

एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाको कर्मचारी नियमावली २०७५ (सन् २०१८)*



एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल

प्रस्तावना

एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाका कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सेवाशर्त तथा सुविधाको व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाको विधानले दिएको अधिकार प्रयोग गरी यो नियमावली बनाई लागू गरिएको छ।

परिच्छेद - १

संक्षिप्त नाम, प्रारम्भ र परिभाषा

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

- (क) यो नियमावलीको नाम “एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपालको कर्मचारी नियमावली २०६२ (२००५)” को तेश्रो संशोधन २०७५ (सन् २०१८) रहेको छ, यसलाई छोटकरीमा “कर्मचारी नियमावली” भनिने छ।
- (ख) यो नियमावली एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाको २७ औं साधारणसभाबाट पारित भएपछि, मिति २०७५ श्रावण १ देखि भूतलक्षी रूपमा लागू हुनेछ।¹

२. परिभाषा

विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ लागेमाबाहेक यस नियमावलीमा -

- (क) “एम्नेस्टी नेपाल” भन्नाले एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखा सम्भन्नु पर्दछ
- (ख) “नियमावली” भन्नाले एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपालको कर्मचारी नियमावली २०७५ (सन् २०१८) लाई जनाउनेछ।
- (ग) “नेसनल बोर्ड” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालको राष्ट्रिय कार्यसमितिलाई जनाउनेछ।
- (घ) “पदाधिकारी” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालको राष्ट्रिय कार्यसमितिका क्रमशः अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, महासचिव, उपमहासचिव, कोषाध्यक्ष र सदस्यहरूलाई जनाउनेछ।
- (ङ) “राष्ट्रिय सचिवालय” भन्नाले एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाको केन्द्रीय कार्यालयलाई जनाउने छ।
- (च) “कर्मचारी” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालको राष्ट्रिय सचिवालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई जनाउनेछ।²
- (छ) “निर्देशक” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालको विधान, विनियम वा तोकिए अनुसार हुने गरी काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए करारमा नियुक्त गरिएको एम्नेस्टी नेपालको निर्देशकलाई जनाउनेछ।
- (ज) “तलव” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालमा कार्यरत कर्मचारीहरूले पाउने मासिक पारिश्रमिकलाई जनाउनेछ। यस शब्दले करारमा नियुक्त पक्ष (कर्मचारी) को हकमा करार गर्दाको बखत तोकिएको मासिक वा एकमुष्ट पारिश्रमिकलाई जनाउने छ।

*१९ औं, २५ औं र २७ औं वार्षिक साधारणसभाले गरेको संशोधन समाविष्ट

¹ सत्ताइसौं साधारण सभाले परिमार्जित गरेको। सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको : यो नियमावली एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखाको साधारणसभाबाट पारित भएपश्चात् तुरुन्त लागू हुनेछ।

² सत्ताइसौं साधारण सभाले हटाएको। सो अघिको व्यवस्था : यस शब्दले यस नियमावलीको तेश्रो संशोधन २०७३ (सन् २०१६) पछि एम्नेस्टी नेपाल राष्ट्रिय सचिवालयमा कार्य गर्ने गरी करारद्वारा जिम्मेवारी एवं दायित्व तोकिएको पक्षलाई समेत सम्बोधन गर्न सकिने छ।



- (भ) “भत्ता” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई तलव वा करारमा कार्यरत कर्मचारीको हकमा करार नियुक्त गर्दाको अवस्थामा तोकिएको पारिश्रमिक बाहेक दिइने अन्य सुविधा रकमलाई जनाउनेछ । यस्तो भत्ताको दर बेलाबेलामा नेसनल बोर्डले तोके बमोजिम हुनेछ ।
- (ज) “तोकिएको” भन्नाले एम्नेस्टी नेपालको विधान, विनियम वा नेसनल बोर्डले तोकेबमोजिमको कुरालाई जनाउनेछ ।
- (ट) “करार” भन्नाले यो नियमावलीको तेस्रो संसोधन २०७३ (सन् २०१६) पश्चात एम्नेस्टी नेपालको विधान, विनियम नेसनल बोर्डले तोके बमोजिमको र करार ऐन, २०५६ अनुसार तोकिएको दायित्वलाई समेत जनाउने छ ।
- (ठ) “करारको पक्ष” भन्नाले यो नियमावलीको तेस्रो संसोधन २०७३ (सन् २०१६) पश्चात करार ऐन, २०५६, एम्नेस्टी नेपालको विधान, विनियम वा नेसनल बोर्डले बेलाबेलामा तोकेबमोजिमको दायित्व पूरा गर्नु पर्ने पक्षलाई जनाउने छ ।^३

परिच्छेद - २ कर्मचारीको दरबन्दी, नियुक्ति तथा अवकाश

३. कर्मचारीको दरबन्दी

एम्नेस्टी नेपालको राष्ट्रिय सचिवालयमा निर्देशक लगायतका अन्य कर्मचारीहरू रहनेछन् । तर यस नियमावलीको दोश्रो संसोधन २०७३ (सन् २०१६) पश्चात निर्देशक लगायतका अन्य कर्मचारीहरू एक पटकमा ३ (तीन) वर्षको लागि (कार्यदक्षता, इमान्दारिता, अनुशासित, कामप्रति लगनशील, रुजु हाजिरी लगाएत विषयमा सन्तोषजनक पाइएमा करार अवधि थप हुन सक्ने) करारबाट जिम्मेवारी तोकिएको छ । यस्ता दरबन्दी अन्तर्राष्ट्रिय सचिवालयको सल्लाहमा नेसनल बोर्डले तोकेबमोजिम हुनेछ । तर यस नियमावलीको तेस्रो संसोधन २०७३ (सन् २०१६) भन्दा अगाडी भैसकेको नियुक्तिलाई यस संसोधनले केही बाधा पार्ने छैन ।^४

