बुद्धभूमि नगरपालिकाको राजपत्र प्रकाशन सम्बन्धी कार्यविधि २०७४ को अनुसूची -२
दफा ४ तथा अनुसूची १ को भाग २ सँग सम्बन्धित

बुद्धभूमि राजपत्र

कपिलवस्तु

(स्थानीय राजपत्र)

खण्ड ४ बर्ष ४ अंक १० मिति : माघ ४ गते २०७७

स्थानीय सकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ को उपदफा (२) बमोजिम बुद्धभूमि नगरपालिकाले बनाएको तल लेखिए बमोजिमको ऐन, नियम, कार्यविधी, नीति सर्वसाधारणको जानकारीका लागि प्रकाशन गरिएको छ।

भाग -१

बुद्धभुमि नगरपालिका श्रममैत्री नीति २०७७

प्रस्तावनाः

बुद्धभूमि नगरपालिका आफ्नो क्षेत्रमा औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत सबै श्रमिक, मौसमी रुपमा देशका विभिन्न क्षेत्र तथा छिमेकि देशबाट समेत आउने श्रमिकहरुको आधारभुत अधिकार तथा ब्यवस्थाहरु प्रति संबेदनशील छ । संबैधानिक ब्यवस्था, श्रम सम्बन्धी कानून, सामाजिक सुरक्षा ऐन तथा ब्यवस्थाहरु, बालबालिका सम्बन्धि ऐन तथा ब्यवस्थाहरु, श्रम सम्बन्धि अन्तराष्ट्रिय सिद्धान्त तथा मुल्य मान्यता तथा प्रचलित नीति तथा प्रावधानहरुको उचित अभ्यास गर्दै श्रमिक एवं रोजगारदाता, उद्योगी एवं ब्यवसायीहरुको सुरक्षा एवं परस्पर सम्मान र सौहार्दपुर्ण व्यवहार निर्माणको लागि स्पष्ट नीति तथा मुल्य मान्यताका आधारमा सहजीकरण गर्नु आफ्नो जिम्मेवारी सम्झी, बुद्धभुमि नगरपालिकालाई श्रममैत्री नगरपालिकाको रुपमा स्थापित गर्ने प्रतिबद्धता सहित स्थानीय सरकार संचालन ऐन २०७४ मा प्रदत अधिकार भित्र रहि यो बुद्धभुमि नगरपालिकाको श्रममैत्री नीति २०७७ आठौं नगरसभाबाट पारित गरी राजपत्रमा प्रकाशन भएपछि लागू हुनेछ ।

परिच्छेद १
प्रारम्भ

१.संक्षिप्त नाम र प्रारम्भः

क. यस नीतिको नाम बुद्धभूमि नगरपालिकाको **"श्रम मैत्री नीति २०७७"** हुने छ ।

ख. यो नीति बुद्धभूमि नगरपालिका कार्यपालिकाको बैठकबाट निणर्य भएको मितिदेखि कार्यान्वयन प्रारम्भ हुनेछ ।

२.परिभाषा र ब्याख्याः

बिषय वा प्रसगंले अर्को अर्थ नलागेमा यस नीतिमाः

क. **"श्रम"** भन्नाले उद्योग तथा ब्यवसायहरुमा संलग्न ब्यक्तिहरु जो बस्तु तथा सेवा उत्पादनमा प्रयोग हुने शारिरिक वा मानसिक उर्जा भन्ने सम्झिने छ ।

ख. **"रोजगार"** भन्नाले कुनै पनि औपचारिक तथा अनौपचारिक उत्पादनका क्षेत्रमा पारिश्रमिक लिई संलग्नता जनाउने अवस्थालाई रोजगार सम्झनु पर्द छ ।

ग. **"उद्योग" वा "व्यवसाय" वा "प्रतिष्ठान"** भन्नाले प्रचलित ऐन कानुन भित्र स्थापित भएका विभिन्न प्रकारका उद्योग तथा ब्यवसायहरु एव श्रमिकहरुको संलग्नता रहने ब्यवसायहरुलाई

समेत सम्झनु पर्ने छ।

घ. **"प्रचलित ऐन कानुन"** भन्नाले श्रम सम्बद्ध नेपाल सरकारले जारी गरेका ऐन,कानुन तथा ब्यवस्था र अन्तराष्ट्रिय स्तरमा हस्ताक्षर गरेका विभिन्न प्रोटोकलका ब्यवस्थाहरु समेत सम्झनु पर्दछ।

ड. **"सामाजिक सुरक्षा"** भन्नाले नेपालको सामाजिक सुरक्षा ऐन, श्रम ऐन तथा प्रचलित मान्यता अनुरुप श्रमिकहरुको सामाजिक सुरक्षार्थ गरिएका ब्यवस्थाहरुलाई सम्झनु पर्दछ।

च. **"श्रम मैत्री उद्योग"** भन्नाले यस नीति तथा यस सम्बद्ध ऐन कानुन एवं प्रचलित मान्यता अनुरुप तोकिएका मापदण्ड सुनिश्चित भई यसै नियममा ब्यवस्था गरिएको आचारसंहिता पुर्णरुपमा परिपालना भएको सुनिश्चत भई संचालनमा आएका उद्योग तथा ब्यवसायहरुलाई समेत सम्झनु पर्ने छ।

छ. **"नगरपालिका"** भन्नाले बुद्धभूमि नगरपालिका, यस अन्तर्गतका निकाय समेतलाई सम्झनु पर्दछ।

३. नीतिका उद्देश्यहरुः

यस यस नीतिका उद्देश्यहरु देहाय बमोजिम रहेका छन् :

क. नगरपालिकालाई श्रममैत्री नगरपालिकाको रुपमा स्थापित गर्दै श्रमिक तथा लगाानीकर्ताहरुलाइ सुरक्षित बातावरण तयार गर्ने ।

ख. श्रमिकहरुका प्रचलित आधारभुत अधिकार तथा सामाजिक सुरक्षाको कार्यन्वयनमा सहयोग गर्नु।

ग. उद्योगी, ब्यवसायि तथा लगानीकर्ताहरुलाई लगानी प्रवर्द्धनमा सहयोग गर्नु।

घ. नगरपालिका भित्र हुने बाल श्रम, महिला हिंसा तथा सबै किसिमका बिभेद तथा ब्यवहारहरुको अन्त्य गर्दै सम्पुर्ण नागरिकको मानवअधिकार रक्षा गर्नु।

परिच्छेद २

मुल्यमान्यताहरु

४. बुद्धभूमि नगरपालिकाका श्रम तथा श्रम सम्बद्ध मुल्यमान्यताहरु निम्न अनुसार रहेका छनः

