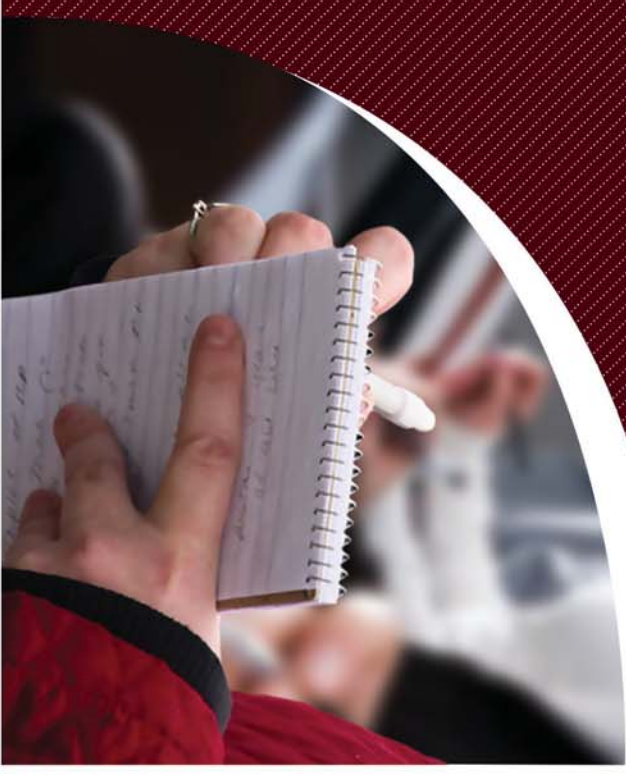


अभजीवी पत्रकार

हाते पुरितवका

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति



श्रमजीवी पत्रकार
हाते पुस्तिका



नेपाल सरकार

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

श्रमजीवी पत्रकार

हाते पुस्तिका

प्रकाशक : नेपाल सरकार
न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति
सञ्चारग्राम, तिलगंगा, काठमाडौं
फोन : ०१४११२५३९, ०१४११२७५६
इमेल: mediawage@gmail.com
वेबसाइट: mediawage.gov.np

सम्पादन : दीपक ज्ञवाली

सर्वाधिकार : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

लेआउट : फास्ट प्रिन्ट पब्लिकेशन, बुटवल

मुद्रण :

नेपाल सरकार
न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति
सञ्चारग्राम, काठमाडौं

वर्तमान कार्यसमिति



पोषण के.सी.
अध्यक्ष



सुरेश अधिकारी
सदस्य



सूर्यप्रसाद श्रेष्ठ
सदस्य



डा. महेन्द्र बिष्ट
सदस्य



निर्मला आचार्य
सदस्य



दीपक ज्ञवाली
सदस्य



नीम ब. बुढाथोकी
सदस्य



राम प्र. दाहाल
सदस्य



इन्दिरा अर्याल
सदस्य



इफतखार हसन
(इकवाल अहमद)
सदस्य



खड्क ब. बिष्ट
सदस्य



रघुराम बिष्ट
सदस्य-सचिव

नेपाल सरकार
न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति
सञ्चारग्राम, काठमाडौं

कर्मचारीहरूको नामावली



शालिग्राम खतिवडा
कार्यक्रम सहजकर्ता



वासुप्रसाद पौडेल
लेखापाल



ज्योति शर्मा
अनुगमन सहजकर्ता



भोला ढुंगाना
सवारी चालक



सावित्री कुँवर
कार्यालय सहयोगी

भूमिका

श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ पहिलो संशोधन २०६४ अन्तरगत गठित न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले संचार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको पेशागत सुरक्षा तथा वृत्ति विकासलाई संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यको थालनी गरेको दुई दशक पुरा गरिसक्दा पनि यसको कार्यान्वयनको अवस्थामा पूर्णतः सन्तुष्टी गर्ने ठाउँ छैन ।

समिति गठन भएपश्चात् आवधिक रूपमा श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्दै आइरहेको छ । पछिल्लो समय निवर्तमान कार्यसमितिले गत २०७२ असारमा बुझाएको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन सिफारिस प्रतिवेदन अहिले सर्वत्र चासोको विषय बनेको छ । श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारहरूको वृत्ति विकास तथा सेवा र सुविधाको विषय भएकाले संचारक्षेत्रमा चर्चाको विषय बन्नु स्वभाविक पनि हो । तर गत २०७२ साल वैशाख १२ गते आएको महाविनाशकारी भूकम्प र तत्पश्चात् गणतान्त्रिक नेपालको नयाँ संविधान असोज ३ जारी भएसँगै संविधानप्रति असन्तुष्टी जनाउँदै तराई केन्द्रित केही राजनैतिक दलहरूको आन्दोलनका कारण मुलुकमा उत्पन्न असहज परिस्थिति, भण्डै ६ महिनासम्म भएको नाकाबन्दीका कारण पनि आम नेपाली जस्तै संचारक्षेत्रले पनि निकै पीडा भोग्नु पर्‍यो । जसका कारण सरकारलाई बुझाइएको प्रतिवेदनको खासै चर्चा परिचर्चा हुन सकेन ।

हामीले पनि मुलुकको असहज परिस्थितिलाई मध्यनजर गर्दै प्रतिवेदन कार्यान्वयनमा खासै दवाव दिने प्रयत्न गरेनौं तर अब कुनै पनि बहानामा प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुने अवस्था आउनु हुँदैन । श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ को पहिलो संशोधन २०६४ को दफा ११ बमोजिम गठित यस समितिलाई तोकिएको जिम्मेवारी हेर्ने हो भने समयसापेक्ष

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

रूपमा पारिश्रमिक तथा अन्य सेवा र सुविधाका सम्बन्धमा आवश्यक पुनरावलोकन गरी नेपाल सरकारलाई प्रतिवेदन बुझाउने र यसको कार्यान्वयनका लागि दवाव सृजना गर्ने हो । जुन काम प्रत्येक समितिले पुरा गर्दै आएका छन् । यी मध्ये केही प्रतिवेदन सरकारले कार्यान्वयनमा ल्याएको छ भने केहीलाई थन्क्याउने काम गरेको छ । तर समितिले बुझाएको पछिल्लो प्रतिवेदनलाई अविलम्ब कार्यान्वयन गराउनका लागि समितिले प्रतिवेदन बुझाए पश्चात् पनि विभिन्न सरोकारवालाहरू बीच विभिन्न चरणमा छलफल गर्दै आइरहेको छ । नेपाल सरकार सूचना तथा संचार मन्त्रालय र यसको नेतृत्व सम्हालिरहनुभएका सूचना तथा संचार मन्त्री माननीय शेरधन राई पनि यस प्रति अत्यन्त सकारात्मक ढंगले यसको कार्यान्वयनका लागि लागिपर्नु भएको छ ।

हो ! यसमा संचार प्रतिष्ठान व्यवस्थापन पक्षका केही मतान्तर देखिएका छन् । तर विभिन्न चरणमा भएका छलफल पश्चात् समिति, सूचना तथा संचार मन्त्रालयको उच्च तह र संचार प्रतिष्ठान व्यवस्थापन पक्षका विभिन्न संगठनहरूले संचार प्रतिष्ठानहरूको विकास प्रवर्द्धन र संरक्षणका सम्बन्धमा उठाएका मागका सम्बन्धमा अत्यन्त सकारात्मक ढंगले लिई उहाँहरूले उठाएका कतिपय मागहरूलाई तत्काल सम्बोधनका लागि प्रक्रिया समेत थालनी गरिसकेको छ । तर संचार प्रतिष्ठानहरूको स्थायित्व र विकासका लागि भैरहेका प्रयाससँगै ती संचार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारहरूका पेशागत व्यवसायिक हकहितका सम्बन्धमा सोच्नुपर्ने पनि समिति र सरकारको दायित्व भएका कारण यो प्रतिवेदन कार्यान्वयनका लागि पनि सरकारले पहल थालेको छ ।

संचार गृहहरूको विकास र संरक्षणका लागि आवाज उठाइरहँदा त्यहाँ कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन लगायत अन्य सेवा सुविधा लागू गर्नुहुँदैन अर्थात् अहिले बेला भएको छैन भन्नु संचार उद्यमीहरूका भनाईलाई जायज मान्न सकिँदैन । हो, हामीलाई थाहा छ, विनासकारी भुकम्प

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

र नाकाबन्दीका कारण संचार क्षेत्र पनि नराम्रोसँग प्रभावित भएको छ । त्यसैकारण एक वर्ष पछि मात्र हामीले यसलाई कार्यान्वयन गर्नुपर्छ भनेर जोड दिएका छौं । तर सधैंभरी कुनै पनि बहानामा कार्यान्वयन गर्न नचाहने नकारात्मक मानसिकतासँग सँगै जान सकिदैन ।

समितिको दायित्व प्रतिवेदन बुझाउने र यसको अनुगमन तथा कार्यान्वयन गर्ने पनि हो । समितिले प्रतिवेदन बुझाए पश्चात नेपाल सरकार मन्त्रीपरिषद्बाट पारित भई राजपत्रमा सूचना प्रकाशित भएपछि मात्र प्रतिवेदन लागू हुने कानूनी प्रकृया रहेको छ । तर ऐन बमोजिम सरकारले समितिले प्रतिवेदन नबुझाए पनि पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरी लागू गर्न सक्छ तर सरकारले समितिले बुझाएको प्रतिवेदनमाथि अहिले पनि सदासयता देखाएर सम्बन्धित सरोकारवालाहरू बीच छलफल गरिरहेको छ । प्रतिवेदन लागू गरिसकेपछि व्यवस्थापन र श्रमजीवी पक्षका बिचमा द्वन्द्व उत्पन्न हुन नदिन सरकारले निर्वाह गरिरहेको भूमिकालाई सकारात्मक रूपले लिन सकिन्छ । तर सहमति हुन नसक्ने बहानामा प्रतिवेदन कार्यान्वयन नगर्ने कुरा भने श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारहरूका संगठनहरूलाई सह्य हुन सक्दैन ।

अन्तमा, आम श्रमजीवी पत्रकारहरूको पेशागत अबस्था, श्रमजीवी पत्रकार ऐनको कार्यन्वयन स्थिती, न्यूनतम पारिश्रमिक बृद्धिको सिफारिस र त्यसयता कार्यन्वयनका प्रकृयाहरू लगायतका गतिबिधिहरू श्रमजीवी पत्रकारहरू समक्ष पुर्याउन नेपाल पत्रकार महासंघको केन्द्रिय साधारण सभाको सन्दर्भ पारेर यो हाते पुस्तिका तयार पारिएको हो । समितिको प्रतिवेदन पूर्ण कार्यान्वयन गराउन सबै पक्षको उच्च योगदान हुने अपेक्षा गर्दै निकै छोटो समयमा यो पुस्तिका तयार पार्न सघाउने सबैलाई धन्यवाद ।

पोषण केसी
अध्यक्ष

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

विषय सूची

न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको अबस्था	१-७
- अध्ययनको उद्देश्य	
- अध्ययनको क्षेत्र	
- अध्ययनको सीमा	
न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन	८-१८
- न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्नाका कारणहरू	
- निष्कर्ष	
- पहिले तोकिएको र अहिले सिफारिस गरिएको पारिश्रमिक	
अमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन	१९-३६
- नियुक्ति, सेवाको सुरक्षा तथा काम गर्ने समय	
- पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति	
- कल्याणकारी व्यवस्था	
- अवकाश र दरबन्दी कटौती	
- आचरण, सजाय र पुनरावेदन	
- विविध	
अमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली	३७-५३
- पदको वर्गीकरण, नियुक्ति तथा बढुवा	
- बिदासम्बन्धी व्यवस्था	
- पारिश्रमिक तथा सुविधा	
- आचरण	
- विविध	
पत्रकार आचारसंहिता	५४-६३
नियुक्ति पत्रको नमुना	६४

न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको अबस्था

हरेक महिना तलब पाउने ४६ दशमलव ३५
प्रतिशत, दुई महिनामा तलब पाउने २५
दशमलव ०६ प्रतिशत र तीन महिनाभन्दा
बढीको अन्तरमा पारिश्रमिक पाउने १८
दशमलव ४९ प्रतिशत छन् ।

नेपाली सञ्चार जगत्ले छोटो समयमा राम्रो गति लिइरहेको छ । तर यही रफ्तारमा आमनेपाली सञ्चारकर्मीहरूले राम्रो सेवा सुविधा पाएको सुखद् अनुभव गर्न सकिएको छैन । श्रमजीवी पत्रकार, कामदारहरूले अभावै अभावमा जीवन गुजारिरहेका गुनासा अझै पनि जारी छन् । त्यसैको परिणाम हो, 'श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई तोकिएको तलब, सुविधा र नियुक्तिपत्र देऊ' भन्ने नारा अझै पनि लगाउन परिरहेको छ ।

अरूको हकहित र अधिकारका लागि सधैं समर्पित हुने पत्रकार आफैँ भने अधिकारबाट टाढा रहेको तीतो यथार्थ सबैका सामु छ । नेपाली पत्रकारहरूले कानुनी राजका लागि धेरै ठूलो योगदान पुऱ्याएका छन् । र, धेरै वर्ग, समुदायको अधिकार स्थापित गराउन सकेका छन् । तर आफ्नै अधिकारका लागि बनेका कानुनी प्रावधानहरू पूर्णरूपमा लागू नहुँदाको पीडा व्यक्त गरिसाध्य छैन । किनभने न्यूनतम तलब, सुविधा र नियुक्तिपत्र जस्ता अति सामान्य कुराका लागि पनि धेरै वर्षदेखि मूल मुद्दा बनाइरहनु पर्ने अवस्था अझै पनि अन्त्य भएको छैन । श्रमजीवी पत्रकारको हकअधिकारलाई कानुनी रूपमै स्थापित गर्न लामो अवधिदेखि शृङ्खलाबद्ध प्रयास भएका छन् । श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ सालमा जारी भएको हो ।

लामो समयसम्म सुषुप्त अवस्थामा रहेको यो ऐनलाई २०६४ सालमा पहिलोपटक संशोधन गरेर नयाँ संरचनामा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन र क्रियाशीलतालाई नियमितता दिएपछि ऐन कार्यान्वयनका लागि सरकारी र निजी दुवैतर्फले गम्भीर चासो देखाउँदै गएका छन् । जसबाट केही सकारात्मक परिणाम पनि हासिल भएका छन् । तर पनि जुन गतिमा ऐन कार्यान्वयन भएको हुनुपर्ने थियो, त्यो हुनसकेको छैन ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो पहिचानको खोजीका लागि

सुरुवाती अवस्थादेखि नै विभिन्न प्रयासहरू गरेकै हुन् । २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन आएपछि त्यस्तो प्रयासले सुखद मोड लियो । र, कानुनी हैसियत प्राप्त भयो । ऐन बनेको दुई वर्षपछि नियमावली तर्जुमा भयो । त्यसको दुई वर्षपछि ऐनले व्यवस्था गरेबमोजिमको पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति गठन गरियो । २०६४ सालमा त्यसले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको रूप लियो । र, सक्रियता बढाउँदै गयो ।

सकारात्मक प्रयाससँगै सक्रियता बढे पनि ऐन कार्यान्वयनमा देखिएको समस्याले श्रमजीवीहरू भनेजस्तै र सोचेजस्तै सन्तुष्ट बन्ने अवस्था अझै आएको छैन । श्रमजीवी पत्रकारका लागि २०४६ साल अघि र पछिको चरणले खास अर्थ राख्दछ । २०४६ सालभन्दा अघिको लक्ष्य पत्रकारिता चरणमा व्यावसायिकता र पारिश्रमिकको कुरा प्राथमिकतामा पर्दैनथे । सरकारी मिडियाहरू सरकारकै गुणगानमा र निजीक्षेत्रका मिडियाहरू आस्थाको आधारमा राजनीतिक मुद्दामा केन्द्रित भएकाले श्रमजीवीहरूको हकअधिकारको कुरा प्राथमिकतामा नपरेका हुन् । खासमा यो बेला पत्रकारिता पेशा हो कि विशेष लक्ष्यका लागि समाजसेवा ? भन्ने छुट्टिएकै थिएन । तर, २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि सञ्चारमाध्यमहरू क्रमशः व्यावसायिकतातिर लागे र श्रमजीवीका मुद्दा पनि प्राथमिकतासाथ उठ्न थाले ।

