

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim uddin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.



DISCIPLINARY PROCEDURE

শাস্তিমূলক ব্যবস্থা

অনন্ত জিনওয়্যার লিঃ

Prepared by

Compliance dept.

Checked By

Ashim Kumar Majumder
DGM, Compliance

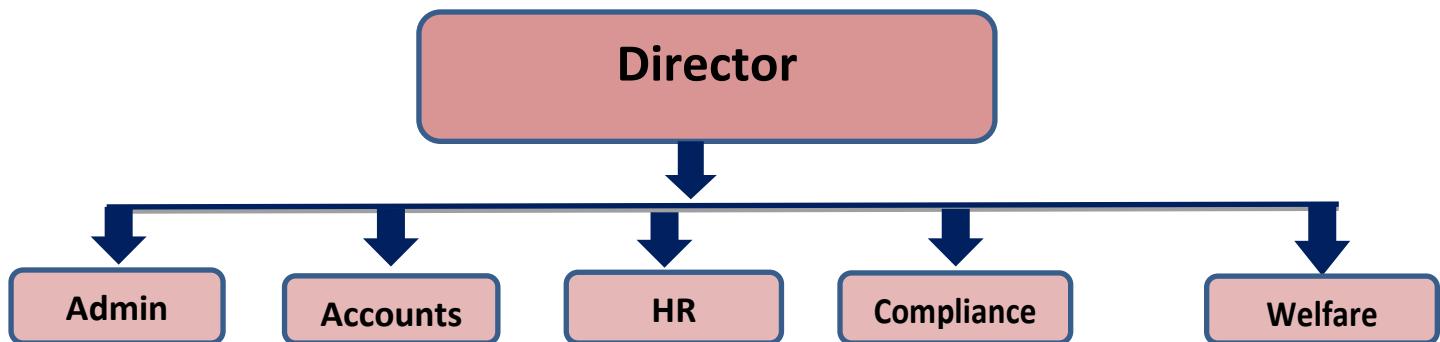
Approved by

Director / DMD



উদ্দেশ্য: কারখানা কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের কাজের পরিবেশ রক্ষা, একতা, বিশ্বস্থতা, মানসিকতা এবং প্রত্যেক শ্রমিকের ভুল সংশোধনের উদ্দেশ্যে কারখানার শৃঙ্খলা বজায় রাখতে বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ধারা ২৩ ও ২৪ এর আলোকে এই নীতিমালা প্রণয়ন করেছে।
এই নীতিমালা ৫টি সংস্করণে বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ধারা ২৩ ও ২৪ এর বিধি অনুযায়ী বাস্তুরূপিত হবে।

দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিবর্গের অর্গানিজেশন :



ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

Committee of Disciplinary Action:

SL	Name	Designation	Dept.	Cell no
1	Mr. Kaiser Hossain	Sr. Director		01613-199933
2	Mr. Ashim kumar Majumder	DGM	Compliance	01613-199524
3	Mr. Abdul Wadud	Sr. Manager	Admin	01613-199507
4	Mr. Monower Hossain	Dept. Manager	Admin	01613-199881
5	Mr. Rafiq	Dept. manager	Accounts	01613-199894
6	Mr. Dabashish	Sr. Executive	HR	01613-199454
7	Mrs. Mita Yesmin	Sr. Executive	Welfare	01613199718

কমিটির দায় দায়িত্ব /Job description:

কমিটি প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকের নিরাপত্তার ব্যপারে স্বচেতন। কমিটি সকলের সাথে আলোচনার মাধ্যমে কাজ করেন। বাংলাদেশ শ্রম আইন ও লেবার রুলস মোতাবেক যাবতীয় ব্যবস্থা নিয়ে থাকেন।

১ষ্ঠ: কার্য সম্পাদনের ভিত্তিতে:

লঘু অপরাধ: কার্যক্ষেত্রে যদি শ্রমিকদের মধ্যে কোনো শৃঙ্খলাভঙ্গের ঘটনা ঘটে তবে ঐ শ্রমিক এবং তার একধাপ উপরের কর্মকর্তার সাথে মুখোয়াখি আলোচনায় বসে বিষয়টি যথাশীল সম্ভব মিমাংসার চেষ্টা করবে। যদি আলোচনার মধ্যমে বিষয়টি সমাধান করা না যায় তাহলে উক্ত কর্মকর্তা তার বিভাগীয় প্রধানকে বিষয়টি অবহিত করবেন। বিভাগীয় প্রধান সাধারণ শৃঙ্খলাভঙ্গের দায়ে উক্ত শ্রমিককে সংশোধনের জন্য উপদেশপত্র দিবেন।

লঘু অপরাধে শাস্তির পদ্ধতি:

কোনো শ্রমিক লঘু অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হলে তার বিরচন্দেবাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ধারা ২৩ ও ২৪ অনুযায়ী নিম্নবর্ণিত ব্যবস্থা নেয়া হবে:

- যদি কোনো শ্রমিক প্রথমবারের মতো দাষ্টি সাব্যস্ত হন তাহলে তার কার্যদক্ষতা ও আচরণ সংশোধনের জন্য একটি নির্দিষ্ট সময় উল্লে- খপূর্বক প্রাথমিকভাবে সতর্কীকরণ নোটিশ দেয়া হবে।
- উক্ত সময়ের মধ্যে সে যদি পুনরায় একই অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হয় তাহলে উক্ত শ্রমিককে চূড়ান্ত সতর্কীকরণ নোটিশ প্রদান করা হবে।
- তৃতীয় বারের মতো একই অপরাধ করলে তাকে বরখাস্ত করা হবে।
- সাধারণত বিভাগীয় প্রধানগণ সতর্কীকরণ নোটিশ প্রদান কর থাকে তবে প্রয়োজনবোধে প্রশাসনের উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ এই লিখিত নোটিশ প্রদান করতে পারেন।
- কোনো শ্রমিককে বরখাস্ত করার পূর্বে তাকে ব্যক্তিগত শুনানীর জন্য ৩ দিন সময় দেয়া হবে এবং শ্রমিক তার যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে তার বিরচন্দে আনীত অভিযোগের কৈফিয়ত দিতে পারবে।

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Gazipur.

১য় স্তর: অসদাচরণের ভিত্তিতে

নিম্নবর্ণিত ১ ও ২ নং অসদাচরণসমূহের জন্য তার যেকোন শ্রমিককে বিনা নোটিশে এবং বিনা ক্ষতিপূরণে তাৎক্ষণিকভাবে বরখাস্ত করতে পারবে:

১. শ্রমিক যদি কোন ফৌজদারী অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হয়
 ২. মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সংক্রান্ত ছুরি, প্রতারণা অথবা অসততার দায়ে দোষী সাব্যস্ত হয়
- অন্যান্য শাস্তিযোগ্য অসদাচরণ:**
৩. শ্রমিক যদি একা অথবা দলবদ্ধভাবে কোন মৌকাক কিংবা আইনানুগ আদেশ মানতে অধীকার করে
 ৪. মালিকের অধীন তার বা অন্য কোনো শ্রমিকের চাকুরীর ব্যপারে ঘূর্ষণ গ্রহণ অথবা প্রদান করে
 ৫. অনুমোদিত ছুটি ভোগে অভ্যস্ত হলে কিংবা বিনানুমতিতে ১০ কার্যদিবসের বেশি কর্মক্ষেত্রে অনুপস্থিত থাকলে
 ৬. দেরিতে কর্মক্ষেত্রে উপস্থিতিতে অভ্যস্ত হলে
 ৭. অভ্যাসগতভাবে কারখানার আইন, বিধি অমান্য করলে
 ৮. উদ্বত, দাঙা-হাঙামামূলক বা উশৃঙ্খল আচরণ করলে
 ৯. অভ্যাসগতভাবে কাজে অনিহা দেখালে
 ১০. প্রধান কারখানা পরিদর্শক কর্তৃক নির্দেশিত চাকুরীর বিধিসমূহ লজ্জন করলে
 ১১. অনুমোদন ব্যতিত মালিকের দাঙ্গরিক রেকর্ড সমূহের রদবদল, পরিবর্তন, জালকরণ, ক্ষতিসাধন করলে অথবা হারিয়ে ফেললে