४. नियुक्ति

- (१) नियम ३ बमोजिमको कुनै पदमा कर्मचारी करारमा लिनु परेमा त्यस्ता करारका पक्षले गर्नु पर्ने कामको प्रकृति र आवश्यक योग्यता खोली राष्ट्रिय स्तरको पत्रिकामा विज्ञापन गर्नु पर्नेछ । लिखित, मौखिक तथा प्रयोगात्मकमध्ये कुनै २ वा सबै प्रकारका परीक्षा लिई योग्यतम उम्मेदवारको छनौट गरी निजको पद, निजले पाउने पारिश्रमिक वा सेवाशर्त उल्लेख गरी करार संभौताद्वारा काममा लगाइनेछ ।
- (२) निर्देशकको ~~...~~^५ नियुक्तिको सिफारिस गर्न नेसनल बोर्डले एक छनौट समितिको गठन गर्न सक्नेछ । यसरी गठन गरिएको समितिका सदस्यहरूलाई नेसनल बोर्डले उपयुक्त पारिश्रमिक तोक्न सक्नेछ । निर्देशक बाहेकका अन्य पदहरूको पदपूर्ति निर्देशकले प्रक्रिया पुऱ्याई गर्नेछन् । निर्देशक बहाल नरहेको अवस्थामा अन्य पदहरूको पदपूर्ति प्रक्रिया नेसनल बोर्डले^६ तोकिएअनुसार हुनेछ ।
- (३) करारको संभौता गर्दा निर्देशकलाई भए नेसनल बोर्डका अध्यक्षले र अन्य कर्मचारीलाई निर्देशक वा नेसनल बोर्डले तोकेबमोजिमको हस्ताक्षरबाट करार संभौता गरिने छ ।
- (४) करारमा नियुक्त भएका पक्षहरूको परीक्षणकाल छ महिनाको हुनेछ । परीक्षण कालको अवधिमा कार्यदक्षता, इमान्दारिता, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता, रुजु हाजिरी लगाएत विषयमा सन्तोषजनक परिणाम नपाइएमा यस नियमअनुसार गरिएको करार संभौता भंग गरी निजलाई कामबाट हटाउन सकिनेछ ।

^३२५ औं वार्षिक साधारणसभाबाट थप गरिएको ।

^४२५ औं वार्षिक साधारणसभामा परिमार्जित । परिमार्जन गर्नु अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

३. कर्मचारीको दरबन्दी:

ए.आई. नेपालको राष्ट्रिय सचिवालयमा निर्देशक लगायतका अन्य कर्मचारीहरू रहनेछन् । कर्मचारीको दरबन्दी अन्तर्राष्ट्रिय सचिवालयको सल्लाहमा नेसनल बोर्डले तोके बमोजिम हुनेछ ।

^५ सत्ताइसौं साधारण सभाले हटाएको । सो अघि करार रहेको ।

^६ सत्ताइसौं वार्षिक साधारण सभाले थपेको ।

निर्देशकको हकमा यो निर्णय नेसनल बोर्डले लिनेछ, भने अन्यको हकमा निर्देशकले वा तोकिए बमोजिम हुनेछ । यसमा सम्बन्धित पक्षलाई स्पष्टीकरणको मौकाबाट वन्चित गरिने छैन ।⁷

५. अल्पकालीन नियुक्ति

सचिवालयमा विशेष कारणवश कामको चाप बढ्न गई थप कर्मचारी आवश्यक भएमा वा स्थायी प्रकृतिको कामबाहेक अरु कुनै निश्चित कामको निमित्त विशेषज्ञको सेवा आवश्यक परेमा निजले गर्नु पर्ने काम, समयावधि, निजले पाउने पारिश्रमिक तथा सेवाशर्त उल्लेख गरी निर्देशकले करारमा आवश्यक कर्मचारी नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

६. अनुपस्थित वा रिक्त पदको कर्मचारीको कामको जिम्मा

निर्देशक बाहेकका कुनै कर्मचारीको पद रिक्त भई अर्को कर्मचारीको नियुक्ति भईनसकेको अवस्थामा वा केही समयको लागि कार्यालयमा हाजिर भई काम गर्न नसकेको अवस्थामा निजको काम हेर्नको लागि निर्देशकले भइरहेको कर्मचारीमध्ये रोलक्रममा माथीको उक्त पदको काममा निमित्त तोक्न सक्नेछ । निमित्त भई काम गर्नेले सो काम गरेबापत १ महिना भन्दा कम अवधिको लागि कुनै प्रकारको भत्ता पाउने छैन । १ महिना भन्दा बढी अवधि काम गर्नुपर्ने अवस्था परेमा यसरी काम गरेको पूरै अवधिको निमित्त भई काम गरेको पदको तलब र भत्ता पाउनेछ । यो व्यवस्था नियम ४ अनुसारको करारमा नियुक्त पक्षहरू (कर्मचारीहरू)मा तोकिए अनुसार लागू हुने छ ।

७. § 8

५. § 9

९. निर्देशकको काम, कर्तव्य र अधिकार

- (क) ए.आई. नेपालको प्रमुख कार्यकारीको रूपमा कार्य गर्ने ।
- (ख) ए.आई. नेपालको वार्षिक साधारणसभा र नेसनल बोर्डबाट पारित योजनाहरूको कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- (ग) ए.आई. नेपालको योजना निर्माण र अनुगमनमा नेसनल बोर्डलाई सहयोग पुर्याउने ।
- (घ) राष्ट्रिय सचिवालयबाट सम्पन्न गरिने गतिविधिको आवधिक प्रतिवेदन नेसनल बोर्डमा पेश गर्ने ।
- (ङ) ए.आई. नेपालको वार्षिक साधारणसभामा निर्देशकको हैसियतले वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन र वार्षिक कार्ययोजना प्रस्तुत गर्ने ।
- (च) ए.आई. नेपालको राष्ट्रिय सचिवालयको प्रमुखको रूपमा सम्पूर्ण प्रशासकीय काम कारवाहीको रेखदेख, नियन्त्रण, सञ्चालन, सुपरीवेक्षण तथा व्यवस्थापन गर्ने;
- (छ) आयव्ययको श्रेस्ता, अन्य अभिलेखहरू उचित तवरले राख्न लगाउने तथा संस्थाको चलअचल सम्पत्तिहरूको हिफाजत गर्ने, गराउने;