राजनीतिक परिवर्तनसँगै युवाहरूको ठूलो हिस्सा व्यावसायिक पत्रकारितामा होमियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले प्रेस स्वतन्त्रता र मिडिया उद्योगको सुरक्षा प्रदान गरेसँगै निजी क्षेत्रबाट ठूलो लगानीमा व्यावसायिक सञ्चार गृह खुल्ने क्रम हवातै बढ्यो । सञ्चारकर्मीहरू पनि व्यावसायिक हकहितका निम्ति संगठित हुन थाले । २०४९ सालमा जारी भएको राष्ट्रिय सञ्चार नीतिले मिडियालाई उद्योगका रूपमा परिभाषित गर्‍यो । त्यसले पत्रकारिता व्यवसाय हो

भन्ने प्रमाणित गन्यो । २००८ सालमा वीजारोपण र २०१२ सालदेखि निरन्तरता पाएको नेपाल पत्रकार महासंघमा आवद्ध हुने पत्रकारको संख्या पनि बढ्दै गयो । अन्य संघ-संगठनहरू पनि विस्तार हुँदै गए ।

मोफसलमा पनि निजी क्षेत्रका सञ्चारगृह खुल्ने क्रम उत्साहजनक रूपमा बढ्यो । यस्तो रफ्तारको परिवर्तनले श्रमजीवीको हकअधिकारका मुद्दालाई प्राथमिकताका साथ उठाउन सघायो । परिणाम-सञ्चारमा काम गर्ने श्रमजीवीले आफ्नो पाउने तलब र अन्य सुविधा कानुनमा नै उल्लेख गर्न सरकारलाई दबाब सिर्जना गरे । २०५१ सालमा जारी श्रमजीवी पत्रकार ऐन यसैको कडी बन्यो ।

सुरेश आचार्य अध्यक्ष रहेको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले २०६५ मा पहिलो पटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी सरकारलाई सिफारिस गन्यो जुन नेपाल सरकारबाट कार्यान्वयनमा ल्याइयो । महेन्द्र बिष्टको अध्यक्षतामा बनेको समितिले २०६७ मा न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गरी सिफारिस गन्यो तर त्यो नेपाल सरकारबाट कार्यान्वयनमा आएन । तत्पश्चात् गोविन्द आचार्यको अध्यक्षतामा गठित समितिको सिफारिसका आधारमा सरकारले २०६८ साल पुस १८ गते राजपत्रमा साबिकको पारिश्रमिकमा पुनरावलोकन गर्दै सूचना प्रकाशित गन्यो ।

पुनरावलोकन गरिएको पारिश्रमिक तत्काल कार्यान्वयनको माग गर्दै नेपाल पत्रकार महासंघका तत्कालीन अध्यक्ष शिव गाउँलेको नेतृत्वले २०६८ साल माघको तेस्रो साता राजपत्रमा प्रकाशन भएअनुसारको पारिश्रमिक सबै सञ्चार प्रतिष्ठान अनिवार्य लागू गराइ पाउँ भनी सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको मुद्दा र सर्वोच्चले २०६८ साल माघ २२ गते गरेको आदेशले पुनरावलोकन भएको पारिश्रमिक र ऐन अनिवार्य लागू गर्नुपर्ने बाध्यकारी अवस्था सृजना गरेको थियो ।

सूचना विभागले २०६९ साल साउन १ गतेदेखि प्रेस पास

लिनका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक उल्लेख भएको नियुक्तिपत्र अनिवार्य गरेको थियो । यसैगरी विभागले २०६९ साल असोज २४ गते विज्ञप्ति प्रकाशित गरी श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ र नियमावली बमोजिम मासिक पारिश्रमिक र चाडवाड खर्च उपलब्ध गराउन स्मरण गर्दै विज्ञप्ति जारी गरेको थियो । तर पनि यस्ता बाध्यात्मक कानुनी प्रावधानहरूमा अटेर गर्ने प्रवृत्ति पूरै हट्न सकेको छैन । र, नेपाली श्रमजीवी पत्रकारका पक्षमा आशातित परिणाम आउन सकेको छैन । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले नियमित रूपमा गर्ने अनुगमन र प्रतिवेदनहरूमा यही तस्बिर प्रस्ट हुन्छ ।

लामो समयको अन्तरपछि खेम भण्डारी नेतृत्वको कार्यसमितिले सरकारलाई नयाँ सिफारिस गर्‍यो । त्यसको कार्यन्वयनका लागि पोषण केसी नेतृत्वको वर्तमान कार्यसमितिले तीब्र गतिविधि गरिरहेको छ । र परिणाममुखी प्रक्रिया अघि बढाएको छ । समितिले २०६७ सालमा प्रकाशित गरेको प्रतिवेदनअनुसार त्यतिबेला ३९ दशमलव ४ प्रतिशत श्रमजीवीले मात्र न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका थिए । यसैगरी ५५ प्रतिशत श्रमजीवीसँग मात्र नियुक्तिपत्र थियो । २०७० सालमा प्रकाशित अर्को प्रतिवेदनअनुसार त्यतिबेला ४५.६४ प्रतिशत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारले नियुक्तिपत्रबिनाै काम गरिरहेको तथा ३६ प्रतिशतले तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकबिनाै काम गरिरहेको अवस्था देखाएको थियो ।

त्यस्तै २०७२ सालको प्रतिवेदनअनुसार कुल श्रमजीवीको ५५ दशमलव ११ प्रतिशत श्रमजीवीले मात्र न्यूनतम पारिश्रमिक पाएको विवरण भरेका छन् । यसैगरी १२ दशमलव ४१ प्रतिशतले न्यूनतमभन्दा बढी पारिश्रमिक पाएको जनाएका छन् । यसरी हेर्दा ६७ दशमलव ५२ प्रतिशतमा न्यूनतम पारिश्रमिक लागू भएको देखिन्छ । त्यसैगरी ७२ दशमलव १४ प्रतिशतले आफूसँग नियुक्तिपत्र भएको, २६ दशमलव

१६ प्रतिशतले नियुक्तिपत्र नभएको जनाएका छन् भने १ दशमलव ०७ प्रतिशतले उत्तर दिएका छैनन् । हरेक महिना तलब पाउने ४६ दशमलव ३५ प्रतिशत, दुई महिनामा तलब पाउने २५ दशमलव ०६ प्रतिशत र तीन महिनाभन्दा बढीको अन्तरमा पारिश्रमिक पाउने १८ दशमलव ४९ प्रतिशत छन् । त्यस्तै ऐनअनुसारको कुनै पनि सुविधा नपाउने ४७ दशमलव ०८ प्रतिशत र बिदा नपाउने पत्रकारहरू ६१ दशमलव ९२ प्रतिशत छन् । यी तथ्यले ऐनका आधारभूत कुराहरू लागू गर्न अझै धेरै मेहेनत गर्नुपर्ने देखाउँछ ।

अध्ययनको उद्देश्य

- क) न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको अवस्था बुझ्नु ।
- ख) श्रमजीवीहरूको नियुक्तिपत्र र सेवा प्रवेशको अवस्था जानकारी लिनु ।
- ग) मासिक पारिश्रमिक भुक्तानीको स्थिति पत्ता लगाउनु ।
- घ) समग्रमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनको अवस्था बुझ्नु र कार्यान्वयनका लागि वातावरण तयार पार्नु ।

अध्ययनको क्षेत्र

यो अध्ययनमा देशका २३ जिल्लाका पत्रकार, कामदार कर्मचारी र मिडिया सञ्चालकहरू समेटिएका छन् । अध्ययनमा सबै प्रकृतिका सञ्चारमाध्यम समेटिएका छन् । क्षेत्रगत विभाजनका आधारमा पाँच विकास क्षेत्र र मध्यमाञ्चलका काठमाडौं, भक्तपुर र ललितपुरलाई उपत्यका क्षेत्र र कर्णाली अलग्गै गरी ७ वटा क्षेत्र मानेर अध्ययन गरिएको छ । राष्ट्रिय तहका ब्रोडसिट दैनिक, सरकारी स्वामित्वका सञ्चारमाध्यम, टेलिभिजन संस्थाहरू, 'क' वर्गका पत्रपत्रिका र ५०० वाट र सोभन्दा माथिका एफएमहरूलाई अनुसन्धानमा प्राथमिकतासाथ समेटिएको छ । अनुसन्धानमा सहभागी गराउँदा यथाशक्य समानुपातिक, समावेशी र लैङ्गिक रूपबाट पनि सन्तुलन मिलाउने प्रयास गरिएको

छ । वार्षिक कार्ययोजना अनुसार समिति गोष्ठी, सेमिनार, अन्तर्क्रिया, अनुगमनजस्ता क्रियाकलापहरूमार्फत वास्तविकता पत्ता लगाउन सक्रिय भएको छ । र, औपचारिक र अनौपचारिक रूपबाट ऐन कार्यान्वयनमा पैरवी पनि गरिरहेको छ । सरकार, महासंघ, पत्रकारका अन्य पेशागत संघ संगठन र सरोकारवालासँग विभिन्न चरणमा बहस तथा छलफल समेत गरेको छ ।

अध्ययनको सीमा

यो अध्ययन २०७० साल कात्तिकदेखि २०७१ साल चैत महिनासम्म भएको हो । अध्ययन पाँच विकास क्षेत्र, कर्णाली र उपत्यकालाई विशेष क्षेत्र मानेर ती जिल्लामा कार्यरत श्रमजीवी, सञ्चालक, व्यवस्थापक र पत्रकार महासंघका प्रतिनिधिहरूलाई प्रश्नपत्र वितरण गरेर तथ्याङ्क लिइएको छ । अध्ययनमा सहभागी भएका सबै जिल्लामा समितिका प्रतिनिधि भौतिक रूपमा उपस्थित हुन सकिएन । यसमा लाग्ने लगानी र समय उपस्थितिका बाधक बने । तथापि धेरै जिल्लामा समितिले आयोजना गरेका गोष्ठी र छलफलमा सहभागी श्रमजीवी, महासंघ प्रतिनिधि र मिडिया सञ्चालकलाई प्रश्नावली भर्न दिइएको थियो । सीमित स्रोत र साधनका कारण यो अध्ययनमा ९ सय ८० जनालाई सहभागी गराइएको छ । अनुसन्धानमा प्रश्नावली पठाउनुपूर्व अनुसन्धान ढाँचा डिजाइनमा केही परिवर्तन गरिएको थियो ।

(यो समितिले विभिन्न चरणमा देशव्यापी व्यापक अध्ययनपछि तयार पारेको प्रतिवेदनको संक्षिप्त रूप हो । प्रतिवेदनको पूर्ण भागका लागि हेर्नुोस (**श्रमजीवी पत्रकार मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन २०७२** को खण्ड २ न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन विगतदेखि वर्तमानसम्म पृष्ठ ५४-८४) www.mediawage.gov.np)

न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन

ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक २०६६ सालमा ७,२००/- र २०६८ सालमा १०,००८/- तोकिएको थियो । चार वर्षपछि समितिले १९,५००/- + १,०००/- (सञ्चार खर्च) सिफारिस गर्‍यो ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्दै २०७२ असार २० गते सरकारलाई प्रतिवेदन बुझायो । यसको कार्यान्वयनका लागि अन्तिम गृहकार्य र निर्णायक प्रक्रिया अघि बढेका छन् ।

यस अघि समितिले तीनपटक पारिश्रमिक निर्धारण गर्‍यो । र, दुइपटक कार्यान्वय प्रक्रियामा गयो । पहिलोपटक समितिले ०६५ भदौ १२ गते न्यूनतम पारिश्रमिक सिफारिस गर्‍यो । सिफारिस अनुसार पारिश्रमिकलाई सरकारले ०६६ वैशाख १ गतेदेखि कार्यान्वयनमा ल्यायो । त्यसपछिको समितिले २०६७ मा पुनरावलोकन गर्‍यो तर त्यो कार्यान्वयनमा आउन सकेन । समितिले पुनः ०६८ भदौ ५ गते पुनरावलोकन गरी सिफारिस गर्‍यो । उक्त सिफारिस ०६८ पुस १८ गतेदेखि कार्यान्वयनमा आयो । त्यसको चार वर्षपछि समितिले फेरि पुनरावलोकन गर्दै सञ्चार मन्त्रालयसमक्ष नयाँ सिफारिस गर्‍यो ।

मूल्यवृद्धि भइरहँदा र अन्य क्षेत्रका कर्मचारीको हरेक वर्ष तलब वृद्धि हुँदा पनि सञ्चार क्षेत्रमा यथावत् रहेको अवस्थामा नयाँ पारिश्रमिक सिफारिस भएको हो । नयाँ पारिश्रमिक निर्धारणका लागि समितिले क्षेत्रगत अगुवाहरू, सरोकारवाला, श्रमजीवी पत्रकार, कामदार, विज्ञलगायतसँग भण्डै ६ महिना छलफल, अध्ययन गर्‍यो । त्यस्तै आधारभूत आवश्यकताका लागि आवश्यक न्यूनतम रकमलगायतको अवस्था पत्ता लगाउन विभिन्न सर्वेक्षण गर्‍यो । र, अन्य निकायका अनुसन्धान प्रतिवेदनहरूलाई पनि आधार बनायो । यी कार्यसम्पादनका लागि समितिले पाँच सदस्यीय उपसमिति गठन गरेको थियो । समितिले पुनरावलोकन गरी सिफारिस गरेको नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक रु १०,००८/- बाट बढाएर रु १९५००/- पुऱ्याइएको छ ।

श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्नाका कारणहरू

- सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक ०६८/९/१८ मा निर्धारण भएकाले समयक्रमसँगै पुनरावलोकन गरी उपयुक्त पारिश्रमिक निर्धारणको निमित्त सिफारिस गर्न आवश्यक रहेको ।

- बजारमूल्यमा भएको वृद्धिअनुसार सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको जीवनयापनका निमित्त न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्ने ।
- प्रतिष्ठानलगायतका अन्य श्रमक्षेत्र र नेपाल सरकारको निजामती क्षेत्रको पारिश्रमिक वृद्धि भएकाले सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको समेत न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्न आवश्यक रहेको ।
- पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिकमा बृद्धि गर्न सरोकारवालाहरूको दाबी रहेको ।
- समितिले विभिन्न क्षेत्रमा गरेको अन्तरक्रिया, अनुगमन तथा अन्य कार्यक्रमहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिकमा उल्लेख्य रूपमा वृद्धि गर्न सुझाव प्राप्त भएको ।
- मानिसलाई चाहिने पोषण पदार्थको विश्लेषण, पारिवारिक जीवनस्तर सर्वेक्षण र सरोकारवालाहरूबाट न्यूनतम जीवनयापनका लागि आवश्यक पर्ने रकमको विषयमा लिखित सुझावमा समेत पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्ने राय आएको ।

निष्कर्ष

विगतमा गठित न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले पछिल्लो समय तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई नेपाल सरकारले मिति ०६८/९/१८ मा घोषणा गरेको थियो । त्यसबेला समितिले ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन हुने भनी सिफारिस गरेका सरकारी सञ्चार प्रतिष्ठान, टेलिभिजन च्यानलहरू, ५०० वाटभन्दा बढी क्षमताका, नेटवर्कमा रहेका र एकभन्दा बढी स्टेसन चलाएका रेडियोहरू र राष्ट्रिय क वर्गका ब्रोडसिस्ट दैनिक पत्रिकामा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीका लागि एकथरी र ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन गर्नु नपर्ने तर नियुक्तिपत्र, न्यूनतम पारिश्रमिक र बिदा अनिवार्य लागू गर्नुपर्ने यसबाहेकका सञ्चारमाध्यम र स्थानीय सञ्चारमाध्यमका लागि अर्को खालको न्यूनतम पारिश्रमिक रकमको सिफारिस गरिएको थियो । जसअनुसार पहिलो खालका सञ्चार प्रतिष्ठानका पत्रकारका लागि १०,००८/- र कामदार कर्मचारीका लागि

७३६७- न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्री सिफारिस गरिएको थियो भने दोस्रो खालका सञ्चार प्रतिष्ठानका लागि पत्रकारका लागि ७२२८- र कामदार कर्मचारीका लागि ६४०५- रूपैयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक मानी कार्यान्वयनको घोषणा गरेको थियो । समितिले विभिन्न सञ्चारगृहमा गरेको अनुगमनका क्रममा अधिकांश सञ्चारगृहमा सरकारले तोकेको पारिश्रमिकअनुसार पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको तलबमान निर्धारण गरेको पाइएको छ । तर तोकिएको पारिश्रमिक व्यावहारिक रूपमा लागू नभएको सञ्चारगृहमा कार्यरत पत्रकार, कर्मचारी कामदारले गुनासो गरेका छन् । खासगरी लोककल्याणकारी विज्ञापन तथा अन्य सुविधा प्राप्तिा लागि यसको प्रयोग गर्ने गरेको पाइयो । केही सञ्चारमाध्यमले भने तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा राम्रो सेवा सुविधा प्रदान गरेको पनि अनुगमनका क्रममा भेटिएको छ ।