এসকল অসদাচরণের দায়ে কারখানা শ্রমিকের বিরচন্দেবাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ধারা ২৩ ও ২৪ অনুযায়ী ব্যবস্থা নেবে।

৩য় স্তর: অসদাচরনের শাস্তি প্রদানের পদ্ধতি

১. একজন শ্রমিককে কর্মচুত বা বরখাস্তের আদেশ দেয়া যাবে না যদি না-
 - তার বিরচন্দে অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে করা হয়
 - তাকে একটি কপি এবং কৈফিয়ত প্রদানের জন্য ৩দিন সময় দেয়া হয়।
 - তার ব্যক্তিগত শুনানী নেয়া হয়; এবং
 - মালিক এবং উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ এই আদেশ অনুমোদন করেন।
২. কোনো শ্রমিক অসদাচরনের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে প্রশাসন বিভাগের প্রধান নিম্নোক্তভাবে সতর্কারণ বা শাস্তি প্রদান করবেন:
 - মৌখিকভাবে বুঝানো
 - মৌখিকভাবে সতর্ক করা
 - কারণ দশানো নোটিশ
 - লিখিত সতর্কবাদী
 - বরখাস্ত

৪র্থ স্তর: তদন্ত

কোনো শ্রমিকের বিরচন্দে অভিযোগ এলে তা বিভাগীয় প্রধান লিখিতভাবে প্রশাসন বিভাগে পাঠ্যাবেন এবং একটি কপি ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কাছে পাঠ্যাবেন। যদি প্রয়োজন মনে করেন তাহলে একজন দায়ীত্বশীল ব্যক্তিকে তদন্ত করে লিখিত রিপোর্ট পেশ করার জন্য নিযুক্ত করা যেতে পারে।

কারন দর্শানো: অভিযুক্ত শ্রমিকের নিকট প্রশাসনের প্রধান সাক্ষ্য-প্রমাণসহ কারন দর্শানোর নোটিশ প্রদান করবেন। কারন দর্শানোর নোটিশে তার অপরাধের বিস্তারিত বিবরণ দিয়ে কেন তার বিরচন্দে আইনানুগ ব্যবস্থা নেয়া হবে না তার জবাব নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কারন দর্শানোর জবাব লিখিতভাবে সংশি- ষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রেরণ করবে।

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

সাময়িক বরখাস্তুকালীন সময়ের তদন্ত

১. অসদাচরনের দায়ে অভিযুক্ত শ্রমিকের বিরচ্ছে আনীত অভিযোগ তদন্ডকালীন সময়ে সাময়িক বরখাস্তের সময় ৬০ দিনের বেশী হবে না।
২. সাময়িক বরখাস্তুকালীন সময়ে কর্তৃপক্ষের বিনানুমতিতে অভিযুক্ত ব্যক্তি চাকুরির স্থান পরিবর্তন করতে পারবেন।
৩. সাময়িক বরখাস্তুকালীন সময়ে শ্রমিক তার গড় মজুরির অর্ধেক জীবিকা ভাতা হিসেবে পাবেন।
৪. সাময়িক বরখাস্তের আদেশ লিখিত হতে হবে এবং এটি শ্রমিককে অর্পণ করার সাথে সাথে তা কায়কর হতে হবে।
৫. যদি তদন্ডের পরে শ্রমিকের বিরচ্ছে আনীত অভিযোগ সত্য প্রমাণিত হয় তাহলে বরখাস্তুকালীন সময়ে উক্ত শ্রমিক কোনো ভাতা বা মজুরী পাবে না কিন্তু জীবিকা ভাতা পাবে।
৬. যদি তদন্ডের পরে শ্রমিকের বিরচ্ছে আনীত অভিযোগ সত্য প্রমাণিত না হয় তবে তদন্ডকালীন সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালীন সময়ে তাকে কর্তব্যরত ছিল বলে গণ্য করা হবে এবং সে উক্ত সময়কালের জন্য মজুরী পাবে তবে জীবিকাভাতা হিসেবে প্রদত্ত অর্থ তার প্রাপ্য বেতন থেকে বাদ যাবে।
৭. যদি অভিযুক্ত শ্রমিককে শাস্তি প্রদান করা হয় তবে বিচারের রায়ের কপি সংশি- ষ্ট শ্রমিক এবং তার সংশি- ষ্ট ব্যবস্থাপককে প্রদান করতে হবে।
৮. যদি কোনো শ্রমিক তার বিরচ্ছে আগীত অভিযোগপত্র, নোটিশ, চিঠি বা অন্যকোনো দলিল গ্রহণ করতে করে তাহলে তা তাকে প্রেরণ করা হয়েছে বলে তার প্রমাণস্বরূপ তার একটি অনুলিপি নোটিশ বোতে প্রদর্শন করা হবে এবং শ্রমিকের সর্বশেষ জ্ঞাত ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করা হবে।

ফ্রে স্তর: আগীল

কোম্পানীর অভিযোগ ও পরামর্শ নীতি অনুযায়ী শ্রমিক তার প্রতি আনীত অভিযোগের বিরচ্ছে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের নিকট আবেদন করতে পারবে। মালিক যদি সিদ্ধান্ত নিতে ব্যর্থ হন বা শ্রমিক যদি মালিকের সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হন তাহলে মালিক কর্তৃক সিদ্ধান্ত দেয়ার ৩০ দিনের মধ্যে পুরো প্রক্রিয়াটি পুনরায় পরিচালনার জন্য লিখিত আবেদন করতে পারবে। যদি শ্রমিক তা না চায় সেক্ষেত্রে বর্ণিত সময়ের মধ্যে কোনো উপযুক্ত শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে

অত্র প্রতিষ্ঠানে যে কোন ব্যক্তি যে কোন সময় অংশিহনকারী কমিটি/ ট্রেড ইউনিয়নে যেতে পারেন। উক্ত অংশিহনকারী কমিটি/ ট্রেড ইউনিয়নে যাওয়ার জন্য সকলের অধিকার আছে।

অত্র কারখানার শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থাসমূহ:

১. প্রত্যেক শ্রমিককে সকাল ৮.০০ টার সময় গেটে পাথও মেশিনে কার্ড পাথও করতে হবে।
২. সকল শ্রমিকদের আইডি কার্ড পরিধান করা বাধ্যতামূলক।
৩. কাজ শুরু করার আগে মেশিন ভালভাবে পরিষ্কার করতে হবে এবং মেশিনের ভিতর যেন কোন কিছু না থাকে সে দিকে খেয়াল রাখতে হবে।
৪. কর্মরত অবস্থায় যদি ফ্যাক্টরীর বাইরে যেতে হয় তাহলে অবশ্যই প্রশাসন বিভাগ থেকে গেট পাস নিতে হবে। গেট পাশ ছাড়া কেউ বাইরে যেতে পারবেন।
৫. কোনো অবস্থায় ফ্যাক্টরীর ক্ষতি হয় এমন কাজ করা যাবে না।
৬. ওভারলক অপারেটর , মার্কারম্যান, কাটারম্যান, হ্যান্ডব্রাস, স্যাল্ব- স্ট অপারেটরদের অবশ্যই মাস্ক ব্যবহার করতে হবে।
৭. ফ্যাক্টরীতে কোন অবস্থায় ধূমপান করা যাবে না এবং ফ্লোরে খাবার খাওয়া যাবে না।
৮. নিডিল গার্ড , Finger Guard, Eye guard, Hand gloves না লাগিয়ে কোন অবস্থায় কাজ করা যাবে না।
৯. Scissors, Cutter, Gimlet , Tin Pattern, অবশ্যই বাঁধা থাকতে হবে।
১০. ফ্লোরে কোন অবস্থায় গার্মেন্টস রাখা যাবে না।
১১. Lunch Bell বাজার সাথে সাথে সকলে সারিবদ্ধভাবে ফ্লোর ত্যাগ করবেন।
১২. কোম্পানী ঘোষিত সকল পলিসি যেমন : সিকিউরিটি পলিসি , কোয়ালিটি পলিসি, মেটাল ফ্রি জোন পলিসি , নিডিল কন্ট্রোল পলিসি , সেফটি পলিসি , P.P.E. Policy, Gender policy, fire drill policy, Pest control policy, MSDS policy, Entrance policy, Recruitment policy, Grievance policy, Wastage disposal policy, Environment policy ইত্যাদি অবশ্যই মেনে চলতে হবে।

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Gazipur.

