BBN standard compliance checklist

Principle 1: No child labour is allowed		
Requirement	**Demonstration of conformance**	**Completed**
Minimum certification requirements		
1.1.1	रोजगारदातालाई १४ बर्ष भन्दा कम उमेरका बालबालिका कुनै प्रकारको श्रमको प्रक्रियामा आंशिक वा पूर्ण रूपमा कार्यरत हुन नहुने बालश्रम सम्बन्धी कानूनी प्रावधान तथा नितिको बारेमा जानकारी छ।१४ बर्ष	☐
	उद्योगमा १४ बर्ष पुरा नभएका कुनै पनि बालश्रमिक कार्यरत छैनन्।	☐
	रोजगारदातासँग लिखित बालश्रम सम्बन्धि नीति छ।	☐
1.1.2	रोजगारदातालेकिशोर किशोरीकामदारहरु१४ देखी १८)वर्ष(निम्नकोटीको बालश्रमबाटसुरक्षित छन् भन्ने सुनिश्चित गर्दछन साथै काम गर्नका निमित्त सुरक्षा र काम गर्ने समयको सम्बन्धमा विशेष सर्तहरू पूरागर्दछन्।	☐
	किशोर किशोरीकामदारहरूलाई जोखिमपूर्ण र मेसिनरी औजार संचालनमा प्रयोग गरिदैन।	☐
	किशोर किशोरीकामदारहरूले प्रति दिन ६ घण्टा भन्दा बढी काम गर्दैनन्	☐
	किशोर किशोरीकामदारहरूले बेलुका 6 देखि बिहान 6 सम्म काम गर्दैनन्	☐
	किशोर किशोरीकामदारहरूले BBN मापदण्डमा तोकिए बमोजिम भारबहन सिमा भित्रै रहेर काम गर्दछन।	☐
	किशोर किशोरीकामदारहरूले अतिरिक्त समय काम गर्दैनन्।	☐
	किशोरकिशोरी कामदारलाई कम्तिमा एक दिन साप्ताहिक बिदा प्रदान गरिएको छ।	☐
1.1.3	बालश्रमिक पुनर्स्थापना गर्नु परेको खण्डमा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च रोजगारदाताले ब्योहर्ने छन्।	☐
	रोजगारदातासँग बालश्रमिक पुनर्स्थापना नीति छ।	☐
	कामदारका नाममा पेश्की रकम भुक्तानी गरिएको छैन।	☐
1.1.4	रोजगारदाताले श्रमिकहरू, उद्योग प्रतिनिधिहरू र कर्मचारीहरू बीच बाल श्रमको बारेमा चेतना जगाउन कदम चालेका छन्।	☐
1.1.5	रोजगारदातासँगसबै कामदारहरू र उनीहरूको उमेर, कामकोशीर्षक र जिम्मेवारी खुलेको अध्यावधिक अभिलेख छ।	☐
Progress criteria		
1.2.1	१४देखि १८ वर्ष बीचका किशोर किशोरी कामदारको उमेर खुलेको कागजातहरुको प्रतिलिपि कामको सुरुवाती समयमा संकलन गरी थियो र उद्योगमा उपलब्ध हुने किसिमले राखिएको छ।	☐
1.2.2	रोजगारदाताले निर्धारित ढाँचामा किशोर किशोरी कामदारको अभिलेख श्रम हेर्ने सरकारी निकायमा पेश गरेका छन्।	☐
1.2.3	६ बर्ष देखि १४ वर्ष सम्मका बालबालिकाहरु औपचारिक स्कूल वा ECEC केन्द्रहरु मा भर्ना भै अध्यनरत छन् (रोजगारदाता बालबालिकाको अभिलेख राखेका छन्।)	☐
1.2.4	रोजगारदाताले ६ बर्ष भन्दा मुनिका बालबालिकाहरूको लागि प्रारम्भिक बाल बिकास शिक्षा केन्द्रहरू (ECEC) संचालन गरेका छन्।	☐
	रोजगारदाताले कार्यस्थलमा बालबालिकाको लागी खेल्ने स्थानको ब्यबस्था गरेका छन्।	☐

Principle 2: No forced or bonded labour is allowed		
Requirement	**Demonstration of conformance**	**Completed**