अधिकांश सञ्चारगृहले पत्रकार, कामदार कर्मचारीलाई अन्य सेवा सुविधा तथा भत्तालाई पनि तलबमै गाभेर न्यूनतमको मापदण्ड पूरा गर्ने कोसिस गरेको भेटिएको छ । हालको अवस्थामा सरकारले निजामती कर्मचारीहरूको तलबमान प्रत्येक दुई वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने गरेको पाइएको छ । श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक पनि यसअघि दुई दुई वर्षमा पुनरावलोकन भएकोमा अहिले चार वर्षसम्म पनि पुनरावलोकन हुन सकेको छैन । त्यसैले निजामती कर्मचारीहरूको वृद्धि तलबमान, एक जना व्यक्तिलाई आवश्यक पर्ने न्यूनतम पोषण तत्वको विश्लेषण गरी एक परिवारलाई लाग्ने खर्च, सरकारद्वारा सञ्चालित सञ्चारमाध्यमहरूको तहगत वर्गीकरणसहितको तलबमान, मूल्य वृद्धिलाई ध्यानमा राख्दा न्यूनतम पारिश्रमिकमा वृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

गैरसञ्चारगृहका मजदुर, कामदार/कर्मचारीहरूको विगत चार वर्षमा भएको न्यूनतम ज्यालाको कुल ३४.७८ प्रतिशत वृद्धिसमेतलाई दृष्टिगत गरी श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीका लागि यसअघि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकमा समेत पुनरावलोकन हुनु उपयुक्त देखिएकाले देहायबमोजिम नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणका लागि सिफारिस गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

यस्तो छ- पहिले तोकिएको र अहिले सिफारिस गरिएको पारिश्रमिक

क्र.सं	विवरण	०६६ सालमा तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक	२०६८ सालमा तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक	२०७२ सालमा सिफारिस गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिक
१	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी पत्रकार	७२००१-	१०,००८१-	१९,५००१- + १,०००१- (सञ्चार खर्च)
२	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	५३००१-	७३६७१-	१४,४००१-
३	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी पत्रकार	५२००१-	७२२८१-	१४,१००१- + ५००१- (सञ्चार खर्च)
४	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	४६००१-	६४०५१-	१२,५००१-

स्टिन्जर पत्रकार

क्र.सं	विवरण	रेडियो	पत्रपत्रिका	टेलिभिजन
१	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका स्टिन्जर	१२५१- साविक २००१- हाल सिफारिस	१५०१ साविक २२५१- हाल सिफारिस	४००१- साविक ६००१- हाल सिफारिस
२	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानका स्टिन्जर	१००१- साविक १५०१- हाल शिफारिस	१००१- साविक १५०१- हाल सिफारिस	४००१- साविक ६००१- हाल सिफारिस

यस प्रयोजनका लागि स्टिन्जर भन्नाले मासिक पारिश्रमिक निर्धारण गरी पूर्णकालीन सेवामा लिइएका बाहेक सेवा करारमा लिइएका समाचारदाताहरूलाई जनाइने छ ।

द्रष्टव्य (क)

१. आंशिक पत्रकारको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकलाई निम्न सूत्रको प्रयोग गरी पारिश्रमिक दिनुपर्नेछ :
न्यूनतम पारिश्रमिकलाई १९२ ले भाग गरी १.५ ले गुणन गरी आंशिक पत्रकारले काम गर्ने घण्टाले गुणन गर्ने अर्थात्,

$$\text{आंशिक पत्रकारको पारिश्रमिक} = \frac{\text{न्यूनतम पारिश्रमिक}}{१९२} \times १.५ \times \text{काम गरेको घण्टा}$$

२. स्टिन्जर फोटो पत्रकारको हकमा छापामाध्यमको स्टिन्जर पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
३. अनलाइन समाचार पोर्टलहरूको हकमा समाचारमात्रै भए छापामाध्यमको स्टिन्जर, अडियोसहित भए रेडियोको स्टिन्जर र दृश्यसमेत भए टेलिभिजनको स्टिन्जर सरहको पारिश्रमिक उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
४. टेलिभिजन स्टिन्जरले दृश्यरहित समाचार पठाए छापामाध्यमको स्टिन्जरसरह पाउने ।
५. स्टिन्जरलाई कार्यस्थलबाहिर खटाइएको अवस्थामा सम्बन्धित संस्थाको नियमअनुसार यातायात तथा आवास खर्च दिनु पर्नेछ ।

द्रष्टव्य (ख)

१. पारिश्रमिक भुक्तानीको हकमा महिना मरेको एक हप्ताभित्र अनिवार्य रूपमा भुक्तान गरिसक्नु पर्ने ।
२. पारिश्रमिक भुक्तानी बैंकमार्फत गर्नुपर्ने ।
३. उपरोक्तअनुसार तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक श्रमजीवीको

- सबैभन्दा तल्लो तहमा रहेको पदका लागि हो ।
४. भत्ता गाभेर न्यूनतम पारिश्रमिक बराबरको रकम पुऱ्याउन नपाइने ।
 ५. प्रत्येक आर्थिक वर्षको मूल्यवृद्धि बराबरको रकम महंगी भत्ताको रूपमा कायम गर्नुपर्ने ।
 ६. श्रमजीवी पत्रकारका लागि सञ्चार खर्च रू. १,०००/- (ऐन पूर्ण लागु हुने गृह) र रू. ५००/- (अन्य सञ्चार गृह) भन्दा नघटी उपलब्ध गराउनुपर्ने ।
 ७. न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि अनुसार पदहरूको तहगत वर्गीकरणमा पनि पारिश्रमिक समायोजन गर्नुपर्ने छ/लागू हुनेछ ।

पुष्ट्याइँ

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले २०६८ सालमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा केन्द्रीय तथ्यांक विभागले नेपालको जीवनस्तर सर्भेक्षण प्रकाशित भइसकेको थियो । तर, विभिन्न कारणले समितिले नेपाल सरकारलाई सिफारिस गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक र सो सर्भेक्षणले देखाएको औसत पारिवारिक खर्चबीच तालमेल हुन सकेन । समितिले यसपटक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा सो सर्भेक्षणलाई केन्द्रमा राखेको छ । साथै सरोकारवाला (विशेषतः व्यवस्थापन तथा सञ्चारगृहका संगठनहरू) को स्थितिलाई पनि विशेष ध्यान दिइएको छ ।

केन्द्रीय तथ्यांक विभागको जीवनस्तर सर्भेक्षणले मासिक औसत पारिवारिक उपभोग प्रतिमहिना १४,२२७ रुपैयाँ देखाएको भए पनि २०६८ सालमा समितिले गरेको सिफारिस त्यो रकमभन्दा धेरै न्यून रहन गयो । केन्द्रीय तथ्यांक विभागले २०६८ सालयता अर्को जीवनस्तर सर्भेक्षण गरेको छैन र सोही सर्भेक्षणलाई आधार मानी न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन गर्नुको विकल्प छैन । तर, यसबीचमा भएको मूल्यवृद्धिलाई ध्यान दिनु अनिवार्य हुन्छ । तीनवटा आर्थिक वर्ष गुज्रिसकेकाले सो आधारलाई सामयिक बनाउन यस अवधिको कुल

मूल्यवृद्धि दर २९.२७ प्रतिशत र चालू आर्थिक वर्षको प्रक्षेपित मूल्यवृद्धि ८ प्रतिशत जोडेर केन्द्रीय तथ्यांक विभागको औसत पारिवारिक उपभोग खर्चमा ३७.२७ प्रतिशत थप गर्नुपर्ने देखिन्छ । उपरोक्त विधि अवलम्बलन गर्दा श्रमजीवी पत्रकार ऐन पूर्णरूपमा लागू हुने सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारहरूको मासिक पारिश्रमिक १९,५०० रूपैयाँ हुनु जायज देखिन्छ । साथै ऐन पूर्ण लागू हुनेमा १,०००/- र अन्यमा ५००/- नघटाई सञ्चार खर्च उपलब्ध गराउनु वाञ्छनीय देखिन्छ । ऐन पूर्णरूपमा लागू हुने कर्मचारी र कामदारको हकमा समितिको २०६८ सालको सिफारिसमा त्यस्ता प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार र कर्मचारी/कामदारको पारिश्रमिक बीचको अन्तर प्रतिशत (२६.३८ प्रतिशत) लाई कायम गरी १४,४०० रूपैयाँ सिफारिस गरिएको छ ।

अन्य सञ्चारगृहका श्रमजीवी पत्रकारहरूको नयाँ पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा २०६८ सालको सिफारिसमा ऐन लागू हुने सञ्चार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी पत्रकार र अन्य प्रतिष्ठानका श्रमजीवी पत्रकारहरूको पारिश्रमिकमा रहेको फरक प्रतिशत (२७.७७ प्रतिशत) लाई आधार मानेर १४,१०० रूपैयाँ सिफारिस गरिएको छ । त्यस्तै अन्य प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी कर्मचारी/कामदारको नयाँ पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा २०६८ सालको सिफारिसमा ऐन पूर्ण रूपमा लागू हुने सञ्चार प्रतिष्ठानका कर्मचारी/कामदार र अन्य प्रतिष्ठानका कर्मचारी/कामदारहरूको पारिश्रमिकमा रहेको फरक प्रतिशत (१३.०५ प्रतिशत) लाई आधार मानेर १२,५०० रूपैयाँ सिफारिस गर्न उपयुक्त ठहरिन्छ ।

२०६८ सालयताको कुल मूल्य वृद्धि र जीवनस्तर सर्वेक्षणको उपभोग खर्चलाई विश्लेषण गर्दा स्ट्रिन्जरको हकमा समितिले २०६८ सालमा सिफारिस गरी नेपाल सरकारले कार्यान्वयनमा ल्याएको पारिश्रमिकका ५० प्रतिशत थप गरी सिफारिस गर्न मुनासिव देखिन्छ । (सिफारिस रकम राउण्डफिगरमा राखिएको छ) समितिले

केन्द्रीय तथ्यांक विभागको जीवनस्तर सर्भेक्षण र मूल्यवृद्धि तथा समितिका पूर्व सिफारिसका फरक प्रतिशतलाई गणना गरी निर्धारित गरेको उपरोक्त न्यूनतम पारिश्रमिक सञ्चारगृह, व्यवस्थापन तथा श्रमजीवी पक्षलाई समेत मान्य हुने देखिन्छ । समितिसँगको अन्तरक्रियाका क्रममा विभिन्न सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापकले श्रमजीवीको पारिवारिक जीविकाका लागि मासिक (औसत) २७, १६६ रुपैयाँ आवश्यक भएको लिखित रूपमै स्वीकारेका छन् ।

अर्कोतर्फ सञ्चार प्रतिष्ठानका संगठनहरू सामुदायिक रेडियो प्रसारक संघ र ब्रोडकास्टिङ एसोसिएसन नेपालले लिखित रूपमै श्रमजीवीलाई मासिक (औसत) १६,४२५ रुपैयाँ चाहिने उल्लेख गरेका छन् । श्रमजीवीहरूको छाता संगठन नेपाल पत्रकार महासंघले मिति २०७२ जेठ ३० मा सिन्धुपाल्चोकमा सम्पन्न केन्द्रीय समितिको बैठकबाट मासिक २०,००० रुपैयाँ न्यूनतम पारिश्रमिकको माग गरेको आधिकारिक घोषणा नै गरिएको छ । अर्कोतर्फ सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत कर्मचारी र कामदार संगठनका प्रतिनिधिहरूले लिखितमा जेजस्तो उल्लेख गरे पनि यस समितिसँगको छलफलका क्रममा न्यूनतम पारिश्रमिक १५,००० रुपैयाँभन्दा घटी हुन नहुने बताएका छन् ।

सरोकारवाला संघ/संगठनको माग तथा दावीलाई समितिले सम्मानपूर्वक ग्रहण गरे पनि पुनरावलोकनमार्फत् न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा निश्चित विधि र आधारहरूको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तो विधि अवलम्बन गर्दा केही संगठनको माग तथा दाबीभन्दा केही कम र कुनै संगठनको माग तथा दाबीभन्दा केही रकम बढी हुनु स्वाभाविक हो । र, अन्त्यमा, न्यूनतम पारिश्रमिकको अंक वृद्धि भएको अवस्थामा पनि त्यो वृद्धि भएको अंकले हालको अवस्थामा पत्रकारको जीवनयापन कठिन हुने अवस्थालाई ध्यानमा राखेर न्यूनतम पारिश्रमिकलाई तलवमान होइन योभन्दा कम पारिश्रमिक दिई काम लगाउन पाइन्न भन्ने विषयमा अभियान चलाउन जरुरी छ । कानुनतः न्यूनतम

पारिश्रमिक निर्धारण गरेर स्वीकृत भइसकेपछि निर्धारितभन्दा कम पारिश्रमिकमा कुनै पनि अवस्थामा काममा लगाउन पाइँदैन । त्यसरी काममा लगाइएमा कानुनबमोजिम सजायको भागिदार हुनुपर्छ । अर्थात्, न्यूनतम पारिश्रमिक भनेको तलबमान होइन आधारभूत “न्यूनतम पारिश्रमिक” सोभन्दा कममा काममा लगाउनु कानुनी रूपमा दण्डनीय हुन्छ ।

न्यूनतम पारिश्रमिकलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय र यसको स्थानीय तहका कार्यालय, सूचना विभाग, प्रेस काउन्सिल नेपाल तथा नेपाल पत्रकार महासंघ, पत्रकारहरूका अन्य संघ-संगठन, विषयगत क्षेत्रका ट्रेड युनियनहरूले ज्यादै महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् । जसका कारण ऐन कार्यान्वयनका निमित्त जनमत तयार हुन, सरोकारवालाहरूलाई जिम्मेवारीबोध गराउन र राष्ट्रिय रूपमै ध्यानाकर्षण भई आमश्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरूले प्रत्यक्ष लाभ हासिल गर्न सहज हुने देखिन्छ । यसले राज्यको चौथो अंगका रूपमा स्थापित सञ्चार जगत्लाई नै व्यावसायिक र जिम्मेवार बनाउने छ भने समग्रमा यसको फाइदा राज्यलाई नै पुग्ने छ ।

विगतमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले दुईपटकसम्म न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिसकेको छ तर सञ्चारगृहमा त्यसलाई अधिकतम पारिश्रमिक भन्ने बुझाइ राखेको देखिन्छ । न्यूनतमको आधारमा तलब निर्धारण गरे पनि अधिकांश सञ्चारगृहमा महुँगी भत्ता तथा अन्य सुविधाहरू प्रदान गरेको पाइँदैन ।

अर्कोतिर अधिकांश सञ्चार संस्थाले विविध भत्तालाई जोडेर मुस्किलले न्यूनतमको अंक पूरा गरेको पाइन्छ । त्यसैले यो सिफारिससँगै पत्रसँग यस समितिले महुँगी भत्ताका लागि पनि सिफारिस गरेको छ र न्यूनतम पारिश्रमिक प्रतिवर्ष तोक्न नसकिने अवस्थामा महुँगी भत्ता भने प्रत्येक वर्ष थप गर्नुपर्ने आवश्यक देखिन्छ । पारिश्रमिकको हकमा माथि प्रस्तुत गरिएको सिफारिसलाई सरकारले स्वीकृति प्रदान गरी

नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरेर लागू गर्नुपर्दछ भने यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि संयन्त्र निर्माण गर्नुपर्ने छ । मूल्यांकन तथा अनुगमन गर्नका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिलाई स्रोत साधन सम्पन्न बनाउन पनि सरकारले ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । न्यूनतम पारिश्रमिक निजी सञ्चार क्षेत्रमा लागू भए वा नभएको यस समितिले अध्ययन गर्ने छ र त्यस्तो अध्ययनबाट आएको निष्कर्षलाई सरकारले गम्भीरतापूर्वक कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

सरकारबाट सञ्चारमाध्यमलाई संरक्षण गर्ने मिडियामैत्री नीति तथा राज्यबाट सञ्चार संस्थालाई उपलब्ध गराइने सुविधाहरू कार्यसम्पादनको आधारमा उपलब्ध गराउने नीति पूर्णरूपमा अपनाइएमा सञ्चारगृहमा कार्यरत श्रमजीवी, कर्मचारीहरूका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गर्न सहयोग मिल्ने देखिन्छ ।

