

কটন ক্লোথিং (বিডি) লিঃ	পলিসির নাম : শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার নীতি মালা
	কার্যকর তারিখ : ০১/০১/২০১৩
	নবায়নের তারিখ : ০১/০৬/২০১৬
এই পলিসি কার্যকর করার দায়িত্বশীল ব্যক্তি	পরিচালক, উপ-মহাব্যবস্থাপক, বিভাগীয় প্রধান, এইচ আর, এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স, , ব্যবস্থাপক (প্রশাসন) প্রশাসনিক এবং ওয়েল ফেয়ার অফিসার ।

প্রতিশ্রুতি: কটন ক্লোথিং বিডি লি: কারখানার শৃঙ্খলামূলক পরিবেশ বজায় রাখতে বদ্ধপরিকর। সেই স্বার্থে কারখানার ভেতরে সুষ্ঠু ও নিরপেক্ষ ভাবে শৃঙ্খলানীতি মেনে চলতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

প্রসংগ: কটন ক্লোথিং বিডি লি: এ শৃঙ্খলা মূলক নীতি মালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, বাংলাদেশ শ্রমবিধি ২০১৫, আন্তর্জাতিক আইন ও ক্রেতাদের আচরনবিধি অনুসরণ করে থাকে।

উদ্দেশ্য : কটন ক্লোথিং (বিডি) লি: এর কর্তৃপক্ষ কারখানার শ্রমিকদেও কাজের পরিবেশ রক্ষা, একতা, বিশ্বস্ততা, উতপাদনশীল মানসিকতা, এবং প্রত্যেক শ্রমিকের ভুল সংশোধনের উদ্দেশ্যে কারখানার নিয়ম কানুন শৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য একটি শৃঙ্খলা মূলক ব্যবস্থা নীতিমালা প্রনোয়ন করেছে।

পরিধি: এই নীতিমালা কটন ক্লোথিং (বিডি) লি: এর সকল শ্রমিক, কর্মকর্তা ও কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা নিম্নলিখিত নিয়মানুযায়ী পরিচালিত হবে।

প্রথম স্তর: কার্যসম্পাদনের ভিত্তিতে ।

লঘু অপরাধ: কার্যক্ষেত্রে শ্রমিকদের মধ্যে যদি কোন শৃঙ্খলার অবনতি ঘটে তবে ঐ শ্রমিক ও তার উপরের কর্মকর্তার সাথে মুখোমুখি আলোচনায় বসে বিষয়টি যথাশীঘ্র সম্ভব মিমাংসার চেষ্টা করবে। যদি উভয়ের আলোচনার মাধ্যমে বিষয়টি মিমাংসা করা না যায়, তবে উক্ত কর্মকর্তা তার বিভাগীয় প্রধানকে বিষয়টি অবহিত করবে। বিভাগীয় প্রধান সাধারণ শৃঙ্খলা ভঙ্গের কারণে উক্ত শ্রমিককে তার কর্মদক্ষতা ও আচরন সংশোধনের জন্য উদ্ধুদ্ধ করার উদ্দেশ্যে তাকে উপদেশ পত্র দিবেন।

দ্বিতীয় স্তর: অসদাচরনের ভিত্তিতে।

অসদাচরন সমূহ: শ্রমিক কর্তৃক নিম্নবর্ণিত কাজ ও ক্রটি সমূহ অসদাচরন রূপে বিবেচিত হবে।

ক) একাকী বা সংঘবদ্ধভাবে কোন উর্দধতন কর্মকর্তার আইনানুগ বা যুক্তিসঙ্গত আদেশ ইচ্ছাকৃতভাবে পালন না করা, স্বেচ্ছকৃত অবাধ্যতা বা বেয়াদবী।

খ) মালিকের , প্রতিষ্ঠানের বা ব্যবসার সম্পদ চুরি, মিথ্যাচার, প্রতারণা বা অসাধুতা।

গ) মালিকের অধীনে নিজেকে বা অন্য কোন শ্রমিকদের চাকুরী সংক্রান্ত ঘুষ বা বেআইনিভাবে অন্য কোনরূপ উতকোচ নেয়া বা দেয়ার কারনে।

ঘ) ছুটি ব্যতিরেকে অভ্যাসগত ভাবে কাজে অনুপস্থিত বা ছুটি ব্যতিরেকে ১০ (দশ) দিনের বেশী অনুপস্থিতি।

ঙ) অভ্যাসগত ভাবে বিলম্বে কাজে উপস্থিতি।

চ) অভ্যাসগত ভাবে কাজে অবহেলা উপেক্ষা বা ফাকি দেয়া, কোন কাজ না করার অভ্যাস।

ছ) শিল্প প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য যে কোন আইন বা নিয়ম বা বিধান অভ্যাসগত ভাবে ভঙ্গ করার অভ্যাস।

জ) কারখানার মধ্যে দাঙ্গা হাঙ্গামামূলক বা গোলযোগ পুনু আচরন করা অথবা নিয়ম শৃঙ্খলা ভঙ্গকারী যে কোন কাজ করা।