क. आधारभुत सुरक्षा मापदण्डः

नगर भित्र संचालन गरिने उद्योग तथा ब्यवसाय तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा नियमित, मौसमी तथा दैनिक ज्यालादारीमा संलग्न गराउने रोजगारदाताहरुले यो नीति सहित श्रम सम्बन्धि प्रचलित कानुन, नीति, निर्देशन एव जारी भएका आचारसंहिता अनुरुप अपनाउनु पर्ने सुरक्षा मापदण्ड अपनाउने प्रतिबद्धता गर्ने छन् र संचालित ब्यवसाय तथा उद्योगहरुले सो ब्यवस्था अपनाएका

हुने छन् ।

ख. श्रमिकहरुको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाः

नगर भित्र संचालित कुनैपनि ब्यवसाय तथा उद्योगहरु तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा नियमित,मौसमी तथा दैनिक ज्यालादारीमा संलग्न गराउने रोजगारदाताहरुले नेपाल सरकारले (नेपाल सरकार भन्नाले संघिय सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानिय तह तथा यिनीहरुको मातहतमा रहेका निकायहरु भन्ने बुझिन्छ) अख्तियार गरेको सामाजिक सुरक्षा ब्यवस्थाका प्रावधानहरु अभ्यास गरेका हुने छन् ।

ग. बालश्रम मुक्तः

नगर भित्र संचालित उद्योग तथा ब्यवसायहरु तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा नियमित, मौसमी तथा दैनिक ज्यालादारीमा संलग्न गराउने रोजगारदाताहरुले बालबालिका सम्बन्धि अन्तराष्ट्रिय सन्धी, बालबालिका ऐन २०७५, बालश्रम उन्मुलन सम्बन्धि राष्ट्रिय कार्ययोजना २०७५ का ब्यवस्थाहरु, अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रावधानहरु तथा बालअधिकार सम्बन्धी प्रचलित मुल्यमान्यताहरुलाई पुर्णरुपमा पालना गरेका हुने छन् ।

घ. महिला कामदारको सुरक्षा र सम्मानः

श्रमिकको परिबारमा आश्रित भएर आउने वा स्वतन्त्ररुपमा आउने महिला कामदारहरुको लैगिक संवेदनशिलताका आधारमा स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा मर्यादित श्रम अभ्यासलाई ध्यान दिईएको हुने छ ।

ङ. कार्यस्थलको सुरक्षित वातावरणः

कार्यस्थलमा धुवा, धुलो, ध्वनि तथा रसायन चुहावटहरुको ब्यवस्थापन, हरियाली बातावरण, बिश्राम स्थल ब्यवस्थापन जस्ता भौतिक बाताबरण एव शान्ती, सौहार्दता, परस्पर सम्मान, मर्यादित भाषाको प्रयोग तथा संचार जस्ता शैलीहरुको ब्यवस्थापन र प्रयोग गरेका हुने छन् ।

च. नियुक्ति र उचित पारिश्रमिकः

कामदारहरुलाई लिखित रुपमा नेपाल सरकारको प्रचलित मापदण्डको आधारमा औपचारिक नियुक्ति र उचित पारिश्रमिक तथा सेवा सुबिधाहरु सुनिश्चित गरिएको हुने छ । साथै बाहिरी देशबाट आउने श्रमिकहरुको लागि गरिएका नीतिगत ब्यवस्थाहरु परिपालना गरिएको हुने छ ।

छ. आश्रित परिवारको रेखदेखः

कामदार संग रहेका वा आएका आश्रित परिबार (बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गं, अशक्त एवं रोगी) को आधारभुत अधिकारको समेत ख्याल गरिएको एवं सकेसम्म मानविय मुल्यहरुको

आधारमा सेवा तथा व्यवहारहरु गरिएको हुने छ।

ज. स्वास्थ्य तथा सरसफाईः

कामदारहरुको नियमित स्वास्थ्य जाँचको ब्यवस्था, आधारभुत स्वास्थ्य सेवामा सहज पँहुचको ब्यवस्था साथै कार्यस्थलमै प्राथमिक स्वास्थ उपचारको ब्यवस्था गरिएको हुने छ । साथै कामदारहरुको आवास, भान्सा, ब्यक्तिगत सरसफाई, कार्यस्थलको सरसफाईमा समेत उचित ध्यान दिईएको हुने छ र कार्यस्थलमा प्रयाप्त खानेपानी तथा शौचालयको ब्यवस्था भएको हुने छ।

झ. बाल संरक्षण तथा शिक्षा सुनिश्चितताः

कार्यस्थलमा तोकिएको संख्यामा रहेका कामदार र बालबालिका रहेमा आवश्यकता अनूसार कार्यस्थल परिसरमा प्रारम्भिक बाल बिकास तथा स्याहार केन्द्र संचालन गरिएको हुने छ । आधारभुत तह सम्मको अनिबार्य तथा निशुल्क शिक्षाको ब्यवस्थालाई ख्याल गर्दै बिद्यालय उमेरका बालबालिकाहरुको लागि नजिकका बिद्यालयहरुमा भर्ना एव निरन्तर शिक्षाको लागि ब्यवस्था मिलाएको हुने छ।

ञ. वातावरणीय प्रभाव र ब्यवस्थापनः

उद्योग तथा ब्यवसायहरुले प्रचलित ब्यवस्थाअनुसार प्रारम्भिक वातावरणीय लेखा जोखा वा विस्तृत वातावरणीय लेखाजोखा गरेका र बातावरण संरक्षण सम्बन्धि आवश्यक बिधिहरु अवलम्बन गरेका हुने छन् । साथै सम्भावित प्रतिकुल वातावरणीय प्रभावलाई कम गर्ने स्पष्ट कार्ययोजना बनाई कार्यन्वयन गरेका हुने छन्।

परिच्छेद ३

जिम्मेवारी बहन

५. रोजगारदाताको जिम्मेवारी तथा कर्तब्यः

सामान्यतया रोजगारदाताले आफ्नो उद्योग, ब्यवसाय एवं कार्यस्थलमा काम गर्ने कामदार वा श्रमिकहरुलाई आधिकारिक नियुक्तिपत्र दिने, नियुक्तिपत्रमा कार्यघण्टा, अतिरिक्त सुबिधा, बिदा, पारिश्रमिक, भुक्तानी ब्यवस्था जस्ता आधारभुत ब्यवस्थाहरु उल्लेख गर्ने र सबै काम कारबाहीहरुको लिखित अभिलेख गरी नियमित प्रमाणित गरेर राख्नु पर्ने छ। साथै प्रचलित ऐन कानुन तथा यस नीतिमा ब्यवस्था गरिएका प्रावधानहरु कार्यन्वयन गर्नु रोजगारदाताको जिम्मेवारी हुने छ।