अन्य उद्योगहरूले पाउने सुविधासमेत सञ्चारगृहहरूले नपाइरहेका सन्दर्भमा कम्तीमा सञ्चारगृहहरूका लागि विद्युत् मा सहूलियत, लोककल्याणकारी विज्ञापनको समुचित वितरण, सञ्चार सामग्री खरिदमा सहूलियत प्रदान एवं राज्यले सचेतनाका लागि गर्ने सबै कामका लागि स्थानीय सञ्चारमाध्यमसँग सहकार्य गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने हो भने न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनका लागि पनि सहज हुने देखिन्छ ।

(यो समितिले सरकारलाई बुझाएको प्रतिवेदनको सम्पादित अंश हो । प्रतिवेदनको पूर्ण भागका लागि हेर्नुस्- **श्रमजीवी पत्रकार मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन २०७२** को खण्ड ४ न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन सिफारिस २०७२ पृष्ठ २७-५१) www.media wage.gov.np

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी

ऐन-२०५१

पहिलो संशोधन २०६४

२०५१ सालमा बनेको श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन पहिलो पटक २०६४ सालमा संशोधन भयो । ऐन कार्यान्वयनमा अझ पनि कैयौं समस्याहरू छन् ।

संशोधन संकेत

- ✂ पहिलो संशोधनद्वारा भिकिएको ।
- ✂ पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
- ✓ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
- ✂ लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०६३

लालमोहर र प्रकाशन

मिति: २०५१।११।२९

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी (पहिलो संशोधन) ऐन- २०६४ २०६४।४।२७

श्रमजीवी पत्रकारको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था गर्न तथा निजहरूको व्यावसायिक दक्षता प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहित गरी स्वच्छ पत्रकारिताको विकास गर्न श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१ लाई संशोधन गर्न वाञ्छनीय भएकाले, व्यवस्थापिका- संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :** (१) यस ऐनको नाम "श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१" रहेको छ ।
(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. **परिभाषा :**
विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा-
❧ (क)
❧ (ख) "सञ्चार प्रतिष्ठान" भन्नाले सञ्चारसम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले तीनजना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार कार्यरत रहेको प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना वा दर्ता भएको सार्वजनिक वा निजी सञ्चारमाध्यम वा सङ्गठित संस्था सम्फनु पर्छ ।"
(ग) 'व्यवस्थापक' भन्नाले कुनै ❧ सञ्चार प्रतिष्ठानको कार्य सञ्चालनमा अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त व्यक्ति सम्फनु पर्छ ।
❧ (घ) "श्रमजीवी पत्रकार" भन्नाले ❧ सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिबाहेक सञ्चारसम्बन्धी व्यवसाय वा सेवालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई

पारिश्रमिक लिई ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानमा पूर्ण वा आंशिक समय काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री संकलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पादक, सम्पादक, संवाददाता, स्ट्रिञ्जर, समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाइनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामेरामेन, व्यङ्ग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक, दृश्य वा भाषा सम्पादक जस्ता पत्रकारिता पेशासँग सम्बन्धित व्यक्तिसमेतलाई जनाउँछ ।

(ङ) "कर्मचारी" भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय कार्यको अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्तिबाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानको प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक वा अन्य कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।"

✓ (ड१) "कामदार" भन्नाले श्रमजीवी पत्रकार वा कर्मचारीबाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानमा सञ्चार सामग्री बिक्री वितरण वा उत्पादन गर्ने वा अन्य श्रममूलक कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।"

(च) 'पारिश्रमिक' भन्नाले श्रमजीवी पत्रकारले ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरे बापत ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानको तर्फबाट पाउने तलब सम्झनुपर्छ ।

❁ (छ) "समिति" भन्नाले दफा ११ बमोजिम गठन भएको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति सम्झनु पर्छ ।"

(ज) 'परिवार' भन्नाले श्रमजीवी पत्रकारसँग बस्ने तथा निज आफैँले पालन पोषण गर्नुपर्ने पति, पत्नी, छोरा, ❁ छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पुरुष श्रमजीवी पत्रकारको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा महिला श्रमजीवी पत्रकारको हकमा निजको सासू, ससुरालाई समेत जनाउँछ ।

(झ) 'प्रेस रजिष्ट्रार' भन्नाले छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी

ऐन, २०४८ को दफा १९ बमोजिम नियुक्त भएको प्रेस रजिष्ट्रार सम्झनु पर्छ ।

(अ) 'तोकिएको' वा 'तोकिएबमोजिम' भन्नाले यो ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिएबमोजिम सम्झनु पर्छ ।

परिच्छेद-२

नियुक्ति, सेवाको सुरक्षा तथा काम गर्ने समय

३. **पदको वर्गीकरण गर्नु पर्ने** : (१) व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको प्रकृति अनुसार श्रमजीवी पत्रकारको पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गर्नु पर्नेछ ।
 - (२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम पदको तहगत वर्गीकरण गर्दा समितिले निर्धारण गरेबमोजिम गर्नु पर्नेछ ।
 - (३) उपदफा (१) बमोजिम पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गरिसकेपछि व्यवस्थापकले सो पदको लागि चाहिने योग्यता, अनुभव, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्वसमेत उल्लेख भएको विवरण प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनु पर्नेछ ।
- ३ क. **नियुक्ति नदिई काममा लगाउन नहुने** : व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिम नियुक्ति नदिई कुनै पनि व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा काममा लगाउन हुँदैन ।
४. **खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्ने** : (१) दफा ३ को उपदफा (३) बमोजिमको विवरण प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिइसकेपछि व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानको लागि आवश्यक पर्ने श्रमजीवी पत्रकारको पद तोकिएको प्रक्रिया अपनाई खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा छनौट गरी पूर्ति गर्नु पर्नेछ ।
 - (२) उपदफा (१) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा छनौट भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापकले तोकिएको अवधिभित्र नियुक्तिपत्र दिनु पर्नेछ ।
५. **करारमा नियुक्ति गर्न सक्ने** : (१) दफा ४ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सञ्चार प्रतिष्ठानको कामका लागि कुनै

व्यक्तिको विशेषज्ञ सेवा लिनु पर्ने भएमा व्यवस्थापकले प्रेस रजिष्ट्रारको स्वीकृति लिई निश्चित समयावधि तोक्री त्यस्तो व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा करारमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारको कुल संख्याको १५ प्रतिशत संख्यासम्म मात्र नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
 - (३) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्त भएको व्यक्तिले गर्नुपर्ने काम, पाउने पारिश्रमिक, सेवाको अवधि तथा सेवाका अन्य शर्त एवं सुविधा करारमा उल्लेख भएबमोजिम हुनेछ ।
 - (४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करारमा नियुक्त भएको श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा अन्य सुविधा सञ्चार प्रतिष्ठानको समान पद वा तहमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा अन्य सुविधाभन्दा कम हुने छैन ।”
- ✓ ५ क. नियुक्तिको जानकारी दिनुपर्ने : (१) दफा ४ वा ५ बमोजिम कुनै व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा नियुक्त गरिसकेपछि व्यवस्थापकले सोको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।
६. **परीक्षणकालमा रहने** : श्रमजीवी पत्रकारमा सुरुमा स्थायी नियुक्ति गर्दा छ महिनाको परीक्षणकालमा रहने गरी नियुक्ति गरिनेछ । सो अवधिमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ ।
७. **पदाधिकार कायम रहने** : देहायको अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकारको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ ।
- (क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

- (ख) विदामा रहेको बखत,
- (ग) व्यवस्थापकले अन्यत्र काजमा खटाएको बखत, वा
- (घ) निलम्बन रहेको बखत ।

८. सेवाको सुरक्षा : यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको रीत नपुन्याई कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारको सेवाको अन्त्य गर्न सकिने छैन ।

९. काम गर्ने समय :

- (१) श्रमजीवी पत्रकारले काम गर्नुपर्ने समय उपदफा (२) को अधीनमा रही व्यवस्थापकले तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
- (२) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक हप्तामा काम गर्नुपर्ने समय अर्धरात्रीस घण्टाभन्दा बढी हुने छैन र प्रत्येक हप्तामा निजले आलोपालो गरी एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउनेछ ।
- (३) कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई उपदफा (२) बमोजिम तोकिएको समय भन्दा बढी समय काममा लगाएमा तोकिएबमोजिम थप सुविधा दिनु पर्नेछ ।

१०. हाजिरी र बिदासम्बन्धी व्यवस्था :

- (१) प्रत्येक व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हाजिरी किताब राख्नु पर्नेछ ।
- (२) प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकले तोकेको समयमा नियमित रूपले आफ्नो कार्यालय वा कार्यक्षेत्रमा उपस्थित भई काम गर्नु पर्नेछ । सामान्यतया बिदा स्वीकृत नगराई कार्यालय वा कार्यक्षेत्रमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।
- (३) श्रमजीवी पत्रकारहरूले पाउने सार्वजनिक बिदा, भैपरी आउने तथा पर्व बिदा, घर बिदा, सुत्केरी बिदा, किरिया बिदा र बेतलवी बिदा तोकिए बमोजिम हुनेछन् ।

परिच्छेद-३

पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति

- ❁ "११. न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति : (१) श्रमजीवी पत्रकारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्न तथा त्यस्तो पारिश्रमिक रकम आवश्यकता अनुसार पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्नका लागि देहायका सदस्यहरू भएको एक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन हुनेछ :-
- (क) सञ्चारको क्षेत्रमा विशिष्ट योगदान पुऱ्याएका व्यक्तिहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले नियुक्त गरेको व्यक्ति- अध्यक्ष
 - (ख) प्रतिनिधि (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी), सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय- सदस्य
 - (ग) प्रतिनिधि (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी), श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय- सदस्य
 - (घ) नेपाल पत्रकार महासंघको सभापति- सदस्य
 - (ङ) श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्येबाट कम्तीमा एकजना महिला रहने गरी नेपाल पत्रकार महासंघले तोकेका तीनजना- सदस्य
 - (च) व्यवस्थापकहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेका तीनजना- सदस्य
 - (छ) कर्मचारी वा कामदारमध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेको एकजना- सदस्य
 - (ज) श्रम तथा अर्थसम्बन्धी विशेषज्ञहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेको एकजना- सदस्य
 - (झ) प्रेस रजिष्ट्रार- सदस्य-सचिव
- (२) समितिको अध्यक्ष तथा मनोनीत सदस्यको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।
- (३) यस ऐनमा लेखिएदेखि बाहेक समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) समितिको बैठकसम्बन्धी कार्यविधि समिति आफैँले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

✓ ११ क. नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने :
दफा ११ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि समितिले कुनै कारणवश श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिस गर्न नसकेमा नेपाल सरकारले नै श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

१२. पारिश्रमिक तथा भत्ता पाउने :

(१) श्रमजीवी पत्रकारले ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरेबापत मासिक पारिश्रमिक पाउनेछ ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पकाएको पारिश्रमिक तथा भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराले ❁सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवामा नरहेमा पनि पाउनेछ ।

(३) यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियम बमोजिमबाहेक कुनै श्रमजीवी पत्रकारको मासिक पारिश्रमिक कट्टा गरिने छैन ।

(४) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक निज बिदामा बसेको बखत रोकिने छैन ।

१३. वार्षिक तलब वृद्धि : प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले एक वर्षको सेवा पूरा गरेपछि तोकिएबमोजिम एउटा तलब वृद्धि पाउनेछ ।

❁ १४. उपचार तथा क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था : सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई चोटपटक लागेमा वा निजको अङ्गभङ्ग भएमा वा मृत्यु भएमा वा निजको व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा निजले वा दफा १६ मा उल्लेख भएबमोजिमको व्यक्तिले तोकिएबमोजिमको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट पाउनेछ ।

१५. पारिश्रमिक कट्टी गर्नमा प्रतिबन्ध : (१) श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक देहायको अवस्थामा बाहेक अरू अवस्थामा कट्टी गरिने छैन :-

- (क) लागेको जरिवाना कट्टी गर्नु परेमा,
- (ख) गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नु परेमा,
- (ग) जानीजानी वा लापरबाही साथ काम गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पुग्न गएको नोक्सानीबापत कट्टी गर्नु परेमा,
- (घ) पारिश्रमिकबाट कट्टी हुने गरी अघि दिएको पेशकी रकम कट्टी गर्नु परेमा,
- (ङ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेश बमोजिम तिर्नु बुझाउनु पर्ने कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा,
- (च) प्रचलित कानूनबमोजिम लाग्ने आय कर वा अन्य कुनै कर कट्टी गर्नु परेमा, वा
- (छ) तोकिएबमोजिम कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम कट्टी हुने रकमको हद, कट्टी गरिने तरिका र अवधि तथा तत्सम्बन्धी अन्य कुरा तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

- १६. बाँकी रकम भुक्तानी पाउने :** (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरेपश्चात् वा सो सेवामा छँदै मृत्यु भई वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमबमोजिम पाउने रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट लिन बाँकी भएमा त्यस्तो रकम श्रमजीवी पत्रकार स्वयंले वा निजले इच्छाएको व्यक्तिले पाउनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम लिन श्रमजीवी पत्रकारले कसैलाई पनि नइच्छाएकोमा त्यस्तो रकम निजको परिवारका सबैभन्दा नजिकको हकवालाले पाउनेछ ।

परिच्छेद-४

कल्याणकारी व्यवस्था

- १७. कल्याणकारी कोष :** व्यवस्थापकले श्रमजीवी पत्रकारको हक, हित र सुरक्षाको लागि तोकिएबमोजिमको एक कल्याणकारी कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

१८. **उपदान, सञ्चय कोष र औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा :** श्रमजीवी पत्रकारहरूले पाउने उपदान, संचय कोष, औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा तोकिएबमोजिम हुनेछ ।
१९. **स्वामित्व परिवर्तनले प्रतिकूल असर पर्ने :** ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानमा भएको स्वामित्वको परिवर्तनले त्यस्ता ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारहरूको सेवा, शर्त तथा सुविधामा कुनै प्रतिकूल असर पर्ने छैन ।
२०. **मर्का पर्ने गरी सेवा, शर्त तथा सुविधामा परिवर्तन नगरिने :** श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई मर्का पर्ने गरी निजको सेवाको शर्त तथा सुविधामा परिवर्तन गरिने छैन ।

परिच्छेद-५

अवकाश र दरबन्दी कटौती

२१. **अवकाश :** (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि वा प्रारम्भ भएपछि गरी श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा अविच्छिन्न २५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछ ।
(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकलाई तीन महिनाको अग्रिम सूचना दिई ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ ।
२२. **दरबन्दी कटौती :** (१) ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानको आम्दानी घट्न गएकाले वा व्यवस्थापकले लगानी घटाई सञ्चार प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्न चाहेमा सोही अनुपातमा दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछ तर यसरी दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई ❁ सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश दिँदा एकै किसिमको काममा कार्यरत एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि पूरा गरेका श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्ये त्यस्तो काममा सबैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई पहिले कटौती गर्ने क्रमले कटौती गरी सेवाबाट अवकाश दिनु पर्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम दरबन्दी कटौती गर्नुपरेमा सो गर्नुपरेको कारणसहितको सूचना व्यवस्थापकले प्रेस रजिष्ट्रार र सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारलाई तीन महिना अगावै दिनु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम एक पटक दरबन्दी कटौती गरिसकेपछि एक वर्षभित्र पुनः दरबन्दी सिर्जना गर्न वा करारमा कुनै श्रमजीवी पत्रकार नियुक्त गर्न पाइने छैन ।
- (४) उपदफा (३) विपरीत कुनै व्यवस्थापकले सो अवधिभित्र कुनै व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्त गरेमा पहिले दरबन्दी कटौतीमा परेको श्रमजीवी पत्रकारले सो सञ्चार प्रतिष्ठानमा नियुक्ति पाउँ भनी सम्बन्धित व्यवस्थापकसमक्ष निवेदन गर्न सक्नेछ । यसरी परेको निवेदनअनुसार सम्बन्धित व्यवस्थापकले त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।
- (५) उपदफा (४) बमोजिम व्यवस्थापकले नियुक्ति नदिएमा त्यस्तो व्यक्तिले प्रेस रजिष्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ ।
- (६) उपदफा (५) बमोजिम परेको उजुरी मनासिव देखिएमा प्रेस रजिष्ट्रारले निवेदकलाई नियुक्ति दिनु भनी सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई आदेश दिन सक्नेछ । यसरी प्रेस रजिष्ट्रारबाट आदेश भएमा सम्बन्धित व्यवस्थापकले त्यस्तो व्यक्तिलाई पुनः श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्ति गर्नु पर्नेछ ।
- (७) उपदफा (६) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले दिएको आदेशउपर चित्त नबुझ्ने पक्षले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