Minimum certification requirements		
2.1.1	कामदारले काम स्वैच्छिक आधारमा सञ्चालन गर्दछन , बाधा र बाध्यकारी दण्ड वा निस्कासन,कुनै धम्की बिनाकाम गर्दछन साथै रोजगारदाताले जबरजस्ती काममा लगाउदैनन।	☐
	कामदार हरु बढी पेश्कीका कारण उद्योगमा बाध्यात्मक अबस्थामा काम गर्न बाध्य छैनन् साथै रोजगारदाताले जबरजस्ती काममा लगाउदैनन।	☐
	कामदारहरु कानुनी रूपरेखा भित्र उनीहरूको काम र छोड्न स्वतन्त्र छन्।	☐
	रोजगारदातासँग लिखित जबर्जस्ति वा बाँधा श्रम सम्बन्धि नीति छ।	☐
2.1.2	कामदारले पेश्कि वा ऋणस्वरूप नगद वा जिन्सीमा लिएको ऋणलाई एक मौसममा तिरी सक्दछन् भन्ने सुनिश्चित गरिनुका साथै पेश्की रकम निर्धारणका स्पस्ट आधारहरु छन्।	☐
	कामदारको अनुमानित आम्दानीका आधारमा अधिकतम कति सम्म पेश्की रकम प्रदान गर्ने भनि लेखाजोखा गरिएको छ।	☐

2.1.3	निर्वाह भुक्तानी लिखित रूपमा रेकर्ड गरिएको छ।	☐
	रोजगारदातासँगसाप्ताहिक निर्वाह रकम भुक्तानीको सीमा छ जुन कामदारको कमाइका आधारमा निर्धारित हुन्छ जसका आधारमा कामदारहरूलाई एक सीजनमा फिर्ता गरि तिर्न सक्ने भन्दा बढि पेश्कीदिइएको छैन।	☐
2.1.4	रोजगारदाताले कामदारहरूलाई कायम राख्न शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक सजायको प्रयोग गर्दैनन्।	☐
	रोजगारदाताले कामदारहरूलाई कायम राख्नको लागि ज्यालाको भुक्तान रोक्दैनन्	☐
	उद्योगमा ऋण चुकाउनका लागि अर्को सिजनमा उद्योग फर्किन कामदारलाइ कुनै पनि किसिमको बाध्यता छैन।	☐
2.1.5	प्रत्येकश्रमिक सँग लिखित नियुक्ति वा रोजगार सम्झौता पत्र छ।	☐
	रोजगारको पत्र वा सम्झौता पत्रमा कामको प्रकृति, पारिश्रमिक र अन्य लागू भुक्तानी, काम गर्ने घण्टा र रोजगार समाप्त हुने सूचना अवधिको बारेमा जानकारी समावेश छ।	☐
2.1.6	रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधिहरूले कर्मचारी कागजातको वास्तविक प्रतिलिपिहरू राख्दैनन् (उदाहरण आईडी कार्ड, प्रमाणपत्र आदि)।	☐
2.1.7	श्रमिकहरू कुनै पनी प्रतिशोध बिना तोकिएको कार्य दिन पछि कुनै पनि समयमा कार्य परिसर छोड्न स्वतन्त्र छन्।	☐
2.1.8	कामदारहरुलेरोजगारीका सर्त साथै ज्याला र भुक्तानीको कटौतीको सर्तहरु बुझ्छन्।	☐
	सम्झौतापत्रमा मासिक ज्यलाबाट पेश्की वा ऋणकोभुक्तानीगर्नका लागि काटिने रकमका बारे स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिनेछ।	☐
	यदिभुक्तानी मासिक गरिएको छ भने, पेश्की र ऋणको भुक्तानीको लागि ज्यालाबाट कटौतीमासिक आयको ३३ प्रतिशत भन्दा बढी हुँदैन।	☐
	यदि मजदुरको भुक्तानी मौसमको अन्त्यमा वा बिचमा तय भयो भने, पेश्की र ऋणको चुक्ताको लागि ज्यालाको कटौती एक सिजनमा काम गर्ने कुल अवधिमा औसत मासिक आयको ३३% प्रतिशत भन्दा बढी हुँदैन।	☐
Progress criteria		
