श्रम नियमावली, २०५०

नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित मिति

२०५०।७।२३

संशोधन

श्रम (पहिलो संशोधन) नियमावली, २०७० २०७०।१।३०

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 "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 सम्झनु पर्छ ।

(ख) "कारखाना" भन्नाले उत्पादन कार्य गर्ने प्रतिष्ठान सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

रोजगारी र सेवाको सुरक्षा

३. **नाबालिगलाई काममा लगाउने समय** : (१) चौध वर्ष भन्दा माथि सोह्र वर्ष भन्दा मुनिका नाबालिग कामदार वा कर्मचारीलाई कुनै पनि प्रतिष्ठानको काममा लगाउदा ऐनको दफा ५ को उपदफा (२) को अधीनमा रही दिनको ६ घण्टा र हप्ताको छत्तीस घण्टा भन्दा बढी समयसम्म काममा लगाउन हुदैन ।

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

४. **महिलालाई काममा लगाउने समय** : (१) महिला कामदार वा कर्मचारीलाई ऐनको दफा ४८ को खण्ड (क) मा उल्लिखित प्रतिष्ठानमा बाहेक अन्य कुनै पनि प्रतिष्ठानमा बिहान ६ बजे देखि 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 ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम कुनै महिला कामदार वा कर्मचारीलाई प्रतिष्ठानको काममा लगाएको व्यहोराको सूचना सो प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले सम्बन्धित श्रम कार्यालयलाई यथाशीघ्र दिनु पर्नेछ ।

५. **कामदार वा कर्मचारीहरुको रजिष्टरमा राख्नु पर्ने अन्य विवरणहरु** : ऐनको दफा ९ को उपदफा (१) मा उल्लिखित 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 कर्मचारीको जन्म मिति ।

(ग) कामदार वा कर्मचारीको नागरिकता ।

(घ) काम गर्ने विभाग वा शाखाको नाम ।

(ङ) बिदा सम्बन्धी विवरण ।

(च) अन्य सुविधा सम्बन्धी विवरण ।

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

(२) उपनियम (१) बमोजिम 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 राखिएका कामदार वा कर्मचारी र व्यवस्थापक

बीच कामदार वा कर्मचारी प्रतिष्ठानमा हाजिर हुनु नपर्ने गरी सम्झौता भएमा त्यस्ता कामदार वा कर्मचारीले सो सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधा 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 क्रम अनुसार कटौती गर्नु पर्नेछ :-

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

(ख) स्वास्थ्यको कारणबाट सबैभन्दा 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** : कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न नेपाल सरकारले आवश्यकता अनुसार समय समयमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कामदार वा कर्मचारी, व्यस्थापक 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 को उपदफा (३) मा उल्लिखित 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 आवश्यक सिफारिस गर्ने ।

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

(ग) कामदार वा कर्मचारीहरुको न्यूनतम पारिश्रमिक, पारिश्रमिकको वार्षिक वृद्धि दर, महंगी भत्ता वा अन्य सुविधाको निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सल्लाह र सुझाव दिंदा सम्बन्धित विशेषज्ञहरुको राय लिन सक्नेछ ।

११. पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने : पुरुष वा महिला कामदार वा कर्मचारीलाई प्रतिष्ठानको समान 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 कुराहरुका 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 असूल उपर नभएसम्म ।

(ख) जानी जानी वा लापरवाहीले प्रतिष्ठानको नगदी वा जिन्सी नोक्सान गरे बापत वा कुनै चिज वस्तु हराए बापत कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नु पर्ने रकम असूल उपर नभएसम्म ।

(ग) पेश्की वा बढी पारिश्रमिक, सुविधा बापत दिइएको कट्टी गर्नु पर्दा सो कट्टी गर्ने सम्बन्धमा प्रतिष्ठानको व्यवस्थापक र कामदार वा कर्मचारीका बीच 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 असूल उपर नभएसम्म ।

(घ) कुनै सरकारी कार्यालय वा अदालतको आदेश बमोजिम कट्टी गर्नु पर्दा त्यस्तो आदेशमा म्याद किटान भएको भए सोही म्याद भित्र चुक्ता गर्न आवश्यक पर्ने जति प्रतिशतको दरले र म्याद किटान नभएकोमा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो आदेश बमोजिम असूल उपर नभएसम्म ।

(ङ) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकिदिएको अन्य अवस्थामा कुनै रकम कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने

नेपाल कानून आयोग

पारिश्रमिकको पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नु पर्ने रकम असूल उपर नभएसम्म ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रतिष्ठानको कुनै कामदार वा कर्मचारीबाट असूल उपर गर्नु पर्ने सबै रकम कट्टी नहुदै निजको मृत्यु भएमा वा कुनै कारणबाट प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश पाएमा निजबाट असूल उपर गर्न बाँकी भएजति रकम प्रतिष्ठानबाट निजले पाउने रकम भएमा सोही रकमबाट कट्टा गरी असूल उपर गरिनेछ ।

१३. **कल्याणकारी कोष** : (१) प्रतिष्ठानको कामदार वा कर्मचारीहरुको हित एवं कल्याणकारी कार्यको लागि ऐनको दफा ३७ बमोजिम एउटा कल्याणकारी कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम खडाभएको कोषमा बोनस ऐन, २०३० को दफा ५ बमोजिम बोनस बापत छुट्याईएको 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 सञ्चालन हुनेछ । श्रम सम्बन्ध समितिले तोकेका सो समितिको दुईजना सदस्यहरुको संयुक्त दस्तखतबाट कल्याणकारी कोषको खाताको सञ्चालन 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 तिनीहरुका परिवारका सदस्यहरु बिरामी भई वा दुर्घटनामा परी तत्काल आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउन पर्ने भएमा ।

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

(ग) कामदार वा कर्मचारीको लागि खेलकूद, मनोरञ्जन, पुस्तकालय, क्लब आदिको व्यवस्था गर्न ।

नेपाल कानून आयोग

(घ) कामदार वा कर्मचारीलाई असाधारण परिस्थिति परि आएमा सहुलियत व्याजदरमा सापटी दिन ।

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

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

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको प्रतिष्ठानले 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 गरी लिन पाउने छैन ।