२३. सञ्चार प्रतिष्ठान बन्द गर्न सक्ने :

- (१) व्यवस्थापकले आफूले सञ्चालन गरेको सञ्चार प्रतिष्ठान कुनै कारणले बन्द गर्न चाहेमा सो कुराको सूचना प्रेस रजिष्ट्रार र सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई तीन महिनाअगावै दिनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठान बन्द हुने भई श्रमजीवी

पत्रकारले स्वतः अवकाश पाउने भएमा वा दफा २२ बमोजिम दरबन्दी कटौती भई श्रमजीवी पत्रकारले अवकाश पाउने भएमा व्यवस्थापकले सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई तोकिएबमोजिम सुविधा दिनु पर्नेछ ।

२४. उजुरी गर्न सक्ने :

- (१) यस ऐनबमोजिम श्रमजीवी पत्रकारले पाउनु पर्ने कुनै सुविधा वा रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट नपाएमा वा व्यवस्थापकले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिमको कुनै काम नगर्दा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई मर्का पर्न गएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारले पैंतीस दिनभित्र प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजुरी गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजुरी मनासिव ठहरेमा प्रेस रजिष्ट्रारले उजुरवालाको मागबमोजिमको कुनै सुविधा वा रकम वा अन्य कार्य सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट दिन वा गर्न लगाई जानीजानी दिनुपर्ने सुविधा वा रकम नदिएको वा गर्नुपर्ने काम नगरेको देखिएमा त्यस्तो व्यवस्थापकलाई एक हजारदेखि दुई हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले गरेको निर्णयबाट मर्का पर्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद-६

आचरण, सजाय र पुनरावेदन

२५. आचरण : श्रमजीवी पत्रकारहरूले तोकिएबमोजिम आचरणको पालना गर्नुपर्नेछ ।

२६. सजाय : (१) पद अनुसारको आचरण नगर्ने श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले देहायबमोजिमको कुनै सजाय गर्न सक्नेछ :-

(क) साधारण सजाय:

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा दुई वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि रोक्का गर्ने, वा

(ख) विशेष सजाय :

(१) सेवाबाट हटाउने ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको काम सन्तोषजनक नभएमा वा अनुशासनहीन काम गरेमा व्यवस्थापकले साधारण सजाय गर्न सक्नेछ ।

(३) देहायको कुनै अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले विशेष सजाय गर्न सक्नेछ :

(क) बराबर आचरणसम्बन्धी कुरा उल्लंघन गरेमा,

(ख) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) बराबर आफ्नो पदको जिम्मेवारी पूरा नगरेमा,

(घ) बिदा स्वीकृत नगराई वा व्यवस्थापकलाई जानकारी नदिई आफ्नो काममा ६० दिनभन्दा बढी अनुपस्थित भएमा ।

२७. निलम्बन गर्न सक्ने : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको सम्बन्धमा दफा २६ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नुपर्ने भएमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले निलम्बन गर्न सक्नेछ तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन:

(क) निलम्बन नगरी श्रमजीवी पत्रकारलाई काम गर्न दिँदा भुट्टा सवुद प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफ्नोविरु को सबुद प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना भएमा, वा

(ख) निलम्बन नगरी श्रमजीवी पत्रकारलाई काम गर्न दिँदा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुने भएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई तीन महिनाभन्दा बढी अवधि निलम्बन गर्नु हुँदैन ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बनमा परेको श्रमजीवी पत्रकार सेवामा बहाल भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।

- (४) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बन भएको श्रमजीवी पत्रकारले त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर आधा पारिश्रमिक पाउनेछ र निजउपर लागेको अभियोगबाट सफाइ पाएमा त्यसरी निलम्बन भएको अवधिभरको पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ ।
२८. **सफाइ पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने** : व्यवस्थापकले कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई सजाय दिन आदेश दिनुभन्दा अघि कारबाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो श्रमजीवी पत्रकारलाई उचित म्याद दिई आफ्नो सफाइ पेश गर्न मौका दिनुपर्नेछ । यसरी मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरामा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ ।
२९. **विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने**: विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले व्यवस्थापकले दफा २८ बमोजिम सफाइ पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाइ पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाइ सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनी यस सम्बन्धमा उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।
३०. **सजाय गर्न सक्ने** : दफा २८ वा दफा २९ बमोजिम सफाइ वा स्पष्टीकरण नै नदिएमा वा सो अनुसार दिएको सफाइ वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई सजाय गर्नुपर्ने भएमा व्यवस्थापकले दफा २६ बमोजिमको कुनै सजाय गर्न सक्नेछ ।
- ❁ ३१. **पुनरावेदन** : दफा ३० बमोजिम व्यवस्थापकले गरेको सजायउपर चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र प्रचलित कानुनबमोजिम स्थापना भएको श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद-७

विविध

३२. **अधिकार प्रत्यायोजन** : नेपाल सरकारले यस ऐनबमोजिम आफूलाई प्राप्त भएको अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै निकाय वा नेपाल सरकारको कुनै अधिकृत कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।
३३. **दण्ड सजाय** : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले गरेको काम कारबाहीबाट सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा सो भए गरेको मितिले तीन महिनाभित्र व्यवस्थापकले नालेस गर्न सक्नेछ ।
- (२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले जानीजानी वा लापरबाहीसाथ कुनै काम गरेकाले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई कुनै हानि नोक्सानी हुन गएको ठहरिएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारबाट भएको हानि नोक्सानीको हर्जाना भराउन लगाई निजलाई एक हजारदेखि दुई हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुन सक्नेछ ।
- ✓ ३) कुनै व्यवस्थापकले पटक-पटक यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमविपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो व्यवस्थापकलाई पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।
- ✓ (४) उपदफा (३) बमोजिम भएको सजायउपर चित्त नबुझे व्यवस्थापकले त्यस्तो सजाय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।
- ✓ ३३. **क. सुविधा रोक लगाउन सिफारिस गर्न सक्ने** : कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमविपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो सञ्चार प्रतिष्ठानलाई देहाय बमोजिमका सुविधा प्रदान गर्नबाट रोक लगाउन सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्न सक्नेछ :-
- (क) सञ्चार प्रतिष्ठानले पत्रपत्रिका प्रकाशन गर्ने भएमा त्यस्तो

पत्रपत्रिकालाई प्रचलित कानूनबमोजिम पत्रपत्रिका वर्गीकरणमा समावेश नगर्न,

(ख) नेपाल सरकारबाट दिने अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउन वा कटौती गर्न,

(ग) सञ्चार सामग्री एवं सोसँग सम्बन्धित कच्चा पदार्थको आयातमा रोक लगाउन,

(घ) सरकारी भ्रमण दलमा सहभागी नगराउन ।

३४. कर्मचारी तथा कामदारको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधासम्बन्धी व्यवस्था:

(१) श्रमजीवी पत्रकारको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधाका सम्बन्धमा यस ऐनमा भएका व्यवस्थाहरू कर्मचारी तथा कामदारका हकमा समेत समान रूपमा लागू हुनेछन् ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सार्वजनिक सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारको पारिश्रमिक तथा सुविधाबाहेकका अन्य व्यवस्थाहरू सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी कानूनबमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सार्वजनिक सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारले यस ऐनमा लेखिएभन्दा बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउन यस ऐनले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

✓ **३४ क. ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने :** श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो व्यावसायिक तथा पेशागत हकहितको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियनसम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।

✓ ३४ ख. विवाद समाधानसम्बन्धी व्यवस्था :

- (१) श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार र सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापनबीच सेवा शर्त र सुविधासम्बन्धी कुनै विषयमा विवाद उठेमा प्रेस रजिष्ट्रारले वार्ता, मेलमिलाप वा मध्यस्थ जस्ता विभिन्न माध्यमबाट त्यस्तो विवाद समाधान गर्न गराउन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको माध्यमबाट कुनै विवाद समाधान हुन नसकेमा त्यस्तो विवादको समाधान प्रचलित श्रम कानूनबमोजिम हुनेछ ।

✓ ३४ ग. क्षमता विकाससम्बन्धी व्यवस्था:

- (१) नेपाल सरकार तथा सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी पत्रकारको व्यावसायिक दक्षता, क्षमता र सीप विकासको लागि अध्ययन तथा तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्यका लागि नेपाल सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउन सक्नेछ र सञ्चार प्रतिष्ठानले आफ्नो वार्षिक कुल आयको एक प्रतिशत रकम छुट्याउनु पर्नेछ ।

✓ ३४ घ. निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न सक्ने :

- (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरे वा नगरेको सम्बन्धमा प्रेस रजिष्ट्रारले कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्दा कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमविपरीत कुनै काम गरेको देखिएमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले दिएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानको कर्तव्य हुनेछ ।

✓ ३४ ड. यस ऐनको व्यवस्था लागू नहुने :

- (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले समितिसँगको परामर्शमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकिएको कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको हकमा यस ऐनको कुनै व्यवस्था लागू हुने छैन ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम नेपाल सरकारले यस ऐनको कुनै व्यवस्था कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको हकमा लागू नहुने गरी तोक्दा देहायका आधार लिन सक्नेछ :-
 - (क) पत्रपत्रिकाको बिक्री संख्या,
 - (ख) रेडियोयन्त्रको क्षमता,
 - (ग) केबुल टेलिभिजनको ग्राहक संख्या,
 - (घ) हिट्स हुने अनलाइन पत्रिका संख्या,
 - (ङ) कार्यक्रम उत्पादन संख्या,
 - (च) समाचार वितरण संख्या ।

३५. प्रचलित कानूनबमोजिम हुने : यो ऐनमा लेखिएजति कुरामा यसै ऐनबमोजिम र अरूमा प्रचलित कानूनबमोजिम हुनेछ ।

✓ ३६. नियम तथा विनियम बनाउने अधिकार :

- (१) यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।
- (२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही प्रत्येक सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारको सेवा, शर्त एवं सुविधासम्बन्धी विनियम बनाउन सक्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठानले विनियम बनाउँदा यो ऐन र यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको सेवा, शर्त र सुविधाभन्दा कम हुने गरी विनियम बनाउन सक्ने छैन ।

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली, २०५३

पहिलो संशोधन २०६५

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली २०५३
ले पत्रकारहरूको पदको वर्गीकरण, नियुक्ति
तथा बढुवादेखि आचरणसम्मलाई सम्बोधन
गरेको छ ।

संशोधन संकेत

- ∇ पहिलो संशोधनबाट संशोधित
- ⊕ पहिलो संशोधनबाट खारेज
- ◆ पहिलो संशोधनबाट थप

परिच्छेद-१

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी (पहिलो संशोधन) नियमावली, २०६५

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३ लाई संशोधन गर्न वाञ्छनीय भएकोले, श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा ३६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले देहायका नियमहरू बनाएको छ ।

१. सक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

- (१) यी नियमहरूको नाम "श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी (पहिलो संशोधन) नियमावली, २०६५" रहेको छ ।
(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

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

- क) 'ऐन' भन्नाले श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ सम्भन्नु पर्छ ।
ख) 'पद' भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा दरवन्दी रहेको पद सम्भन्नु पर्छ ।
ग) 'कार्यालय' भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानको कार्यालय सम्भन्नु पर्छ ।
घ) 'कल्याणकारी कोष' भन्नाले नियम २७ बमोजिम खडा गरिएको कल्याणकारी कोष सम्भन्नु पर्छ ।

परिच्छेद-२

पदको वर्गीकरण, नियुक्ति तथा बढुवा

३. पदको वर्गीकरण गर्दा खुलाउनु पर्ने: ऐनको दफा ३ बमोजिम श्रमजीवी पत्रकारको पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गर्दा कुन पद खुला प्रतियोगिताद्वारा र कुन पद आन्तरिक बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने हो सो कुरा समेत खुलाउनु पर्नेछ ।
४. श्रमजीवी पत्रकारको पदपूर्ति : नियम ३ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानमा रिक्त रहेका सबै पदहरू पहिलो पटक खुल्ला प्रतियोगितात्मक

- परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्नेछ ।
५. **विज्ञापन गर्नुपर्ने** : (१) व्यवस्थापकले रिक्त पद पूर्तिको लागि विज्ञापन गर्दा सर्वसाधारणले थाहा पाउने गरी राष्ट्रिय स्तरको कुनै एक पत्रपत्रिका, रेडियो वा टेलिभिजनबाट कम्तीमा एक महिनाको अवधि तोकौं विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।
(२) उपनियम (१) बमोजिम विज्ञापन गर्दा पदपूर्ति गर्नुपर्ने पद र सो पदको संख्या, स्थायी वा अस्थायी, आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, अनुभव, कामको किसिम, परीक्षाको किसिम, दरखास्त दस्तुर, उमेरको हद, नागरिकता, दरखास्त दिने अन्तिम मिति, परीक्षा हुने मिति, समय र स्थान आदि कुराहरू त्यस्तो विज्ञापनमा स्पष्ट रूपमा खुलाएको हुनुपर्नेछ ।
६. **प्रतियोगिताको किसिम र छनौट** : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानमा रिक्त रहेको कुनै पदको लागि लिखित तथा प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्तर्वार्ता लिई श्रमजीवी पत्रकार छनौट गर्न सकिनेछ ।
(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि श्रमजीवी पत्रकारको कुनै पदको कामको प्रकृति हेरी कुन पदको लागि कति किसिमका प्रतियोगिता गराउने भन्ने कुरा सञ्चार प्रतिष्ठानले निर्धारण गर्न सक्नेछ ।
७. **नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्ने** : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले लिखित परीक्षा लिएको मितिले साधारणतया : एक महिनाभित्र परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।
८. **अन्तर्वार्ता** : सञ्चार प्रतिष्ठानले सामान्यतया लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएको मितिले एक महिनाभित्र परीक्षामा उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता लिनुपर्नेछ ।
९. **योग्यताक्रम, सिफारिश र नियुक्ति** : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता लिएको मितिले १५ दिनभित्र योग्यताक्रम प्रकाशन गर्नुपर्ने छ । (२) उपनियम (१) बमोजिम योग्यताक्रम सिफारिश भएका उम्मेदवारहरूलाई व्यवस्थापकले "बढीमा पन्द्रह दिनभित्र" श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्ति गर्ने छ ।

⊕“(३)

१०. **प्रतीक्षा सूची प्रकाशन गर्नुपर्ने** : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले भर्नाको लागि योग्यताक्रम सिफारिश गर्दा पदको अनुपातमा पच्चीस प्रतिशतसम्म र कम्तीमा एकजनासम्म प्रतीक्षा सूचीमा योग्यताक्रम अनुसार उम्मेदवारको नाम प्रकाशन गर्नुपर्नेछ ।
- (२) योग्यताक्रममा परेका उम्मेदवारको क्रममा सिफारिश भएमा उम्मेदवारले एक महिनाभित्र नियुक्तिपत्र लिन नआएमा वा नियुक्तिपत्र लिई बिना सूचना कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा नियुक्तिपत्र लिई परीक्षणकालभित्र सेवा छाडी गएमा व्यवस्थापकले प्रतीक्षा सूचीमा रहेका योग्यताक्रमानुसारका व्यक्तिलाई नियुक्ति दिनुपर्नेछ ।
११. **बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने** : (१) व्यवस्थापकले नियम ३ बमोजिम बढुवाद्वारा पूर्ति गर्न छुट्टयाएका पदहरू सञ्चार प्रतिष्ठानमा सो पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा चारवर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका श्रमजीवी पत्रकारहरू मध्येबाट निजहरूको कार्यक्षमता र ज्येष्ठताको आधारमा बढुवा गरी पूर्ति गर्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद-३