सामाजिक, सांस्कृतिक मान्यता एव मानविय मुल्यका आधारमा सम्मान, सद्भाव एव सहयोग गर्नु कर्तब्य हुने छ। ब्यवसायि एवं रोजगारदाताले कानुन अनुसारको सामाजिक उत्तरदायित्व निर्बाहका लागि समेत जिम्मेवार हुने छन्।

६. श्रमिकको दायित्व तथा कर्तव्यः

नियुक्ति अनुसार तोकिएको जिम्मेवारी पुरा गर्ने एंव रोजगारदाताको आवश्यकता एवं ब्यवसायिक उद्देश्य पुरा हुने गरी तोकिएको काम गर्नु श्रमिक वा कामदारको जिम्मेवारी एवं कर्तब्य हुने छ।

७. नगरपालिकाको दायित्व तथा कर्तव्यः

नगर भित्र संचालित उद्योग ब्यवसायहरुको दर्ता, नविकरण गर्ने, श्रम क्षेत्रमा संलग्न कामदारहरुको अभिलेखिकरण र नियमित रुपमा अध्यावधि गर्ने, मौसमि कामदार तथा युवा कामदारको अभिलेख माग्ने र अनुगमन गर्ने, उद्योग ब्यवसाय दर्तापुर्व लेखाजोखा गर्ने, नियमित अनुगमन गर्ने र कामको आधारमा प्रोत्साहन तथा आवश्यक कारबाही समेत गर्ने जिम्मेवारी नगरपालिकाको हुनेछ।

साथै नगर भित्र जोखिममा परेका श्रमिकहरुको लागि उद्दार, राहात तथा मानवीय सहयोग समेत प्रबन्ध गर्नु नगरपालिकाको कर्तब्य हुने छ।

८. उद्योगमा सम्बोधन संयन्त्र गठन र परिचालनः

क. यस नीतिको परिच्छेद ४ मा रहेका आचारसंहितामा ब्यवस्था गरिए अनुरुप कम्तीमा २० जना भन्दा बढी कामदार हुने उद्योग तथा ब्यवसायहरुले उद्योग ब्यवस्थापन प्रतिनिधि, कामदारहरुको प्रतिनिधि एव महिला कामदार भएमा महिला कामदारको प्रतिनिधि समेत रहने गरी संयुक्त श्रम सम्बोधन संयन्त्र गठन गर्ने छन्। संयन्त्रका मुख्य कामहरु निम्न अनुसार हुने छन्।

अ. यस नीतिमा रहेका ब्यवस्था तथा आचारसंहिता कार्यन्वयनको नियमित समिक्षा गर्ने।

आ. उद्योगमा आउने समस्याहरुको समाधानका लागि पहल एव मध्यस्थता गर्ने।

इ. आफ्ना बिषयगत जिम्मेवारी अनूसार कार्ययोजना बनाई कार्यान्वियन गर्ने।

ई. आवश्यकता अनुसार अन्य कामहरु भएमा आपसी समझदारी र निर्णयका आधारमा संचालन गर्ने।

ख. यस नीतिमा भएका ब्यवस्थाअनुसार विभिन्न समिति, उपसमित एवं संयन्त्र गठन गरी परिचालन गर्न सहयोग गर्नु रोजगारदाताको कर्तब्य हुने छ।

परिच्छेद ४

श्रम मैत्री आचारसंहिता

९.सन्दर्भः

बुद्धभुमि नगरपालिकालाई श्रममैत्री नगरपालिकाको रुपमा स्थापित गर्ने नीति अनुरुप तयार

गरिएको यस श्रममैत्री नीतिको मुख्य अंशको रुपमा यो श्रममैत्री आचारसंहिता जारी गरिएको छ। यसमा जहाँ जसको जिम्मेवारी भनिएको छ त्यो त्यसले पालना गर्नु उसको दायित्व हुने छ। नगर भित्र रहेका उद्योग तथा प्रतिष्ठान, विभिन्न ब्यवसाय, औपचारिक वा अनौपचारिक रुपमा श्रमको क्षेत्रमा संलग्न ब्यक्ति वा संगठित संस्था सबै क्षेत्रमा यो आचारसंहिता समान रुपमा लागु हुने छ। यस आचारसंहितामा नसमेटिएका ब्यवस्थाहरुले कुनै श्रमिक तथा रोजगारदातालाई नकारात्मक प्रभाव पार्ने देखिएमा आवश्यक कदम चाल्न यसले कुनै बाधा गरेको मानिने छैन।

१०. आचारसंहिताको सिमा

सबै रोजगारदाता, उद्योगहरु एव ब्यवसायसंग सम्बन्धित संचालक, ब्यवस्थापन, कामदार र कामदार आपुर्तिकर्ताले यसमा उल्लेखित ब्यवस्थाहरु पालना गर्नुपर्ने शर्तको रुपमा लिइएको छ। नगरपालिकामा रहेका सबै रोजगारदाताहरुले यस आचारसंहितामा उल्लेखित ब्यवस्था तथा मापदण्डहरु पालना गर्ने तथा गराउने छन्। यसको कार्यन्वयनको लागि सरोकारवालाहरुलाई आवश्यक परामर्श सहयोग प्रदान गर्ने प्रतिबद्धता समेत गर्दछ।

११. अनुगमन तथा मूल्यांकनः

यो आचारसंहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि आन्तरिक तथा बाह्य अनुगमन प्रणाली अवलम्बन गरिनेछ।

क. आन्तरिक अनुगमनः

सम्बन्धित उद्योग, प्रतिष्ठान भित्र गठन गरिएको सम्बोधन संयन्त्र, व्यवस्थापक ,सुपरभाइजर, कामदारहरुका प्रतिनिधि समेतको टोली वा समितिले नियमित रुपमा आन्तरिक अनुगमन गर्नेछन्। सोही समितिले आवश्यक सुधारको लागि कार्ययोजना पनि बनाउन सक्ने छ। अनुगमनका लागि ढाँचा सहित चेकलिप्टको प्रयोग गरी सो समितिले पारित गरेको प्रतिवेदन नगरको श्रम सम्बद्ध समितिमा छलफल गरि आवश्यकता अनुसार सम्बोधन गरिने छ।

ख. नगरपालिकाको श्रम सम्बद्ध समितिमा एंव सम्बन्धित शाखाले बाह्य अनुगमनकर्ताको रुपमा नियमित अनुगमन गर्ने छ। अनौपचारिक तथा असंगठित श्रम क्षेत्रमा समेत यस्तो अनुगमन गरिने छ।