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

(२) प्रतिष्ठानले तोकेको काम गर्दा गर्दै चोटपटक लागेको कामदार वा कर्मचारीले तत्काल काम गर्न नसक्ने भई चिकित्सकको सिफारिसबमोजिम 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 पर्ने भएमा त्यस्तो बढी अवधिको निमित्त व्यवस्थापकले कुनै पारिश्रमिक दिनु पर्ने छैन ।

१६. **अंगभंग भएमा क्षतिपूर्ति** : (१) प्रतिष्ठानले तोकेको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको अंगभंग भएमा त्यस्तो अंगभंगको सम्बन्धमा अनुसूचीमा उल्लेख भए बमोजिमको असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीको असक्षमता १०० प्रतिशत

भएमा निजले खाईपाई आएको पारिश्रमिकको दरले हुन आउने ५ वर्षको पारिश्रमिक बराबरको एकमुष्ट रकम व्यवस्थापकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) यस नियम बमोजिम अंगभंग भए बापत व्यवस्थापकले सम्बन्धित कामदार वा कर्मचारीलाई क्षतिपूर्ति दिंदा असक्षमताको १०० प्रतिशत बराबर ५ वर्षको पारिश्रमिक रकमलाई आधार मानी अनुसूचीमा उल्लेख भए बमोजिम अंगभंगबाट हुने असक्षमताको प्रतिशत बराबर त्यस्तो अंगभंग भए बापत दिइने क्षतिपूर्तिको रकम दामासाहीले निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

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

१८. **असक्षमताको प्रतिशत निर्धारण गर्ने** : प्रतिष्ठानको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको अंगभंग भएमा कारखाना निरीक्षकले त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीको अंगभंगको सम्बन्धमा नेपाल सरकारद्वारा 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 प्रतिष्ठानले तोकेको काम गर्दा गर्देको अवस्थामा कुनै कामदार वा कर्मचारीको मृत्यु हुन गएमा वा अंगभंग भएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारी वा निजका हकवालाले यस नियमावली बमोजिम पाउने क्षतिपूर्ति पाउने छैन ।

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

२१. **क्षतिपूर्ति र उपदान दिई सेवाबाट अवकाश दिन सकिने** : प्रतिष्ठानको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी कुनै कामदार वा कर्मचारीको शरीरमा चोटपटक लागी एक वर्षसम्म उपचार गर्दा पनि त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीको स्वास्थ्य लाभ हुन नसकेमा वा त्यस्तो दुर्घटनाबाट निजको अंगभंग भई प्रतिष्ठानको काम गर्न असक्षम भनी नेपाल सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकद्वारा

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 प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश दिइएको कामदार वा कर्मचारी तथा प्रतिष्ठानको काम गर्दा गर्दै दुर्घटनामा परी मृत्यु हुने कामदार वा कर्मचारीका आश्रित परिवारका सदस्यहरुको योग्यता अनुरुप प्रतिष्ठानको उपयुक्त पद रिक्त रहेका खण्डमा रोजगारीको लागि प्राथमिकता दिनु पर्नेछ ।

२३. **उपदान** : (१) प्रतिष्ठानमा तीन वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा गरेका कुनै स्थायी कामदार वा कर्मचारीले उमेरको हदबाट अवकाश पाएमा वा राजीनामा स्वीकृत गराई अवकाश पाएमा वा अन्य कुनै किसिमबाट प्रतिष्ठानको सेवाबाट अलग भएमा त्यस्तो कामदार वा कर्मचारीले देहायको दरले हुने आउने एकमुष्ट रकम उपदान पाउनेछ :-

(क) पहिलो सात वर्षको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको १/२ महिनाको पारिश्रमिक ।

(ख) सात वर्ष भन्दा बढी पन्ध्र वर्षको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको २/३ महिनाको पारिश्रमिक ।

(ग) पन्ध्र वर्ष भन्दा बढीको सेवाको प्रत्येक वर्षको निमित्त सो वर्ष खाईपाई आएको १ महिनाको पारिश्रमिक ।

(२) यो नियमावली प्रारम्भ हुनु भन्दा अघिको अवधिको निमित्त कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी नियमहरु, २०१९ बमोजिम उपदान दिनु पर्ने कारखाना वा प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीले पाउने उपदान रकम सोही नियमावली बमोजिम हुनेछ ।

(३) 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 त्यस नियम बमोजिम उपदान पाउने छैन ।

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

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

नेपाल कानून आयोग

(३) नियम २३ को उपनियम (२) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीलाई दिनुपर्ने उपदानको रकम समेत प्रतिष्ठानले 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 मध्ये कुनै एक रोज्न पाउनेछ ।

२६. **संचयकोष** : (१) स्थायी कामदार वा कर्मचारीले खाईपाई आएको तलबबाट प्रत्येक महिनामा दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी प्रतिष्ठानले सोमा शत प्रतिशत रकम थपी निजको नाममा उपनियम (२) बमोजिमको संचयकोषमा जम्मा गर्न पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमले रकम जम्मा गर्न प्रत्येक प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले आफ्नै प्रतिष्ठानमा एउटा छुट्टै संचयकोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

तर प्रतिष्ठानले 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 प्रतिष्ठानले आफ्नो छुट्टै संचयकोष खडा गरेमा प्रत्येक कामदार वा कर्मचारीको छुट्टा छुट्टै हिसाब देखिने गरी राख्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (२) बमोजिम खडा भएको संचयकोषको सञ्चालन श्रम सम्बन्ध समिति रहेकोमा सोही समितिले र त्यस्तो समिति नरहेको अवस्थामा व्यवस्थापक, कामदार तथा कर्मचारीहरुको प्रतिनिधि समावेश भएको समितिले त्यस्तो कोषको सञ्चालन गर्नेछ । कल्याणकारी अधिकृत भएको प्रतिष्ठानमा 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 प्रतिष्ठानको 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 मृत्यु भएमा निज मृत कामदार वा कर्मचारीको परिवारका सदस्यहरु मध्ये सबै भन्दा नजिकको हकवालाले पाउनेछ । त्यस्तो हकवाला एक भन्दा बढी भएमा सबै हकवालाले मृत कामदार वा कर्मचारीको नाममा संचयकोषमा जम्मा भएको रकमबाट दामासाहीका हिसाबले पाउनेछन् ।