⁷२५ औं वार्षिक साधारणसभामाद्वारा परिमार्जित । परिमार्जन गर्नु अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

४. नियुक्ति

- (१) नियम ३ बमोजिमको कुनै पदमा कर्मचारी नियुक्ति गर्नु परेमा त्यस्ता कर्मचारीले गर्नु पर्ने कामको प्रकृति र आवश्यक योग्यता खोली राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा विज्ञापन गर्नु पर्नेछ र लिखित, मौखिक तथा प्रयोगात्मकमध्ये कुनै वा सबै प्रकारका परीक्षा लिई योग्यतम उम्मेदवारको छनौट गरी निजको पद, निजले पाउने पारिश्रमिक तथा सेवाशर्त उल्लेख गरी नियुक्ति पत्र दिई काममा लगाइनेछ ।
- (२) निर्देशकको नियुक्तिको हकमा उपयुक्त परीक्षा लिई नीजको नियुक्तिको लागि सिफारिश गर्न नेशनल बोर्डले एक छनौट समितिको गठन गर्न सक्नेछ, जसका सदस्यहरूलाई नेशनल बोर्डले उपयुक्त पारिश्रमिक तोक्न सक्नेछ । निर्देशक बाहेकका अन्य पदहरूको पदपूर्ति प्रक्रिया पुर्याई निर्देशकले गर्नेछन् ।
- (३) नियुक्ति दिँदा निर्देशकलाई भए नेशनल बोर्डका अध्यक्षले र अन्य कर्मचारीलाई निर्देशकले हस्ताक्षर गरी नियुक्ति पत्र दिनेछन् ।
- (४) नियुक्ति भएको कर्मचारीलाई एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि पूरा नगरेसम्म परीक्षण कालमा राखिने छ र यस्तो परीक्षणकाल महिला कर्मचारीको हकमा ६ महिनाको हुनेछ । परीक्षणकालको अवधिमा कार्यदक्षता, इमान्दारी, अनुशासन, कामप्रति लगनशीलता, रुजु हाजिरी आदि कुराको आधारमा निजको काम सन्तोषजनक पाइएमा स्थायी नियुक्ति गरिनेछ र सन्तोषजनक नपाइएमा निजलाई कामबाट हटाउन सकिनेछ । निर्देशकको हकमा यो निर्णय नेशनल बोर्डले लिनेछ, भने अन्य कर्मचारीको हकमा निर्देशकले यो निर्णय लिनेछन् ।

⁸२५ औं वार्षिक साधारणसभामाबाट हटाइएको ।

⁹२५ औं वार्षिक साधारणसभामाबाट हटाइएको ।

- (ज) मातहतका कर्मचारीहरूमा संस्थाको गरिमा र मर्यादा अनुकूल अनुशासन कायम गराउने र उनीहरूको कामको मूल्याङ्कन गर्ने;
- (झ) आवश्यक स्थानहरूमा ए.आई. नेपालको प्रतिनिधित्व गर्ने वा गराउने;
- (ञ) वार्षिकरूपमा कर्मचारीको मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गरी नेसनल बोर्डमा पेश गर्ने ।
- (ट) आर्थिक हिसाब किताब चुस्त दुरुस्त राखी खर्च गर्दा मितव्ययिताको सिद्धान्त अवलम्बन गर्ने गराउने ।¹⁰
- (ठ) नेसनल बोर्डले तोके बमोजिमको कार्यसम्पादन समेत गर्ने; र
- (ड) आइपर्ने अन्य कामहरू गर्ने ।

१०. ... 11

११. अन्य कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार

अन्य पदमा नियुक्त कर्मचारीहरूले ए.आई. नेपालको विधान, नियमावलीहरू तथा नेसनल बोर्ड को नीति, निर्देशनको अन्तर्गत रही नियुक्ति पाउँदाका अवस्थामा दिइएको कार्यविवरण (Job Description)मा तोकिए बमोजिमको कामहरू गर्नेछन् ।

१२. कर्मचारीको अयोग्यता

फौजदारी अभियोग प्रमाणित भएको, मानवअधिकार विरोधी कार्य गरेको, मानसिक सन्तुलन कायम नरहेको, शारीरिक रूपमा तोकिएको काम गर्न असक्षम एवं ए.आई. नेपाल नेसनल बोर्डले तोकेको योग्यता नपुगेका व्यक्तिहरू ए.आई. नेपालको कुनै पनि पदमा करार नियुक्ति हुन वा बहाल रहिरहनका लागि अयोग्य ठहरिने छन् ।

१३. अवकाश

- (१) नेपालको निजामति कानून सरह नै यस संस्थाका कर्मचारीहरूको अनिवार्य अवकाश हुनेछ, जस अनुसार कुनै कर्मचारीको उमेर ५८ वर्ष पुगेमा निजले अनिवार्य अवकाश पाउने छ ।
- (२) कुनै कर्मचारीले सेवाबाट स्वेच्छापूर्वक राजीनामा दिई स्वीकृत भएमा निजले स्वैच्छिक अवकाश प्राप्त गर्ने छन् । तर, यसरी स्वैच्छिक अवकाश लिँदा कम्तीमा एक महिना अगावै सूचना दिनु पर्नेछ । अन्यथा निजको एक महिनाको तलब बराबरको रकम कट्टा गर्न सकिनेछ । यस्तो स्वैच्छिक अवकाशको राजीनामा निर्देशकले अध्यक्ष मार्फत् नेसनल बोर्ड समक्ष र अन्य कर्मचारीले निर्देशक समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (३) करारमा नियुक्त कर्मचारीको करार अवधि समाप्त भई करार नविकरण नभएमा स्वतह अवकाश हुनेछ ।^{१६}