13. কোন শ্রমিক বেচায় চাকুরী হতে অব্যাহতি নিতে চাইলে তাকে অবশ্যই ৬০ দিন পূর্বে লিখিত দরখাস্ত প্রশাসন বিভাগে জমা দিতে হবে ।
14. দেনা-পাওনা বুরো নেবার সময় হাজিরা কার্ড এবং আই.ডি কার্ড (পরিচয় পত্র) জমা দেওয়া সকলের জন্য বাধ্যতামূলক ।
15. যদি কারো ছুটির প্রয়োজন হয় তা হলে অবশ্যই কোম্পানী কর্তৃক প্রদত্ত ছুটির ফরমে দরখাস্ত জমা দিতে হবে ।

প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ বিরচন্দ বা উপরোক্ত বিষয়সমূহ অমান্যকারির বিরচন্দে প্রশাসন বিভাগ সর্তর্কতা মোটিশসহ আইন অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন ।

সকল কর্মী নিম্নলিখিত নিয়ম নীতি মেনে চলতে হবে না হলে তা শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসবে -

১. কারখানার আদেশ কর্মপ্রনালী এবং উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগত নির্দেশ মেনে চলা । কর্মীরা নিজে থেকে কাজের ধরন নির্বাচন করে কাজ করতে পারবে না ।
২. কোন কর্মী একাকী বা সংস্কৰিতভাবে কোম্পানীর অবাধ্য হবে না এবং যার ঘার সুপারভাইজার বা সিনিয়র কর্তৃপক্ষ/উপরন্ত যে আইনানুগ বা যুক্তিসংস্কৃত আদেশ দেবে তা মেনে চলা ।
৩. কর্মীকে অবশ্যই দক্ষ, পরিশৰ্মী, মনযোগী, কাম্পানীর প্রতি অনুগত্য এবং সকল সময় সর্বোচ্চ উৎপাদন দিতে সচেষ্ট হতে হবে । সততা ও বিশ্বস্ততার সাথে কার্য সম্পাদন এবং অফিসের কাজের ব্যাপারে প্রয়োজনীয় গোপনীয়তা রক্ষা করা ।
৪. যদি কারো দায়িত্ব অবহেলার কারনে বা অমনোযোগীতার কারনে বা ইচ্ছাকৃত ভুল করার কারনে বা ক্ষতি করার উদ্দেশ্যে কাজ ভুল করা হয় বা উক্ত ভুলের কারনে কোম্পানীর আর্থিক ক্ষতি/অপচয় হয় তাহলে তার বিরচন্দে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা/জরিমানা আরোপ করা হবে । তবে যদি জরিমানা আরোপ করা হয় তাহলে তার মজুরী থেকে কর্তন করা হবে এবং এ কর্তনের কারনে তার বিরচন্দে যে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হতো তা থেকে সে মুক্তি পাবে ।
৫. অভ্যাসগত কাজে অবহেলা বা অভ্যাসগত কাজ করতে অনীহা এবং উপরন্তের আদেশগালনের ক্ষেত্রে অবাধ্যতা
৬. প্রতিষ্ঠানের প্রযোজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রবিধানের এককভাবে বা সঙ্গবন্ধ হয়ে অভ্যাসগত লংঘন বা অসদাচরন বা শৃঙ্খলাভঙ্গের পর্যায়ে পড়ে এমন কাজে লিপ্ত হওয়া বা একক বা সংগবন্ধ হয়ে অলস বা ধীরে কাজ করা
৭. যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অভ্যাসগত কর্মসূল ত্যাগ করা, কাজে অনুপস্থিতি এবং বিলম্বে উপস্থিতি বা লাঞ্ছের পরে লেট/বিলম্বে উপস্থিতি আসদাচরন বলে বিবেচিত হবে
৮. কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে ঘৃষ বা উপটোকন গ্রহণ করা বা দূর্নীতিতে জড়িত হওয়া
৯. কারখানা শ্রমিকদের মধ্যে অসন্তোষ সৃষ্টি হয় এমন কোন কাজে ইন্কন যোগানো বা অন্যের কাজে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করা বা নৈতিক স্থলন্মূলক কর্মে জড়িত হওয়া
১০. কোম্পানীর দলিলপত্র জাল, পরিবর্তন বা এর ক্ষতিসাধন করা ।
১১. রন্ধন বা সংগঠন বিরোধী কাজে লিপ্ত হওয়া বা সন্ত্রাসী কর্মকাণ্ডে জড়িত হওয়া বা অনুরূপ কাজে লিপ্ত আছেন বলে যুক্তিসন্দৰ্ভে সন্দেহভাজন হওয়া অথবা অনুরূপ কাজে লিপ্ত ব্যক্তির সংশ্রে থাকা ।
১২. কোন কর্মসূলে কোন ম্যাগাজিন, খবরের কাগজ, চিঠি পত্র বা কোন পড়ার জিলিস নিয়ে আসতে পারবে না । তারা সম্পূর্ণভাবে কাজে মনোনিবেশ করবে । হ্যান্ড ফোন কর্মসূলে ব্যবহারের অনুমতি নেই ।
১৩. প্রত্যেক কর্মীর দায়িত্ব যার ঘার মেশিন, মেশিনের অংশ, টুলস পরিষ্কার করা এবং সেগুলোর প্রতি যত্নবান হওয়া একইসাথে তার কর্ম এলাকা, টয়লেট পরিষ্কার রাখা । এবং ফ্যাক্টরীর স্থান্ত্য এবং নিরাপত্তা বিষয়ক পদ্ধতিগুলো পালনে সহায়তা করা এবং অংশগ্রহণ করা ।
১৪. নির্ধারিত স্থান ব্যাতিত কর্মসূলে পান এবং কোন কিছু খাওয়া গ্রহণযোগ্য নয় । ফ্যাক্টরী এলাকায় ধূমপান এবং এ্যালকোহল জাতীয় কোন কিছু পান করা এবং বহন করা নিষিদ্ধ ।
১৫. প্রশাসন বিভাগের পূর্বানুমতি ছাড়া দূর্ঘটনা ঘটতে পারে এমন জাতীয় পদার্থ ফ্যাক্টরী এলাকায় বহন করা নিষিদ্ধ যেমন - ছুরি, কাচি, বে- ড, কুঠার, দিয়াশলাই, লাইটার বিক্ষেপক জাতীয় পদার্থ ইত্যাদি ।
১৬. অতিরিক্ত সময়ের কাজ সম্পূর্ণভাবে কোম্পানীর অধিকার । কোন কর্মী ওভারটাইম কাজ করার দাবী করতে পারবে না । কর্মী যদি কাজে অনুপস্থিত থাকে তা সে যে কোন কারনেই হোক না কেন, পূর্ববর্তী দিনের অনুপস্থিতির জন্য সে ওভারটাইম কাজের জন্য অনুমতি প্রাপ্ত নয় । ছুটির দিন এবং প্রতিদিনের কর্মসময় কোম্পানী নির্ধারণ করবে ।
১৭. যার ঘার নির্ধারিত স্থানে/লকারে ঘার ঘার জুতা স্যান্ডেল রাখবে এবং ফ্লোরের মধ্যে বাইরে ব্যবহৃত জুতা স্যান্ডেল ব্যবহার করা যাবে