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

२७. **औषधी उपचार** : (१) व्यवस्थापकले कामदार तथा कर्मचारीलाई प्रतिष्ठानमा काम गर्दा गर्दै चोटपटक लागेमा तत्काल उपचार गर्नको निमित्त आवश्यक उपचारका सामान औषधि समेतको व्यवस्था गरी राख्नु पर्नेछ ।

(२) पचास वा सो भन्दा बढी कामदार तथा कर्मचारी एकै समयमा काम गर्ने प्रतिष्ठानमा काम गर्दाको अवस्थामा चोटपटक लागेमा कामदार तथा कर्मचारीको तत्काल उपचार गर्नको निमित्त व्यवस्थापकले तत्सम्बन्धी सामान्य ज्ञान भएको व्यक्तिलाई राख्नु पर्नेछ ।

(३) चार सय वा सो भन्दा बढी कामदार तथा कर्मचारी काम गर्ने प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले एक जना तालिम प्राप्त वा अनुभवी स्वास्थ्य सहायकको जिम्मामा आवश्यक औषधि तथा प्राथमिक उपचारका साधनहरु समेत उपलब्ध गराई औषधी उपचार केन्द्रको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(४) एक हजार वा सो भन्दा बढी कामदार तथा कर्मचारी काम गर्ने प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकले एक जना चिकित्सक तथा स्वास्थ्य सहायकको व्यवस्था गरी आवश्यक औषधी तथा प्राथमिक उपचारका साधनहरु समेत उपलब्ध गराई स्वास्थ्य केन्द्रको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

२८. **बिदा** : कामदार वा कर्मचारीले देहायका बिदाहरु पाउन सक्नेछन् :-

(क) सार्वजनिक बिदा ।

(ख) घर बिदा ।

(ग) बिरामी बिदा ।

(घ) किरिया बिदा ।

(ङ) विशेष बिदा ।

(च) प्रसूति बिदा ।

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

नेपाल कानून आयोग

(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 प्रतिष्ठानको सम्बन्धमा सार्वजनिक बिदाको निर्धारण व्यवस्थापक, कामदार तथा कर्मचारीहरुको प्रतिनिधिहरुको आपसी सहमतिद्वारा हुनेछ ।

३०. **घर बिदा** : (१) प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार वा कर्मचारीले काम गरेको अवधिको बीस दिनको एक दिनको दरले पूरा तलबी घर बिदा पाउनेछ । कामदार वा कर्मचारीले यस्तो बिदामा बस्नु भन्दा अगावै बिदा स्वीकृत गराएको हुनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कामदार वा कर्मचारीले पाउने घर बिदा बढीमा ६० दिनसम्म 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 राजीनामा गरी नोकरी छाडेमा वा अरु कुनै प्रकारले अवकाश प्राप्त गरेमा निजको संचित रहे जति घर बिदाको निमित्त निजले खाइपाई आएको पछिल्लो तलबको दरले हुने एकमुष्ट रकम पाउनेछ ।

३१. **बिरामी बिदा** : (१) प्रतिष्ठानमा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा पूरा गरेका कामदार वा कर्मचारीले एक वर्षमा १५ दिनसम्म आधा तलब पाउने गरी बिरामी बिदा पाउनेछ ।

(२) कुनै कामदार वा कर्मचारीको तीन दिन भन्दा बढी विरामी विदा स्वीकृत गर्नु पर्दा व्यवस्थापकले नेपाल सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रमाणपत्र पेश गर्न लगाउनु सक्नेछ ।

(३) कुनै कामदार वा कर्मचारी अचानक विरामी परी विदा बस्नु परेमा निजले सो को जानकारी उपलब्ध छिटो साधनद्वारा व्यवस्थापकलाई दिनु पर्नेछ ।

३२. **किरिया बिदा** : (१) प्रतिष्ठानमा एक वर्ष अविच्छिन्न सेवा पुरा गरेका कामदार वा कर्मचारीले कूल धर्म अनुसार आफै किरिया नबसी नहुने अवस्था परेमा बढीमा १३ दिन सम्म किरिया बिदा पाउन सक्नेछ ।

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

३३. **विशेष बिदा** : (१) कुनै बिदा बांकी नभएको स्थायी कामदार वा कर्मचारीले विशेष परिस्थिति परी बिदा नबसी नहुने कारण परेमा पूर्व स्वीकृति लिई 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 विशेष बिदाको कूल अवधि कामदार वा कर्मचारीको तमाम सेवा अवधिमा ६ महिना भन्दा बढी हुनेछ छैन ।

◈३४. **प्रसूति बिदा** : गर्भवती महिला कामदार वा कर्मचारीले प्रसूतिको अघि वा पछि गरी जम्मा ५२ दिन सम्मको पुरा तलबी प्रसूति बिदा पाउनेछ ।

३५. **बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी** : यस परिच्छेदमा उल्लिखित बिदाहरु व्यवस्थापकले वा प्रतिष्ठानको विनियमावलीमा तोकिएको अधिकारीले स्वीकृत गर्नेछ ।

३६. **बिदा अधिकारको कुरा होइन** : बिदा अधिकारको कुरा होइन सहुलियत मात्र हो । बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले प्रतिष्ठानको कामको आवश्यकतानुसार कारण जनाई बिदा अस्वीकृत गर्न, स्थगित गर्न, कट्टा गर्न वा स्विकृत भएको बिदा पर सार्न सक्नेछ ।

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

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

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

◈ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

परिच्छेद-४

स्वास्थ, सफाइ र सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

३८. **आगोबाट बचाउको प्रबन्ध** : व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानमा आगोबाट बचावटको निमित्त देहायको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ :-

(क) आगोबाट बचावटको निमित्त आवश्यकता अनुसार आगो निभाउने उपकरण उपयुक्त स्थानमा राख्नु पर्नेछ ।

(ख) कारखानामा आवश्यकता अनुसार पर्याप्त चापयुक्त पानी पुग्ने गरी हाइड्रेन्ट प्वाइन्टको साथै होच पाइको प्रबन्ध गर्नु पर्ने ।

(ग) आगो लागेको अवस्थामा आवत जावतको लागि प्रयोग गर्न आपतकालीनद्वारको व्यवस्था गरी सो वरिपरि रुकावट वा बाधा पुग्ने गरी कुनै वस्तु राख्न नहुने ।