ग. नगरमा श्रमको क्षेत्रमा काम गरिरहेका संघसंस्थाहरुले नगर संग समन्वय गरी अनुगमन गर्न सक्ने छन्। साथै अनुगमन कार्यलाई ब्यवस्थित गर्न आवश्यक प्राविधिक सहयोग तथा सहजीकरण समेत गर्न सक्ने छन्। यस्तो कार्यको नियमित प्रतिबेदन नगरपालिकामा बुझाउनु पर्ने छ।

आचार संहिता नं १ : प्रभावकारी रुपमा बालश्रमको अन्त्य

क. कानूनी अभिभावक बिनाका १४ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई काममा संलग्नता गराउने छैन।

यस ब्यवस्थाले बालबालिकाको शिक्षा, स्वास्थ्य, खेल्ने, आराम गर्ने तथा परिवार संग समय बिताउने अधिकारलाई महत्व दिइएको छ। यस अतिरिक्त कानूनी अभिभावक बिना उद्योगमा आउने बालबालिका दुर्व्यवहार, बेचविखन, हिंसा जस्ता अति जोखिममा रहेको मुद्दालाई पनि यसले सम्बोधन गर्ने छ।

मापन :

- १४ बर्ष मुनीका बालबालिकालाई (कानूनी अभिभावक बिना) उद्योग वा ब्यवसायमा नल्याउने तथा काममा नलगाउने भन्ने बुंदा कामदार र रोजगारदाता बीच सम्झौतापत्रमा उल्लेख गरिएको।
- तर आएका १४ बर्ष मुनीका बालबालिका (कानुनी अभिभावक बिना) लाई स्थानिय तहको आफ्ना अभिभावकलाई फिर्ता गर्न अथवा पुनर्मिलन गर्न लिखित अभ्यास र अभिलेख राखिएको।

ख. अभिभावक संगै आएका १४ वर्ष मुनीका बालबालिकालाई श्रममा लगाउने छैन।

यस ब्यवस्थाले बालबालिकाको शिक्षा, स्वास्थ्य, खेल्ने, आराम गर्ने तथा परिवार संग समय बिताउने अधिकारलाई महत्व दिइएको छ। यस अतिरिक्त बालबालिकाले अभिभावकलाई उत्पादन प्रक्रियामा सहयोग पुर्‍याउदै गर्दा शिक्षाको पहुंचबाट बाहिरिने मुद्दालाई पनि यसले सम्बोधन गर्ने छ।

मापन

- आएका १४ बर्ष मुनीका बालबालिका र सम्पूर्ण कामदारको उमेर खुल्ने आधिकारिक अभिलेख राखिएको
- "१४ बर्ष मुनीका बालबालिकालाई श्रममा नलगाउने" भन्ने बुँदा श्रमिक र रोजगारदाताको व्यवस्थापन बीच सम्झौतापत्रमा उल्लेख गरिएको।

गः १५ देखि १८ वर्ष मुनीका बालबालिकालाई विशेष परिस्थिति र शर्तमा मात्र श्रममा संलग्न गराउन सकिने।

१५ देखि १८ वर्ष भित्रका बालबालिकालाई विशेष परिस्थिति र शर्तमा मात्र श्रममा लगाउन पाउने कानुनी ब्यवस्थाका आधारमा यो मापदण्ड अवलम्बन गरिएको छ।

मापनः

- १५ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकाका कानूनी अभिभावक द्वारा काम गर्न दिइएको

स्वीकृति पत्रको अभिलेख राखेको।

- १५ देखि १८ बर्ष मुनीका बालबालिकाले काम गर्न मिल्ने शर्तहरु उल्लेख भएको सम्झौता पत्रको अभिलेख राखेको
- १५ देखि १८ वर्ष मुनीका बालबालिकाको सूची पालिकामा अभिलेखीकरण गराईएको।

आचार संहिता नं.२ : रोजगारका शर्तहरुमा पारदर्शीता

क : आवश्यक आधिकारीक र प्रामाणिक अभिलेख सहित रोजगारीको अवस्था भएको

यस ब्यवस्थाले आधिकारिक अभिलेख मार्फत कामदारको कर्तव्य तथा अधिकारको सुरक्षा र सुनिश्चित गर्नेलाई महत्व दिइएको छ। यस अतिरिक्त ज्याला सहित अन्य रोजगारीका अवस्थाहरुमा पारदर्शीताको साथै कामदारको अभिलेख व्यवस्थित गर्न मद्धत पुर्‍याउने छ।

मापनः

- ज्याला, रोजगारको अवस्था र अन्य सेवा सुविधा स्पष्ट खुलेको दुबै पक्षले हस्ताक्षर गरिएको लिखित तथा आधिकारीक सम्झौता पत्र।
- अधिकतम् दैनिक ८ घण्टा वा साप्ताहिक ४८ घण्टा (आधा घण्टाको विश्राम सहित)
- हप्ताको अधिकतम् २० घण्टा इखभचतष्mभ काम गर्न कामदारको इच्छा भएको
- हप्ताको एक दिन विदा भएको।
- कामको अवधि, काम र समय समेतको विवरण खुलेको।
- पेश्की लिएको भए काम गरेको ज्यालाबाट ३३ प्रतिशत पेश्की कटाएर प्रत्येक महिना ज्याला भुक्तानी गरिने।

ख : बैंक मार्फत पारिश्रमिकको भुक्तानी गरिने

नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत यो मापदण्ड अवलम्बन गरिएको छ।

मापन

- कामदारको सुविधा अनुसार बैक वा नगदमा भुक्तानी लिने दिने व्यहोरा सम्झौतामा उल्लेख गर्ने
- नियमित कामदारको अभिलेख अनुसार ज्याला बुझेको भरपाई वा बैंक खातामा जम्मा गरेको भौचर

ग : न्यूनतम ज्यालाको व्यवस्था गरिएको

यस ब्यवस्थाले कामदारको परिश्रमको बैज्ञानिक रुपमा उचित मूल्याकंन गरी सरकारले तोकेको न्यूनतम ज्यालाको आधारमा ज्याला मूल्य निर्धारण हुनेछ।

मापन

- नगरपालिकाले परिश्रमको वैज्ञानिक रुपमा उचित मूल्याकन गरी न्यूनतम ज्याला मूल्य निर्धारण गरेको अनुसार पारिश्रमिक दिइएको अभिलेख।

घ : पुष मसान्त भित्र आन्तरिक लेबर, अडिट गरीएको

नेपाल सरकारले जारी गरेको श्रम ऐन २०७४ अन्तर्गत यो ब्यवस्था अवलम्बन गरिएको

मापन

नगरपालिकाको सल्लाह र मार्गदर्शन अनुरुप आन्तरिक श्रम अडिटको रिपोर्ट पेश भएको।

आचारसंहिता नं ३ : कार्यस्थलमा आधारभूत सुविधा

क : सुरक्षित आवासको व्यवस्था गरिएको

काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका को आधारमा यो ब्यवस्था अवलम्बन गरिएको छ।

