२७	साहिली वा कान्छी औंलाका तीनवटै पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	७
२८	साहिली वा कान्छी औंलाका दुईवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	६
२९	साहिली वा कान्छी औलका एकवटा पंक्ति-अस्थि क्षति भएमा	५
३०	पहिलो वा दोश्रो करभ-अस्थिको थप क्षति भएमा	५
३१	तेश्रो चौथो वा पाचौं करभ-अस्थिको थप क्षति भएमा	४

<u>कुनै एक वा दुवै गोडाहरुको विच्छेदन भएको अवस्था</u>

३२.	दुवै जंधा माझबाट विच्छेदित भएमा वा एकातिर जंघाको बीचबाट गोडा विच्छेदित भै अर्को तिरको खुट्टाको क्षति भएमा वा दुवै घुडा भन्दा मुनिबाट अंग विच्छेदित भएमा	१००
३३	दुवै घुडाको ५ ई. तलबाट गोडा विच्छेदित भएमा	१००
३४	एक घुडाको ५ ई. तलबाट गोडा विच्छेदित भै अर्को खुट्टाको क्षति भएमा	१००
३५	दुवै खुट्टाको विच्छेदन भै टेक्न सक्ने ठुटा मात्र बाँकी रहेमा	१००
३६	दुवै खुट्टाको प्रपद र पंक्ति अस्थिबीचको सन्धिको माथिल्लो सान्निध्यबाट विच्छेदन भएमा	९०
३७	दुवै खुट्टाको प्रपद र पंक्ति-अस्थिबीचको सन्धिबाट तल सबै औंलाहरुको क्षति भएमा	८०
३८	दुवै खुट्टाका सबै औंलाहरुको माथिल्लो अन्तर पंत्यास्थि सन्धिको माथिबाट क्षतिभएमा	४०
३९	दुवै खुट्टाका सबै औंलाको माथिल्लो अन्तर पंत्यास्थि सन्धिबाट तल पट्टि मात्र क्षति भएमा	२०
४०	कटि-सन्धिको मध्यबाट विच्छेदन भएमा	९०
४१	कटि-सन्धि भन्दा तल तर बाँकी तिघ्राको ठूटो ठूलो ट्रोक्यन्टर अस्थिबाट ५ ई. भन्दा छोटो रही विच्छेदन भएमा	८०
४२	कटि सन्धि भन्दा तल तर बाँकी तिघ्राको ठूटो ठूलो ट्रोक्यान्टर अस्थिबाट ५ ई. भन्दा बढी तर तिघ्राको माझभन्दा तल नपुग्दै बाँकी रहन गई गोडा विच्छेदन भएमा	७०
४३	जंघाको माझबाट तलदेखि घुडाबाट ३.५ ई. तलमा नबढाई यो	

	बीचबाट विच्छेदन भएमा	६०
४४	घुडा भन्दा तल गाडा विच्छेदन भै ठूटो घुडाबाट ३.५ ई. देखि ५ ई. को बीचको लम्बाईको रहन गएमा	५०
४५	घुडा भन्दा तल गोडा विच्छेदन भै ठूटो घुडाबाट तल ५ ई. भन्दा लामो रहन गएमा	४०
४६	एउटा खुट्टाको पूर्ण विच्छेदन भै केवल टेक्न सक्ने ठूटो मात्र रहन गएमा	४०
४७	एउटा खुट्टाको मात्र प्रपद र पंक्ति-अस्थिको सन्धिको माथिल्लो सान्निध्यबाट विच्छेदन भएमा	४०
४८	एउटा खुट्टाका सबै औंलाहरु अन्तर पंत्यास्थि सन्धिको माथिल्लो सान्निध्यबाट वा प्रपद र पंक्ति-अस्थिको सन्धिको माझबाट क्षति भएमा	२०
४९	खुट्टाको बुढी औंलाका दुवै पंत्यास्थि क्षति भएमा	१०
५०	खुट्टाको बुढी औंलाका एक पंत्यास्थि क्षति भएमा	५
५१	खुट्टाको बुढी औंलाका केही भाग मात्र तर हड्डी समेत क्षति भएमा	३
५२	खुट्टाको बुढी औंला बाहेक अरु कुनै औंलाको क्षति भएमा	३ (प्रत्येक)
५३	खुट्टाको बुढी औंला बाहेक अरु कुनै औंलाको एक भाग हड्डी समेत क्षति भएमा	१
	अन्य विशेष चोटपटकहरु	
५४	एक आँखा सामान्य स्थितिमा रहँदा रहँदै अर्को आँखामा कुनै जटिलता बेगर हुन गएको क्षतिमा	४०
५५	एक आँखाको दृष्टि ठीक हुँदा हुँदै अर्को आँखाको दृष्टि शक्ति आँखाको गेडीको कुनै जटिलता वा विरुपता बेगार लोप हुन गएमा	३०
५६	एक कानको श्रवण शक्तिको क्षति भएमा	२०
	चोटपटक पश्चात् अवयव तथा सन्धिहरुमा उत्पन्न हुने पूर्ण दृढता	
५७	पृष्ठास्थि	३०
५८	स्कन्ध संन्धि	४०
५९	कुहिना	३०
६०	नाडी	३०
६१	माथिल्लो र तल्लो रेडियो अल्नर सन्धि	३०
६२	हातको बुढी औंला (पहिलो करभ-पंत्यास्थि सन्धि)	६३
६३	हातको बुढी औंला बाहेक अरु कुनै एक औंलाको एक सन्धि	३