2.2.1	रोजगारदाताले आफ्नो सबै कर्मचारीहरू, कामदारहरू र प्रतिनिधिहरूलाई जबरजस्ती वा बाँधा श्रमको प्रयोगको बारेमा आफ्नो नीतिलाई सक्रियतापूर्वक सञ्चार गर्नको लागि कदम चालेको छन्। (उदाहरणका लागि पोष्टरहरू, फ्लायरहरू, बैठकहरू इत्यादि प्रयोग गर्ने आदि)	☐
2.2.2	प्रत्यक्ष वा अप्रत्क्ष रूपमा रोजगारदाताको प्रतिनिधि मार्फतबधुवा श्रमिक पत्ता लगाइएको अवस्थामा, रोजगारदाताले बधुवा श्रमिकको घर फिर्तीको जिम्मेवारी लिने छन् र श्रमिक वा उसको परिवारलाई पहिले नै भुक्तान गरिएको कुनै पनि ऋण माफ गर्नेछन।	☒
2.2.3	पेश्कीवा ऋणको रकम निश्चित गरिएको छ ताकिकामदारहरूले तीन महिना भित्रमा पेश्की रकमको भुक्तानी बराबरकोकाम गर्न सक्दछन्।	☐
2.2.4	मासिकज्यालाहरू पूर्ण रूपमा भुक्तान गरिन्छ, महिना कटेको सातदिन भित्र भुक्तान दिइने गरिन्छ।	☐
2.2.5	यदि साप्ताहिक निर्बाह खर्च भुक्तानी गरीएको छ भने उक्त रकम कटौती गरी बाँकी रकम कामदारले हाल सम्म गरेको कामको पुरै आम्दानी प्राप्त गर्ने गरी उपलब्ध गराइएको छ।	☐
	रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधि द्वारा कटौती गरिएको रकम वा जिन्सी बराबरको रकम कटौती कानूनि रुपमा मान्य छ।	☐
	रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधि द्वारा कटौती गरिएको रकम वा जिन्सी बराबरको रकम कटौती कानुनसम्मत र अन्यत्र काम गर्दा पनि उतिनै हुने गरी गरिएको छ।	☐
	रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधि द्वारा कटौती गरिएको रकम वा जिन्सी बराबरको रकम रोजगारदाताको खरिद मूल्य भन्दा बढी छैन।	☐
	रोजगारदाता वा उद्योग प्रतिनिधि द्वारा कटौती गरिएको रकम वा जिन्सी श्रमिक र उसको परिवारको उपयोगको लागि उपयुक्त छ।	☐

Principle 3: Fair remuneration and working hours

Requirement	Demonstration of conformance	Completed
Minimum requirements		
3.1.1	सबै कामदारहरूले नियमित घण्टा काम गर्दा कानूनी रुपमा तोकिएको न्यूनतम ज्याला कमाउँछन्।	☐
		☐

3.1.2	जम्मा उत्पादन ,सो बापतको कमाइ साथै पेश्की ,साप्ताहिक निर्वाह भुक्तानी र सो बापतको कटौती पश्चातको कामदारलाइ प्रदान गरिएको भुक्तानी अभिलेख राखिन्छ ।	☐
	यसको बारेमा कामदारहरुलाई कम्तीमा महिनाको एकपटक जानकारी गराईन्छ र आफ्नो हिसाब बुझिलिएको हस्ताक्षर सहित रसिद प्रदान गरिन्छ।	☐
3.1.3	कामदारहरु रोजगारदातासंगको आपसी सहमतिमा बेलुका ६ बजेदेखि बिहान ६ बजे बीच काममा सहभागी हुन् सक्दछन् ।	☐
	रोजगारदाता र कामदार बीच उधोग परिसरमा उपलब्ध काम र समय को लागि लिखित सम्झौता भएको छ।	☐
3.1.4	प्रत्येक कामदारको काम गरेको घन्टा र काम सुरुवात भएको तथा समाप्त भएको समय रजिस्ट्रेसन गर्ने गरिएको छ।	☐
	कामदारहरु कुनैपनि सजायबिना रोजगारदातालाई जानकारी गराएर सो अबधि पछि काम छोड्न स्वतन्त्र छन्।	☐