मापन:

- कामदारको आवास उत्पादनस्थल एवं कार्यस्थलबाट आवश्यक दूरीमा र कामदारको इच्छा अनुरुप बनाइएको।
- ५० भन्दा बढि कामदार भएमा अलग्ग विश्राम गर्ने स्थल।
- ५० जना भन्दा बढी कामदार भएको खण्डमा कार्यस्थलमा चमेना गृहको व्यवस्था भएको।

ख : बढि कामदार हुने उद्योग तथा ब्यवसायहरु जहा श्रमिकहरु आवासीय रुपमा बस्छन् महिला तथा पुरुष कामदारहरुको लागि अलग अलग शौचालयको व्यवस्था गरिने।

यस ब्यवस्थाले कामदारको व्यक्तिगत सरसफाइ, स्वास्थ्य तथा सुरक्षाको समस्यालाई समाधान गर्न मद्धत पुर्‍याउनेछ। महिला तथा पुरुषको लागि अलग–अलग शौचालयको व्यवस्थाले महिला कामदारको महिला स्वास्थ्य, स्वच्छता र सुरक्षाको लागि सुनिश्चिता गर्न मद्धत गर्नेछ।

मापन :

- प्रति १५ जना श्रमिक बराबर एक व्यवस्थित शौचालय तथा महिला पुरुषको लागि अलग अलग शौचालयको व्यवस्था गरिएको।
- शौचालय प्रयोग गर्नको लागि कामदारको पहुंच भएको स्थानमा अवस्थित भएको।
- शौचालय सरसफाइ गर्ने व्यवस्था गरिएको।
- खुला रुपमा दिसा पिसाव गर्न निषेध गरिएको।

ग : सफा पानीको व्यवस्थामा पहुँच भएको

यस ब्यवस्थाले कामदारको व्यक्तिगत स्वास्थ्य, स्वच्छता तथा पानीजन्य रोगबाट सुरक्षाको मुद्दालाई समाधान गर्न मदत पुर्‍याउने छ।

मापनः

- दैनिक ५ लिटर प्रति व्यक्ति पिउन योग्य खानेपानीको लागि व्यवस्था गरिएको।
- घरायसी प्रयोजनको लागि दैनिक ३० लिटर सफा पानीको व्यवस्था।
- पानी शुद्धिकरण तथा पानीजन्य रोग वारे सचेतना गराउने।

घ. प्राथमिक स्वास्थ्य सेवामा पहुँच भएको।

यस ब्यवस्थाले कामदारको आकस्मिक रुपमा आईपर्ने स्वास्थ्य समस्या व्यक्तिगत स्वास्थ्यको प्राथमिक उपचार गरी ठूलो धनजनको क्षति हुनबाट जोगाउन मद्धत पुर्याउने छ।

मापनः

- बढि कामदार भएका ब्यवसायहरुमा प्राथमिक उपचार तालिम प्राप्त कम्तिमा २ जनालाई (कामदार वा कर्मचारी) उद्योग संचालन दौरान उपलब्ध गरिएको।
- काम गर्ने श्रमिकको लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका (२०७४) अनुरुप प्राथमिक उपचार बाकस उपलब्ध गरिएको।

ङ. बत्तिमा पहुँच भएको।

यस ब्यवस्थाले कामदार, बिशेषत महिला तथा बालबीकाको सुरक्षालाई ध्यानमा राखेको छ। .

मापनः

- कार्यस्थल, आवास तथा शौचालयमा बत्तिको व्यवस्था गरिएको।

च : व्यवसाय सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका उपाय अवलम्बन गरिएको

यस ब्यवस्थाले व्यवसायजन्य खतरा तथा जोखिमलाई न्यूनिकरणको लागि महत्वपूर्ण व्यवस्था हुने।

मापनः

- आगो संग सम्बन्धित काम गर्ने व्यक्तिलाई प्रत्येक २ घण्टाको ३ सिफ्ट र विचमा १ घण्टाको बिश्राम
- ईट्टा पकाउने ठाउँ वा अन्य आगोबाट उत्पादन गरिने बस्तुको हकमा त्यस्तो उत्पादन हुने ठाँउमा सावधानी सूचना सहित ६ ईन्च इन्सुलिनको ब्यवस्था
- नचिप्लिने सतह मिलाइएको बाटो र सुरक्षित भ¥याङ
- मेसिनमा सुरक्षा सामाग्री सहित दक्ष कामदारको मात्र प्रयोग

- छेकबार लगाइएको खाल्डो वा पोखरी
- सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति (२० भन्दा बढी कामदार भएमा)
- व्यवसायजन्य खतरा तथा जोखिमको बारेमा चेतना मुलक कार्यक्रम
- व्यक्तिगत सुरक्षा सामाग्रीका व्यवस्था गरिएको

छ : व्यक्तिगत दुर्घटना बिमा भएको

प्रत्येक श्रमिकको अनिवार्य रुपमा दुर्घटना बिमा गर्नुपर्ने भन्ने ब्यवस्थाका आधारमा यो ब्यवस्था अवलम्बन गरिएको छ। यस मापदण्डले खतरायुक्त कार्यको जोखिम स्थानान्तरण गरी रोजगारदाता र कामदार दुबैलाई रक्षा र लाभ पुर्‍याउने उपायको रुपमा लिइएको छ।

मापनः

- श्रमिकको दुर्घटना बिमा गरेको आधिकारिक बिमा कागजात।

ज. स्वास्थ्य विमाको व्यवस्था गरिएको

यस ब्यवस्थाले श्रमिकको मनोबल साथ उनीहरुको उत्पादकत्व बढाउन पनि सहयोग पुरयाउने छ। खतरायुक्त कार्यको जोखिम स्थानान्तरण गरी रोजगारदाता र कामदार दुबैलाई रक्षा र लाभ पुर्‍याउने उपायको रुपमा लिइएको छ।

सूचकः

- कम्तीमा रु १ लाखको स्वास्थ्य बिमा जसमा रोजगारदाताको तर्फबाट बिमा प्रिमियमको लागि कम्तीमा ५० प्रतिशत लगानी गरिएको आधिकारिक बिमा कागजात।

झ : बिश्राम गर्ने समयको व्यवस्था गरिने।

श्रमिकले गर्ने अत्यन्त शारीरिक र भारी काम गर्दा लिनुपर्ने शारीरिक बिश्रामको महत्व जसका कारण स्वस्थ्य कामदारको उत्पादकत्वमा बृद्धि गर्न मद्धत पुर्‍याउनेछ। यसको साथै विश्रामको लागि आधिकारीक तोकिएको समयले गर्दा सबैमा अनुशासन पनि अवलम्बन हुने आशा लिइएको छ।