परिच्छेद - ३

काम गर्ने समय, पारिश्रमिक तथा अन्य सुविधाहरू

- १४ (क) एम्नेस्टी नेपालका कर्मचारीहरूले हप्तामा ४० घण्टा बराबर काम गर्नुपर्नेछ । कार्यालय समय बिहान ९ बजेदेखि दिउँसो ५ बजेसम्म रहनेछ र कार्यालय सोमवार देखि शुक्रवारसम्म लाग्नेछ । तर कार्यालयमा कुनै जरुरी काम परेमा वा कुनै बृहत स्तरको गतिविधि भएको अवस्थामा कर्मचारीहरूले अतिरिक्त समय कार्यालयमा काम गर्नुपर्ने वा अन्यत्र खटिनुपर्ने पनि हुनसक्दछ । यस्तोमा कार्यालयले अतिरिक्त समयको उचित क्षतिपूर्ति व्यवस्था गर्नेछ ।
- ख) कार्यालयबाट अनुपस्थित हुँदा आफ्नो लाइन म्यानेजर वा निर्देशकसँग पूर्व स्वीकृती लिएको हुनुपर्नेछ ।
- ग) निरन्तर गयल भइरहने, एम्नेस्टी नेपालको बिदा नीतिको दुरुपयोग गर्ने वा गयल हुनुको कारण समयमा पेश नगर्ने कर्मचारीमाथि अनुशासनात्मक कारवाही लगायत निलम्बन समेत गरिन सक्नेछ ।¹³

¹⁰२५ औं वार्षिक साधारणसभाबाट थपिएको ।

¹¹२५ औं वार्षिक साधारणसभाबाट हटाइएको ।

¹²२५ औं वार्षिक साधारणसभाबाट थपिएको ।

(घ) एम्नेस्टी नेपालका सबै कर्मचारीहरूले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा एक महिनाको तलब बराबरको रकम चाडपर्व खर्च पाउनेछन् । चाडपर्व खर्च दिने समयमा छ महिना सेवा अवधि पूरा नगरेका कर्मचारीहरूको हकमा सेवा अवधिको अनुपातमा (on a pro-rated basis) सो रकम भुक्तानी गरिनेछ ।¹⁴

१५. तलब वृद्धि (ग्रेड)

(क) कारण जनाई ग्रेड रोक्का गरेकोमा बाहेक एक आर्थिक वर्षको सेवा पूरा गरेपछि सबै तहका कर्मचारीहरूले एक ग्रेड पाउनेछन् । रोक्का भएको ग्रेड फुकुवा भएको खण्डमा सो ग्रेड पाकेको मिति वा फुकुवा भएको कुन मितिदेखि दिने हो सो कुरा अरु कर्मचारीहरूको हकमा निर्देशकले र निर्देशकको हकमा अध्यक्षले तोके बमोजिम हुनेछ ।

(ख) कर्मचारीहरूको ग्रेड रकम एक दिनको तलब बराबर हुनेछ ।

(ग) ¹⁵

१६. भत्ता

नेसनल बोर्डले राष्ट्रिय सचिवालयको आम्दानी तथा कामको प्रकृति हेरी दैनिक भ्रमण भत्ता, महँगी भत्ता लगायतका उपयुक्त भत्ताहरू तोकी रकम निर्धारण गर्न सक्नेछ । ¹⁶

१७. ओभर टाइम

(क) कार्यालय समय भन्दा बढी समय राष्ट्रिय सचिवालयमा काम गर्नु परेमा सचिवालयको आर्थिक स्थिति हेरी बढी समय काम गरेजति समयको ओभर टाइम (ओ.टी.) भत्ता कर्मचारीको हप्ताको ४० घण्टाको हिसाब गरी मासिक तलबले हुन आउने प्रतिघण्टा दर अनुसार दिन सकिनेछ । एक दिनमा एकघण्टासम्म मात्र अतिरिक्त समय बसी काम गरेको रहेछ भने त्यस बापत कुनै पारिश्रमिक दिइने छैन । यसरी ओभर टाइम काम गर्नुपर्दा निर्देशकको हकमा अध्यक्ष वा महासचिवको र अन्य कर्मचारीको हकमा निर्देशकको पूर्व स्वीकृति लिनु पर्नेछ तर यस्तो स्वीकृति तत्काल लिन सम्भव नभएमा यथाशीघ्र जानकारी गराई पश्चातगामी रूपमा प्राप्त स्वीकृतिलाई पनि मान्यता प्राप्त हुनेछ । हप्तामा १३ घण्टाभन्दा बढी काम गरेको ओभर टाइम भत्ता पाइने छैन ।

(ख) ओभर टाइमको व्यवस्था विशेष परिस्थितिमा बाहेक गरिने छैन ।

१८. सञ्चयकोष वा प्रोभिडेन्ड फन्ड

(१) एम्नेस्टी नेपालका कर्मचारीहरूको निम्ति सञ्चयकोषको व्यवस्था हुनेछ, जसमा सम्बन्धित कर्मचारीको मासिक तलबको १०% (दश प्रतिशत) रकम कट्टा गरी सो बराबरको रकम एम्नेस्टी नेपालका तर्फबाट थप गरी सम्बन्धित कर्मचारीको नाममा जम्मा गरिनेछ ।

(२) सञ्चयकोषमा जम्मा भएको रकम सम्बन्धित कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश लिए पछि मात्र लिन पाउने छ । तर आफू वा एकाघर सगोलका परिवार सदस्य बिरामी परी उपचार गराउनु परेमा वा त्यस्ता व्यक्तिहरूको विवाह, अध्ययन जस्ता अत्यावश्यक कार्यमा आवश्यक परेमा जम्मा भएको रकमको पचहत्तर प्रतिशतसम्म सापटीको रूपमा निकाल्न सकिने छ ।

(३) यस्तो सापटी लिनु पर्दा निर्देशक भए नेसनल बोर्डका अध्यक्ष वा महासचिवको र अन्य कर्मचारी भए अध्यक्ष वा निर्देशकको सिफारिश आवश्यक हुने छ ।

¹³ २७ औं वार्षिक साधारणसभाबाट थपिएको ।

¹⁴ सत्ताइसौं साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अधि निम्न प्रावधान रहेको : **१४. तलब (ख)**

एम्नेस्टी नेपालका सबै स्थायी कर्मचारीहरूले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा १ महिनाको तलब बराबरको रकम चाडपर्व खर्च पाउनेछन् ।

¹⁵ सत्ताइसौं साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अधि निम्न व्यवस्था रहेको :