3.1.5	रोजगारीमा संग्लन गराउनु पुर्व रोजगारदाताबाट पारिश्रमिक ,काम गर्ने , समय र सेवा सुबिधाका शर्तहरुको बारेमा सबै कामदार कर्मचारी र आफ्ना प्रतिनिधिहरुलाई जानकारी प्रदान गरिएको छ।	☐
Progress criteria		
3.2.1	रोजगारिमा नियमहरु र शर्तमा काम गर्ने घन्टाको बारेमा जानकारी छ।	☐
	कामदारको नियमित काम गर्ने प्रति हप्ता अधिकतम ४८ घन्टा छ।	☐
	कामदारहरुलाई कम्तीमा प्रत्येक सात दिनमा एकदिन विश्राम दिएको छ।	☐
	कामदारलाइ २४ घण्टा भन्दा अधिक समय अतिरिक्त् काममा लगाइएको छैन।	☐
	अतिरिक्त समय काम गर्नका लागि कामदारहरु स्वैच्छिक रुपमा निर्णय गर्न पाउँछन्।	☐
	फायरम्यान जसले दिनमा ६/६ घण्टाको २ सिफ्टमा काम गर्दछ ,उनीहरुको २ दिनको बीचमा कम्तीमा १० घण्टा ब्रेक पाउछन्।	☐
3.2.2	कामदारलाइ आफ्नो काम गरेको दिन ,जम्मा कमाइ ,पेश्की लगाएत अन्य कुनै कटौती पश्चतपश्चात भुक्तानी गरिएको कुल कमाइ आदिको जानकारी छ।	☐
3.2.3	परिवारको मुली वा प्रतिनिधिलाई नभई सम्वन्धित कामदारलाई नै पारिश्रमिक भुक्तानी गरिएको छ ।	☐
3.2.4	अतिरिक्त समय कामको लागि कामदारहरुले आफ्नो नियमित ज्यालाको १५० प्रतिशतले प्राप्त गर्दछन्,पिस रेटमा आधरित कामको हकमा अतिरिक्त अबधिमा गरिने सरदर कामको लागि नियमित पारिश्रमिकको १५० प्रतिशतको दर पारिश्रमिक गणना गरिन्छ,र अतिरिक्त कामको लागि भुक्तानको प्रणाली छ।	☐
3.2.5	लगातार दुई वा दुईभन्दा बढी सिजन उधोगमा आबद्ध रहेर काम गर्ने नियमित कामदारहरुलाई श्रम ऐनमा व्यवस्था भए अनुरुप सुबिधाहरु प्रदान गरिएको छ ।	☐
	बन्द अबधिमा कामदार जगेडा राख्नुपर्दा पारिश्रमिकको २५ प्रतिशत पारिश्रमिक दिने गरिएको छ।	☐
	संचयकोष सुबिधा प्रदान गरिएको छ।	☐
	योग्यताको आधारमा उपदान प्रदान गरिएको छ।	☐
	कानुनी रुपमा लागु हुने भुक्तानी योग्य छुटी र बिदा प्रदान गरिएको छ।	☐
	योग्यताको आधारमा बोनस प्रदान गरिएको छ।	☐
	दुर्घटना र स्वाथ्य बिदा प्रदान गरिएको छ।	☐
	कामदारहरुलाइ कामको दौरान कुनै चोटपटक लागेमा वा असक्षम भएमा सो बापतको क्षतिपूर्ति रकम प्रदान गरिएको छ।	☐
	आधारभूत पारिश्रमिकको एक महिना बराबरको चाडपर्व भत्ता प्रदान गरिएको छ।	☐
Principle 4: Workplace safety and health shall be respected		
Requirement	**Demonstration of conformance**	**Completed**
Minimum certification requirements		
4.1.1	रोजगारदाता तथा कामदारहरुलाई अधिकतम भर सीमाको कानुनी रुपमा जानकारी छ ।	☐
	बीबीएन मापदण्डमा अनुसार रोजगारदाता तथा कामदारले कति उमेरका कामदारले कति भारि बोक्ने भन्ने बारे जानकारी राख्दछन्।	☐
	एक बयस्क पुरुष, बयस्क महिला, जवान पुरुष र जवान महिलाले प्रति दिन बोक्ने इट्टाको अधिकतम तौलको अनुगमन रोजगारदाताले गरेका छन् ।	☐