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

(ङ) आगो निभाउन प्रयोग गरिने यन्त्रहरुको कम्तीमा १ वर्षको एक पटक निरीक्षण र परीक्षण गराई त्यसको रेकर्ड राख्नु पर्ने ।

(च) विष्फोटक पदार्थ जस्तै वारुद, नाइट्रोग्लीसिरिन, डायनामाइट, गन कटन, ब्लासटिङ्ग पाउडर, पारो (मर्करी) वा अरु धातुको फुल्युटेड, फोग्सिग्नल फ्यूज रकेट, परक्यूशन क्याप, डिटोनेटर, कारतुस वा नेपाल सरकारले समय समयमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी तोकिदिएको विस्फोटक पदार्थहरु प्रयोग गर्ने प्रतिष्ठानहरुले यस्ता पदार्थहरु घना बस्ती भन्दा टाढा सुरक्षित तरिकाबाट भण्डार गर्नु पर्ने र ती वस्तुहरुको ओसार पसार एवं प्रयोग गर्दा समेत विशेष जानकारी भएका दक्ष व्यक्तिद्वारा सुरक्षित साथ गराउनु पर्ने ।

३९. **भारी उठाउने सम्बन्धमा** : (१) कामदारहरुलाई साधारणतया देहायबमोजिम वजन भन्दा बढी उठाउन वा ओसार पसार गर्न वा बोकाउन लगाउन हुँदैन :-

(क)	बालिग पुरुष	५५ के.जी.
(ख)	बालिग महिला	४५ के.जी.
(ग)	नावालिग पुरुष (१६-१८ वर्ष)	२५ के.जी.
(घ)	नावालिग महिला (१६-१८ वर्ष)	२० के.जी.

नेपाल कानून आयोग

(ङ) नावालिग पुरुष तथा महिला (१४-१६) १५ के.जी.

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

४०. **प्रेसर प्लान्टको परीक्षण** : (१) ऐनको दफा ३३ बमोजिम कुनै प्रेसर प्लान्टको परीक्षण गर्दा देहायका कुराहरुमा ध्यान पुऱ्याई परीक्षण गर्नु पर्नेछ :-

(क) असल बनौट तथा पर्याप्त बलियो भएको ।

(ख) प्रेसर प्लान्टलाई उपयुक्त तरिकाबाट संभार गरी सुरक्षित तवरले राख्नु पर्ने ।

(ग) प्रेसर प्लान्टमा निम्नलिखित उपकरणहरु जडान हुनु पर्ने :-

(१) अनुमति प्राप्त अधिकतम चाप भन्दा बढी चापमा सञ्चालन हुन नपाउने गरी व्यवस्था गरिएको सेफ्टी भल्भ वा अन्य कुनै त्यस्तो किसिमको उपकरण ।

(२) प्रेसर भेसलको सञ्चालित चाप हेर्न उपयुक्त प्रेसर गेज जडान हुनु पर्ने ।

(३) निर्धारित कार्य सञ्चालन चापलाई प्रेसर गेजमा रातो चिन्हद्वारा अंकित गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(४) प्रेसर भेसलमा रहेको तरल पदार्थ निकाल्न यसको तल्लो भागमा उपयुक्त ड्रेन कक वा भल्भ उपकरण जडान हुनु पर्नेछ ।

(५) प्रेसर भेसलको वाटर लेभल इन्डिकेटरहरुलाई उपयुक्त तरिकाले जडान गरिएको हुनु पर्नेछ ।

(६) प्रेसर भेसलको सिस्टमलाई अन्य भेसलहरु वा चाप उत्पन्न हुने श्रोतलाई कुनै पनि समयमा अलग्याउन सकिने उपयुक्त स्टम भल्भहरु हुनु पर्नेछ ।

(७) सबै सिजिङ सिलिण्डरहरु डाइजेष्टर्स स्टीम ज्योक्ट प्यान्स र अन्य चापमा काम हुने भेसलहरुमा पनि अनिवार्य रुपमा सेफ्टी भल्भ र प्रेसर गेजहरु जडान गरिनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

(८) माथि उल्लेखित व्यवस्थाहरुका अतिरिक्त प्रेसर प्लान्टको किसिम अनुसार उपयुक्त अन्य उपकरणहरु जडान गरिएको हुनु पर्नेछ ।

४१. **प्रेसर प्लान्टको इजाजतपत्र दिनु पर्ने** : नियम ४० मा उल्लेख भए बमोजिम प्रेसर प्लान्टको परीक्षण गरी प्रेसर प्लान्ट र सो मा जडित उपकरणहरुको क्षमता र अवस्थाको आधारमा कारखाना निरीक्षकले अधिकतम कार्य सञ्चालन चाप तोकी सञ्चालनको निमित्त बढीमा एक आर्थिक वर्षको लागि इजाजतपत्र दिनु पर्नेछ । यसरी दिइएको इजाजतपत्र प्रत्येक वर्षको लागि नवीकरण गर्दा पुनः परीक्षण नगरी दिनु हुँदैन ।

४२. **इजाजतपत्रमा उल्लेख हुनु पर्ने विवरण** : (१) प्रेसर प्लान्टको इजाजतपत्रमा देहायका कुराहरु उल्लेख हुनु पर्नेछ :-

(क) प्रतिष्ठानको नाम र ठेगाना ।

(ख) प्रेसर भेसलको ट्रेड मार्क, मोडेल नम्बर र निर्माण मिति ।

(ग) प्रेसर भेसलको किसिम र सञ्चालनको लागि प्रयोग हुने इन्धन ।

(घ) प्रेसर भेसलमा जडित उपकरणहरुको अवस्था ।

(ङ) इजाजत प्रदान गरिएको मिति र अवधि ।

(च) हाइड्रोलिक टेस्टेड प्रेसर ।

(छ) फ्यूजिवल प्लगको अवस्था ।

(ज) अन्य आवश्यक कुराहरु ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम कारखाना निरीक्षकले दिएको इजाजतपत्रको एक एक प्रति सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा र श्रम विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।

(३) प्रेसर प्लान्टको सञ्चालन तालीम प्राप्त वा अनुभवी व्यक्तिको सुपरीवेक्षणमा गराउनु पर्नेछ ।