(ख) सचिवालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूको ग्रेड रकम नेशनल बोर्डले तोके बमोजिमको हुनेछ ।

(ग) करारमा नियुक्त भइसकेको हकमा (क) र (ख) को व्यवस्था लागू हुने छैन ।

¹⁶ सत्तासौं साधारण सभाले हटाएको । सो अधि निम्न व्यवस्था रहेको:

करारमा नियुक्त कर्मचारीले दैनिक भ्रमण भत्ता (TA/DA) मात्र पाउने छन् ।

(४) सञ्चयकोषबाट निकालिएको सापटी चुक्ता नभएसम्म सम्बन्धित कर्मचारीको मासिक पारिश्रमिकबाट एक चौथाईका दरले कटौती गरी असूल गरिनेछ ।

(५)¹⁷

१९. उपदान

१. एम्नेस्टी नेपालमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई मासिक तलबको ८.३३ (आठ दशमलव तेत्तीस) प्रतिशत रकम एम्नेस्टी नेपालका तर्फबाट उपदान कोषमा जम्मा गरिनेछ । उक्त कोषमा सञ्चित रकम प्रत्येक कर्मचारीले सेवाबाट दिएको राजीनामा स्वीकृत भएपछि वा अवकाश पाएपछि प्राप्त गर्नेछन् ।

तर मिति २०७३ मंसिर पछि भर्ना भएका कर्मचारीहरूको हकमा २७ औं साधारण सभाबाट यो नियमावली पारित भइसकेपछि भूतलक्षी आधारमा मिति २०७५ श्रावण १ गतेदेखि यो प्रावधान लागू हुनेछ ।

(२) उपदानको निमित्त वर्ष गणना गर्दा २०७४ मंसिर अघि भर्ना भएका कर्मचारीका हकमा नियुक्त भएको मितिदेखि, २०७४ मंसिर देखि २०७५ श्रावणसम्म भर्ना भएका कर्मचारीहरूको हकमा २०७५ श्रावण १ देखि र मिति २०७५ श्रावणपछि भर्ना भएका कर्मचारीको हकमा उनीहरू भर्ना भएको मितिदेखि गणना गरिने छ ।

(३) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले एम्नेस्टी नेपालको सेवामा आउन वा सो सेवामा बहाल रहने उद्देश्यले शिक्षासम्बन्धी कुनै योग्यता, तीन पुस्ता, नाम, थर, वतन वा नागरिकता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा वा सेवा निवृत्त भई वा सेवाबाट हटाइएको अवस्थामा आफू जिम्मा रहेको एम्नेस्टी नेपालको नगदी तथा जिन्सी सामान एम्नेस्टी नेपालमा नबुझाएमा यो नियमबमोजिमको उपदान पाउने छैन ।¹⁸

२०. उपदान कोष

नियम १९ बमोजिमको उपदान जम्मा गर्ने प्रयोजनको निमित्त एम्नेस्टी नेपालले एउटा छुट्टै उपदान कोष खडा गर्नेछ, जसमा तोकिए बमोजिमको रकम जम्मा गरिनेछ ।

17 सत्ताइसौं साधारण सभाले हटाएको । सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

५) करारका पक्षलाई करारमा उल्लेखित पारिश्रमिकको १० प्रतिशदका दरले तोकिएअनुसार व्यवस्थित हुने गरी प्रोभिडेन्ड फन्डको व्यवस्था गरिने छ ।

18 सत्ताइसौं साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

१९. उपदान

१. एम्नेस्टी नेपालमा ५ वर्षभन्दा बढी अटुट सेवा गरेको स्थायी कर्मचारीहरूले सेवाबाट दिइएको राजीनामा स्वीकृत भएमा, वा अवकाश पाएमा निजले देहाय बमोजिमको उपदान पाउनेछन् :

(क) ५ वर्षदेखि १० वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि १/२ महिना (आधा महिना) को दरले अन्तिम महिना खाइपाई आएको तलबस्केल बराबरको रकम पाउनेछन् ।

(ख) १० वर्ष भन्दा माथि १५ वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि १ महिनाको दरले अन्तिम महिनामा खाइपाई आएको तलबस्केल बराबरको रकम उपदान स्वरूप एकमुष्ट पाउनेछन् ।

(ग) १५ वर्षभन्दा माथि २० वर्षसम्म सेवा गरेका कर्मचारीले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि डेढ महिनाको दरले अन्तिम महिनामा खाइपाई आएको तलबस्केल बराबरको रकम उपदान स्वरूप एकमुष्ट पाउनेछन् ।

(घ) २० वर्षभन्दा माथि सेवा गरेका कर्मचारीले राजीनामा दिएर वा सेवा निवृत्त भएर अवकाश लिँदा अन्तिम महिना खाइपाई आएको तलब स्केललाई ३० ले गुणन गर्दा हुन आउने बराबरको रकम उपदानस्वरूप एकमुष्ट पाउनेछन् ।

(२) उपदानको निमित्त वर्ष गणना गर्दा कर्मचारी नियुक्त भएको मितिदेखि गणना गरिने छ, जसमा अस्थायी रूपमा अटुट सेवा गरी सोही पदमा वा त्यसबाहेकका अन्य पदमा स्थायी भएको सेवा समेतलाई गणना गरिनेछ ।

(३) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कर्मचारीले ए.आई. नेपालको सेवामा आउन वा सो सेवामा बहाल रहने उद्देश्यले शिक्षा सम्बन्धी कुनै योग्यता, तीन पुस्ता, नाम, थर, वतन वा नागरिकता ढाँटेको प्रमाणित हुन आएमा वा सेवा निवृत्त भई वा सेवाबाट हटाइएको अवस्थामा आफू जिम्मा रहेको ए.आई. नेपालको नगदी तथा जिन्सी सामान ए.आई. नेपालमा नबुझाएमा यो नियम बमोजिमको उपदान पाउने छैन ।