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

না।

১৮. কোম্পানী সহ্য করে না।
১৯. কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ছাড়া কোন হ্যান্ড বিল, পোষ্টার বিলি বা কোন মিটিং, মিছিল বা কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ড ফ্যাক্টরী এলকার মধ্যে নিষিদ্ধ।
২০. উপরন্তকে সম্মান প্রদর্শন করা এবং ভদ্র ও বিনয়ী হওয়া সকল কর্মীর উচিত

VIOLATIONS WITH PENALTIES OF DISMISSAL (লংঘনের শাস্তি এবং বরখাস্ত)

সকল কর্মী কোম্পানীর নিয়ম নীতি পালনে বাধ্য। কেউ নিয়ন্ত্রিত নিয়ম নীতি পালনে ব্যর্থ হলে তার বিরুদ্ধে কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হবে এবং চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে। শাস্তি প্রদানের পূর্বে তদন্ত চলাকালীন সময়ে তাকে সাময়িক বরখাস্ত করা হতে পারে। দোষী সাব্যস্ত হলে নিয়ন্ত্রিত কারনে তাকে বরখাস্ত করা হতে পারে।

১. কোন কর্মী দূর্বীতি এবং প্রতারনার সাথে যুক্ত হলে বা কোম্পানীর অর্থ অবৈধভাবে আত্মসাত করলে
২. কোম্পানীর দলিলপত্র জাল, পরিবর্তন বা এর ক্ষতিসাধন করলে
৩. নিয়োগ এবং কোম্পানী কর্তৃক কোন সার্টিস বেনিফিট পাওয়ার জন্য কোন কর্মী যদি তার নাম, বয়স, যোগ্যতা, পূর্ব অভিজ্ঞতা ইত্যাদি সংশ্লি- ষ্ট তথ্য গোপন করে বা ভুল তথ্য দিয়ে প্রতারনা করে।
৪. চুরি বা কোম্পানীর সম্পত্তির/সম্পদের ইচ্ছাকৃত ক্ষতিসাধন এবং মারাত্মক ক্ষতিসাধনের ক্ষেত্রে থানায় রিপোর্ট করা হবে।
৫. যার যার পাপ্ত কার্ড সেই সেই পাপ্ত করবে। একজনের কার্ড অন্য জন পাপ্ত করলে সেটা মারাত্মক অপরাধ বলে বিবেচিত হবে।
৬. কোন নেটিশ প্রদান ছাড়া/বিনা অনুমতিতে একটানা ১০ দিনের বেশী অনুপস্থিত থাকলে
৭. কোন কর্মী যদি মারামারিতে লিপ্ত হয়
৮. কাউকে অশ্রাব্য ভাষায় গালাগালি করলে বা জীবনের হৃষকি দিলে
৯. কেউ যদি কোন কোর্ট কর্তৃক ফৌজদারী অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্ত হয়/ ক্রিমিনাল কেসের আসামী হয় বা দণ্ড প্রাপ্ত হয় তাহলে কোম্পানী কর্তৃক তাকে বরখাস্ত করা হবে।
১০. কারখানা শ্রমিকদের মধ্যে অসন্তোষ সৃষ্টি হয় এমন কোন কাজে ইন্দুন যোগানো, উক্তি করা বা অন্যের কাজে ইচ্ছাকৃত প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করলে বা রাষ্ট্র বিরোধী বা সন্ত্রাসীমূলক কর্মকাণ্ডে জড়িত থাকলে
১১. নৈতিক স্থলনয়ন কর্মে জড়িত হলে বা যৌনাত্মক হয়রানীয়ন কর্মকাণ্ডে জড়িত থাকলে

উল্লেখ্য, কোম্পানী শ্রম আইন অনুযায়ী যে কোন নিয়ম কানুন পরিমার্জন, সংযোজন, বিযোজন করার ক্ষমতা সংরক্ষন করে।

দণ্ডের প্রকারভেদ :

গুরুত্ব অনুসারে অপরাধের প্রকৃতি ও দণ্ড লঘু অথবা শুরু হতে পারে।

(a) লঘুদণ্ড নিষ্পত্তিপ্রক্রিয়া হতে পারে, যথাঃ

- ক। নিখিত সতকীকরণ।
- খ। নিচের পদে, গ্রেডে বা বেতন ক্ষেত্রে অনধিক এক বৎসর আনয়ন।
- গ। অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ।
- ঘ। অনধিক এব বৎসরের মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ।
- ঙ। জরিমানা।
- চ। অনধিক এক বৎসরে পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত।
- ছ। ভর্ত্সনা ও সতকীকরণ।
- জ। মৌখিকভাবে সতকীকরণ।

(b) গুরুদণ্ড

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

- ক। বরখাস্ত করা।
- খ। চাকুরীর অবসান।
- গ। আইনে সোপার্দ করা।
- ঘ। অপসারণ।

অসদারচণ (Misconduct)

নিলিখিত কাজ কা অসদারচণ বলে গণ্য হবে, যথা :

- ১। উপরন্তের কোন আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককাভাবে বা অন্যের সংগে সংঘবদ্ধ হয়ে ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা।
- ২। মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, প্রতারনা বা অসাধুতা।
- ৩। মালিকের অধীন তার বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘূষ গ্রহণ বা প্রদান।
- ৪। বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া এক সঙ্গে ১০ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি।
- ৫। অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি।
- ৬। প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লংঘন।
- ৭। প্রতিষ্ঠানে উচ্চখ্ল বা দাঁগা হাঁগামামূলক আচরণ, অথবা শৃংখলা হানিকর কোন কর্ম।
- ৮। কার্জে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি।
- ৯। প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন।
- ১০। মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, ভালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতিকরণ বা উহা হারাইয়া ফেলা।

অসদাচরণ এবং দন্তপ্রাণির ক্ষেত্রে শাস্তি : (Misconduct & Punishment)

কোন শ্রমিককে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবে যদি তিনি :

- ক। কোন ফৌজদারী অপারের জন্য দন্তপ্রাণি হন অথবা।
- খ। উপরোক্ত অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

উপরোক্ত আসদাচরণের জন্ম কোন শ্রমিক/ কর্মচারী কে বরখাস্ত করা যাবে কিন্তু এতে তিনি কোন ক্ষতি পুরন পাবে না। তবে বরখাস্ত কৃত কোন যদি শ্রমিক/ কর্মচারী আপীলে খাসাল পান তাহলে তাকে তার পূর্বতন পদে বহাল করতে হবে, অথবা নতুন কোন উপযুক্ত পদে তাকে নিয়োগ করতে হবে এবং যদি এর কোনটিই সম্ভব না হয়, তাহলে তাকে ডিসার্জার্কৃত কোন শ্রমিককে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের সমান হারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হবে, তবে বরখাস্ত হওয়ার কারণে ইতমেধ্যে প্রাপ্ত ক্ষতিপূরণের টাকা ইহা হতে বাদ যাবে আসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিককে চাকুরী হতে বরখাস্তের পরিবর্তে বিশেষ অবস্থার পরিবর্তে বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে নিলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যাবে :

- ক। নিখিত সতকীকরণ।
- খ। নিচের পদে হেতে বা বেতন ক্ষেত্রে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন।
- গ। অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ।
- ঘ। অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ।
- ঙ। জরিমা।
- চ। অনধিক ৭ দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত।
- ছ। ভর্তসনা সতকীকরণ।

জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

- ১। কোন মজুরী মেয়াদে প্রদেয় মজুরী এক-দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমিককে জরিমানা করা যাবে না।
- ২। কোন শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিসিডি ভিত্তিতে উহা আরোপের তারিখ হতে ৬০ দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় কা যাবে না।

ANANTA JEANSWEAR LTD.