(४) प्रतिष्ठानले ब्याएलर, चापयुक्त भेसल वा अन्य वायुमण्डलीय चाप भन्दा बढी चापमा सञ्चालन हुने संयन्त्र कारखाना निरीक्षकको इजाजतपत्र बिना सञ्चालन गर्नु हुदैन ।

(५) सञ्चालन लागि अनुमति दिइएको प्रमाणपत्रको अवधि भित्र आफ्नो संयन्त्र सञ्चालन गर्दा उक्त संयन्त्रले राम्ररी काम नगरेको शंका लागेमा तुरुन्त यसको जानकारी सम्बन्धित कारखाना निरीक्षकलाई दिनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

४३. **मिशनरी, औजार वा उपकरणको प्रयोग** : (१) ऐनको दफा ३६ को उपदफा (२) बमोजिमको मेशिनरी, औजार वा उपकरणको प्रयोग गर्दा निम्न अनुसार गर्नु पर्नेछ :-

(क) हाइड्रोलिक प्रेसहरु तथा अन्य यन्त्रद्वारा चालित प्रेसहरु, मेटल उद्योगमा प्रयोग हुने माइलिङ मेशिनरीहरु, लिगोटीन मेशीन सर्कुलर्स स्लेटन प्रिन्टीङग मेशिन आदि तालीम तथा अनुभव प्राप्त व्यक्तिद्वारा संचालन गर्नु पर्नेछ ।

(ख) पांग्रा, लत्ता, लत्ता चलाउने सहायक, गियर, ड्रम, क्लच, ड्राइभिङग वेल्ट वा मेशिन सञ्चालन गर्ने पावर जेनेरेटर, मोटर वा शक्ति सञ्चालन गर्ने अन्य खतरनाक साधनहरुको वरिपरि सुरक्षाको लागि उपयुक्त छेकवारको प्रबन्ध गर्नु पर्नेछ ।

(ग) ग्यास वेल्डिङग वा आर्क वेल्डिङग वा अन्य यस्तै कार्य गर्दा सर्वसाधारण व्यक्तिलाई असर नपर्ने गरी छुट्टै सुरक्षित स्थानमा गर्नु पर्नेछ ।

(घ) मर्मत संभारका लागि प्रयोग हुने आवश्यक उपकरण तथा औजाहरु टुटफुट नभएको राम्रो अवस्थाको मात्र प्रयोगमा ल्याउनु पर्ने ।

(ङ) उपकरणहरु सञ्चालन गर्न तानिएका विद्युतको लाईनहरुको तारहरु टुटफुट नभएको राम्रो अवस्थाको हुनु पर्ने ।

(च) वर्कशप सञ्चालन गर्दा सर्वसाधारण व्यक्तिलाई असर नपर्ने गरी छुट्टै पार्किङग वा मालसामान राख्ने सुरक्षित स्थानको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) को खण्ड (क) मा उल्लिखित मेशिन वा खतरनाक मेशीनमा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने खालका कार्यमा १६ वर्ष उमेर नपुगेका नाबालिगलाई काम लगाउन पाइने छैन ।

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

(२) उपनियम (१) बमोजिम तोकिएको जाँचबुझ अधिकारीको काम, कर्तव्य देहाय बमोजिम हुनेछ :-

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

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

(३) प्रतिष्ठानको उत्पादन प्रकृयाको निमित्त आवश्यक कुनै पदार्थको प्रयोगबाट कामदार वा कर्मचारीको स्वास्थ्यमा हानी नोक्सानी पुग्न सक्ने देखिएमा श्रम विभाग वा श्रम कार्यालयले तोकेको अधिकृतबाट त्यस्तो पदार्थको नमूना संकलन गरी राम्ररी सिसिमा बन्द वा प्याक गरी विशेषज्ञबाट परीक्षण गराउन सक्नेछ । यसरी स्वास्थ्यमा हानी पुऱ्याउन सक्ने प्रमाणित भएमा प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकलाई नेपाल सरकारले आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

परिच्छेद-५

समिति र अधिकारी सम्बन्धी व्यवस्था

४५. **केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको गठन** : (१) ऐनको दफा ६२ बमोजिम गठन हुने केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिमा देहायका अध्यक्ष र सदस्यहरु रहनेछन् :-

(क) श्रम मन्त्री वा राज्यमन्त्री - अध्यक्ष

(ख) सचिव, श्रम मन्त्रालय - सदस्य

(ग) सचिव, पर्यटन मन्त्रालय - सदस्य

(घ) सचिव, निर्माण तथा यातायात मन्त्रालय - सदस्य

(ङ) सचिव, कृषि मन्त्रालय - सदस्य

(च) सचिव, उद्योग मन्त्रालय - सदस्य

(छ) नेपाल सरकारबाट मनोनित श्रम सम्बन्धी दुईजना विशेषज्ञ - सदस्य

❋(ज) नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघको प्रतिनिधि
३ (तीन) जना -सदस्य

❋(झ) नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघको प्रतिनिधि
३ (तीन) जना - सदस्य

❋ मिति २०५४।११।२० गतेको नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित श्रम मन्त्रालयको सूचनाद्वारा हेरफेर ।

नेपाल कानून आयोग

(ञ) महानिर्देशक, श्रम विभाग - सदस्य-सचिव

(२) उपनियम (१) को खण्ड (छ) बमोजिम मनोनित सदस्यहरुको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।

(३) नेपाल सरकारले आवश्यक देखेमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिका सदस्यहरुमा आवश्यक थपघट वा हेरफेर गर्न सक्नेछ ।

(४) केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिले आफ्नो बैठकमा आवश्यकता अनुसार कुनै स्वदेशी वा विदेशी विशेषज्ञलाई पर्यवेक्षकको रुपमा भाग लिन आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

४६. **केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार** : केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) श्रम निति सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने ।

(ख) श्रम सम्बन्धी कानूनमा समसामयिक सुधार गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक परामर्श दिने ।

(ग) कामदार तथा कर्मचारीहरुको निमित्त आवासको निर्माण सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक परामर्श दिने ।

(घ) एप्रेन्टीशसीप तालीम सम्बन्धी निति निर्माण गर्न नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने ।

(ङ) आधारभूत व्यावसायिक तालीम सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सल्लाह दिने ।

(च) रोजगारीका अवसरहरु वृद्धि गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सल्लाह दिने ।