(४) करारका पक्षलाई कुनै पनि उपदानको सुविधा प्राप्त हुने छैन ।

२१. उपचार खर्च

क) कर्मचारीहरूका लागि आफ्नो परिवारसमेतलाई कभर गर्ने वार्षिक तीन लाख बराबरको औषधि उपचार बीमाको व्यवस्था हुनेछ। यसको निम्ति लाग्ने प्रिमियमको सम्पूर्ण रकम एम्नेस्टी नेपालले व्यहोर्नेछ। यो सुविधा एम्नेस्टी नेपालमा कर्मचारी बहाल रहेसम्म कायम हुनेछ।

यस नियमको प्रयोजनार्थ परिवार भन्नाले श्रीमान, श्रिमती, छोरा र छोरी मात्रलाई बुझाउनेछ।

(ख) . . . 19

२२. दुर्घटना बीमा

एम्नेस्टी नेपालमा कार्यरत कर्मचारीहरूको कम्तिमा रु.७००,०००/- (सात लाख)^{२०} सम्मको दुर्घटना बीमा गरिनेछ। यसको निम्ति लाग्ने प्रिमियमको सम्पूर्ण रकम एम्नेस्टी नेपालले व्यहोर्नेछ। यो सुविधा एम्नेस्टी नेपालमा कर्मचारी बहाल रहेसम्म कायम हुनेछ।

२३. मृत्युपयन्त अनुदान

स्थायी कर्मचारीहरूको सेवा अवधिमा मृत्यु भएमा देहाय बमोजिमको रकम निजको हकवालालाई दिइनेछ।

निर्देशक/उपनिर्देशकलाई	- रु. २५,०००/-
अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरूलाई	- रु. २०,०००/-
वरिष्ठ सहायक तथा सो भन्दा मुनिका कर्मचारीहरूलाई	- रु. १५,०००/-

२४. संचयकोष, उपदान, मृत्युपरान्त अनुदान तथा दुर्घटना बीमाको रकम हकवालालाई उपलब्ध गराईने

कुनै कर्मचारीले संचयकोषमा जम्मा भएको रकम, उपदान, दुर्घटना बीमाको रकम भिक्त नपाउँदै मृत्यु भएमा निजले इच्छाएको व्यक्तिलाई र त्यस्तो व्यक्ति नभएमा निजको सबैभन्दा नजिकको हकवालालाई उपलब्ध गराइने छ। संचयकोष पाउने हकवाला एकभन्दा बढी व्यक्ति भएमा सबै हकवालालाई दामासाहीका दरले बाँडिनेछ। कुनै पनि व्यक्तिले संचयकोष, उपदान वा बीमाको रकम दावी गर्न नआएमा वा हकवाला नभएमा एक वर्ष पश्चात् सो रकम एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपालको नाममा आम्दानी बाँधिने छ।

. . .

साथै नेपाल सरकारले कुनै कोष खडा गर्ने व्यवस्था गरेमा उक्त रकम सो कोषमा ट्रान्सफर गरिनेछ।^{२१}

^{१९} २७ औं साधारण सभाबाट हटाइएको। सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

२१. उपचार खर्च

(क) कर्मचारीलाई नेसनल बोर्डले तोके बमोजिमको उपचार खर्च दिइनेछ। त्यस्तो रकम दामासाहीले प्रत्येक महिनाको अन्त्यमा संचयकोष खातामा जम्मा गर्ने व्यवस्था गरिनेछ। संचित रहेको उपचार खर्चको रकम कर्मचारीले अवकाश पाएपछि वा राजीनामा स्वीकृत भएपछि एकमुष्ट प्राप्त गर्नेछन्।

(ख) तर, करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीको हकमा प्रत्येक महिनामा वा आर्थिक वर्षको अन्त्यमा दामासाहीले उपचार खर्चको रकम दिइनेछ।

^{२०} २७ औं साधारण सभाले परिमार्जन गरेको। सो अघि रु.५००,०००/- (पाच लाख) रहेको।

^{२१} २७ औं साधारण सभाबाट परिमार्जित। सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको : . . . साथै करारमा नियुक्त पक्षले पाउने प्रोभिडेन्ट फन्ड, संचयकोष, तथा दुर्घटना बीमाको रकम उल्लेखित व्यवस्थाअनुसार वा तोकिएअनुसार उपलब्ध गराईने छ।



२५. विदा

(१) कर्मचारीहरूले सार्वजनिक विदा बाहेक एक वर्षमा १२ दिन विरामी विदा र ३० दिन घरविदा गरी जम्मा ४२ दिन विदा पाउनेछन् । सेवा अवधिभर कर्मचारीले घर विदा नबन्ने दिनसम्म र विरामी विदा पैतालीस दिनसम्म सञ्चित गर्न सक्नेछन् । यो अवधिभन्दा बढी सञ्चित भएको विदाको सोही वर्षको अन्त्यमा तत्काल खाइपाई आएको तलबको आधारमा रकम भुक्तानी दिइनेछ ।

अवकाश पाएपछि वा राजीनामा स्वीकृत भएपछि सेवा अवधिभर जम्मा भएको सञ्चित विदाको तत्काल खाइपाई आएको तलबको आधारमा रकम एकमुष्ट भुक्तानी दिइनेछ ।²²

(२) कर्मचारी आफैँ किरिया बस्नु परेमा निजको कूल धर्म अनुसार बाटोको म्याद बाहेक १५ (पन्ध्र) दिनसम्म तलबी विदा दिइनेछ ।

(३) गर्भवती महिला कर्मचारीले प्रसूतिको अघि र पछि गरी जम्मा १४ हप्ताको तलबी प्रसूति विदा पाउने छ । पुरुष कर्मचारीका हकमा प्रसूति स्याहार बापत् पन्ध्र दिनको तलबी विदा पाउनेछ ।

प्रसूति भएको महिला कर्मचारीले निजको वा शिशुको स्वास्थ्यको लागि थप आराम आवश्यक पर्ने भनी मान्यताप्राप्त चिकित्सकले सिफारिस गरेमा प्रसूति विदासङ्गै निरन्तर हुने गरी थप एक महिनाको बेतलबी विदा स्वीकृत हुन सक्नेछ ।

सात महिना वा सो भन्दा बढी गर्भ रहेको महिला कर्मचारीको शिशु मृत जन्मिएमा वा गर्भपतन भएमा प्रसूति भएसरह विदा पाउनेछ ।