277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

- ৩। কোন জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হয়েছে সে অপরাধ সংষ্টির তারিখেই উহার আরোপিত হয়েছে বলে গণ্য হবে।
- ৪। সকল জরিমানা এবং উহার আদায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত একটি রেজিষ্টারে মানব সম্পদ বিভাগ এবং কারখানার হিসাব শাখা কর্তৃক লিপিবদ্ধ করা হবে, এবং আদায়কৃত জরিমানা কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাবে।

হয়রানী (Harassment):

সকল ধরনের হয়রানী রোধে একটি সুশ্জল পদ্ধতি ব্যবহৃত হবে। যে যে কারণগুলিতে একজনকে হয়রানী করা হতে পারে সে পথগুলো বন্ধ করা হবে যাতে কেউ শারীরিক এবং মানসিক অত্যাচারিত না হয়। কর্তৃপক্ষ আশা করে প্রত্যেকের সাথে মানবিক আচরণ করবে এবং যার যার প্রাপ্য সম্মান দেবে।

যৌন হয়রানী (Sexual harassment)

যৌন হয়রানীকে কোম্পানী সিরিয়াস অসদাচরণ বলে গণ্য করে। স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় যে কোন ধরনের যৌন হয়রানী কোম্পানী সহ্য করে না। শ্রমিকদেরকে স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় হয়রানী করতে কর্মচারীদেরকে অধিকার দেওয়া হয় নাই।

উপরোক্ত ”স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় হয়রানী”র সাথে অতিরিক্ত হিসাবে অগ্রহনযোগ্য স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় সুবিধার জন্য অনুরোধ এবং অন্যন্য চাক্ষুস, মৌখিক অথবা দৈহিক স্পর্শ স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় অচরনের মধ্যে যুক্ত হবে।

এই সজ্ঞা অনেক ধরনের আক্রমনাত্মক আচরণকে অন্ডভুক্ত করে এবং নিম্নলিখিতগুলোও এর অন্ডভুক্ত :

- অযাচিত স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় ইঙ্গিত এবং প্রস্তুর
- স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় সুবিধার বিনিময়ে নিয়োগ সুবিধার প্রস্তুর
- মৌখিক আচরণ যার মাধ্যমে অশ- পীল মন্ডুর, বিকৃত নাম, অস্পষ্ট উক্তি/শব্দ, এবং কৌতুক
- স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় মৌখিক দূর্ব্যবহার, কোন ব্যক্তিকে সমোধনের জন্য স্ত্রী-পুরুষ সমন্বয় অশ- পীল শব্দ প্রয়োগ, খারাপ উদ্দেশ্যে কোন পত্র এবং আমন্ত্রণ জানানো
- শারীরিক ব্যবহার যথা - স্পর্শ, আক্রমণ, যাতায়াতে বাধা বা গতিরোধ করা

যৌন হয়রানী বক্ষে কোম্পানী সমান জেন্ডার পলিসি করেছে এবং টু-ওয়ে কমিউনিকেশন পদ্ধতি রয়েছে। এছাড়াও রিক্রিট থেকে এক্সিট পর্যন্ত সকল ধরনের ক্যারিয়ার গঠন এবং দেনা পাওনার ক্ষেত্রে অ-বৈষম্য নীতি রয়েছে।

খারাপ আচরণ (abuse)

একে অপরের সাথে কোন ধরনের খারাপ আচরণ কোম্পানী সহ্য করে না। অর্থাৎ কাউকে শারীরিক নির্যাতন বা দমন নীতি দ্বারা শাসনের কোন কাজে নিয়োজিত থাকবে না বা কাউকে তা করতে অনুমতি দেবেনা। এবং মনস্ত্বিক কোন নির্যাতন যেমনু হিংসাত্মক হ্রাস, যৌনাত্মক অবমাননা, উচ্চ, তীক্ষ্ণ আর্তনাদ বা মৌখিকভাবে গালি-গালাজ, নির্যাতন বা দমন নীতি দ্বারা শাসনের কোন কাজে নিয়োজিত থাকবে না বা কাউকে তা করতে অনুমতি দেবে না।

নিম্নলিখিত যে কোন ধরনের খারাপ আচরণ (abuse) এই পলিসির আওতায় আসবে।

রুচি মৌখিক গালাগালি (Harsh Verbal Abuse)

যে কোন ধরনের গালাগালি, অশ- পীল শব্দ প্রয়োগ, তিক্ষ্ণ বা উচ্চশব্দে চিংকার চেঁচামেচি, সহকর্মীর সাথে বা উচ্চপদস্থদের সাথে ব্যবহার করা

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Gazipur.

দৈহিক খারাপ আচরণ (Physical Abuse)

যে কোন ধরনের দৈহিক ধাক্কা, টানা, আঘাত, চপোটাঘাত, চুল বা কান ধরা বা যে কোন ধরনের শাররীক আঘাত

যৌন আচরণ (Sexual Abuse)

- বিপরীত লিঙ্গের কারও কো অঙ্গে খারাপ উদ্দেশ্যে স্পর্শ, খারাপ উদ্দেশ্যে কোন পত্র এবং আমন্ত্রণ জানানো, অশি- পীল ছবি বা ভিডিও প্রদর্শনের মাধ্যমে আকর্ষণ, যৌন উক্তি বা শব্দ বা আক্রমণ ইত্যাদি

এন্টি- হয়রানী এবং খারাপ আচরণ (Anti- harassment and abuse)

- কোম্পানী সকল প্রকার দৈহিক, মানসিক, যৌন, মৌখিক হয়রানী বা আচরণ ইত্যাদি থেকে কোম্পানী মুক্ত হওয়ার জন্য এ সংক্রান্ত লিখিত পলিসি মেনে চলে তাই কোম্পানী আশা করে সকলে এ ব্যাপারে সতর্ক এবং নিষ্ঠাবান থাকবে।
- কোম্পানী কোনরূপ হয়রানী এবং এভিউস সহ করে না এবং এ ব্যাপারে ব্যবস্থা নিতে কোম্পানী প্রতিজ্ঞাবদ্ধ
- অপ্রচলিত কথাবার্তা, চিংকার, যৌনাত্মক দুষ্টামি, গালাগালি কর্মএলাকায় নিষিদ্ধ যাতে কর্মীরা এ জাতীয় দৃশ্যমুক্ত এবং শান্তিময় পরিবেশে কাজ করতে পারে।
- কোম্পানী মহিলা কর্মীদের সম্মানের ব্যাপারে যথেষ্ট সচেতন এবং মেয়েদের ব্যক্তিগত এলাকায় পুরুষদের প্রবেশ নিষিদ্ধ।
- মিড-রেভেল ম্যনেজমেন্ট বিশেষকরে সুপারভাইজার, লাইন ইনচার্জ, ব্যবস্থাপকগণদের নির্দেশ দেওয়া আছে কোনরূপ শাররীক, মানসিক নিয়াতন না করতে বিশেষ করে মেয়েদের ব্যাপারে খুবই সচেতন থাকতে।
- কোম্পানী যথেষ্ট পরিমান সাজেশন/অভিযোগ বাক্স স্থাপন করেছে যাতে কর্মীগণ বিশেষ করে মহিলারা এ সংক্রান্ত অভিযোগ জানাতে পারে।
- কোম্পানীর রয়েছে একটি কার্যকর শ্রমিক কল্যান কমিটি। যেকোন ধরনের হয়রানী, এভিউস এবং যৌন হয়রানী বা অন্যান্য অনেকটিক বৈষম্য সংক্রান্ত ঘটনা ঘটলে এরা জরুরীভূতভাবে কমিটি এবং কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবে।
- এন্টি- হয়রানী এবং খারাপ আচরণ এর উপর মিড-লেভেল ম্যনেজমেন্ট এবং শ্রমিক উভয়কেই নিয়মিত ট্রেনিং দিতে হবে।
- কোম্পানী এমন কোন ব্যবহার বা উক্তি অনুমোদন দেয় না যেটা কর্মীদের জন্য হৃষক ঘৰুপ বা অমানবিক হয়।
- কোন ধরনের সুবিধা দেওয়ার জন্য যৌন সম্পর্ককে বিনিময়যোগ্য করা সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।
- ট্যালেটে গমন এবং পানি খেতে যেতে কোন ধরনের বিধি নিমেধ গ্রহণযোগ্য নয়।
- শান্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে দায়ীদের বিরুদ্ধে মৌখিক সতর্ক, লিখিত সতর্কীকরণ পত্র, সাসপেন্ড এবং পরিশেষে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হতে পারে।
- কোম্পানী এ ধরনের শান্তিমূলক ব্যবস্থা সংক্রান্ত সকল রেকর্ড রাখবে।