बिदासम्बन्धी व्यवस्था

१२. **सार्वजनिक बिदा** : (१) श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकले तोके बमोजिमको सार्वजनिक बिदा पाउनेछ ।
- (२) सार्वजनिक बिदाको दिनमा श्रमजीवी पत्रकारलाई सञ्चार प्रतिष्ठानको काममा लगाउनु परेमा सो दिनको सट्टा बिदा दिइनेछ । त्यसरी सट्टा बिदा दिन नसकिने भएमा निजलाई काम गरेको दिनको तलब दिइनेछ ।
- (३) सार्वजनिक बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।
- (४) सार्वजनिक बिदा संचित गर्न पाइने छैन ।
१३. **भैपरी आउने र पर्व बिदा** : (१) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा ६ दिन र पर्व बिदा ६ दिन गरी जम्मा

- १२ दिन बिदा लिन पाउनेछ ।
- (२) भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन पाइनेछ ।
- (३) भैपरी आउने र पर्व बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।
- (४) भैपरी आउने र पर्व बिदा संचित गरी अर्को वर्ष लिन पाइने छैन ।
- १४. घर बिदा :** (१) श्रमजीवी पत्रकारले काम गरेको अवधिको बाह्र दिनको एक दिनको दरले घर बिदा पाउनेछ ।
- (२) श्रमजीवी पत्रकारले घर बिदामा बस्दा पूरा तलब पाउनेछ ।
- (३) घर बिदा र वेतलबी बिदामा बसेको श्रमजीवी पत्रकारले सो अवधिको घर बिदा पाउने छैन ।
- (४) वर्षको एक पटक कम्तीमा सात दिन घर बिदा लिई घर जाँदा र बिदा भुक्तान गरी घरबाट आफ्नो कार्यालयमा आउँदा पैदलको बाटोलाई आठ कोषको निमित्त एक दिनको दरले हुने दिन तथा मोटर, रेल, हवाईजहाजको बाटो जति दिन लाग्ने हेर त्यति दिन बाटोको म्याद पाउनेछ ।
- १५. बिरामी बिदा :** (१) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन बिरामी बिदा पाउने छ ।
- (२) बिरामी बिदामा बस्दा श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।
- (३) बेतलबी बिदामा बसेको अवधीमा श्रमजीवी पत्रकारले बिरामी बिदा पाउने छैन ।
- ◆(४) सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गई त्यस्तो चोट पटकको उपचार गराउन निजको सञ्चित बिरामी बिदाले नपुग भएमा श्रमजीवी पत्रकारले निजको संचित अन्य कुनै पनि बिदाबाट कट्टा नहुने गरी उपचार गराउन आवश्यक पर्ने थप अवधिको लागि पूरा तलब सहितको बिरामी बिदा पाउनेछ ।”

- १६ सुत्केरी बिदा: (१) महिला श्रमजीवी पत्रकार गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अघि वा पछि गरी साठी दिन सुत्केरी बिदा लिन पाउनेछ ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम सुत्केरी बिदा लिएको महिला श्रमजीवी पत्रकारले चाहेमा लगातार थप छ महिनासम्म सुत्केरी बिदा लिन सक्नेछ ।
- (३) उपनियम (२) बमोजिम कुनै महिला श्रमजीवी पत्रकार बिदामा बसेमा त्यस्तो अवधि निजको नोकरी अवधिमा जोडिनेछ ।
- (४) कुनै पुरुष श्रमजीवी पत्रकारको पत्नी सुत्केरी हुने भएमा त्यस्तो कर्मचारीले सुत्केरीको अघि वा पछि गरी पन्ध्र दिन सुत्केरी स्याहार गर्न बिदा लिन पाउनेछ ।
- (५) यस नियम बमोजिमको बिदा सेवा अवधिभरमा दुई पटक मात्र पाइनेछ ।
- (६) यस नियम बमोजिम बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ । तर उपनियम (२) बमोजिम बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले सो अवधिको तलब पाउने छैन ।
- (७) श्रमजीवी पत्रकारले बच्चाको स्याहारको निमित्त सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट बढीमा दुईवटा बच्चाको लागि जनही एकमुष्ट पाँच हजार रुपियाँ शिशु स्याहार भत्ता पाउनेछ । तर कुनै श्रमजीवी पत्रकारको पति र पत्नी दुवैजना एउटै सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत भएमा पुरुष श्रमजीवी पत्रकारले त्यस्तो भत्ता पाउन छैन ।
- (८) उपनियम (४) बमोजिमको बिदा लिने श्रमजीवी पत्रकारले तीन महिना भित्रमा आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा बच्चाको जन्मदर्ता प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्नेछ र जन्म दर्ता प्रमाणपत्र पेश नगरेमा निजले सुत्केरी स्याहार गर्न लिएको बिदाको अवधि अन्य बिदाबाट कट्टा गरिनेछ ।
- (९) यस नियम बमोजिमको बिदाको अभिलेख सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।”

१७. **किरिया बिदा :** (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले कुल धर्म अनुसार आफैँ किरिया बस्नु परेमा पन्ध्रदिन किरिया बिदा पाउनेछ । महिला श्रमजीवी पत्रकारको पतिले किरिया बस्नु परेमा निजले पनि त्यतिनै किरिया बिदा पाउनेछ ।
- (२) श्रमजीवी पत्रकारले किरिया बिदामा बस्दा पूरा तलब पाउनेछ ।
१८. **बेतलबी बिदा :** (१) श्रमजीवी पत्रकारलाई उपयोगी र आवश्यक पर्ने विषयमा स्वदेश वा विदेशमा अध्ययन गर्न वा अन्य कुनै विशेष प्रयोजनको लागि सञ्चित बिदा नहुने श्रमजीवी पत्रकारले बेतलबी बिदा पाउन सक्नेछ ।
- (२) श्रमजीवी पत्रकारले सेवा अवधि भरमा एकैपटक वा पटक पटक गरी तीन वर्षसम्म बेतलबी बिदा पाउन सक्नेछ । तर सञ्चार प्रतिष्ठानले आवश्यक ठानेमा बेतलबी बिदाको अवधि दुई वर्षसम्म थप गर्न सक्नेछ ।
- (३) तीन वर्ष स्थायी सेवा अवधि नपुगी कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारले बेतलबी बिदा पाउन सक्ने छैन ।
- (४) श्रमजीवी पत्रकारले बेतलबी बिदामा बसेको अवधि निजको नोकरी अवधिमा गणना हुने छैन ।”
१९. **घर बिदा र बिरामी बिदा संचित गर्न पाउने :** (१) श्रमजीवी पत्रकारले घर बिदा “एकसय असी दिनसम्म” एकसय बीस दिनसम्म र बिरामी बिदा जतिसुकै पनि सञ्चित गर्न सक्नेछ ।
- (२) कुनै कारणले श्रमजीवी पत्रकार सेवाबाट अलग भएमा उपनियम (१) बमोजिम सञ्चित भएको घरबिदा र बिरामी बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाईपाई आएको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।
- (३) उपनियम (२) बमोजिमको रकम लिन नपाउँदै त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारको मृत्यु भएमा त्यसरी संचित भएको घर बिदा र बिरामी बिदा बापतको रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिले र

त्यस्तो व्यक्ति नभएमा निजको नजीकको हकदारले पाउनेछ ।

२०. **बिदा माग गर्ने विधि** : श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकसँग लिखितरूपमा बिदा माग गर्नुपर्नेछ । तर भैपरी आउने र पर्व बिदा मौखिक रूपमा पनि लिन सकिनेछ ।
२१. **बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी** : श्रमजीवी पत्रकारको बिदा सम्बन्धित व्यवस्थापकले स्वीकृत गर्नेछ ।
२२. **बिदा नलिई अनुपस्थित हुने उपर कारबाही** : बिदा नलिई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने श्रमजीवी पत्रकारलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय कारवाहीसमेत गर्न सकिनेछ । त्यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।
२३. **बिदा अधिकारको कुरा होइन** : श्रमजीवी पत्रकारको लागि बिदा अधिकारको कुरा होइन, सहुलियत मात्र हो ।

परिच्छेद-४

पारिश्रमिक तथा सुविधा

- “ २४. **समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार**: ऐनमा लेखिएको काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :
- (क) श्रमजीवी पत्रकारले ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई आवश्यक सिफारिस गर्ने,
 - (ख) खण्ड (क) बमोजिमको सिफारिस गर्नु अघि सो विषयमा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित पक्षसँग परामर्श गर्ने वा सम्बन्धित विशेषज्ञको राय लिने,
 - (ग) सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको प्रकृति अनुसार श्रमजीवी पत्रकारको पदको तहगत वर्गीकरण गर्ने,
 - (घ) ऐनको दफा ३४ड बमोजिम ऐनको कुनै व्यवस्था कुनै सञ्चार

प्रतिष्ठानको हकमा लागू नहुने गरी तोक्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने ।”

२५. **वार्षिक तलब वृद्धि** : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानमा एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलबमा नघटाई मासिक तलबमा थप गरी तलब वृद्धि पाउने छ ।
२६. **पारिश्रमिक कट्टी हुने रकमको हद्द, तरिका र म्याद** : (१) ऐनको दफा १५ को उपदफा (२) बमोजिम कुनै श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक कट्टी गर्नुपर्दा देहायका कुराहरूको अधीनमा रही कट्टी गर्नुपर्नेछ :
- (क) लागेको जरिवाना वा गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको तेत्तीस प्रतिशतको दरले नबढाई त्यस्तो जरिवाना वा गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नुपर्ने रकम असुल नभएसम्म,
- (ख) जानीजानी वा लापरबाही साथ काम गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पुग्न गएको नोक्सानी बापत कट्टी गर्नुपर्दा प्रत्येक पटक पच्चीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नुपर्ने रकम असुल नभएसम्म,
- (ग) पारिश्रमिकबाट कट्टी हुने गरी अघि दिएको पेशकी रकम कट्टी गर्नुपर्दा सञ्चार प्रतिष्ठान र श्रमजीवी पत्रकारबीच कुनै शर्त भएकोमा सोही आधारमा र त्यसरी कुनै शर्त नगरेको भए प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशतका दरमा नबढाई त्यस्तो पेशकी रकम असुल उपर नभएसम्म,
- (घ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेश बमोजिम तिर्नु बुझाउनु पर्ने वा प्रचलित कानून बमोजिम लाग्ने आयकर वा अन्य कुनै प्रकारको रकम कट्टी गर्नुपर्दा त्यस्तो आदेशमा म्याद किटान भएको भए सोही म्यादभित्र चुक्ता गर्न आवश्यक पर्ने जति प्रतिशतको दरले र म्याद किटान नभएकोमा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिक पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो आदेश बमोजिम असुल उपर नभएसम्म ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै श्रमजीवी पत्रकारबाट असुल उपर गर्नुपर्ने कुनै रकम कट्टी नुहुँदै निजको मृत्यु भएमा वा कुनै कारणबाट सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश पाएमा निजबाट असूल गर्न बाँकी भएजति रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट निजले पाउने रकम भएमा सोही रकमबाट कट्टा गरी असुल उपर गरिनेछ ।

- २७. कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्ने :** (१) सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित र सुरक्षाको लागि व्यवस्थापकले एउटा कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्नेछ ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम खडा भएको कोषमा व्यवस्थापकले देहायको रकम जम्मा गर्नुपर्नेछ :
- (क) श्रमजीवी पत्रकारले खाईपाई आएको मासिक तलबबाट पाँच प्रतिशतले कट्टा गरी हुन आउने रकम,
- (ख) नेपाल सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई लोककल्याणकारी विज्ञापन बापत उपलब्ध गराएको रकमको दश प्रतिशतले हुन आउने रकम,
- (ग) सञ्चार प्रतिष्ठानले प्रत्येक बर्ष विज्ञापन बापत प्राप्त गर्ने आम्दानीको दश प्रतिशतले हुन आउने रकम,
- (घ) सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रत्येक बर्ष नाफा भएको रकममा खण्ड (ख) र (ग) बमोजिमको रकम घटाई बाँकी हुन आउने कुल नाफाको पाँच प्रतिशतले हुन आउने रकम ।”
- (२) सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रत्येक वर्ष नाफा भएको रकमको पाँच प्रतिशतका दरले हुने रकम व्यवस्थापकले त्यस्तो कल्याणकारी कोषमा जम्मा गर्नुपर्नेछ ।
- (३) व्यवस्थापकले कल्याणकारी कोषमा रहने रकम कुनै वाणिज्य बैंकमा खाता खोली जम्मा गर्नुपर्नेछ ।
- (४) कल्याणकारी कोषको संचालन व्यवस्थापक र व्यवस्थापकले तोकेको कुनै श्रमजीवी पत्रकारको संयुक्त दस्तखतबाट हुनेछ ।

- ◆(५) प्रत्येक सञ्चार प्रतिष्ठानले यस नियम बमोजिम खडा भएको कोषको प्रत्येक वर्ष मान्यता प्राप्त लेखा परिक्षकबाट लेखा परिक्षण गराउनु पर्नेछ ।
 - ◆(६) प्रत्येक सञ्चार प्रतिष्ठानले उपनियम (५) बमोजिमको लेखा परिक्षण प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ ।”
- २८. कल्याणकारी कोषको प्रयोग :** सञ्चार प्रतिष्ठानले कल्याणकारी कोषको रकम देहायका काममा खर्च गर्न सक्नेछ :
- (क) श्रमजीवी पत्रकार वा तिनका परिवारका सदस्यहरू विरामी भई वा तत्काल दुर्घटना घटी आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउनु पर्ने भएमा,
 - (ख) श्रमजीवी पत्रकारलाई असाधारण परिस्थिति परी आएमा सहूलियत दरमा सापटी दिन,
 - (ग) श्रमजीवी पत्रकारहरूको बालबालिकालाई शिक्षाको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न,
- ◆(ग१) नियम २८क बमोजिम असक्त वृत्ति बापतको रकम दिन,
 - ◆(ग२) नियम ३०ख बमोजिम क्षतिपूर्तिको रकम दिन,”
- (घ) श्रमजीवी पत्रकारको हकहित र सुरक्षाको सम्बन्धमा सञ्चार प्रतिष्ठानले उपयुक्त ठहर्‍याएको अन्य कुनै विषयमा ।
- ◆**२८ क: अशक्त वृत्ति:** सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारको दुर्घटनामा परी अङ्गभङ्ग भएको वा चोटपटक लागेको कारण निज शारीरिक वा मानसिक रूपमा सेवाको लागि अशक्त भएको भनी नेपाल सरकारले तोकेको मेडिकल बोर्डले सिफारिश गरेमा सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई निजको जीविकाको निमित्त बाँचुन्जेलसम्मका लागि अशक्त वृत्ति बापत निजले खाईपाई आएको मासिक तलबको आधा रकम नियम २७ बमोजिमको कोषबाट प्रत्येक महिना उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- २९. संचय कोष :** स्थायी श्रमजीवी पत्रकारलाई निजले खाईपाई आएको तलबबाट प्रत्येक महिनामा दश प्रतिशत रकम कट्टा

गरी सञ्चार प्रतिष्ठानले सो रकममा शत प्रतिशत थपी निजको नाममा संचय कोष जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

३०. **उपचार खर्च** : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठान मा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा आफूले खाईपाई आएको एक महिनाको पारिश्रमिक बराबरको रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछ ।

◆ ३० क. **औषधि उपचार तथा दुर्घटना बीमा**: (१) व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको लागि न्यूनतम पाँच लाख रुपियाँको औषधी उपचार तथा दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकार सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी चोटपटक लागेमा वा निजको अङ्ग भङ्ग भएमा वा अन्य कुनै कडा रोग लागेमा उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराएको रकमबाट उपचार गराउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराउँदा लाग्ने कूल बीमा शुल्क रकम मध्ये पचास प्रतिशत रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले र पचास प्रतिशत रकम सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

(४) सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी कुनै श्रमजीवी पत्रकारको मृत्यु भएमा उपनियम (१) बमोजिम गरिएको बीमा बापतको रकम ऐनको दफा १६ मा उल्लेख भए बमोजिमको व्यक्तिले पाउनेछ ।

(५) यस नियम बमोजिम श्रमजीवी पत्रकारले उपचार बापत रकम पाएको कारणले मात्र नियम ३० बमोजिम उपचार खर्च पाउनमा कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(६) सञ्चार प्रतिष्ठानले यो नियम प्रारम्भ हुँदाका बखत आफ्नो प्रतिष्ठानमा कार्यरत प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको यो नियम प्रारम्भ भएको मितिले छ महिना भित्र उपनियम (१) बमोजिम बीमा गरी सोको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनु पर्नेछ ।