	रोजगारदाताले अधिकतम भार सिमा बारे सुसुचित गर्नका लागि कदम चालेका छन्।	☐
4.1.2	प्रत्येक श्रमिकको लागि पर्याप्त बस्ने ठाउँ छ।	☐
	एकल पुरुष र महिला कामदारहरूका लागि अलग अलग आवास क्षेत्र प्रदान गरिएको छ।	☐
	शौचालयहरु पर्याप्त मात्रामा ,सफा र गोपनीयताको साथ महिला तथा पुरुषका लागि अलग अलग छुट्याइएको छ।	☐
	रोजगारदाताले कामदारलाई संरचनात्मक रुपमा सुरक्षित आवास/झ्याउलि निर्माण गर्नका लागि मार्गदर्शन गरेका छन्।	☐

4.1.3	उद्योगमा उपलब्ध शौचालय कम्तीमा दिनको एक पटक सफा गरिएको छ ।	☐
	शौचालयको सट्टामा खुला मैदानमा शौच गर्न निषेध गरिएको छ भन्ने कुरामा कामदार सचेत छन।	☐
	एकल पुरुष र महिला कामदारका लागि छुट्टाछुट्टै र सुरक्षित शौचालय सुविधा प्रदान गरिएको छ।	☐
	शौचालय सुविधा कार्यस्थल तथा आवास क्षेत्रबाट कामदारहरूको लागि सजीलो साथै पहुँचयोग्य छ।	☐
4.1.4	सबै कामदारलाइ र तिनको परिवारको प्रत्येक सदस्यलाइ उनीहरुको दैनिक आवश्यकता पुरा गर्ने गरि पर्याप्त पीउने पानि उपलब्ध गराइएको छ ।	☐
	उद्योगका इट्टा पोल्ने क्षेत्रमा कार्यरत कामदारका लागि पिउन योग्य पानीको ब्यबस्था गरिएको छ। ।	☐
		☐
4.1.5	काम गर्ने समयमा हिड्ने मार्गहरु बाधा रहित छन्।	☐
4.1.6	रोजगार दाताले सचेतनामुलक क्रियाकलापहरु मार्फत सबै कामदारहरु तथा आफ्ना प्रतिनिधीहरु बीच उनीहरुको जिम्मेवारी सहित स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका बारेमा जनचेतना सृजना गरेका छन्।	☐
	रोजगारदाताले कामदारहरूलाई स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी जानकारी वितरण गरेका छन् वा उपलब्ध गराएका छन् (उदाहरणका लागि पोस्टर, पत्रक, प्रक्रियाहरू आदि)।	☐
4.1.7	प्रत्येक १०० कामदारहरूको लागि पूर्ण रुपमा भण्डार गरिएको प्राथमिक उपचार बक्स उपलब्ध गरिएको छ ।	☐
	प्राथमिक उपचार बाकस स्पष्ट चिनिने, सजीलो र पहुँचयोग्य स्थानमा छन् ।	☐
	प्राथमिक उपचार बाकसमा उपलब्ध सामग्रीहरुको म्याद समाप्त हुने मिति हुनुभन्दा पहिलानै प्रयोग गरिएको छ साथै मिति सकिएमा पुन ल्याउने गरिएको छ ।	☐
	उद्योगमा कम्तिमा पनि एक जना प्राथमिक उपचारका लागि तालिम प्राप्त ब्यक्ति रहेका छन्।	☐
Progress criteria		
4.2.1	माटो मुछने उपकरण, ड्रील गर्ने साथै बोरिंग गर्ने वा पोल्ने सबै प्रकारका उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्यहरुको लागि आखामा लगाउने सुरक्षित् उपकरण प्राबधान प्रदान गरिएको छ ।	☒
	कास्टिक पदार्थ वा रसायनमा काम गर्दा जुत्ता वा पन्जाको ब्यबस्था गरिएको छ।	☐
	इट्टा खलमा राख्ने र हटाउने कामदार हरुका लागि सुरक्षित् जुत्ताको व्यवस्था गरिएको छ ।	☐