मापनः

- काम र मौसमको अवस्था र सन्दर्भ हेरी प्रत्येक ५ घण्टाको लगातार काम पश्चात आधा घण्टाको विश्राम समय तोकिएको।

आचार संहिता नं. ४ : महिला श्रमिकको लागि सुरक्षित कार्यस्थल रहने

क : गुनासो तथा विवाद व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन गरिने।

यस ब्यवस्थाले महिला कामदारको सुरक्षा लगाएत कार्यक्षेत्र भित्र हुने विवादको न्यायोचित समाधान गर्न मद्धत पुर्‍याउनेछ।

मापन :

- व्यवस्थापन, श्रमिक तथा नाइकेको प्रतिनिधि (महिलाको अनिवार्य सहभागीता साथै संख्याको आधारमा सहभागिता) सहितको गुनासो समाधान समिति व्यवस्थित गरी क्रियाशील भएको।
- गुनासो समाधान गर्न आधिकारिक प्रक्रिया स्थापित भएको।
- गुनासो समाधान गर्न आधिकारिक प्रक्रिया बारे सबै महिला तथा पुरुष कामदारलाई जानकारी भएको।

ख : एक्लै आएका महिला तथा पुरुषको लागि अलग अलग आवास व्यवस्था गरिएको।

यो ब्यवस्था एक्लै काम गर्न आएका महिला कामदारको सुरक्षाको लागि महत्वपूर्ण रहेको छ।

मापन:

- एक्लै आएका महिला तथा पुरुषको लागि अलग अलग सामूहिक अथवा ईच्छा अनुसार आवास व्यवस्था।

ग : गर्भवती महिलाहरुको लागि स्वास्थ्य सेवामा पहुँच भएको।

कतिपय क्षेत्रमा महिला श्रमिकको पनि बाहुल्यता रहेको पाइन्छ। उनीहरुको मातृ तथा शिशु स्वास्थ्यको सेवामा पहुँच पु¥याई महिला कामदारलाई पनि कामको लागि सुरक्षित हुने बिश्वास लिइएको छ।

सूचक:

- गर्भवती महिलाहरुको लागि स्वास्थ्य सेवामा पहुंच दिन विभिन्न उपाय अपनाइएको अभिलेख।
- अभिभावक संग आएका अथवा बालिग किशोरी (१३ देखि २० बर्ष सम्म कामदारको सुरक्षाको लागि चेतना कार्यक्रम व्यवहारिक तथा आवश्यकता अनुसार गरिएको।

घ. दिवा शिशु स्याहार केन्द्रमा पहुंच भएको

कतिपय उद्योग तथा ब्यवसायहरुमा महिला श्रमिकको वाहुल्यता रहको हुन्छ। शिशु स्याहार केन्द्र संचालन अथवा सेवामा पहुँच पुर्‍याई महिलाहरुको साथमा भएका ५ वर्ष मुनीका शिशुहरुको स्वास्थ्य तथा स्याहारको साथै कामदारको उत्पादकत्वमा पनि वृद्धि भई महिला कामदारलाई पनि

आकर्षित गर्ने बिश्वास लिइएको छ।

मापनः

- सहजकर्ता सहितको दिवा शिशु स्याहार केन्द्र उद्योग परिसर भित्र सुरक्षित स्थान, अथवा पायक पर्ने स्थानमा संयुक्त दिवा शिशु स्याहार केन्द्र संचालन अथवा नजिकको शिशु स्याहार केन्द्र संगको सम्झौता भएको।

परिच्छेद ५

कसुर र संजाय सम्बन्धि ब्यवस्था

१२. कसुर ठहरिने :

यस नीतिमा ब्यवस्था गरिएको आचार संहिंता एव अन्य व्यवस्थाहरु उल्लघन गर्ने कुनै पनि उद्योग, ब्यवसाय, प्रतिष्ठान, यसका संचालकहरु, श्रमिक तथा कामदार र सरोकारवालाहरुलाई समेत कसुरदार ठहर गरि आवश्यक संजाय समेत गर्न सकिने छ।

१३.सजाय :

क. नगरपालिका भित्र दर्ता भई यसले अनूमति पदान गरेका उद्योग, ब्यवसाय अथवा रोजगारदाताहरुलाई सजग गराउने, स्पष्टीकरण लिने, क्षतिपुर्ति भराउने, दर्ता नविकरण रोक्ने, काम रोक्ने तथा खारेज गर्ने समेतका कारबाहीहरू प्रचलित ऐन भित्र रहि गर्न सक्ने छ।

ख. नगरपालिकामा दर्ता नभए पनि नगरभित्र संचालित उद्योग तथा ब्यवसायहरुको हकमा प्रदत्त अधिकार प्रयोग गरी यसै परिच्छेदको दफा १३ अनुसारको कारबाहीका अतिरिक्त थप कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्न सक्ने छ।

ग. अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न सबै किसिमका श्रमिकहरुको सन्दर्भमा पनि यि प्रावधानहरु समान रुपमा लागु हुने छन्।

परिच्छेद ७

विविध

१४. नगरपालिकामा श्रम सम्बन्ध समिति गठन :

यस नियमावलीका अतिरिक्त श्रम सम्बन्धमा आउने सरोकारहरुलाई नियमित सम्बोधन गर्नका लागि नगरपालिकामा निम्न अनुसारको श्रम सम्बन्ध समिति गठन गरिने छ।

संयोजक : नगर प्रमुख

सदस्य : नगर उप प्रमुख

सदस्य : नगरसभा सदस्य मध्ये ३ (जना १ जना अनिबार्य महिला)

सदस्य : श्रमको क्षेत्रमा सहजीकरण गरीरहेको कुनै संघ संस्था भए त्यस्तो संस्थाबाट १ जना प्रतिनीधि

सदस्य-सचिव : सम्बन्धित शाखाको प्रमुख

समितिको नियमित बैठक संचालन सम्बन्धि नीति समिति आफैले तोक्ने छ ।

१५. प्रवर्धन गरिने :

नगरपालिकामा संचालित उद्योग तथा ब्यवसायहरुले यस श्रममैत्री नीति तथा आचारसंहिता पालनाको सुनिश्चित भएमा त्यस्ता उद्योग तथा ब्यवसायहरुका उत्पादन तथा सेवाहरुको उत्तरदायी उत्पादन तथा उपभोगको रुपमा प्रर्वद्धन गर्न सक्ने छ । प्रर्वद्धन गर्दा उत्पादित बस्तु तथा सेवा उपयोगको सिफारिस गर्ने, प्राथमिकता दिने, पुरस्कार तथा सम्मान गर्ने आदि हुने छन् ।