- ◆३० ख. क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा चोटपटक लाग्न गई सो चोटपटकको कारणबाट निजको कार्यसम्पादन क्षमतामा असर पर्ने भएमा सञ्चार प्रतिष्ठानले त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई निजले खाईपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम वा दशहजार रूपैयाँमध्ये जुन बढी हुन्छ सो रकम क्षतिपूर्तिको रूपमा एकमुष्ट उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- (२) सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारको व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई त्यसरी नष्ट भएको सम्पत्ति बराबरको रकम क्षतिपूर्ति बापत उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- (३) यस नियम बमोजिम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठान समक्ष श्रमजीवी पत्रकारले पाउने क्षतिपूर्तिको रकम सिफारिश गर्न प्रत्येक जिल्लामा देहायका सदस्यहरूको भएको समिति रहनेछ :
- (क) प्रमुख जिल्ला अधिकारी - अध्यक्ष
(ख) सभापति, नेपाल पत्रकार महासंघ, जिल्ला शाखा - सदस्य
(ग) प्रमुख, जिल्ला प्रहरी कार्यालय - सदस्य
(घ) प्रमुख, सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठान - सदस्य
(ङ) प्रमुख, जिल्ला हुलाक कार्यालय - सदस्य सचिव
- (४) उपनियम (३) बमोजिम गठन हुने समितिको सचिवालय सम्बन्धित जिल्ला हुलाक कार्यालयमा रहनेछ ।”
३१. उपदान : पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी समय सञ्चार प्रतिष्ठानमा स्थायी सेवा गर्ने श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको अवधि अनुसार देहाय बमोजिम उपदान पाउनेछ :
- (क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आधा महिनाको तलब,
(ख) दश वर्षदेखि पन्ध्रवर्षसम्म सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले

- आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको तलब,
- (ग) पन्ध्रवर्षदेखि बढी सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त डेढ महिनाको तलब ।
३२. **चाडपर्व खर्च** श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने चाडपर्वको लागि खाइपाई आएको एक महिनाको तलब बराबरको रकम प्रत्येक वर्ष चाडपर्व खर्चको रूपमा पाउनेछ । यस्तो रकम एक आर्थिक वर्षमा एक पटक आफ्नो धर्म, संस्कृति, परम्परा अनुसार मनाइने मुख्य चाडपर्वको अवसरमा भुक्तानी लिन सक्नेछ ।
३३. **दैनिक तथा भ्रमण भत्ता बापतको सुविधा** : श्रमजीवी पत्रकारले कार्यालयको कामको शिलशिलामा कुनै ठाउँमा भ्रमण गर्नु परेमा सो ठाउँमा जाँदा आउँदाको सवारी खर्च र सो ठाउँमा बस्दा लाग्ने खाना खर्च वापत व्यवस्थापकले तोके बमोजिमको रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट दैनिक तथा भ्रमण भत्ताको रूपमा पाउनेछ ।
३४. **बीमाको सुविधा** : व्यवस्थापकले प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको बीमाको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।
३५. **अवकाश पाउने श्रमजीवी पत्रकारले पाउने सुविधा** : ऐनको दफा २२ र २३ बमोजिम अवकाश पाउने श्रमजीवी पत्रकारले निजले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त नियम ३१ मा तोकिए बमोजिमको उपदान सरहको सुविधा दिनु पर्नेछ । कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पाँचवर्ष भन्दा कम अवधि सञ्चार प्रतिष्ठानमा सेवा गरेको भए निजले पाँचवर्ष सेवा गरेको मानी सोही अनुपातमा निजलाई सुविधा दिनुपर्नेछ ।
३६. **बढी समय काम गरे बापत पाउने सुविधा** : व्यवस्थापकले श्रमजीवी पत्रकारलाई कार्यालय समय बाहेक बढी समय सञ्चार प्रतिष्ठानको काममा लगाएमा त्यसरी बढी समय काममा लगाए बापत निजले पाउने एक दिनको पारिश्रमिकको

रकमलाई दामासाहीले हिसाब गरी जति समय बढी काम लगाइएको छ सोही आधारमा थप सुविधा दिनुपर्नेछ ।

परिच्छेद-५

आचरण

३७. **समय पालन र नियमितता** : श्रमजीवी पत्रकारले निर्धारित समयमा कार्यालय वा आफ्नो कार्यक्षेत्रमा हाजिर हुनुपर्दछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कामबाट अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।
३८. **अनुशासन र आज्ञापालन** : (१) श्रमजीवी पत्रकारले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताकासाथ पालन गर्नुपर्दछ ।
- ⊕(२)
- (३) श्रमजीवी पत्रकारले आफूभन्दामाथिको श्रमजीवी पत्रकारसँग आदर र आफूमुनिका व्यक्तिलाई उचित व्यवहार गर्नुपर्दछ ।
३९. **सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरीत कार्य गर्न नहुने**: (१) सञ्चार प्रतिष्ठानको नीतिको विपरीत हुने गरी वा सञ्चार प्रतिष्ठान वा पत्रिका र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्र वा क्षेत्रको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा वेवारिशा कुनै लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन ।
- (२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा "प्रसारण गरी स्वस्थ आलोचना गर्न बाधा पर्ने छैन" प्रसारण गर्न बाधा पर्ने छैन ।
४०. **सञ्चार प्रतिष्ठानसम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध** : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानद्वारा अख्तियार नपाई आफूले पत्रिकाको व्यवस्थापकीय वा समाचार संकलनसम्बन्धी

कायम गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय, आफूले लखेको वा संकलन गरेको कुनै कागज पत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरु अनधिकृत व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन ।

- ४१. दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध:**
(१) सञ्चार प्रतिष्ठान वा पत्रिकामा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानको पूर्व स्वीकृति बिना आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोशेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा समाचार संकलनको कार्यसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन ।
- (२) श्रमजीवी पत्रकारले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले पत्रिका व्यवस्थापकलाई खबर दिई निकासामा भए बमोजि गर्नु पर्छ ।
- ४२. प्रदर्शन र हडताल गर्नमा प्रतिबन्ध :** श्रमजीवी पत्रकारले "नेपालको" नेपाल अधिराज्यको सार्वभौमसत्ता र अखण्डतामा आँच आउने गरी, देशको शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध र सार्वजनिक मर्यादा तथा अदालतको निर्णयको अवहेलना हुने गरी विभिन्न जात जाति, धर्म, वर्ग, क्षेत्र र सम्प्रदायका मानिसहरूबीच वैमनस्य उत्पन्न गराउने वा साम्प्रदायिक दुर्भावना फैलाउने गरी वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी प्रदर्शन गर्न, हडतालमा भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उकास्न समेत हुँदैन ।
- ४३. हडताल थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध :** श्रमजीवी पत्रकारले कुनै पनि व्यवस्थापक वा कर्मचारी वा श्रमजीवी पत्रकारको कानून नियमद्वारा निर्धारित कर्तव्य पूरा गर्नमा बाधा बिरोध हुने गरी हडताल वा कलम बन्द गर्न तथा शारीरिक वा मानसिक चोट पुग्ने गरी दबाव दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उकास्न समेत हुँदैन ।

◆तर ट्रेड यूनियन सम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न कुनै बाधा पुगेको मानिने छैन ।”

४४. आफ्नो सेवा र पद अनुसारको आचारण पालन गर्नुपर्ने : प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो सेवा र पद अनुकूलको आचरण समेत पालन गर्नुपर्दछ ।
४५. मादक पदार्थ सेवन गर्न नहुने : श्रमजीवी पत्रकारले मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित हुन र पेशा सम्बन्धी कामको सिलसिलामा मादक पदार्थ सेवन गरी हूलहुज्जत गरी पत्रिका र व्यवस्थापनको बदनाम गर्नु हुँदैन ।

परिच्छेद-६ विविध

- ⊕४६. समिति गठन गर्ने :
४७. “कर्मचारी तथा कामदारको” कर्मचारीको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था : सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने “कर्मचारी तथा कामदारको ” कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकारसरह हुनेछ ।
- ◆४८. श्रम कानून बमोजिम हुने: श्रमजीवी पत्रकारको नियुक्ति, सेवाको शर्त तथा सुविधाको सम्बन्धमा यस नियमावलीमा लेखिएका कुराहरूको हकमा यसै नियमावली बमोजिम र अन्य कुराको हकमा प्रचलित श्रम कानून बमोजिम हुनेछ ।”

पत्रकार आचारसंहिता-२०६०

(संशोधित तथा परिमार्जित-२०६४)

यो आचारसंहिता नेपालमा सञ्चालित
सञ्चारमाध्यम तथा नेपालभित्र रहेर पत्रकारिता
गर्ने सम्पूर्ण पत्रकारहरूका लागि
बनाइएको हो । यसलाई समय सापेक्ष संशोधन
गर्नु पर्ने बहस चलिरहेको छ ।

१. नाम, प्रारम्भ र विस्तार :

- क. यस आचार संहिताको नाम “पत्रकार आचारसंहिता २०६०” रहेको छ।
- ख. यो आचारसंहिता तुरुन्त लागू हुनेछ।
- ग. यो आचारसंहिता नेपालमा सञ्चालित सञ्चारमाध्यम तथा नेपाल भित्र रहेर पत्रकारिता गर्ने सम्पूर्ण पत्रकारहरूलाई लागू हुनेछ।

२. परिभाषा

विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस संहितामा-

- क. ‘पत्रकार’ भन्नाले छापा, विद्युतीय तथा अनलाइनजस्ता कुनै पनि प्रकृतिका सञ्चारमाध्यम वा समाचार मूलक कार्यक्रम उत्पादन, वितरण गर्ने एजेन्सी वा संस्थामा समाचार सामग्री संकलन, उत्पादन, सम्पादन र सम्प्रेषण जस्ता कार्यसँग आवद्ध प्रधान सम्पादक, सम्पादक, सम्पादक मण्डलका सदस्यहरू, संवाददाता, स्तम्भ लेखक, स्वतन्त्र पत्रकार, फोटो पत्रकार, प्रेस-क्यामेरापर्सन, व्यङ्ग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता तथा सञ्चालक, साजसज्जा दृश्य तथा भाषा सम्पादकजस्ता पत्रकारितामूलक कार्यसँग सम्बन्धित सञ्चारकर्मीहरूलाई जनाउँछ।
- ख. ‘सञ्चारमाध्यम’ भन्नाले नेपालमा सञ्चालित पत्रपत्रिका, रेडियो एवं टेलिभिजन प्रसारणहरू, समाचार एजेन्सी तथा इन्टरनेटका समाचार र सूचना तथा विचारमूलक अनलाइन एवं समाचारमूलक कार्यक्रम उत्पादन-विवरण गर्ने संस्था र सेवाहरू समेतलाई जनाउँछ।
- ग. ‘काउन्सिल’ भन्नाले प्रेस काउन्सिल नेपाललाई जनाउँछ।

३) पत्रकार र सञ्चार माध्यमहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने कर्तव्य:

१ प्रेस स्वतन्त्रताको संरक्षण र सम्बर्द्धन :

विचार र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता नागरिकहरूको आधारभूत अधिकार भएकाले यसको संरक्षण र सम्बर्द्धनका निम्ति

सदैव दृढ, सजग र सतर्क रहनुपर्दछ ।

२. मानवीयता, मानवअधिकार र अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धको सम्मान :
मानवअधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय लिखतहरूले प्रत्याभूत गरेका हक, अधिकार, सिद्धान्त, मान्यता र प्रचलनको सम्मान गर्दै लोकतन्त्र, न्याय, समानता, मानवीयता, शान्ति र अन्तर्राष्ट्रिय समझदारीको भाइचारालाई अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ ।
३. सूचनाको हकको रक्षा र प्रचलन :
आम नागरिकको सुसूचित हुन पाउने हक-अधिकारको रक्षा गर्न सदैव क्रियाशील एवम् समर्पित हुनुपर्दछ ।
४. सत्य, तथ्य सूचनाको सम्प्रेषण :
पत्रकार, सञ्चारमाध्यमले स्रोत र आधार उल्लेख गरि सत्य, तथ्य, वस्तुनिष्ठ एवं सन्तुलित सूचना सम्प्रेषण गर्नुपर्दछ ।
५. सम्पादकीय स्वतन्त्रता र उत्तरदायित्व :
सम्पादकीय स्वतन्त्रताको सर्वमान्य सिद्धान्त बमोजिम सञ्चारमाध्यमबाट उत्पादित-प्रकाशित-प्रसारित सामग्रीको उत्पादन तथा सम्प्रेषणको अन्तिम जिम्मेवारी र अधिकार सम्पादनमा निहित रहनेछ । सञ्चारमाध्यमले आफ्नो माध्यममा सम्पादकीय स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गर्नुपर्छ ।
६. गोपनीयताको हकको सम्मान :
सार्वजनिक हितमा प्रतिकूल असर पार्ने बाहेकको अवस्थामा वैयक्तिक एवम् व्यावसायिक गोपनीयताको सम्मान गर्नु पर्दछ ।
७. उच्च व्यावसायिक अभ्यास :
पत्रकारिताका आधारभूत मान्यता र सिद्धान्तप्रति प्रतिबद्ध रही जवाफदेही एवं उत्तरदायित्व तथा व्यावसायिक विश्वसनीयताको निर्वाह गर्न निष्ठापूर्वक उच्च व्यावसायिक अभ्यास गर्नुपर्दछ ।
८. शिष्ट व्यवहार :
व्यवसायिक अभ्यासमा सामाजिक शिष्टताको सम्मान गर्दै नैतिक, शिष्ट एवं मर्यादित कार्यशैली र भाषाको प्रयोगमा सहज

रहनुपर्दछ ।

९. गलती सच्याउने तत्परता :

प्रकाशन तथा प्रसारणका क्रममा भएका त्रुटि एवं गलतीको जानकारी हुनासाथ यथाशीघ्र त्यस्तो गलती एवं त्रुटि सच्याउने तथा सप्रमाण खण्डन वा प्रतिक्रिया आएमा प्रष्ट भाषामा उचित स्थान दिई प्रकाशन-प्रसारण गर्नु पत्रकार तथा सञ्चारमाध्यमको कर्तव्य हुनेछ ।

१०. सामाजिक दायित्व :

अशक्त, असहाय, अपाङ्ग, बालबालिका, महिला तथा पिछडिएका वर्ग, क्षेत्र, भाषा-भाषी र अल्पसंख्यक समुदायको उत्थान र विकासमा सुचना र विचार प्रवाहद्वारा विशेष सहयोग पुऱ्याउनु पत्रकार र सञ्चारमाध्यमको सामाजिक दायित्व हुनेछ ।

११. आपसी सठ्ठबन्ध :

पत्रकार तथा सञ्चार-माध्यमहरुबीचको आपसी सम्बन्ध व्यावसायिक, स्वच्छ, संयमित, मर्यादित र पेशानिष्ठ हुनुपर्दछ ।

४. पत्रकार र सञ्चारमाध्यमहरुले गर्नु नहुने कार्यहरू :

१. राष्ट्रिय अखण्डतामा प्रतिकूल प्रभाव पार्नु नहुने :

बहु भाषिक, बहुधार्मिक र बहुजातीय मुलुक नेपालको सार्वभौमसत्ता, अखण्डता वा विभिन्न जात, जाति वा सम्प्रदायहरुका बीचको सु-सम्बन्धमा खलल पार्ने वा गाली-बेइज्जती वा अदालतको अवहेलना हुने वा सार्वजनिक शिष्टाचार वा नैतिकताको प्रतिकूल हुने समाचार विचार प्रकाशन, प्रसारण तथा उत्पादन-वितरण गर्नुहुँदैन ।

२. सामाजिक न्याय र सद्भावमा प्रतिकूल असर पार्नु नहुने:

सामाजिक न्याय र सद्भावमा प्रतिकूल असर पुऱ्याउने तथा व्यावसायिक मर्यादा विपरीत हुने विकृत र उत्तेजक सामग्री प्रकाशन-प्रसारण तथा उत्पादन-वितरण गर्नुहुँदैन ।

३. समाचारको गोप्य स्रोत खोल्नु नहुने :

समाचार प्रस्तुत गर्दा समाचारको अधिकारिकता र विश्वसनीयताका लागि स्रोत उल्लेख गर्नुपर्दछ । तर, गोप्य स्रोतको संरक्षण गर्ने दायित्व पत्रकारको हुने हुँदा स्रोतको इच्छा र अनुमति बेगर त्यस्ता गोप्य स्रोतको नाम वा पहिचान खुलाउनुहुँदैन ।