बच्चा जन्मेको साठी दिन नपुग्दै आमाको मृत्यु भएमा त्यस्तो पत्नीको मृत्यु हुने कर्मचारीले शिशु स्याहारको लागि पारिश्रमिक सहित बाँकी अवधिको विदा लिन पाउनेछ ।²³

(४) दस वर्ष निरन्तर स्थायी सेवा गरेको कर्मचारीले अध्ययन, भ्रमण, परियोजनालगायतका आवश्यक कामका लागि बेतलबी विदा माग गरेमा राकासले निजको कार्य मूल्याङ्कन गरी आवश्यकता, अनिवार्यता आदि समेत विचार गरेर बढीमा दुई वर्षका लागि यस्तो विदा स्वीकृत गर्न सक्नेछ ।

(५) कर्मचारीले सार्वजनिक विदा वा साप्ताहिक विदाको दिनमा काम गरेबापत तोकिएबमोजिम सट्टा विदा लिन सक्नेछन् । सट्टा विदा तीन हप्ताभित्र लिइसक्नुपर्नेछ ।²⁴

²² सत्ताइसौँ साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको :

(१) एम्नेस्टी नेपालका कर्मचारीहरूले सार्वजनिक विदा बाहेक एक वर्षमा घरविदा ३० दिन, विरामीविदा १२ दिन र भैपरी आउने विदा ६ दिन पाउनेछन् । यसरी पाउने विदामध्ये भैपरी आउने बाहेक अन्य विदा सञ्चित भएमा सो को तत्काल खाइपाई आएको तलब बराबरको रकम सोही आर्थिक वर्षमा भुक्तानी दिइनेछ ।

²³ सत्ताइसौँ साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको : (३) गर्भवती महिला कर्मचारीले प्रसूतिको अघि र पछि गरी जम्मा ६० दिन सम्मको तलबी प्रसूति विदा पाउने छ । पुरुष कर्मचारीका हकमा सुत्केरी स्याहार बापत् पन्ध्र दिनको तलबी विदा पाउनेछ । यस्तो विदा सेवा अवधि भरमा २ पटक सम्म मात्र लिन पाउने छ ।

²⁴ सत्ताइसौँ साधारण सभाले परिमार्जन गरेको । सो अघि निम्न व्यवस्था रहेको : (५) पाँच वर्ष निरन्तर स्थायी सेवा गरेको कर्मचारीले सार्वजनिक विदाका दिनमा काम गरेबापत अन्य कुनै दिनमा एक आर्थिक वर्षमा बढीमा बाह्र दिन (महिनाको एक दिनका हिसाबले) सम्मको सट्टा विदा लिन सक्नेछ ।

- (६) भैपरिआउने विदा आधा दिन पनि लिन पाइनेछ ।
- (७) निर्देशकको विदा अध्यक्ष वा महासचिव र अन्य कर्मचारीको विदा निर्देशकले स्वीकृत गर्नेछन् ।
- (८) विदा अधिकारको कुरा नभई सहूलियत मात्र हो । विशेष परिस्थितिमा बाहेक पूर्वस्वीकृति बेगर विदा बस्न पाइने छैन । विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारीले सचिवालयको कामको आवश्यकता अनुसार कारण जनाई अस्वीकृत गर्न, स्थगित गर्न, कट्टा गर्न वा स्वीकृत भएको विदा पर सार्न सक्नेछ । कुनै एक अधिकारीबाट विदा अस्वीकृत भएमा सोही विदा अन्य अधिकारी समक्ष माग गर्न पाइने छैन ।
- (९) २५

परिच्छेद - ४

खराब आचरण, सजाय र सजाय गर्ने अधिकारी

२६. खराब आचरण र सजाय

निर्देशकको हकमा नेसनल बोर्डले र अन्य कर्मचारीको हकमा निर्देशकले खराब आचरण गर्ने कर्मचारीलाई देहाय बमोजिमको सजाय गर्न सक्नेछ :

(१) **नसिहत दिने** : देहाय बमोजिमको खराब आचरण गर्ने कर्मचारीलाई सम्बन्धित अधिकारीले नसिहत दिन सक्नेछ :

- (क) एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपालको विधान, नियमावली वा सोअन्तर्गत जारी गरिएका निर्देशनहरूको जानाजानी उल्लंघन गरेमा,
- (ख) तोकिएको जिम्मेवारीमा लापरवाही गरेमा वा त्यस्तो जिम्मेवारी पूरा नगरे वा सम्बद्ध अधिकारीले दिएका निर्देशनहरूको अवहेलना गरेमा,
- (ग) स्वीकृति नलिई बराबर काममा गैरहाजिर भएमा वा हाजिर हुनु पर्ने समय नाघी हाजिर हुने गरेमा,
- (घ) सचिवालयको सम्पत्तिको दुरुपयोग गरेमा, र
- (ङ) आगन्तुक वा सहकर्मीसँग दुर्व्यवहार गरेमा ।

(२) **निलम्बन गर्ने** : देहाय बमोजिमको खराब आचरण गर्ने कर्मचारीलाई सम्बन्धित अधिकारीले बढीमा तीन महिना सम्म निलम्बन गर्न सक्नेछ :

- (क) कार्य समयमा अरुलाई असर पर्ने गरी मादक पदार्थ सेवन गरी आएमा,
- (ख) सचिवालयको सम्पत्ति जानाजानी तोडफोड गरेमा वा त्यसलाई क्षति पुऱ्याएमा वा अख्तियार प्राप्त व्यक्तिको स्वीकृति बिना कार्यालय बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा अनधिकृत व्यक्तिलाई प्रयोग गर्न दिएमा,
- (ग) सचिवालयको गोप्यता भङ्ग हुने कार्य गरेमा, र
- (घ) नेसनल बोर्डको निर्वाचनमा कुनै उम्मेदवारको पक्ष विपक्षमा प्रत्यक्ष रूपमा प्रचार प्रसार गरी हिँडेमा ।