কোম্পানী সকল ধরনের বৈষম্য, শাররীক, মানসিক, যৌন হয়রানী এবং আচরণ থেকে মুক্ত থাকবে। এ ধরনের অপরাধের এর ব্যাপারে কোম্পানীর সকল কর্মী, ষ্টাফ সচেতন এবং নিষ্ঠাবান থাকবে।

- সকল কর্মী যার যার যোগ্য মর্যাদা এবং সম্মান পাবে
- কোম্পানী কোন ধরনের হয়রানী সহ্য করে না উপরোক্ত এ ধরনের কর্মকান্ডের জন্য প্রশাসনিক ব্যবস্থা নিতে কোম্পানী আন্তরিকভাবে প্রতিশ্রূতিবদ্ধ
- কোম্পানী হয়রানী মুক্ত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করে সে কারনে সকল কর্মী কোনরূপ ভয় ছাড়া শান্তিমূলভাবে কাজ করে
- অশি- পীল বা খারাপ কথাবার্তা এবং শয়তানি নিষিদ্ধ
- মেয়েদের চেকিং এলাকা এবং তাদের ব্যক্তিগত এলাকায় পুরুষদের প্রবেশ নিমেধ কোম্পানী নিশ্চিত করে
- মিড-লেভেল ম্যনেজমেন্ট বিশেষকরে সুপারভাইজার, লাইন ইনচার্জ, ব্যবস্থাপকগণদের নির্দেশ দেওয়া আছে কোনরূপ শাররীক, মানসিক নিয়াতন না করতে বিশেষ কলে মেয়েদের ব্যাপারে খুবই সচেতন থাকতে।
- সকল কর্মীকে যার যার সম্মান দিতে হবে বিশেষ করে মহিলা কর্মীদেও যথাযথ মর্যাদা দিতে হবে।

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

- ⇒ কোম্পানী যথেষ্ট পরিমাণ সাজেশন/অভিযোগ বাস্তু গোপন/নিরাপদ স্থানে স্থাপন করেছে যাতে কর্মীগণ বিশেষ করে মহিলারা এ সংক্রান্ত অভিযোগ জানাতে পারে।
- ⇒ কোম্পানীর একটি কার্যকর শ্রমিক কল্যান কমিটি রয়েছে। যেকোন ধরনের হয়রানী, এবিউস এবং যৌন হয়রানী বা অন্যান্য অনৈতিক বৈষম্য সংক্রান্ত ঘটনা ঘটলে এরা জরুরীভূতিতে কমিটি এবং কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবে।
- ⇒ হয়রানী নীতি, পদ্ধতি, শাস্ত্রীয় উপর শ্রমিক এবং মিড লেভেল ম্যনেজমেন্ট উভয়ের জন্য রয়েছে নিয়মিত ট্রেনিং।
- ⇒ যৌন সংক্রান্ত যে কোন উক্তি কর্ম পরিবেশকে বিনিষ্ঠ করতে পাওয়ে সে জন্য এটা সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।
- ⇒ শাস্ত্রীয় ব্যবস্থা দেওয়ার জন্য যৌন সম্পর্ককে বিনিময়যোগ্য করা সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।
- ⇒ টায়লেটে গমন এবং পানি খেতে যেতে কোন ধরনের বিধি নিষেধ গ্রহণযোগ্য নয়।
- ⇒ শাস্ত্রীয় মূলক ব্যবস্থা হিসাবে দায়ীদের বিরুদ্ধে মৌখিক সর্তক, লিখিত সতকীকরণ পত্র, সাসপেন্ড এবং পরিশেষে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে।
- ⇒ কোম্পানী এ ধরনের শাস্ত্রীয় ব্যবস্থা সংক্রান্ত সকল রেকর্ড রাখবে।

অপরাধের ধরন অনুযায়ী দড়ের বিধান

(a) ধর্ষণ

অপরাধের ধরণ	দড়ের প্রকৃতি ও করনীয়
<p>ক। ধর্ষণ বা ধর্ষনের প্রচেষ্টা যেমন</p> <ul style="list-style-type: none"> • ধর্ষণ • যে কোন শ্রমিক / কর্মচারী কে কাজের কথা বলে আড়ালে নিয়ে জড়িয়ে ধরা বা ধর্ষনের চেষ্টা করা। • বিয়ের প্রলোভন দেখিয়ে যৌন সম্পর্ক বা ধর্ষনের প্রচেষ্টায় বিভিন্ন কৌশলের আশ্রয় নেওয়া। • ভয়ভাত্তি বা প্রলোভন দেখিয়ে যৌনতায় বাধ্য কা বা উদ্বৃদ্ধ করা। 	<ul style="list-style-type: none"> • বরখাস্ত করা। • আইনে সোপার্দ করা (ভিট্টিমের সম্মতি সাপেক্ষে)। • শ্রমিককে কাউন্সিলিং প্রদান ভিকটিমকে কারখানা কর্তৃক প্রয়োজনীয় আইনি ও আর্থিক সহায়তা প্রদান এবং চাকুরীর নিরাপত্তা ও নিশ্চয়তা বিরাজ কর্মবন্দের পরিবেশ বজায় রাখার পদক্ষেপ গ্রহণ।
<p>খ। নারী বা পুরুষ শ্রমিক/ কর্মচারীর শারীরিক কঠামো নিয়ে রসালো কথাবার্তা বলা।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতকীকরণ। • চাকুরীহতে অবসান। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত। • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত করা।

অবমাননা / অপমানজনক শব্দের ব্যবহার

অবমাননের ধরণ	দড়ের প্রকৃতি ও করনীয়
<p>ক। মা-বাবা পরিবার গোত্র, শ্রেণী, জাতি , ধর্ম বা লিঙ্গ নিয়ে অশ- পীল ভাষায় গালাগালি করা।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতকীকরণ।
<p>খ। অহেতুক বা অসৎ উদ্দেশ্যে বরখাস্তের হমকি প্রদান।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও/ পদোন্নতি বদ্ধ।
<p>গ। উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে হেয় করার জন্য শ্রমিক/ কর্মচারীদের দিয়ে ব্যক্তিগত কাজ করানো।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত। • চাকুরী থেকে অপসারণ

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

ঘ। উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে মিথ্যা বলা বা অপপচার করা।	<ul style="list-style-type: none"> • বরখাস্ত করা।
---	--

ধর্ম, লিংগ, জাতি, সামর্থ, শ্রেণী, বর্ণ ইত্যাদি ভেদে বৈষম্যমূলক আচরণ

অপরাধের ধরণ	দড়ের প্রকৃতি ও করণীয়
ক। এলাকা ও ধর্ম সাপেক্ষে স্বজনপ্রীতি ও পক্ষপাতিত্ব করা।	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ
খ। ধর্ম, লিংগ জাতি, গোত্র, বর্ণভেদে বৈষম্যমূলক আরচন করা ও গালিগালাজ করা।	<ul style="list-style-type: none"> • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও/ পদোন্নতি বন্ধ।
গ। বিশেষ ধর্ম/জাতি/বর্ণ এলাকা রাজনৈতিক দর্শনে বিশ্বাসী শ্রমিক / কর্মচারী দের মধ্যে বিভেদ সৃষ্টি করা।	<ul style="list-style-type: none"> • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত।