४. निजी स्वार्थपूर्तिका लागि प्रयोग गर्न नहुने :
सञ्चारमाध्यम वा पत्रकारले प्रकाशन प्रसारण वा समाचार सामग्रीको रूपमा वितरण गर्ने उद्देश्यले दिइएका सूचना सामग्री सार्वजनिक प्रयोग नगरी व्यक्ति वा संस्थाको निजी स्वार्थपूर्तिका लागि प्रयोग गर्नुहुँदैन ।
५. भेदभाव हुने गरी सूचनाको सम्प्रेषण गर्न नहुने :
जातीय, लैङ्गिक, धार्मिक, क्षेत्रीय, भाषिक र रङ्गजस्ता आधारमा भेदभाव हुने गरी समाचार र विचार प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण गर्नु हुँदैन ।
६. पीडितलाई थप पीडा पुग्ने गरी सूचना सम्प्रेषण गर्न नहुने:
पीडितलाई थप पीडा पुग्ने गरी भाषा, ध्वनि, चित्र र दृश्यसमेतको प्रयोग गरी समाचार तस्वीर र दृश्य प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण गर्नुहुँदैन ।
७. पीडित व्यक्तिको नाम, ठेगाना खुलाउन नहुने :
यौनजन्य अपराध र सामाजिक अपहेलना एवं घृणाजन्य घटना वा सन्दर्भमा पीडित व्यक्तिहरूको सचेत स्वीकृतिबिना नाम, ठेगाना र पहिचान खुल्ने गरी समाचार तस्वीर र दृश्य प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण गर्नुहुँदैन ।
८. हिंसा, आतङ्क र अपराधलाई प्रोत्साहन गर्न नहुने:
विध्वंस, हिंसा, आतङ्क र अपराधलाई प्रोत्साहन हुने गरी तथा त्यस्ता क्रियाकलापलाई अतिरञ्जित गर्ने गरी समाचार, विचार, तस्वीर, मत सर्वेक्षण, ध्वनि वा दृश्यहरू प्रस्तुत गर्नु हुँदैन ।
९. बीभत्स दृश्य र तस्वीर प्रकाशन/प्रसारण गर्न नहुने:
समाजमा नैराश्य, घृणा, सन्त्रास र उत्तेजना फैलाउने किसिमका नग्न, क्षतविक्षत र बीभत्स दृश्य एवम् तस्वीरहरू

असान्दर्भिक, अश्लील र उत्तेजना फैलिन सक्ने प्रकारले प्रस्तुत गर्नु हुँदैन ।

१०. घटनासँग असम्बन्धित व्यक्तिको नाम उल्लेख गर्न नहुने: कुनै घटनासँग सम्बन्धित समाचार प्रकाशन-प्रसारण गर्दा घटनासँग सम्बन्ध नभएका नातेदार वा नजिकका व्यक्तिको नाम जोडी उसको मर्यादामा आँच पुग्ने वा चरित्रहत्या हुने गरी समाचार सामग्री प्रस्तुत गर्नु हुँदैन ।
११. तथ्य बह्याउन नहुने : कुनै टिप्पणी वा स्पष्टताबिना तस्वीर, भिडियो दृश्य, ध्वनि वा तथ्यलाई तोडमोड गरी पहिचान नै बदल्ने वा गलत पहिचान दिने वा गलत अर्थ लाग्ने गरी समाचार सामग्री प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन वितरण गर्नु हुँदैन ।
१२. विज्ञापनलाई समाचारका रूपमा प्रस्तुत गर्न नहुने : विज्ञापनलाई समाचारको रूपमा प्रस्तुत गर्नु, विज्ञापनमार्फत, समाचारको खण्डन गर्नुहुँदैन । त्यस्तै एउटा सञ्चारमाध्यमबाट प्रकाशित प्रसारित समाचारको खण्डन सामान्यतः अर्को सञ्चारमाध्यमले गर्नु हुँदैन ।
१३. स्रोत उद्धृत नगरी पुनः प्रयोग गर्न नहुने : कुनै समाचार संस्था वा माध्यमले प्रवाहित गरेको समाचार वा प्रकाशित-प्रसारित सामग्री उपयोग गर्दा त्यसको मूल स्रोत उद्धृत नगरी पुनः प्रकाशन, प्रसारण वा वितरण गर्नु हुँदैन । त्यसरी उद्धृत गर्दा सामान्यतः मूलस्रोतको सहमति लिनुपर्दछ ।
१४. स्रोतसँग सम्बन्ध : पत्रकार वा सञ्चारमाध्यमले समाचारस्रोतसँग व्यावसायिक मर्यादा र सीमा बाहिर हुने गरी अनुचित सम्बन्ध राख्न एवम् व्यक्ति वा संस्थाको निहित स्वार्थका निम्ति सञ्चारमाध्यमको दुरुपयोग गर्नु हुँदैन ।

५. उजुरी र तत्सम्बन्धी कार्यविधि:

१. कुनै पत्रकार वा सञ्चारमाध्यमले माथिको आचारसंहिता विपरीत समाचार सामग्री प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण गरेका कारण कुनै व्यक्ति, समूह वा संस्थालाई मर्का परेको लागेमा मर्का गर्ने पक्षले सर्वप्रथम सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमका सम्पादकलाई सम्बोधन गरी लिखित गुनासो, खण्डन वा स्पष्टीकरण प्रस्तुत गर्नुपर्नेछ ।
२. उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रिया ग्रहण गर्नु र त्यसलाई उचित महत्व र स्थान दिई प्रकाशन अथवा प्रसारण गर्नु सम्बद्ध सम्पादक र सञ्चारमाध्यमको दायित्व हुनेछ । यदि कुनै गुनासो, खण्डन वा प्रतिक्रिया प्रकाशन-प्रसारण गर्न योग्य छैन भन्ने कुरा सम्पादकलाई लागेमा आधार-प्रमाणसहित त्यसको जानकारी सम्बन्धित पक्षलाई दिनुपर्नेछ ।
३. उपदफा (१) बमोजिम पठाएको स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रिया सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमले प्रकाशन-प्रसारण नगरी चित्तबुझ्दो जवाफ पनि नदिएमा पीडित पक्षले आफ्नो स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रियाको प्रतिलिपि संलग्न गरी काउन्सिल समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
४. उपदफा (१) बमोजिम पीडित पक्षले पठाएको स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रियाको मर्म र भावना विपरीत हुने गरी तोडमोड वा थपघट गरी प्रकाशन-प्रसारण भएमा वा प्रसारण वा प्रकाशन भएको प्रतिक्रियाबाट पीडित पक्ष सन्तुष्ट नभएमा वा प्रेस काउन्सिलबाट नै उजुरी विवादको निर्णय गराउन चाहेमा देहाय बमोजिमको विवरण संलग्न गरी पीडित पक्षले प्रेस काउन्सिल समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।
 - क) प्रकाशित वा प्रसारित सामग्रीको प्रतिलिपि ।
 - ख) प्रकाशित वा प्रसारित सामग्रीबाट पर्न गएको मर्काको विवरण र त्यस आधार-प्रमाण ।
 - ग) सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमलाई आफूले पठाएको स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रियाको प्रति ।

घ) सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमका सम्पादकले दिएको जवाफ, खण्डन वा व्यक्त विवरण ।

ड) सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमका सम्पादकलाई प्रकाशित वा प्रसारित सामग्रीका विषयमा भएको पत्राचारहरूको विवरण ।

अन्य न्यायिक वा अर्धन्यायिक निकायमा कारवाही विचाराधीन रहेको भए त्यस्तो उजुरी निवदेनउपर काउन्सिलले कुनै सुनुवाई गर्ने छैन ।

५. उपदफा (३) बमोजिम काउन्सिल समक्ष प्राप्त हुन आएको निवदेनका आधारमा पीडितपक्षको स्पष्टीकरण, खण्डन वा प्रतिक्रिया किन प्रकाशित-प्रसारित नभएको हो ? प्रकाशित-प्रसारित गर्न नमिल्ने कुनै कारण भए सामान्यतः ७ (सात) दिनभित्र आधार-प्रमाणसहित जवाफ पेश गर्नु र त्यस्ता कुनै कारण नभए अविलम्ब प्रकाशित-प्रसारित गरी सोको जानकारी दिनु भनी काउन्सिलले सम्बन्धित सञ्चारमाध्यमका सम्पादकलाई आग्रह गरी पत्राचार गर्नेछ ।
६. उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए पनि कुनै पत्रकार तथा सञ्चारमाध्यमले सार्वजनिक हित र सरोकारमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपले नकारात्मक असर पर्नेगरी समाचार प्रकाशन प्रसारण वा उत्पादन वितरण गरेमा प्रेस काउन्सिल आफैले त्यस्तो पत्रकार वा सञ्चारमाध्यमका विरुद्ध यस सहिता बमोजिम कारवाही अगाडि बढाउन सक्नेछ ।
७. उपदफा (१), (२) र (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आरोपित पक्षलाई म्याद/सूचना पठाउनुपूर्व उजुरीका सम्बन्धमा काउन्सिलले प्रारम्भिक जाँचबुझबाट तत्कालै सञ्चाउनुपर्ने, खण्डन गर्नुपर्ने वा क्षमायाचना गर्नुपर्ने वा मुनासिव जवाफ पठाउन लगाउने जस्ता आवश्यक निर्देशन सम्बन्धित पत्रकार वा सञ्चारमाध्यमलाई दिन सक्नेछ ।
८. यस आचारसंहिताको उल्लंघन गरी कुनै पत्रकार तथा सञ्चारमाध्यमले समाचार प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण गरेमा उजुरवालाले

- सो समाचार प्रकाशन तथा प्रसारण भएको मितिले सामान्यतः तीस दिनभित्र उजुरी गर्नुपर्नेछ । म्यादभित्र उजुरी गर्न नसकेको मनासिव कारण भएमा प्रेस काउन्सिलले जहिले पनि उजुरी लिन सक्नेछ ।
९. उजुरी गर्दा उजुरीकर्ताले सम्बन्धित समाचार समाग्रीको प्रकाशन-प्रसारण वा उत्पादन-वितरण भएको विषयवस्तुको अभिलेख संलग्न राख्नुपर्नेछ । उजुरीकर्ताले त्यसरी विवरण संलग्न राख्न सम्भव नभएको कुरामा काउन्सिल सहमत भएमा काउन्सिल आफैले यस्तो सामग्रीको अभिलेख भिकार्ई सुनुवाई गर्न सक्ने छ ।
 १०. यस आचारसंहितामा उल्लिखित आचारणहरूको उल्लंघन गरेको वा भएको छ भनी तथ्ययुक्त प्रमाणसाथ पीडित वा सरोकारवाला पक्षले कुनै पत्रकार तथा सञ्चारमाध्यम विरुद्ध उपदफा (८) बमोजिमको म्यादभित्र काउन्सिलसमक्ष दिएको उजुरीमा काउन्सिलले सामान्य जाँचबुझ गरी आचारसंहिताको उल्लंघन हुने किसिमले कार्य भएको देखेमा आरोपित पक्षलाई सामान्यतया ७ दिनभित्र वा सोभन्दा अगावै आफ्नो निर्दोषिता प्रमाणित गर्न प्रमाण भए उजुरीको प्रतिलिपि साथै राखी हाजिर हुन आउन भनी काउन्सिलले म्याद पठाउन सक्नेछ ।
 ११. माथि उल्लिखित उपदफाहरू बमोजिम आरोपित पक्षको लिखित जवाफ काउन्सिलसमक्ष दाखिल भए पश्चात तोकिएको म्याद भित्र जवाफ प्राप्त नभए पनि काउन्सिलले सो विषयमा सामान्यतया तीन दिनभित्र निर्णय दिनेछ ।
 १२. उपदफा (११) बमोजिम निर्णय गर्नुअघि काउन्सिलले आवश्यक ठानेमा उजुरवाला र आरोपित पक्ष दुवैलाई भिकार्ई छलफल गर्न सक्नेछ ।
 १३. उजुरवाला र आरोपित पक्ष दुवैथरी मिली मिलापत्रको लागि संयुक्त रूपले लिखित अन्तरोध गरेमा काउन्सिलले मिलापत्र गराई विवाद टुङ्ग्याउन सक्नेछ ।
- ६. निर्णय र कार्यान्वयनसम्बन्धी व्यवस्था :**
कुनै पक्षले यस संहिता विपरीतको आचारण र व्यवहार गरेको

ठहरेमा निजलाई प्रेस काउन्सिलले क्रमशः निम्नबमोजिम निर्णय र कारवाही गर्नेछ ।

१. उजुरीमाथि भएको निर्णयलाई सम्बन्धित सञ्चारमाध्यममा काउन्सिलले तोकेको स्वरूप, स्थान वा समयमा प्रकाशन, प्रसारण वा पुनः उत्पादन-विवरण गर्न आदेश दिन सक्नेछ ।
 २. उपदफा (१) बमोजिम दिएको आदेश पालना नगरेमा त्यस्तो आरोपित पक्षलाई अवज्ञाकारीको सूचीमा राखी थप कारवाही अगाडि बढाउन सक्नेछ । काउन्सिलको आदेशलाई दुई पटकभन्दा बढी अवज्ञा गर्ने सञ्चारमाध्यम वा पत्रकार प्रेस पास रहने प्रकृतिको रहेछ भने प्रेस पास निलम्बित गर्न काउन्सिलले सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्न सक्नेछ ।
 ३. उपदफा (२) बमोजिम प्रेस पास निलम्बन भएपछि पनि उपदफा (१) बमोजिमको कार्य नगरेमा काउन्सिलले मूल्याङ्कन र वर्गीकरण गर्ने सञ्चारमाध्यमको हकमा वितरण संपरीक्षण समितिले त्यस्तो पक्षको सञ्चारमाध्यमलाई मूल्याङ्कन प्रक्रियाबाट अलग गर्न सक्नेछ ।
 ४. उपदफा (३) बमोजिम मूल्याङ्कन प्रक्रियाबाट अलग गराउँदा पनि उपदफा (१) बमोजिम निर्णयको पालना नगरेमा त्यस्तो पक्षलाई काउन्सिलको कल्याणकारी कोष वा अन्य सहयोगबाट निश्चित अवधिका लागि वञ्चित गराउन सक्नेछ ।
 ५. उपदफा (४) बमोजिम सहयोग वञ्चित गराउँदा पनि उपदफा (१) बमोजिम निर्देशित कार्य नगरेमा नेपाल सरकारको तर्फबाट उपलब्ध हुने सुविधाहरू निश्चित अवधिकालागी निलम्बन गर्नका लागि काउन्सिलले सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्न सक्नेछ ।
तर काउन्सिलले आवश्यक ठानेमा एकैपटक उपदफा (४) र (५) बमोजिम दुवै कारवाही गर्न सक्नेछ ।
 ६. काउन्सिलको निर्णयलाई निरन्तर अवज्ञा गर्ने पत्रकार वा सञ्चारमाध्यम विरुद्ध काउन्सिलले खेद प्रकट गरी पटक-पटक गरेको कारवाहीको विवरणसहित सार्वजनिक रूपमा प्रकाशित-प्रसारित गर्नेछ ।
- ७. यसको अभिन्न अङ्ग मानिने :**
यो आचारसंहिता लागू भएपछि काउन्सिलद्वारा पत्रकार र सञ्चारमाध्यमका निम्ति जारी गरिने सबै प्रकारका निर्देशिकाहरू यस आचारसंहिताको अभिन्न अङ्ग मानिने छन् ।

नियुक्ति पत्रको नमुना

श्री ।

विषय : नियुक्ति-पत्र तपाईंलाई यस कम्पनीले सञ्चालन गरेको

..... (मिडिया) मा श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी
ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) को दफा ३ (क) बमोजिम देहायका
शर्तमा यो नियुक्तिपत्र दिइएको छ । प्रचलित ऐन, नियम र यस संस्थाको
विनियम बमोजिम संस्थाको हित र प्रवर्द्धनमा तपाईंको सहयोग रहने
विश्वास गरिएको छ ।

१. पद :

२. कामको प्रकृति : स्थायी/अस्थायी/करार/आंशिक (करार र आंशिकको
हकमा नियुक्ति अवधि खुलेको हुनु पर्ने)

३. मासिक पारिश्रमिक :(अक्षरेपी.....)

४. काम गर्ने समय :

५. कार्यक्षेत्र :

६. अन्य सुविधा :

क)

ख)

ग)

घ)

ड) आधिकारिक हस्ताक्षर : संस्थाको छाप :

(सम्बन्धित संस्थाले काम, कर्तव्य र अधिकारबारे ऐन र नियमसँग नबाझिने
गरी शर्तहरू तोक्न सक्नेछ ।)



Note

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Note

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....