(छ) नेपाल सरकार, व्यवस्थापक र कामदार तथा कर्मचारीहरुको आपसी सम्बन्धको अभिवृद्धि गरी औद्योगिक विकास गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सल्लाह दिने ।

(ज) औद्योगिक शान्ति कायम राखी औद्योगिक बिकास गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सल्लाह दिने ।

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

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठन हुने श्रम सम्बन्ध समितिमा प्रतिष्ठानको कुल कामदार संख्याको आधारमा घटीमा चारजना र बढीमा बीसजनासम्म सदस्यहरु रहन सक्नेछ ।

(३) श्रम सम्बन्ध समितिमा व्यवस्थापक र कामदारहरुको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्ने प्रतिनिधिहरुको मनोनयन प्रकृया नियम ४८ र ४९ मा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

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

४८. **व्यवस्थापकको प्रतिनिधिको मनोनयन** : श्रम सम्बन्ध समितिमा व्यवस्थापकको तर्फबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा सकेसम्म प्रतिष्ठानको व्यवस्थापन कार्यमा प्रत्यक्ष रुपमा संलग्न रहेको कर्मचारीलाई मनोनयन गर्नु पर्नेछ ।

४९. **कामदार प्रतिनिधिको मनोनयन** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिमा कामदारहरुको तर्फबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्दा प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड यूनियन भएमा सो ट्रेड यूनियनले र सो नभएमा कामदाहरुले आफ्ना प्रतिनिधिहरुको मनोनयन नगर्नु पर्नेछ ।

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

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

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

(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 मध्येबाट सो समितिले नै छान्नेछ ।

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

५१. **श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक** : (१) श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक अध्यक्षले तोके बमोजिम सचिवले बोलाउनु पर्नेछ ।

नेपाल कानून आयोग

तर यस्तो बैठक कम्तिमा तीन महिनामा एक पटक बोलाउनु पर्नेछ ।

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

(३) बैठकको निर्णय सचिवले निर्णय पुस्तीकामा उतार गरी अध्यक्षद्वारा प्रमाणित गराई राख्नु पर्नेछ ।

(४) श्रम सम्बन्ध समितिको बैठक सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रकृया सो समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

५२. श्रम सम्बन्ध समितिको काम, कर्तव्य : श्रम सम्बन्ध समितिको काम, कर्तव्य देहायबमोजिम हुनेछ :-

(क) प्रतिष्ठानको उत्पादन तथा सेवाको अभिवृद्धि र सुधार गरी गुणस्तर कायम गर्न क्रियाशिल हुने ।

(ख) कल्याणकारी कोष सञ्चालन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

(ग) प्रतिष्ठानको संचयकोषको सञ्चालन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

(घ) कामदार तथा कर्मचारीहरुको बासस्थान तथा कोष सञ्चालन सम्बन्धी कार्य गर्ने ।

५३. श्रम अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार : ऐनको दफा ६५ मा उल्लिखित अधिकारहरुका अतिरिक्त श्रम अधिकृतको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ :-

(क) कामदार कर्मचारी र व्यवस्थापकबीच उत्पन्न विवाद समाधान गर्न मध्यस्थको भूमिका निर्वाह गर्ने ।

(ख) कामदार वा कर्मचारीको व्यक्तिगत दावी वा उजूरी सम्बन्धमा आपसी वार्ता गराई विवाद समाधान गराउन र त्यसरी विवाद समाधान नभएमा आवश्यक निर्णय गर्ने ।

(ग) श्रम कार्यालयबाट कारवाहीको क्रममा कुनै पनि प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीलाई सो प्रतिष्ठान भित्र वा श्रम कार्यालयमा उपस्थित गराई मौखिक वा लिखित बयान लिने ।

(घ) प्रतिष्ठानहरुमा ऐन कार्यान्वयन गर्ने क्रममा प्राविधिक वा प्रशासनिक प्रतिवेदन प्राप्त गरी आवश्यक कारवाही गर्ने ।

नेपाल कानून आयोग

५४. कारखाना निरीक्षकको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार : ऐनको दफा ६७ मा उल्लेखित अधिकारहरुका अतिरिक्त कारखाना निरीक्षकको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहायबमोजिम हुनेछ :-

(क) सम्बन्धित श्रम कार्यालयको क्षेत्रभित्र पर्ने कुनैपनि प्रतिष्ठान वा कारखानामा प्रवेश गरी त्यहाँको घर, जग्गा, प्लान्ट, मेशिन, प्रयोग भएका कच्चा पदार्थ, तयारी र अर्ध तयारी वस्तुहरु र स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी निरीक्षण र जाँच गरी केही सुधार गर्नु पर्ने भए सो सुधार गर्न व्यवस्थापकलाई आदेश दिने ।

(ख) कुनै पनि प्रतिष्ठान वा कारखानामा स्वास्थ्य र सुरक्षाको दृष्टिकोणले खतरनाक देखिएको स्थानमा तुरुन्त आवश्यक व्यवस्था मिलाउन आदेश दिने ।

(ग) प्रतिष्ठान वा कारखानाको ब्वाएलर, प्रेसर भेसल र अन्य प्राणघातक हुन सक्ने खतरनाक मेशिनहरु वर्षको एकपटक जाँच गरी चलाउन हुने भए एक वर्षसम्म चलाउनको लागि अनुमति दिने ।

(घ) प्रतिष्ठान वा कारखानाको उत्पादकत्व बृद्धि गर्न सम्भावित उपायका सम्बन्धमा व्यवस्थापकलाई आवश्यक सल्लाह दिने ।

(ङ) प्रतिष्ठान वा कारखानामा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीको हाजिर रजिष्टर, तलब भत्ता, अतिरिक्त समय काममा लगाए बापत कामदार वा कर्मचारीलाई भुक्तानी दिएको विवरण आदि कागजातहरु जाँच गर्ने ।

(च) प्रतिष्ठान वा कारखानाको स्वास्थ्य र सुरक्षाको सम्बन्धमा सो प्रतिष्ठान वा कारखानाको कुनैपनि कामदार वा कर्मचारीसित आवश्यक सोधपुछ गर्ने वा मौखिक वा लिखित बयान लिने ।