१६. श्रम कोषको ब्यवस्था :

नगरपालिकाले नगर क्षेत्र भित्र रहेका श्रमिकहरुको हक हित संरक्षण, राहात तथा उद्दार एव यस नीतिको कार्यन्वयन र प्रर्वद्धनको लागि एक श्रम कोषको स्थापना गर्ने छ । श्रम कोषको परिचालन तथा ब्यवस्थापन नगरका अन्य प्रचलित नीति तथा विधि अनुरूप रहि श्रम सम्बद्ध समितिले गर्ने छ ।

१७. खारेज हुने :

यस नीतिको प्रावधानहरु प्रचलित ऐन कानुनसंग बाझिएमा बाझिएको हदसम्म स्वतः खारेज हुने छन् ।

१८. नगरसभाको निर्णय अन्तिम हुने :

क) यस नीतिमा भएका ब्यवस्थाहरुको ब्याख्या गर्ने, खारेज गर्ने तथा संसोधन गर्ने कार्य नगर सभाको निर्णयले गरिने छ ।

ख) यस नीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन, निरीक्षण, अभिलेखीकरण लगायतको संस्थागत प्रमुख दायित्व नगरपालिकाको सामाजिक विकास उपशाखाको रहनेछ र साथै सबै शाखा/ उपशाखाहरूले आवश्यकता अनुसार समन्वय गर्नेछन् ।

अनुसूची

१. श्रम अनुगमन फारम

अनुसूची १०
नियम ५६ को उपनियम (२) संग सम्वन्धित
श्रम अडिट प्रतिवेदन

मिति :

श्रमिकको संख्यात्मक विवरण :

प्रतिष्ठानको नाम :	
ठेगाना :	
प्रतिष्ठानले गरिआएको मुख्य काम	
नियमित रोजगारीमा रहेको श्रमिक संख्या :	महिला श्रमिक संख्या :
कार्यगत रोजगारीमा रहेको श्रमिक संख्या :	पुरुष श्रमिक संख्या :
समयगत रोजगारीमा रहेको श्रमिक संख्या :	अन्य श्रमिक संख्या :
आशिंक रोजगारीमा रहेको श्रमिक संख्या :	विदेशी श्रमिक संख्या :
कार्यरत कुल रहेको श्रमिक संख्या :	व्यवस्थापकिय श्रमिक संख्या :
यस वर्षमा आकश्मिक रोजगारमा श्रमिकलाई काममा लगाएको भए सो को अनुमानित संख्या :	तालिम श्रमिक संख्या :
	प्रशिक्षार्थीको संख्या :
	श्रम आपूर्ति कर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिक संख्या :

श्रम ऐन २०७४, श्रम नियमावली २०७५को पालना भए नभएको सम्वन्धमा।

क्र. सं.	प्रतिवेदनमा समावेश हुनु पर्ने विषयहरु	पालना भएको छ छैन। प्रतिष्ठानसंग सम्वन्धित नभएमा असम्वन्धित भनी लेख्ने।	कैफियत
१	ऐनको दफा ११ वमोजिम सवै प्रकारका रोजगारीमा रहेका श्रमिकसंग रोजगार सम्झौता गरिएकोवा नियुक्ति पत्र प्रदान गरिएको छ वा छैन ? छैन भने कति जनालाई किन प्रदान नगरिएको हो कारण खुलाउने।		

क्र. सं.	प्रतिवेदनमा समावेश हुनु पर्ने विषयहरु	पालना भएको छ छैन। प्रतिष्ठानसंग सम्वन्धित नभएमा असम्वन्धित भनी लेख्ने।	कैफियत
२	विदेशी नागरिकलाई काममा लगाएको भए ऐनको परिच्छेद ६ र नियमावलीको परिच्छेद ३ वमोजिम विदेशीलाई काममा लगाउदा श्रम इजाजत लिएको छ वा छैन ? छैन भने किन ? छ भने कति जनालाई लिइएको छ खुलाउने।		
३	१८ वर्ष पुरा नभएका कुनै वालवालिकाहरुलाई काममा लगाइएको छ वा छैन ? छ भने कसरी के काममा लगाइएको छ खुलाउने।		
४	प्रशिक्षार्थीलाई काममालागाईए अवस्थामा ऐनको दफा १६ तथा १७ को पालना गरिएको छ वा छैन ?		
५	तालिमीलाई काममा लगाईएको छ वा छैन ? तालिमीलाई काममा लगाउदा ऐनको दफा १८ वमोजिम पारिश्रमिक वा सुविधा अन्य श्रमिक सरह दिइएको छ वा छैन ?		
६	आंशिक रोजगारीमा श्रमिक कार्यरत छन वा छैनन् ? भएमा ऐनको दफा ५ वमोजिम सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिएको छ छैन ?		
७	ऐनको दफा २८ वमोजिम श्रमिकलाई दैनिक ८ घण्टा र सप्ताहमा ४८ घण्टा भन्दावढी काममा लगाउने गरिएको छ वा छैन ?		
८	५ घण्टा काम गरे पछि आधा घण्टा विश्रामको समय दिने गरिएको छ वा छैन ? कार्य समय भन्दा बढि काम गरेमा दफा ३१ बमोजिम ओभर टाइम दिने वा सुविधा दिने प्रवन्ध गरिएको छ वा छैन ?		
९	महिलालाई सुर्यस्त पछि वा सूर्योदय अघिको समयमा काममा लगाउदा ऐनको दफा ३३ र नियमावलिको नियम १० बमोजिम यातायात र सुरक्षाको प्रवन्ध गरिएको छ वा छैन ?		
१०	न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम हुने गरी कुनै श्रमिकलाई पारिश्रमिकलाई कुनै श्रमिकलाई प्रदान गरिएको छ वा छैन ?		
११	प्रतिष्ठानको औसत मासिक पारिश्रमिक दर कति हो ? (आधारभुत पारिश्रमिक , भत्ता र सुबिधा सहितको औसत अंक नै उल्लेख गर्ने।)		
१२	ऐनको दफा ३६ बमोजिमको वार्षिक तलब बृद्धि (ग्रेड) दिने गरिएको छ वा छैन ?		
१३	पारिश्रमिक भुक्तानिको अवधिको अन्तर एक महिना भन्दा बढि छ वा छैन ? छ भने कारण उल्लेख गर्ने।		
१४	ऐनको दफा ३७ वमोजिम चार्डपर्व खर्च श्रमिकलाई प्रदान गर्ने गरिएको छ वा छैन ?		