অসৌজন্যমূলক আচরণ

অপরাধের ধরণ	দড়ের প্রকৃতি ও করণীয়
ক। কাজের অজুহাত দেখিয়ে জামা ধরে টানাটানি করা বা শরীর স্পর্শ করা।	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ।
খ। শ্রমিক/ কর্মচারীর গায়ের উপর ফাইল পত্র বা গার্মেন্টস ইত্যাদি ছুড়ে মারা এবং মারতে উদ্যত হওয়া।	<ul style="list-style-type: none"> • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ।
গ। অমানবিক সাজা দেওয়া যেমনঃ গায়ে হাত তোলা, কান ধরে উঠ-বস করানো, বেঁধে রাখা ইত্যাদি।	<ul style="list-style-type: none"> • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত।

অমানবিক কাজের শর্ত বা অমানবিক পরিবেশে কাজ করানো

<ul style="list-style-type: none"> • কাজকর্ম শেষে রাতে কোন মহিলা শ্রমিককে কারখানায় অথবা বসিয়ে রাখা। • বন্দের দিন বা রাতে জরুরী প্রয়োজন দেখিয়ে অথবা কোন মহিলা শ্রমিক/কর্মচারীকে বাসা থেকে ডেকে আনা। 	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত।
--	---

অর্থ তসরুপ/দূর্নীতি

<ul style="list-style-type: none"> ক। বিভিন্ন অনুষ্ঠান উপলক্ষে শ্রমিক/কর্মচারী দের কাছ থেকে বাধ্যতামূলক চাঁদা আদায় করা। খ) যথাযথ কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ছাড়া বেতন কর্তন ছাগিত করেন। গ) ভূয়া বিল উত্তোলন। ঘ। চেকে ভূয়া স্বাক্ষর করে ব্যাংক থেকে অর্থ উত্তোলন/স্থানান্তর। 	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ। • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ। • অর্থ দন্ত, ক্ষতিপূরণ আদায়। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ
--	---

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

<p>ঙ) কারখানার মালামাল ক্রয়ের এবং বিক্রয়ের বিনিময়ে কোন উপটোকন বা আর্থিক সুবিধা গ্রহণ।</p> <p>চ) কোন সাপ- যার, অফিস, ব্যক্তির নিকট থেকে ঘূষ, উপটোকন বা আর্থিক সুবিধা গ্রহণ বা প্রদান</p> <p>ছ) যেকোন ধরণের চুরি ও টাকা আত্মসাং করা।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • বরখাস্ত করা। • আইনে সোপর্দ করা।
---	--

কারখানার সম্পদের অপব্যবহার করা

অপরাধের ধরন	দন্ডের প্রকৃতি ও করণীয়
<p>কারখানার সামগ্রী, উৎপাদিত পণ্যসামগ্রী/সম্পদ ব্যক্তিগত কাজে ব্যবহার, আত্মসাং বা অপচয় করা</p>	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত করা।

তথ্য গোপন করা

অপরাধের ধরন	দন্ডের প্রকৃতি ও করণীয়
<p>ক) শ্রমিক/কর্মচারীর ব্যক্তিগত চিঠি গোপন করা বা জরুরী সংবাদ না জানানো।</p> <p>খ) মিটিংয়ের সিদ্ধান্ত জানানো যা শ্রমিক কর্মচারীর জানার কথা।</p> <p>(গ) শ্রমিক/কর্মচারীর চাকুরী সংক্রান্ত নথিপত্র যেমনও পদোন্নতি, যোগদান পত্র, মূল্যায়ন ইত্যাদি প্রয়োজনীয় দাঙুরিক কাগজ পত্র যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট না পাঠানো বা কর্মীকে না দেওয়া বা লুকিয়ে ফেলা।</p> <p>ঘ) দাঙুরিক সিদ্ধান্ত আংশিক বা বিকৃত বা পরিবর্তন করে শ্রমিক/কর্মচারী কে জানানো।</p> <p>ঙ) যেকোন সার্কুলার সাভার কার্যবিবরণী মানব সম্পদ ও অন্যান্য নীতিমালা শ্রমিক কর্মচারীকে পড়তে না দেয়া।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত করা।

(i) মানব সম্পদ নীতিমালা/শ্রমিক কর্মচারীর অধিকার লংঘন

অপরাধের ধরন	দন্ডের প্রকৃতি ও করণীয়
<p>ক। দাঙুরিক ব্যাপারে শ্রমিক/কর্মচারী আত্মায়নজনের হস্তক্ষেপ।</p> <p>খ। হাজিরা না নিয়ে শ্রমিক কর্মচারীকে কারখানায় বসিয়ে রাখা বা তাকে দিয়ে কাজ করানো।</p> <p>গ) মিথ্যা বা ষড়যন্ত্রমূলক অভিযোগ দায়ের করা।</p> <p>ঘ। লিখিত বা মৌলিক অনুমোদন ব্যতিরেকে কর্মস্থলে অনুপস্থিত।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • লিখিতভাবে সতর্কীকরণ • অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি বন্ধ। • ৭ দিন পর্যন্ত বিনামজুরীতে সাসপেন্ড/সাময়িক বরখাস্ত • চাকুরী থেকে অপসারণ • বরখাস্ত করা।

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Tongi, Gazipur.

অন্যায়কারী অন্যায় কাজে সহযোগী, ন্যায় বিচারে বাধাদানকারী সকলেই অপরাধী হিসেবে গণ্য হবে। উলে- খিত উদাহরনের বাইরেও যেকোন ধরণের অপরাধ যাহা শ্রম আইন দ্বারা অপরাধ বা অসদারণ বলে গণ্য হবে শাস্তিযোগ্য অপরাধ বলে বিবেচিত হবে এবং সকল অপরাধেরই তদন্ড সাপেক্ষে শাস্তি হবে।

অভিযোগ দাখিল পদ্ধতি

- ১। কারখানার কোন শ্রমিক/কর্মচারী বা কারখানা বহিভূত কোন ব্যক্তি কারখানা সংশি- ষ্ট যেকোন বিষয়ে অভিযোগ উত্থাপন করতে পারবে।
- ২। অভিযোগ অবশ্যই সুনির্দিষ্ট লিখিতভাবে আনতে হবে।
- ৩। অভিযোগ কারখানার প্রশাসন বিভাগ/প্রোডাকশন ম্যানেজার/পরিচালক/কারখানা মানবসম্পদ বিভাগ/প্রধান মানব সম্পদ বিভাগ এর নিকট উত্থাপন করা যাবে।