(छ) प्रतिष्ठान वा कारखानामा कुनै दुर्घटना घटेमा सो को जाँचबुझ गर्ने ।

(ज) प्रतिष्ठान वा कारखानाको कामको सिलसिलामा कुनै कामदार वा कर्मचारीलाई चोटपटक लागि अंगभंग भएमा क्षतिपूर्ति दिलाउने कारवाही चलाउने ।

५५. कल्याणकारी अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार : कल्याणकारी अधिकृतको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) व्यवस्थापक र कामदार बीच सुमधुर सम्बन्ध कायम गरी दुबै पक्ष संग राम्रो सम्पर्क र सम्बन्ध राख्ने ।

नेपाल कानून आयोग

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

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

(च) कामदारहरुलाई प्रतिष्ठानमा आईपर्ने समस्या तथा उनीहरुको हक र हितको सुरक्षा हुने कुराहरुको सरल भाषामा बोध गराउने ।

(छ) प्रतिष्ठानको उत्पादन प्रकृयामा सुधार गर्ने तथा अन्य कुनै पनि कार्य प्रकृया अपनाउने सिलसिलामा व्यवस्थापक तथा कामदार प्रतिनिधिहरुलाई संगै राखी आपसी छलफल तथा सरसल्लाह गराई निर्णय लिने प्रकृयामा प्रमुख भूमिका खेल्ने ।

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

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

(ञ) व्यवस्थापक र कामदारबीच 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 रेकर्ड राख्ने, खतरनाक कार्यहरुबाट शरीरको बचाउ गर्ने, मेशिनरीको

जाँचबुझ गर्ने, कारखानाको सरसफाई गर्ने र अरु स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी समयानुकूल प्रबन्ध मिलाउने ।

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

(ड) ऐनमा उल्लिखित कल्याणकारी व्यवस्था लागू गराउने ।

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

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

परिच्छेद - ६

विविध

५६. प्रतिष्ठान स्थापना गर्न वा भई रहेकोलाई बढाउँदा जनाउ दिनु पर्ने : (१) कुनै प्रतिष्ठान स्थापना गर्न वा भइरहेको प्रतिष्ठानलाई बढाउनु परेमा सो प्रतिष्ठानका व्यवस्थापकले त्यस्तो कार्य गर्नु भन्दा कम्तीमा पन्ध्र दिन अगावै देहायका विषय सम्बन्धी विवरण सहित सम्बन्धित श्रम कार्यालयमा जनाउ दिनु पर्नेछ :-

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

(ख) प्रतिष्ठान तथा तत्सम्बन्धमा निर्माण हुने अन्य घरहरुको लम्बाई चौडाई र उचाई,

(ग) सो घरको कुन, कुन भागमा कुन, कुन मालसामान कति परिमाणमा तथा के कस्ता यन्त्र औजार जडान गरी उत्पादन कार्य गरिने वा बनाउने हो सो को सम्बन्धमा,

(घ) घरका समस्त कोठाहरुमा प्रकाशको साथै हावाको आवत जावतको समुचित व्यवस्था,

नेपाल कानून आयोग

(ङ) उत्पादन प्रकृयाबाट ग्यास निस्कने अवस्था भएमा सो ग्यास, प्रतिष्ठान बाहिर निकाल्ने व्यवस्थाको प्रबन्ध,

(च) शौचालयको उपयुक्त व्यवस्था,

(छ) शुद्ध पिउने पानीको व्यवस्था,

(ज) उत्पादन प्रकृयाको लागि प्रसस्त पानी आवश्यक पर्ने भएमा सो को व्यवस्था,

(झ) बस्तीबाट प्रतिष्ठानको दुरी र यसबाट छरछिमेकीलाई हुन सक्ने वातावरणीय असरबाट बचाउको लागि अपनाउने उपायको विवरण,

(ञ) उत्पादन कार्यको लागि आवश्यक शक्तिको प्रकृति र परिमाण,

(ट) उत्पादन कार्यको निमित्त आवश्यक कच्चा पदार्थ र सहायक कच्चा पदार्थको नाम तथा परिमाण,

(ठ) उत्पादन हुने माल वस्तुको नाम र परिमाण,

(ड) प्रतिष्ठानको भौतिक क्षेत्र तथा त्यसबाट उत्पादित मालवस्तुलाई आगोबाट बचावटको लागि गरिने प्रबन्ध ।

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

५७. **<u>व्यवस्थापकले सूचना दिनु पर्ने</u>** : (१) प्रतिष्ठानको निमित्त कुनै नयाँ घर वा जग्गा उपभोग गर्नु पर्दा गर्नु भन्दा कम्तीमा पन्ध्र दिन अगावै व्यवस्थापकले स्थानीय श्रम कार्यालयलाई देहायका विवरण सहित लिखित जानकारी दिनु पर्नेछ :-

(क) प्रतिष्ठानको नाम र ठेगाना,

(ख) प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकको नाम र ठेगाना,

(ग) प्रतिष्ठानसंग चिट्ठीपत्र आदान प्रदान गर्ने ठेगाना,

(घ) प्रतिष्ठानको प्रबन्धकको नाम र ठेगाना,

(ङ) प्रतिष्ठानमा संलग्न कामदारको विवरण ।

(२) व्यवस्थापकले यो नियमावली प्रारम्भ भएको मितिले तीस दिन भित्र उपनियम (१) मा उल्लेखित विवरणहरु सहितको लिखित जानकारी स्थानीय श्रम कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

(३) कुनै प्रतिष्ठानमा प्रबन्धकको नियुक्ति नभएको वा भइसकेको भए तापनि निजले प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनको जिम्मा लिई नसकेको भएमा त्यस्तो अवस्थामा प्रबन्धकको काम गरिरहेको व्यक्तिलाई वा त्यस्तो व्यक्ति पनि नभएको अवस्थामा व्यवस्थापकलाई नै यस नियमको प्रयोजनको निमित्त त्यस प्रतिष्ठानको प्रबन्धक मानिनेछ ।

५८. श्रम अदालतको कार्यविधि : श्रम अदालतले मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्दा संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ को कार्यविधि अपनाउनेछ ।

५९. खारेजी र बचाउ : (१) नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धी नियमहरु, २०१९ खारेज गरिएको छ ।

(२) कुनै विशेष प्रतिष्ठानको लागि पृथक रुपले लागू हुने गरी बनेका श्रम सम्बन्धी नियमहरुमा लेखिए जति कुरामा सोही बमोजिम र अरुमा यसै नियमावली बमोजिम हुनेछ ।