६४	हातको बुढी औंला बाहेक अरु कुनै एक औंलाका सबै सन्धिहरु	१०
६५	हातको बुढी औंला समेत सबै औलाका सबै सन्धिहरु	४०
६६	कटि सन्धि	४०
६७	घुँडा	१९
६८	गुल्फ सन्धि	१९
६९	टेलस हड्डी मुनिका सन्धिहरु	१९
७०	खुट्टाको बुढी औंला (पहिलो प्रपद-पंत्यास्थि सन्धि)	१९
७१	खुट्टाको बुढी औंला बाहेक खुट्टाका अरु औंलाका सन्धिहरु	१०

चोटपटक पश्चात् हुने अवयवहरु वा शरीरको कुनै भाग मात्र को पक्षघात

७२	मेरुदण्डको चोटपटकबाट हुने पूर्ण पक्षघात	१००

निम्न अंगको पूर्ण स्तम्भता

७३	भुजग स्नायु पुन्ज (ब्रेकियल प्लेक्सस्)	७०
७४	रेडियल स्नायु	५०
७५	मिडियन स्नायु	४०
७६	अल्नर स्नायु	४०
७७	जंघा स्नायु (सियाटिक नर्व)	७०
७८	भित्री पप्लिटियल स्नायु	४०
७९	बाहिरी पप्लिटियल स्नायु	३०

माथि उल्लेख नभएका अन्य अशक्तताको परिमाण यसै अनुसूचीमा परेका उस्तै प्रकारका अवस्थालाई आधार मानी गरिने छ।

नेपाल कानून आयोग

शब्दार्थ

१.	डिग्री	परिमाण
२.	डिजेवलमेन्ट	अशक्तता
३.	लिम्व	अवयव
४	लस	क्षति
५.	साइट	दृष्टि
६.	प्यारालिसिस	पक्षघात, स्तम्भता
७	आर्म	बाहु
८	लेग	गोडा
९	फुट	खुट्टा

१०	एम्पुटेशन	विच्छेदन
११	सोल्डर ज्वाइन्ट	स्कन्ध-सन्धि
१२	फ्याल्याङ्कस्	पंक्ति-अस्थि
१३	मेटाकार्पल	करभ -अस्थि
१४	स्टम्प	ठूटो
१५	मेटाटार्सोफेलोन्जियल ज्वाइन्ट	प्रपद र पंक्ति-अस्थिबीचको सन्धि
१६	मेटाकार्पोफेलोन्जियल ज्वाइन्ट	करभ-पंत्यस्थि सन्धि
१७	इन्टरपेलोन्जियल ज्वाइन्ट	अन्तर पंत्यास्थि सन्धि
१८	डिस्टल	तल्लो
१९	प्रोक्सिमल	माथिल्लो
२०	एण्ड वियरिङ्ग	टेक्न सक्ने मात्र
२१	स्पाइन	पृष्ठास्थि
२२	एकल	गुल्फ सन्धि
२३	स्पाइनल कर्ड	मेरुदण्ड
२४	मिडियल	भित्री
२५	लेटरल	बाहिरी
२६	हिप ज्वाइन्ट	कटि सन्धि

नेपाल कानून आयोग