বা) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরন সহ যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন।

এ) মালিকের অফিসের দলিল পত্র নষ্ট করা , বিকৃত করা বা মিথ্য প্রতিপন্ন করা বা প্রতিষ্ঠানের ক্ষতিসাধন করা।

তৃতীয় স্তর: অসদাচরনের শাস্তি প্রদানের পদ্ধতি।

- ১) একজন শ্রমিককে কর্মচ্যুতি বা বরখাস্তের কোন আদেশ দেয়া যাবে না যদি না
ক) তার বিরুদ্ধে অভিযোগ লিখিত ভাবে কর হয়
খ) তাকে অভিযোগের একটি অনুলিপি এবং জবাব প্রদানের জন্য অন্তত সাত দিনের সময় দেয়া হয়
গ) তাকে ব্যক্তিগত ভাবে শুনানী সুযোগ দেয়া হয়
ঘ) তদন্তের পর তাকে দোষি সাব্যস্ত করা হয় এবং
ঙ) মালিক এবং ব্যবস্থাপক এরূপ আদেশ অনুমোদন করেন।

শ্রমিকের অপরিণামদর্শিত ব অসদাচরনের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে মানব সম্পদ বিভাগ এর প্রধান নিম্নোক্তভাবে সতর্কীকরণ বা শাস্তি প্রদান করবেন।

- ১) অপসারণ
- ২) নীচের পদে, গ্রেডে, বা বেতন স্কেলে অনধিক এক বছর পর্যন্ত আনয়ন।
- ৩) অনধিক এক বছরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ।
- ৪) অনধিক এক বছরের জন্য বেতন বৃদ্ধি বন্ধ।
- ৫) জরিমানা
- ৬) অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকিতে সাময়িক বরখাস্ত
- ৭) ভর্তসনা বা সতর্কীকরণ।

চতুর্থ স্তর: তদন্ত।

কোন অপরাধের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হলে তা বিভাগীয় প্রধান লিখিতভাবে মানব সম্পদ বিভাগে পাঠাবেন এবং একটি কপি ব্যবস্থাপনা পরিচালক এর কাছে পৌছাবেন। যদি প্রয়োজন মনে করেন তাহলে একজন দায়িত্বশীল ব্যক্তিকে তদন্ত করে লিখিত রিপোর্ট পেশ করার জন্য নিযুক্ত করা যেতে পারে।

কারণ দর্শানো বা ব্যাখ্যা: কোম্পানির প্রত্যেক শ্রমিকের মূল দায়িত্ব ও কর্তব্য কোম্পানির নিয়মনীতি মেনে চলা এবং তার কার্যদক্ষতা দ্বারা কর্তৃপক্ষকে সন্তুষ্ট করা। তথাপি যদি কোন শ্রমিক কোম্পানির নীতি অনুসারে অসদাচরনের দায়ে অভিযুক্ত হন তবে কটন ফ্লোথিং বিডি লি এর কর্তৃপক্ষ তা সুবিবেচনার জন্য সাক্ষ্য প্রমাণ সহ মানব সম্পদ বিভাগের প্রধান তাক কারণ দর্শানো নোটিশ প্রেরন করবেন। কারণ দর্শানো নোটিশে তার অপরাধের বিস্তারিত বিবরণ দিয়ে কেন তার বিরুদ্ধে আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহন করা হবে না তার জবাব নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কর্তৃপক্ষের কাছে পৌছানোর জন্য তাকে নির্দেশ দেয়া হবে। অভিযুক্ত শ্রমিক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কারণ দর্শানো নোটিশের জবাব লিখিত ভাবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরন করবেন।

সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে তদন্ত ;

- ১) অসদাচরনের দায়ে অভিযুক্ত একজন শ্রমিককে তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িক বরখাস্ত কালীন সময় ৬০ দিনের বেশি হবে না।
- ২) সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে শ্রমিক তার গড় মজুরীর , মহার্ঘ ভাতা, এডহক ভাতা ইত্যাদি যদি থাকে তাহার অর্ধেক জীবিকা ভাতা হিসেবে পাবে।
- ৩) সাময়িক বরখাস্তের আদেশ লিখিত ভাবে দিতে হবে এবং শ্রমিককে এটি অর্পন করার সাথে সাথে তা কার্যকর হতে হবে।
- ৪) কোন তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিককে, তাহার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত এবং ততকর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি সাহায্য করিতে পারিবেন।
- ৫) যদি তদন্তের মাধ্যমে শ্রমিকের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সত্য বলিয়া প্রমানিত হয় সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে উক্ত শ্রমিক কোন ভাতা মজুরী পাওয়ার অধিকারী হবেন না। কিন্তু জীবিকা ভাতা পাওয়ার অধিকারী হইবেন।
- ৬) যদি তদন্তের মাধ্যমে শ্রমিক দোষি সাব্যস্ত না হয় তবে তদন্তকালীন সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালীন সময়ে তাকে কর্তব্যরত বলে গন্য করা হবে এবং সে বরখাস্তকালীন সময়ে ভাতা বা মজুরী পাওয়ার অধিকারী হইবে। কিন্তু জীবিকা ভাতা হিসেবে তাকে যা দেয়া হয়েছিলো তা তার প্রাপ্য বেতন থেকে বাদ যাবে।
- ৭) যদি কোন শ্রমিককে শাস্তি দেওয়া হয় তবে আরোপকৃত শাস্তির এক কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে সরবরাহ করতে হবে।

৮) যদি কোন শ্রমিক তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগপত্র, নোটিশ, চিঠি বা অন্য কোন দলিল গ্রহন করতে অস্বীকার করেন তবে তা তাকে প্রেরন করা হয়েছে বলে তার একটি অনুলিপি নোটিশ বোর্ডে প্রদর্শন করা হবে, শ্রমিকের সর্বশেষ জ্ঞাত ঠিকানায় রেজিস্ট্রিকৃত ডাকযোগে প্রেরন করা হবে।

পঞ্চম স্তর: আপীল।

ক) কোম্পানির অভিযোগ ও পরামর্শনীতি অনুযায়ী শ্রমিক তার প্রতি আনীত অভিযোগের বিরুদ্ধে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের নিকট ৩০ দিনের মধ্যে আবেদন করতে পারবে।

খ) মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির ১৫ দিনের মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দিয়া ততসম্পর্কে তাহার সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে শ্রমিককে জানাইবে।

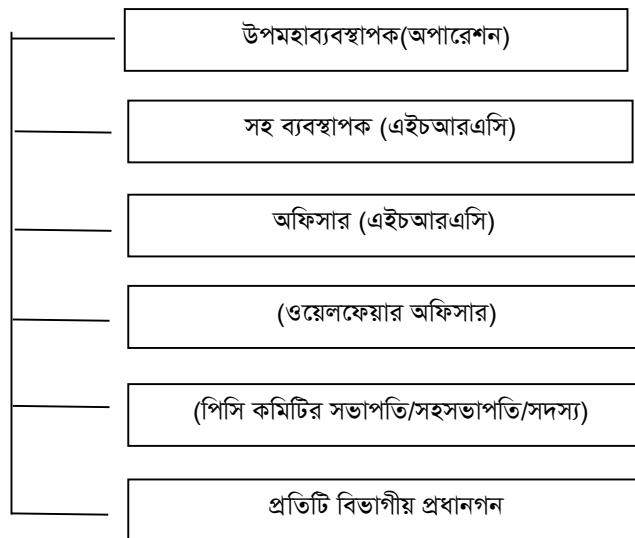
গ) মালিক যদি সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হন অথবা শ্রমিক মালিকের সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হন তবে মালিক কর্তৃক সিদ্ধান্ত দেওয়ার ৩০ দিনের মধ্যে শ্রমিক এখতিয়ার সম্পন্ন শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে।

ঘ) শ্রম আদালত অভিযোগ প্রাপ্তির পর উভয় পক্ষকে নোটিশ প্রদান করিয়া অভিযোগটি সম্পর্কে তাহাদের বক্তব্য শ্রবন করিবেন এবং উহার বিবেচনায় মামলার অবস্থানীনে যেকোন আদেশ দেওয়া ন্যায়সঙ্গত সেকোন আদেশ প্রদান করিবেন।

ঙ) শ্রম আদালতের কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুদ্ধ কোন ব্যক্তি আদেশের ৩০ দিনের মধ্যে ট্রাইবুনালের নিকট আপীল দায়ের করিতে পারিবেন এবং এই আপিলের উপর উহার সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

চ) অভিযোগ বা আপিল দায়েরের জন্য কোন কোর্টা ফিস প্রদেয় হইবে না।

দায়িত্বপূর্ণ ব্যক্তি: কটন ক্লোথিং (বিডি) লি: এ শ্রমিক কর্মচারীদের শৃঙ্খলাবদ্ধ পরিবেশ এবং উন্নত পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য নিম্নোক্ত টিম দায়িত্বপূর্ণ ব্যক্তি হিসেবে নিয়োজিত থাকবেন যারা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কোনরূপ বিশৃঙ্খলা হলে তা চিহ্নিতকরন, অভিযোগ গঠন, তদন্ত, শাস্তিমূলক বা আইনানুগ ব্যবস্থা তথা বিশৃঙ্খলা হ্রাস বাস্তবায়ন ও মূল্যায়ন করবেন এবং এই পলিসি বাস্তবায়ন করবেন। সুশৃঙ্খলা ব্যবস্থা নিশ্চিতকরনের জন্য যে কোন ধরনের আইনসম্মত সিদ্ধান্ত নিম্নোক্ত টিম গ্রহন করতে পারবেন।



তাছাড়াও নিয়মিতভাবে উপরিউক্ত পদ্ধতি বাস্তবায়ন হচ্ছে কি না তা যাচাই/পরীক্ষা করা, মনিটরিং করা এবং নিয়ন্ত্রন করার জন্য উপরোক্ত টিম দায়িত্ব পালন করে থাকেন।