(३) नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूरसम्बन्धी नियमहरु, २०१९ बमोजिम भए गरेका काम कारवाहीहरु यसै नियमावली बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

नेपाल कानून आयोग

द्रष्टव्य :- केही नेपाल कानून संशोधन गर्ने ऐन, २०६३ द्वारा रूपान्तर भएका शब्दहरू:-
"श्री ५ को सरकार" को सट्टा "नेपाल सरकार" ।

अनुसूची

अशक्तताको तोकिएको परिमाण

क्र.सं.	चोटपटकको विवरण	अशक्तताको प्रतिशतमा
०१	दुइवटा अवयवको क्षति	१००
०२	दुवै हात वा हत्केला समेत सबै औंलाहरुको क्षति	१००
०३	दृष्टि पुरै क्षति भएमा	१००
०४	पूर्ण पक्षाघात	१००
०५	चोटपटकको कारणबाट स्थायी रुपमा थलापरेमा	१००
०६	एक आँखे व्यक्तिको अर्को आँखा पनि क्षति भएमा	१००
०७	एक मात्र बाहु भएको व्यक्तिको अर्को बाहु पनि क्षति भएमा	१००
०८	एउटा मात्र गोडा भएको व्यक्तिको अर्को गोडा पनि क्षति भएमा	१००
०९	एक हात तथा एक 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 अवस्था	
१२	स्कन्ध-सन्धिको विच्छेदन	८०
१३	काँध र कुहिनाबीचबाट बाहु विच्छेदन भएमा	७०
१४	कुहिनाबाट बाहुको क्षति भएमा	७०
१५	कुहिना वा नाडीको बीचबाट बाहुको 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 औंलाहरुको क्षति भएमा	४०
१९	बुढी औंलाका दुईवटा पंक्ति-अस्थि क्षैति भएमा	३०
२०	बुढी औंलाको एक पंक्ति अस्थि क्षति भएमा	२०

नेपाल कानून आयोग

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 औंलाका दुईवटा पंक्ति अस्थि क्षति भएमा	९
२६	माझी औंलाका 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 औंलाका 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

कुनै एक वा दुवै गोडाहरुको विच्छेदन भएको अवस्था

३२	दुवै जंघा माझबाट विच्छेदित भएमा वा एकातिर जंघाको बीचबाट गोडा विच्छेदित भै अर्को तिरको खुट्टाको क्षति भएमा वा दुवै घुँडा भन्दा मुनिबाट अंग विच्छेदित भएमा	१००
३३	दुवै घुँडाको ५ ई. तलबाट गोडा विच्छेदित भएमा	१००
३४	एक घुँडाको 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 सान्धियबाट विच्छेदन भएमा	९०
३७	दुवै खुट्टाको प्रपद र पंक्ति अस्थिबीचको सन्धिबाट तल सबै औंलाहरु क्षति भएमा	८०
३८	दुवै खुट्टाका सबै औंलाहरुको माथिल्लो अन्तर पंत्यास्थि सन्धिको माथिबाट क्षति भएमा	४०

नेपाल कानून आयोग

३९	दुवै खुट्टाका सबै औंलाहरुको माथिल्लो अन्तर पंत्यास्थि सन्धिबाट तल पट्टि मात्र क्षति भएमा	२०
४०	कटि-संन्धिको मध्यबाट विच्छेदन भएमा	९०
४१	कटिसन्धि भन्दा तल तर बाँकी तिघ्राको ठुटो ठूलो ट्रोक्यान्टर अस्थिबाट ५ ई. भन्दा छोटो रही विच्छेदन भएमा	८०
४२	कटि सन्धि भन्दा तल तर बाँकी तिघ्राको ठुटो ठूलो ट्रोक्यान्टर अस्थिबाट ५ ई. भन्दा बढी तर तिघ्राको माझभन्दा तल नपुग्दै बाँकी रहन गई गोडा विच्छेदन भएमा	७०
४३	जंघाको माझबाट तलदेखि घुँडाबाट ३ १।२ ई. तलमा नबढाई यो बीचबाट विच्छेदन भएमा	६०
४४	घुँडा भन्दा तल गोडा विच्छेदन भै ठूटो घुँडाबाट ३ १।२ ई. देखि ५ ई. को बीचको लम्बाईको रहन गएमा	५०
४५	घुँडा भन्दा तल गोडा विच्छेदन भै ठूटो घुँडाबाट 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 सानिध्यबाट विच्छेदन भएमा	४०
४८	एउटा खुट्टाका सबै औंलाहरु अन्तर पत्यास्थि सन्धिको माथिल्लो सानिध्यबाट 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

<u>अन्य विशेष चोटपटकहरु</u>

५४	एक आँखा सामान्य स्थितिमा रहँदा रहँदै अर्को आँखामा कुनै जटिलता बेगर हुन गएको क्षँतिमा	४०
५५	एक आँखाको दृष्टि ठीक हुँदा हुँदै अर्को आँखाको दृष्टि शक्ति आँखाको गेडीको कुनै जटिलता वा विरुपता बेगर लोप हुन गएमा	३०
५६	एक कानको श्रवण शक्तिको क्षति भएमा	२०

<u>चोटपटक पश्चात् अवयव तथा सन्धिहरुमा उत्पन्न हुने पूर्ण-दृढता</u>

५७	पृष्ठास्थि	३०
५८	स्कन्ध सन्धि	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 औंलाका 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

नेपाल कानून आयोग

<u>चोटपटक पश्चात् हुने अवयवहरु वा शरीरको कुनै भाग मात्रको पक्षाघात</u>

७२	मेरुदण्डको चोटपटकबाट हुने पूर्ण पक्षाघात	१००

<u>निम्न अंगको पूर्ण स्तम्भता</u>

७३	भुजग स्नायु पुन्ज (ब्रेकियल प्लेक्सस)	७०
७४	रेडियल स्नायु	५०
७५	मिडियनल 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 गरिनेछ ।

<u>शब्दार्थ</u>

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

नेपाल कानून आयोग

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-पंत्यास्थि सन्धि
१७.	इन्टरफेलोन्जियल ज्वाइन्ट	-	अन्तर पंत्यास्थि सन्धि
१८.	डिस्टल	-	तल्लो
१९.	प्रोक्समल	-	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