তদন্ডকার্য পরিচালনা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ

- ১। কারখানা প্রশাসন/কারখানা ও প্রধান কার্যালয়ের মানব সম্পদ বিভাগের সুপারিশে তদন্ড দল তদন্ড পরিচালনা করবে।
- ২। তদন্ড পরিচালনার শুরুতে সংশি- ষ্ট ইনচার্জ/ব্যবস্থাপকের নিকট তদন্ড বিষয়ে সহযোগিতা চেয়ে নোটিশ প্রদান করা যেতে পারে।
- ৩। তদন্ড দল সংশি- ষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদন পত্র গ্রহণ করবে।
- ৪। তদন্ড দল কর্তৃক গঠিত তদন্ড দল সরজিমিনে ঘটনালু পরিদর্শন করে সাক্ষ্য গ্রহণ নথিপত্র যাঁচাই, পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি মূল্যায়নের মাধ্যমে তদন্ডকার্য সম্পন্ন করবে। তদন্ডের প্রয়োজনে সংশি- ষ্ট সকল ব্যক্তি তদন্ডকাজে সহায়তা করবে।
- ৫। তদন্ড দল অভিযোগসমূহ পুঁখানপঁখর পে খতিয়ে দেখবে এবং তদন্ডের স্বার্থে যে কোন নথি, দলিলপত্র, কাগজ ইত্যাদি দেখতে পারবে।
- ৬। বিশেষ কারণ ব্যতীত তদন্ডকার্যে ছেদ পড়তে পারবে না। বিশেষ ক্ষেত্রে বিরতিকাল দুই দিনের বেশী হবে না। অতিরিক্ত সময়ের প্রয়োজন হলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন নিতে হবে।
- ৭। সংশি- ষ্ট শ্রমিক/ কর্মচারীর অসহযোগিতা বা অবহেলার জন্য তদন্ডকার্য বিলম্বিত হলে তদন্ড কর্ম বা দল তাকে সতর্কীকরণ পত্র দিবে। সতর্কীকরণ পত্রের জবাব পাওয়া না গেলে তদন্ডকার্য বা দল একপার্কিকভাবে তদন্ডকাজ শেষ করবে।
- ৮। সংশি- ষ্ট শ্রমিক/কর্মচারীকে কে অবশ্যই তার বক্তব্য পেশের বা আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ ও লিখিতভাবে তার বক্তব্য পেশের জন্য যুক্তিসংগত সময় দিতে হবে।
- ৯। সংশি- ষ্ট শ্রমিক/কর্মচারী ব্যক্তিগত ভাবে উপস্থি হয়ে অভিযোগের জবাব দিতে চাইলে তাকে সুযোগ দিতে হবে।

শাস্তিন্দৰ আদেশ প্রদানের ক্ষেত্রে উপরোক্ত পদ্ধতির পাশাপাশি নিম্নলিখিত ১১ টি পদ্ধতি অনুসরণ করা হতে পারে।

০১. প্রয়োজন বোধে প্রাথমিক তদন্ড।
 ০২. অভিযোগ পত্র।
 ০৩. অভিযোগ পত্র প্রদান।
 ০৪. অভিযোগ পত্রের জবাব বিবেচনা করা।
 ০৫. তদন্ড অফিসার মনোনাম্যন।
 ০৬. তদন্ডের নোটিশ প্রদান।
 ০৭. সঠিক আভ্যন্তরীন তদন্ড।
 ০৮. তদন্ডকারী অফিসারের রিপোর্ট।
 ০৯. কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তদন্ড রিপোর্ট বিবেচনা করা।
 ১০. শাস্তিন্দৰ আদেশ।
 ১১. শাস্তিন্দৰ আদেশ জারি করা।
- ১০। কোন শ্রমিক /কর্মচারীর বিরদ্ধে শাস্তিন্দৰ আদেশ প্রদান করা যাবেনা যদি না

ANANTA JEANSWEAR LTD.
277/2, Kabi Jashim udin Road, Pagar, Gazipur.

ক। তার বিরচন্দে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়।

খ। অভিযোগের একটি কপি তাকে দেওয়া হয় এবং ইহার জবাব দেওয়ার জন্য অন্ডতঃ সাতদিন সময় দেওয়া হয়।

গ। তাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়।

ঘ। তদন্তের পর তাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

ঙ। কারখানার মানব সম্পদ বিভাগ বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

১১। অসদাচরনের অভিযোগে অভিযোগ কোন শ্রমিক/কর্মচারী কে তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা যাবে এবং যদি না বিষয়টি আদালতে বিচারধীন থাকে এই সাময়িক বরখাস্তের মোট মেয়াদ ঘাট দিনের অধিক হবে নাঃ।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরুচি সাময়িক বরখাস্ত কালে তাকে তার গড় মজুরী, মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্ডবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসাবে প্রদান করবেন।

১২। সাময়িক বরখাস্তের কোন আদেশ লিখিতভাবে হবেএবং ইহ শ্রমিক/কর্মচারী কে প্রদানের সংগে কার্যকর হবে।

১৩। কোন তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিক/কর্মচারী কে, তার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত এবং তৎকর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি সাহায্য করতে জেরা করতে পারবেন।

১৪। যদি কোন তদন্তে কোন পক্ষ মৌখিক সাক্ষী প্রদান করেন তা হলে যার বিরচন্দে এই সাক্ষ্য প্রদান করা হবে তিনি সাক্ষীকে জেরা করতে পারবেন।

১৫। যদি তদন্তে কোন শ্রমিক/কর্মচারী কে দোষী পাওয়া এবং তাকে শান্তি প্রদান করা হয়, তাহলে তিনি তার সাময়িক বরখাস্ত কালীন সময়ের জন্য কোন মজুরী পাবে না, তবে উক্ত সময়ের জন্য জন্য তার খোরাকী ভাতা প্রাপ্ত থাকবে।

১৬। তদন্তে দোষী সাব্যস্ত না হলে শ্রমিক/কর্মচারী কে সম্মানের সাথে কর্ম বহাল করা হবে এবং তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত ছিলেন বলে গণ্য হবেন এবং এই সময়ের জন্য তার খোরাকী ভাতা সমন্বয় সহ মজুরী প্রদেয় হবে।

১৭। শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে, শাস্তির আদেশের একটি কপি সংশি- ষ্ট শ্রমিককে দিতে হবে।

১৮। যদি কোন শ্রমিক/কর্মচারী, প্রশাসন/মানব সম্পদ বিভাগ কর্তৃক প্রেরিত কোন নোটিশ, চিঠি, অভিযোনামা, আদেশ বা অন্য কোন কাগজপত্র গ্রহণ করতে অসীকার করেন, তাহলে উহা তাকে প্রদান করা হয়েছে বলে বুঝতে হবে যদি উহার একটি কপি নোটিশ বোর্ডে প্রদর্শিত হয় এবং আরেকটি কপি মানবসম্পদ বিভাগের নথি পত্র হতে প্রাপ্ত শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাক যোগে প্রেরণ করা হয়।

১৯। কোন শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মানব সম্পদ বিভাগ সংশি- ষ্ট শ্রমিকের পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব এবং বিদ্যমান অন্য কোন বিশেষ অবস্থা বিবেচনা আনবেন।

২০। তদন্ত অভিযোগ পাওয়ার ৭ কর্মদিবস এর মধ্যে তদন্ত কার্য শেষ করবে। প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে তদন্ত শেষে তদন্তকারী তার সুস্পষ্ট অভিযোগ প্রতিবেদন করে কারখানার প্রশাসন বিভাগ/মানব সম্পদ বিভাগে রায়ের জন্য প্রেরণ করবে। প্রশাসন বিভাগের প্রধান/ মানব সম্পদ বিভাগ এর প্রধান, ৫ দিনের মধ্যে রায় প্রদান করবেন।

পুনর্বিচার প্রার্থনা

বিশেষ ক্ষেত্রে কেউ পুনর্বিচার প্রার্থনা করতে চাইলে প্রধান কার্যালয়ের মানব সম্পদ বিভাগে আবেদন করতে পারবেন। দল প্রাপ্ত শ্রমিক/কর্মচারীর আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে প্রধান কার্যালয়ের মানব সম্পদ বিভাগ এর বিভাগীয় প্রধান বিষয়টি পুনঃবিবেচনা করে ৫ দিনের মধ্যে রায় প্রধান করবেন।

শ্রম আদালতে অভিযোগ দাখিল/(Appeal)

একজন শ্রমিক তার বিরচন্দে আনীত অভিযোগের সিদ্ধান্তের বিরচন্দে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কাছে পূর্ণবিবেচনার জন্য আবেদন করতে পারবেন। মালিক যদি সিদ্ধান্ত নিতে ব্যর্থ হন বা শ্রমিক যদি মালিকের সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হন তাহলে মালিক কর্তৃক সিদ্ধান্ত দেয়ার ৩০ দিনের মধ্যে পুরো প্রক্রিয়াটি পুনরায় পরিচালনার জন্য আবেদন করতে পারবে। যদি শ্রমিক তা না চায় সেক্ষেত্রে বর্ণিত সময়ের মধ্যে কোন উপযুক্ত শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে।