

- रोजगारदाताले कार्यस्थलमा कार्यरत श्रमिक तथा कार्यस्थलमा आउने र जाने वा कार्यस्थल भएर हिंड्ने गैर श्रमिकको सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाउँदा प्रतिष्ठानको कार्य प्रकृति अनुसार कार्यस्थलमा अपनाउनु पर्ने सुरक्षा सर्तकता, श्रमिकको स्वास्थ्य, कार्यस्थलमा हुनसक्ने सम्भावित दुर्घटना, कार्यस्थलमा मेसिनरी यन्त्र उपकरण सञ्चालन गर्दा अपनाउनु पर्ने सावधानी, स्वास्थ्यका दृष्टिलसंवेदनशील मानिने रसायनिक पदार्थको प्रयोग गर्दा अपनाउनु पर्ने सावधानी लगायत व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको सुनिश्चितता गर्ने आधारलाई समेटिने गरी नीति बनाई कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ ।

न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था :

मिति २०७५ श्रावण ३१ गते नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धीको सुचना :

क) चिया बगान बाहेकका श्रमिकका लागि :

न्यूनतम पारिश्रमिक	आधारभूत पारिश्रमिक(रु.)	महङ्गी भत्ता(रु.)	जम्मा (रु.)
मासिक	८,४५५ /-	४,९९५ /-	१३,४५० /-
दैनिक	३२५ /-	१९२ /-	५१७ /-
प्रति घण्टा	३१ /-	२६ /-	६९ /-

ख) चिया बगानमा काम गर्ने श्रमिकका लागि :

न्यूनतम पारिश्रमिक	आधारभूत पारिश्रमिक(रु.)	महङ्गी भत्ता(रु.)	जम्मा (रु.)
मासिक	६,४६९ /-	४,३१२ /-	१०,७८१ /-
दैनिक	३२१ /-	१५४ /-	३८५ /-
प्रति घण्टा	३१ /-	२० /-	५१ /-
चिया प्रशोधन वा चिया कारखानामा काम गर्ने श्रमिक तथा चिया बगानका सरदार, नाइको र चौकीदारको समेत दैनिक भत्ता	-	-	४२ /-

* पारिश्रमिक भुक्तानी गर्दा बैकिङ्ग प्रणालीको प्रयोग गर्नुपर्नेछ ।

कुनै समस्या, गुनासो, वा जिज्ञासा भएमा देहायका निकायमा सम्पर्क गर्न सकिनेछ ।

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

फोन नं. : ०१-४२११६७८, ४२११७९१, ४२११७३३

वेबसाइट : www.moless.gov.np

कल सेन्टरको निशुल्क सम्पर्क नम्बर ११४१ वा

१६६००११५०००५ (नेपालबाट) र + ९७७१५९७००८

(विदेशबाट सःशुल्क)

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग मीनभवन, काठमाडौं

फोन नं. : ०१-४१०७९९४, ४१०७२०६, ४१०७९२४, ४१०७९२०

वेबसाइट : www.dol.gov.np

सामाजिक सुरक्षा कोष

बबरमहल, काठमाडौं

फोन नं. : ०१-४२५६१४४, ४२५६३१५

वेबसाइट : www.ssf.gov.np

श्रम तथा रोजगार कार्यालय सुर्खेत

वीरेन्द्रनगर-०८, कालुङ्गचोक, सुर्खेत

फोन नं. : ०८३-५२४२७२, ५२०३२४

इमेल : surkhet@leo.gov.np



नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभाग

श्रम तथा रोजगार कार्यालय, सुर्खेत

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत ।

श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाहरू

❖ श्रम ऐन, २०७४ को दफा १० अनुसार रोजगारदाताले श्रमिकलाई उक्त दफामा उल्लिखित देहायको कुनै रोजगारीमा लगाउन सकिने र सोही अनुसार नियुक्ति पत्र प्रदान गर्नुपर्दछ ।

क) नियमित रोजगारी

ख) कार्यगत रोजगारी

ग) समयगत रोजगारी

घ) आकस्मिक रोजगारी

ङ) आंशिक रोजगारी

सम्भौता नगरी काममा लगाउन हुँदैन ।

रोजगार सम्भौता गर्दा खुलाउनु पर्ने विवरण :

- रोजगारीको प्रकार,
- श्रमिकले गर्नुपर्ने मुख्य काम र पद,
- श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा,
- रोजगार सम्भौता भएको स्थान, समय र सो सम्भौता लागु हुने मिति,
- श्रमिकले दिने सेवा वा काम सम्बन्धी अन्य आवश्यक शर्तहरू ।

तर
✓ आकस्मिक रोजगारीका लागि लिखित रूपमा रोजगार सम्भौता गर्न आवश्यक पर्ने छैन ।

❖ श्रम ऐन, २०७४ को दफा २८ बमोजिम रोजगारदाताले श्रमिकलाई प्रतिदिन ८ (आठ) घण्टा र एक हप्तामा ४८ (अठ्चालीस) घण्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउन पाइदैन तर श्रम ऐन २०७४ को दफा २९ को

उपदफा २ बमोजिम श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३० को अधीनमा रही प्रतिदिन चार घण्टा र एक हप्तामा चौबीस घण्टा भन्दा बढी नहुने गरी काममा लगाउन सकिनेछ । त्यसरी काममा लगाउँदा निज श्रमिकलाई श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३१ बमोजिमको अतिरिक्त पारिश्रमिक दिनु पर्दछ ।

❖ श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३६ बमोजिम एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमिकले मासिक रूपमा पाउने आधारभुत पारिश्रमिकको कम्तीमा आधा दिनको पारिश्रमिक रकम प्रत्येक वर्ष वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड) पाउनेछ ।

❖ श्रम ऐन, २०७४ को दफा ३७ बमोजिम आफ्नो धर्म, संस्कृति तथा परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि प्रत्येक श्रमिकले खाईपाई आएको एक महिनाको आधारभुत पारिश्रमिक बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष (चाडपर्व खर्च) को रूपमा पाउनेछ ।

विदा सम्बन्धी व्यवस्था :

❖ श्रम ऐन, २०७४को परिच्छेद-९ बमोजिम श्रमिकलाई हप्ताको एक दिन साप्ताहिक विदा सहित ऐनमा तोकिएका अन्य विदाहरू दिनुपर्दछ ।

सञ्चयकोष

श्रम ऐन, २०७४ को दफा ५२ बमोजिम रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिक बाट दश प्रतिशत र कम कट्टा गरी सो रकममा शत प्रतिशत रकम थप गरी सञ्चयकोष बापत रकम जम्मा गर्नु पर्दछ ।

उपदान

श्रम ऐन, २०७४ को दफा ५३ बमोजिम रोजगारदाताले प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३% (आठदशमलव तेत्तीस प्रतिशत) बराबरको रकम प्रत्येक महिना उपदान बापत जम्मा गर्नु पर्दछ ।

→ श्रम ऐन, २०७४ को दफा ५४ बमोजिम रोजगार दाताले प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एक लाख

रुपैयाँ बराबरको औषधि उपचार बीमा गराउनु पर्ने, त्यस्तो बीमागर्दा बीमाको शुल्क रोजगारदाताले र श्रमिकले आधा आधा व्यहोर्नु पर्नेछ ।

→ श्रम ऐन, २०७४ को दफा ५५ बमोजिम रोजगार दाताले प्रत्येक श्रमिकको जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्ने गरी कम्तीमा सात लाख रुपैयाँ बराबरको दुर्घटना बीमा गराउनुपर्ने, त्यस्तो बीमाको सम्पूर्ण प्रिमियम रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्नेछ ।

श्रमिक आपूर्तिकर्ता सम्बन्धी व्यवस्था :

● श्रमिक आपूर्ति गर्न चाहने कानून बमोजिम स्थापित कम्पनीले ऐन बमोजिम इजाजतपत्र लिनु पर्छ ।

● इजाजतपत्र लिन चाहने कम्पनीले तोकिए बमोजिमको दस्तुर, विवरण तथा कागजात संलग्न गरी एक मात्र प्रदेशमा श्रमिक आपूर्ति गर्ने भए सम्बन्धित प्रदेशमा रहेको श्रम तथा रोजगार कार्यालयमा तथा एक भन्दा बढी प्रदेशमा श्रमिक आपूर्ति गर्ने कम्पनीले श्रम तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा विभागमा तोकिएको ढाँचामा निवेदन दिनु पर्दछ ।

श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्व :

○ श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रम ऐन तथा श्रम नियमावली बमोजिम तोकिएका शर्त वा निर्देशन विपरित हुने गरी काम कार बाही गर्न पाइदैन ।

○ श्रमिक आपूर्तिकर्ताले श्रम ऐन बमोजिमको रोजगार दाताको हैसियतमा आफुले आपूर्ति गर्ने श्रमिकलाई यस ऐन बमोजिम निर्धारण भएको भन्दा कम नहुने गरी नियमित रूपमा पारिश्रमिक र अन्य सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्नेछ ।

○ मुख्य रोजगारदाताले श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका लागि कार्यस्थलमा अपनाउनुपर्ने उपाय तथा व्यवस्था वा बन्दोबस्त गरे नगरेको सम्बन्धमा श्रमिकआपूर्तिकर्ताले नियमित रूपमा जानकारी लिई बन्दोबस्त नगरेको पाइएमा तत्काल त्यस्तो व्यवस्था गर्न सिफारिस गर्नुपर्नेछ ।

श्रम अडिट सम्बन्धी व्यवस्था :

○ श्रम ऐन, २०७४ को दफा १००, श्रम नियमावली, २०७५ को नियम ५६ बमोजिम प्रत्येक उद्योग प्रतिष्ठानले प्रतिष्ठानमा श्रम ऐन तथा श्रम नियमावली र प्रचलित कानून बमोजिम काम कारबाही भए नभएको सम्बन्धमा तोकिए बमोजिम श्रम अडिट गरी नियमावलीको अनुसूचि १० बमोजिमको ढाँचामा प्रतिवेदन तयार गनुपर्नेछ ।

श्रम अडिटको क्षेत्र :

प्रतिष्ठानहरूमा विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी असल औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्न, श्रमिकको हकहित सुनिश्चित गराई समग्र उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा सघाउ पुऱ्याउने श्रम अडिटको उद्देश्य बमोजिम श्रम अडिट गर्न जिम्मेवारी तोकिएको व्यक्तिले कार्यसम्पादन गर्दा मुख्य रूपमा निम्न विषयहरूमा ध्यान दिनुपर्छ :

○ श्रम ऐन, २०७४ तथा श्रम नियमावली, २०७५ मा भएका प्रावधानको परिपालना,
○ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ तथा नियमावली, २०७५ मा भएका प्रावधानको परिपालना,
○ बोनस ऐन, २०३० र नियमावली, २०३९ मा भएका प्रावधानको परिपालना,
○ ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ तथा नियमावली, २०५० मा भएका प्रावधानको परिपालना,

○ श्रम नियमावली, २०७५ को अनुसूचि १० बमोजिम अडिट प्रतिवेदनमा उल्लेख गनुपर्ने विषयहरू
○ प्रतिष्ठानबाट तयार गरिएको नियम/विनियमको परिपालना,
○ श्रम अडिटको सन्दर्भमा देखिएका अन्य सान्दर्भिक विषयहरू ।

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था:

○ श्रम ऐन, २०७४ को दफा ६८ बमोजिम रोजगारदाताले कार्यस्थलमा श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति बनाई लागु गर्नुपर्नेछ ।