²⁵ सत्ताइसौं साधारण सभाले हटाएको । सो अधि निम्न व्यवस्था रहेको : (९)करारमा नियुक्त पक्षले सार्वजनिक विदा, यसै नियमको २ र ३ अनुसारको थप विदा बाहेक एक वर्षमा घरविदा, विरामीविदा र भैपरी आउने विदा गरी ३० दिन पाउनेछन् । यसरी पाउने विदा संचित हुने छैन । उक्त विदा उपभोग नगरेमा संचित विदाको रकम भुक्तानी दावि गर्न पाइने छैन ।



(३) सेवाबाट हटाउने : देहाय बमोजिमका खराब आचरण गर्ने कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन सकिनेछ

- (क) सचिवालयको सम्पत्ति जानीजानी हिनामिना गरेमा,
- (ख) सचिवालयको सम्पत्ति चोरी गरेमा,
- (ग) कार्यालय हाता भित्र हुल हुज्जत गर्ने वा सहकर्मी, आगन्तुक तथा अन्य कुनै व्यक्तिहरूसम्मति हातपात गरेमा,
- (घ) बिदा स्वीकृत नगराई वा बिदा बसेको सूचना नदिई कुनै कर्मचारी लगातार ३० दिन भन्दा बढी समय सचिवालयमा हाजिर नभई गयल भएमा,
तर बिदा स्वीकृत गराउन नपाउँदै बिदा बस्नु पर्ने अपभर्त कारण परी बिदा बसेर पछि त्यस्तो अवधिको बिदा स्वीकृत भएमा यस नियमको उल्लङ्घन भएको मानिने छैन ।
- (ङ) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा दोषी प्रमाणित भएमा,
- (च) एम्नेस्टी इन्टरनेसनलको विधानको विपरीतको कार्य गरेमा,
- (छ) दुई पटकसम्म नसिहत पाइसकेर वा निलम्बन भइसकेर पुनः तेस्रो पटक पनि नसिहत पाउन सक्ने वा निलम्बन हुन सक्ने कुनै कार्य गरेमा,

स्पष्टीकरण: एक पटक नसिहत पाएको तीन वर्ष व्यतीत भइसकेपछि सो बापत पाएको सजायलाई गणना गरिने छैन तर निलम्बन गरिएको अवधि भने जति सुकै समय पछि पनि गणना गरिने छ ।

२७. छानबिनका लागि निलम्बन गर्न सकिने

कुनै कर्मचारीलाई तत्काल निलम्बन नगरे निजले आफू विरुद्धको प्रमाण लोप गर्न सक्छ वा ए.आई.नेपाललाई थप क्षति पुऱ्याउन सक्छ भन्ने लागेमा सजाय गर्ने अधिकारीले निजलाई तुरुन्त निलम्बन गर्न सक्ने छ ।

२८. निलम्बन अवधिको तलब वा पारिश्रमिक :

- (१) निलम्बन गरिएको व्यक्तिलाई सामान्यतया निलम्बन अवधिको तलब वा पारिश्रमिक उपलब्ध गराइने छैन । तर छानबिनको लागि निलम्बन गरिएको व्यक्तिले पछि सफाइ पाएमा निजलाई निलम्बन अवधिको पारिश्रमिक उपलब्ध गराइने छ ।
- (२) छानबिनको लागि निलम्बन गरिएकोमा त्यस्तो निलम्बनलाई सजायको रूपमा गणना गरिने छैन ।

२९. सजाय गर्ने कार्यविधि

- (१) स्थायी कर्मचारीलाई कुनै सजाय गर्नु अघि खराब आचरण गरेको तथ्य र सो प्रमाणित भएमा हुन सक्ने सजाय समेत स्पष्ट उल्लेख गरी आफ्नो स्पष्टीकरण पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको म्याद दिइने छ । तर कुनै खराब आचरण गरेको कुरा प्रकाशमा आएको २ महिना नाघिसकेपछि सो सम्बन्धमा कुनै कारवाही गरिने छैन ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिमको म्याद भित्र सम्बन्धित कर्मचारीले स्पष्टीकरण पेश नगरेमा वा पेश गरेको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा निजलाई स्पष्टीकरण माग गरिएको २ महिना भित्र तोकिएको सजाय गर्न सकिने छ ।
- (३) उपनियम (१) अन्तर्गतको म्याद सम्बन्धित कर्मचारीले बुझी नलिएमा वा निज गैर हाजिर भएमा निजको नाउँको म्याद निजको ठेगानामा हुलाकबाट रजिष्टर गरी पठाई सो को प्रतिलिपी सचिवालयको सूचना पाटीमा टाँसी कम्तीमा तीन जना व्यक्तिलाई साक्षी राखी त्यस्तो टाँसेको मुचुल्का खडा गरी

राखेमा सो म्यादको जानकारी निज कर्मचारीलाई भएको मानिने छ । निज कर्मचारी जुन सुकै स्थानमा रहेको भए पनि निजले जागिर खाँदाको अवस्थामा दिएको स्थायी ठेगाना वा त्यसमा कुनै संशोधन गराएको भए सो ठेगानालाई नै निजको वास्तविक ठेगाना मानिने छ ।

३०. उजुरी

यस नियमावली बमोजिम सजाय पाएका कर्मचारीले सम्बन्धित अधिकारीको निर्णय उपर चित्त नबुझेमा सप्रमाण नेसनल बोर्डमा उजुरी गर्न सक्नेछन् । यसरी उजुरी परेमा नेसनल बोर्ड बाट हुने निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

परिच्छेद - ५ विविध

३१. नियमावली संशोधन :

- (१) यो नियमावली नेसनल बोर्डले संशोधन गरी साधारणसभाबाट अनुमोदन भएमा संशोधन भएको मानिने छ ।
- (२) यो नियमावलीमा नपरेका विषयहरूको हकमा एम्नेस्टी नेपाल नेसनल बोर्डको निर्णयानुसार हुनेछ ।

३२. खारेजी र बचाउ :

- (१) एम्नेस्टी इन्टरनेसनल नेपाल शाखा कर्मचारी विनियम १९९३ खारेज गरिएको छ ।
- (२) यो नियमावली लागू हुनु अगाडिका कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी काम कारवाहीहरू यसै नियमावली अनुसार भए, गरेको मानिनेछ ।

♣ समाप्त ♣