	रोजगारदाताले कामदारहरुलाई व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्रीको सहि तरिकाले प्रयोगको सम्बन्धमा कामदारलाई तालिम प्रदान गरेका छन् र उक्त सामग्रीको तालिम अनुसार प्रयोग भए नभएको सुनिश्चित गरेका छन् ।	☐
4.2.2	सिढी तल्ला, खट वा भर्याङहरु सुरक्षितसाथ सहि तबरले प्रयोग गरिएको छ।	☐
4.2.3	रोजगारदाताले कामदारहरुको स्वास्थ्य सुबिधा सहज र सरल पहुँच भएको कुरा सुनिश्चित गर्नका लागि रोजगारदाता र स्वास्थ्य सेवा प्रदायक बीच सम्बन्ध कायम रहेको छ।	☐
4.2.4	कामदारहरुलाइ खाना र विश्रामको लागि पिउन योग्य पानि सहितको छाना हालेको र सुरक्षित स्थानको व्यवस्था हुनु गरिएको छ ।	☐
4.2.5	आबश्यक मेसिनहरु प्रशिक्षित् र अनुभबी कामदारहरुले मात्र प्रयोग गर्दछन ।	☐
	चोटपटक लगाउन सक्ने त्यस्ता खालका मेशिनहरु अनुमति प्राप्त नगरेका व्यक्तिहरुको पहुचबाट टाढा रहने गरि अलगै क्षेत्रमा सुरक्षित रुपमा स्थापित गरिएको छ ।	☐
	रोजगारदाताले प्रयोगमा रहेका सबै मेसिनरीहरूको लागि मान्य अनुमति र सुरक्षा परीक्षणको पश्चात प्रयोगमा ल्याएका छन्।	☐
Principle 5: No harsh or inhumane treatment is tolerated		
Requirement	**Demonstration of conformance**	**Completed**
Minimum certification requirements		
5.1.1	रोजगारदाताले कामदारहरुको गुनासो छानबिन र छलफलको लागि गुनासो सुनवाई संयन्त्रको स्थापना गरेका छन् ।	☐
	रोजगारदाताले गुनासोहरूको छानबिन गर्ने संयत्रमा उद्योग प्रतिनिधिहरूबाट कम्तिमा एक महिला पनि समावेश गरेका छन् ।	☐
	महिला कामदारहरूलाई आफ्नो रोजाईको अरु कुनै महिला प्रतिनिधि मार्फत गुनासो सुनुवाईको प्रक्रियामा सहभागी हुन सकिने बिकल्पको बारेमा पनि रोजगारदाताले कामदारहरुलाई सुनिश्चित गराएका छन् ।	☐
	कुनै पनि गुनासो सुनुवाईमा संलग्न व्यक्तिको पहिचान गोप्य रहेको सुनिश्चित गर्नका लागि रोजगारदातासँग पर्याप्त नीतिहरु छन्।	☐
5.1.2	रोजगारदाताले कार्यस्थलमा हुने उत्पीडन वा दुर्व्यवहारको लागि शून्य सहनशीलताको बारेमा लिखित नीति अबलम्बन गर्दछन्, जसमा मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, र यौन उत्पीडन र दुरुपयोग पर्दछ ।	☐
	यो नीतिले यस्तो दुरुपयोग वा उत्पीडिनमा संग्लन व्यक्ति वा उधोग लाइ दण्ड सजायको बिवरण पनि समावेश गरेको छ ।	☐

5.1.3	रोजगारदाताले सबै कामदार कर्मचारी र आफ्नो प्रतिनिधि लाइ यो नीतिको बारेमा प्रभावकारी ढंगले संचार गराएका छन् ।	☐
Progress criteria		
5.2.1	रोजगारदाताले उजुरीबिरुद्द जबाफी कारबाही गर्ने छैनन्, यदि उजुरी निराधार भएको अवस्थामा पनि कारबाही गर्ने छैनन्।	☐
5.2.2	रोजगारदाताले अनुशासन र कारबाही सम्वन्धि एक स्पष्ट नीति र प्रणालीको स्थापना गरेका छन् ।	☐
	अनुशासनात्मक प्रक्रियामा आर्थिक जरीवाना तोकिएको छैन।	☐
	अनुशासनात्मक नीति र प्रक्रिया स्पष्ट रूपमा सबै कामदारहरुलाई सूचित गरिएको छ।	☐