क्र. सं.	प्रतिवेदनमा समावेश हुनु पर्ने विषयहरु	पालना भएको छ छैन। प्रतिष्ठानसंग सम्वन्धित नभएमा असम्वन्धित भनी लेख्ने।	कैफियत
१५	ऐनको परिच्छेद ९ वमोजिम निम्न विदाहरु श्रमिकलाइ कति दिन दिने गरिएको छ ?		
	साप्ताहिक विदा		
	सार्वजनिक विदा		
	घर विदा वा वार्षिक विदा		
	विरामी विदा		
	प्रसुति विदा		
	प्रसुति स्याहार विदा		
	कृया विदा		
	सट्टा विदा		
१६	ऐनको दफा ५२ वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाइ (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) संचयकोष वा सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ? जम्मा नगरेको भए सो रकम कहाँ प्रयोग गरिएको छ खुलाउने।		
१७	ऐनको दफा ५३ वमोजिम प्रत्येक श्रमिकलाई (नियमित रोजगारी, कार्यगत रोजगारी, समयगत रोजगारी, आंशिक समयको रोजगारी र आकस्मिक रोजगारीमा काम गर्ने) उपदान वापत सामाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ? सामाजिक सुरक्षाकोषमा जम्मा नगरेको भए सो रकम कहाँ प्रयोग गरिएको छ खुलाउने।		
१८	ऐनको दफा ५४ बमोजिम औषधि उपचार विमा गरिएको छ वा छैन ?		
१९.	ऐनको दफा ५५ वमोजिम जुनसुकै प्रकारको दुर्घटना समेट्ने गरि विमा गरिएको छ वा छैन ?		
२०.	श्रमिक आपुर्तिकर्ता मार्फत श्रमिक कार्यरत छन् वा छैनन् ?		
	ति श्रमिक आपुर्तिकर्ता कम्पनीले ऐनको दफा ५९ बमोजिम अनुमति लिएको छ वा छैन ? अनुमतीलिएको भए अनुमति नम्बर र मिति		
	आपुर्तिकर्ता मार्फत कार्यरत श्रमिकले न्युनतम पारिश्रमिक, सुविधा तथा ऐन तथा नियमावली वमोजिमको न्युनतम स्तर प्राप्त भएको छ वा छैन ? यसको नियमित अनुगमन गरिएको छ वा छैन ?		

क्र. सं.	प्रतिवेदनमा समावेश हुनु पर्ने विषयहरु	पालना भएको छ छैन। प्रतिष्ठानसंग सम्वन्धित नभएमा असम्वन्धित भनी लेख्ने।	कैफियत
	ऐनको दफा ६८ वमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य निति तर्जुमा गरी कार्यन्वयन गरिएको छ वा छैन ?		
२१.	ऐनको दफा ७४ बमोजिम सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति गठन भै नियमित रुपमा वैठक तथा निर्णय हुने गरिएको छ वा छैन ?		
२२.	ऐनको दफा १०८ बमोजिम प्रतिष्ठानले आन्तरिक व्यवस्थापनको लागि विनियमावलि बनाएको छ वा छैन ?		
२३	विनियमावलि श्रम कार्यलयमा दर्ता गर्ने र श्रमिकलाई वितरण गरिएको छ वा छैन ? श्रम कार्यलयमा दर्ता भएमा दर्ता मिति र नम्बर उल्लेख गर्ने।		
२४	ऐनको दफा १११ वमोजिम प्रतिष्ठानमा श्रम सम्बन्ध समिति गठन गरि नियमित रुपमा वैठक हुने गरेको छ वा छैन ? आर्थिक वर्षमा अन्तिम पटक वैठक भएको मिति उल्लेख गर्ने।		
२५	ऐनको दफा ११२ वमोजिम कार्य सम्पादन मुल्यांकन प्रणाली लागु गरिएको छ वा छैन ?		
२६	ऐनको दफा ११३ वमोजिम व्यक्तिगत माग दावी पेश भए वा भएनन ? माग दावी पेश भएकोमा कतिवटा दावी व्यवस्थापकसंगको छलफलबाट समाधान भए ? संख्या उल्लेख गर्ने।		
२७	यो आर्थिक वर्षमा सामुहिक माग दावी पेश भयो वा भएन ?		
२८	मागपत्र पेश भएको भए कहिले पेश भएको थियो ? मिति उल्लेख गर्ने।		
	वार्ता जारि रहेको वा सम्झौता भै सकेको भए अवस्था उल्लेख गर्ने। सम्झौता भएको भए सम्झौताको मिति। सामुहिक सौदावाजीको क्रममा हडताल वा ताला वन्दी भयो भएन ? अन्य कुनै उल्लेख गर्नु पर्ने कुरा भए सो व्यहोरा। श्रम ऐन वमोजिम भएको सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यान्वयन हुन बाकि छ वा छैन ?		
२९	श्रम ऐन बमोजिमको सम्झौता, निर्णय वा फैसला कार्यन्वयन हुन बाकी छ वा छैन ? भएमा कहिले सम्म कार्यान्वयन हुन्छ खुलाउने।		

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४,

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली २०७४

१	सामाजिक सुरक्षा कोषमा पंजिकरण भएको छ वा छैन ?		

२	सामाजिक सुरक्षाकोषमा योगदान जम्मा गर्ने गरिएको छ वा छैन ?		

बोनस ऐन २०३०, बोनस नियमावलि २०३९

१	प्रतिष्ठानले बोनस ऐन २०३० वमोजिम बोनस वितरण गर्नु पर्छ वा पर्दैन ।		
२	वोनस वितरण गर्नु पर्ने भए सो वमोजिम वितरण गरिएको छ वा छैन ?		
३	गत आर्थिक वर्षको बोनस वितरण गर्न बाकी छ वा छैन ?		

ट्रेड युनियन ऐन २०४९ तथा ट्रेड युनियन नियमावली २०५०

१	प्रतिष्ठानमा प्रतिष्ठान स्तरको ट्रेड युनियन स्थापना भएको छ वा छैन ?		
२	आधिकारीक ट्रेड युनियनको निर्वाचन भएको छ वा छैन ?		

अन्य बिषयहरु : प्रतिष्ठानले आवश्यक बिषय थप गर्न सक्ने

१	व्यवसाय जन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य निति लागू भए नभएको ? अडिट गर्ने छुटै व्यवस्था छ वा छैन ?		

सुधार गर्नुपर्ने विषयहरुमा सुझाव भए उल्लेख गर्ने

१			
२			
३			

विवरण भर्नेको नाम :
पद :
हस्ताक्षर :
मिति :

विवरण स्वीकृत गर्नेको नाम :
पद :
हस्ताक्षर :
मिति :

आज्ञाले
अनिल पौडेल
प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत