

শ্রম আইনের সহজ পাঠ



শ্রম আইনের সহজ পাঠ

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬
এবং
বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫

শ্রম আইনের সহজ পাঠ

সহজ পাঠ প্রণয়ন

এডভোকেট জাফরুল হাসান শরীফ, এমজেএফ
এডভোকেট সারওয়াজ বিনতে ইসলাম, এমজেএফ

সম্পাদনা ও প্রকাশনা সমন্বয়

শাহানা হুদা, এমজেএফ
সিলভিয়া রোভেলি, টিডিএইচ ইটালিয়া
মোঃ বেনজীর শাহ শোভন, টিডিএইচ ইটালিয়া

প্রকাশকাল

২০১৮

কার্টুন

মোঃ জুনায়েদ আজিম চৌধুরী

মুদ্রণ

ট্রান্সপারেন্ট

যোগাযোগ

মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন
বাড়ি ২২, রোড ৪, ব্লক এফ, বনানী, ঢাকা ১২১৩
ফোন : +৮৮-০২-৫৫০৪০৯৮৯-৯৪, ফ্যাক্স : +৮৮-০২-৫৫০৪০৯৯৫
ওয়েবসাইট: www.manusherjonno.org

আর্থিক সহযোগিতায়

ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন

DISCLAIMER

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of Manusher Jonno Foundation and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

সূচিপত্র

মুখবন্ধ	৬
বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫	৭
শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় শ্রম আইনের পরিধি	১০
চাকুরী সমাপ্তির ক্ষেত্রে পাওনাদি	১৬
পদত্যাগ বা রিজাইন	১৯
অবসরজনিত পাওনাদি	২২
প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা	২৫
ক্ষতিপূরণ	২৮
কল্যাণ তহবিল	৩২
মজুরি	৩৯
দৈনিক এবং সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা	৪০
বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি এবং সাপ্তাহিক ছুটি	৪১
ছুটির বিধান	৪৩
মজুরি পরিশোধের সময়	৪৬
শ্রম আদালতে দরখাস্ত	৪৭

মুখবন্ধ

শ্রমিকরা যেন তাদের ন্যায্য অধিকার ও সুবিধাসমূহ আদায় করতে পারেন সেজন্য সরকার বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ প্রণয়ন করেছিল। পরবর্তী সময়ে আরো কিছু পরিবর্তন ও পরিমার্জন করে বাংলাদেশ শ্রম বিধানমালা ২০১৫ প্রণীত হয়। পরে ২০১৫ সালে চাকুরি কার্যবিধি সংযোজন করা হয়। সম্প্রতি ২০১৮ সালে আরেকটি সংশোধন করা হয়, যার মাধ্যমে ভাতা, সুবিধাদি বৃদ্ধিসহ শ্রমিকদের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থার কথাও বলা হয়েছে।

তবে অধিকাংশ শ্রমিক এই আইন সম্পর্কে অবহিত নন এবং জানলেও জটিলতার কারণে তাদের এইসব জানার ক্ষেত্রে কোনো আশ্রয় থাকে না। অথচ আমরা চাই, শ্রমিকরা যেন খুব ভালোভাবে তাদের অধিকার সম্পর্কে জানতে পারেন এবং তা বুঝতে পারেন। শুধু জানা বা বোঝা নয়, তারা যেন তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন হয়ে দাবি আদায়ে সোচ্চার হতে পারেন। আর তাই ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন তাদের 'যুক্ত হয়ে মুক্ত' (United We Stand) প্রকল্পের আওতায়, টেরেডেস হোমস (টিডিএইচ) ইতালিয়ার তত্ত্বাবধানে মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন 'শ্রম আইনের সহজ পাঠ' বুকলেটটি প্রকাশ করতে যাচ্ছে।

এই বুকলেটটিতে শ্রমআইন ও বিধানমালার বিভিন্ন দিক খুব সহজ ভাষায় আলাদা আলাদা চ্যাপ্টারে ভাগ করে আলোচনা করা হয়েছে, যেন আইনের জটিল দিকগুলো সাধারণ শ্রমিকরা বুঝতে পারেন এবং তাদের অধিকার আদায় করে নিতে পারেন। তথ্যকে আরো সহজ করার জন্য বইটিতে কার্টুন ব্যবহার করা হয়েছে। কার্টুনের ব্যবহার শ্রমিকদের উৎসাহিত করবে বিষয়টি পড়ে দেখার ক্ষেত্রে। স্বল্পশিক্ষিত শ্রমিকরাও বিষয়গুলো বুঝতে পারবেন।

বুকলেটটিতে চাকুরি শেষে শ্রমিকের পাওনা কী হতে পারে, পদত্যাগ করলে, অবসর নিলে, প্রসূতি হলেই-বা তিনি কী কী সুবিধা পাবেন, শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ ও মজুরি কেমন হবে, ছুটির নিয়ম কী কী, ওভারটাইম কেমন হবে এবং শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে হবে কেমন করে- এরকম প্রতিটি বিষয়ই ছোট করে কিন্তু সহজভাবে আলোচনা করা হয়েছে। শুধু তা-ই নয়, মালিকপক্ষ এবং সুপারভাইজার স্তরের কর্মকর্তারাও ভালোভাবে জানতে পারবেন, তারা ঠিক কীভাবে শ্রমিকদের সঙ্গে আচরণ করবেন। স্পষ্ট করে কিন্তু অল্প সময়ে জানতে পারবেন তাদের অধিকার কতটা এবং শ্রমিকের অধিকার কতটা।

এই বুকলেটটি প্রকল্পের সুবিধাভোগীদের কাছে এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের, বিশেষ করে পোশাকশিল্প কারখানাগুলোতে দেওয়া হবে। আমরা আশা করছি, বিভিন্ন সেক্টরে কর্মরত শ্রমিক ও সুপারভাইজার লেভেলে এই বুকলেটটি একটি প্র্যাকটিক্যাল গাইড হিসেবে তাদের সঙ্গে রাখবেন এবং এর সুবিধা ভোগ করবেন এবং সর্বোপরি কারখানাগুলোতে কর্মপরিবেশ উন্নত হবে। তখনই এই বুকলেটটির প্রকাশ সার্থক হবে।

রীণা রায়

পরিচালক, মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধানমালা, ২০১৫

গত ১১ অক্টোবর, ২০০৬ থেকে নতুন বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ কার্যকর করা হয়েছে। উক্ত শ্রম আইন ব্যবহারে অনেক সমস্যা পরিলক্ষিত হওয়ায় সরকার, মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সমন্বয়ে ২০০৮ সালে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ সংশোধন কল্পে ৩০ সদস্যবিশিষ্ট কমিটি গঠন করে, উক্ত কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে গত ২২ জুলাই ২০১৩ বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০১৩ কার্যকর করা হয়েছে।

যেসকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য

যে কোনো ধরনের বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান ও শিল্প প্রতিষ্ঠান, কোনো বীমা কোম্পানী, ব্যাংকিং কোম্পানী বা ব্যাংক, দোকান, স্টক এক্সচেঞ্জ, ক্লাব, হোটেল, রেস্টোরাঁ বা খাবারের ঘর, সিনেমা বা থিয়েটার, সড়ক পরিবহন, রেল পরিবহন সার্ভিস, নৌ-পরিবহন সার্ভিস, বিমান পরিবহন, ডক, জাহাজ ঘাট বা জেটি, খনি, পাথর খাদ, গ্যাস ক্ষেত্র বা তৈল ক্ষেত্র, বাগান, কারখানা, সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান, কোনো ঠিকাদার বা উপ-ঠিকাদারের প্রতিষ্ঠান; জাহাজ নির্মাণ, জাহাজ পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ (রিসাইক্লিং), ওয়েল্ডিং, নিরাপত্তা কর্মী সরবরাহ করার জন্য আউটসোর্সিং কোম্পানি অথবা কোনো ঠিকাদার বা উপ-ঠিকাদারের প্রতিষ্ঠান, বন্দর, মোবাইল অপারেটর কোম্পানি, মোবাইল নেটওয়ার্ক সেবা প্রদানকারী কোম্পানি ও ল্যান্ড ফোন অপারেটর কোম্পানি, বেসরকারি রেডিও, টিভি চ্যানেল ও কেবল অপারেটর, রিয়েল এস্টেট কোম্পানি, কুরিয়ার সার্ভিস ও বীমা কোম্পানি, সার ও সিমেন্ট প্রস্তুতকারী কোম্পানি, মুনাফা ও লাভের জন্য পরিচালিত ক্লিনিক বা হাসপাতাল; ধানকল বা চাতাল; করাতকল; মাছ ধরা ট্রলার; মৎস্য প্রক্রিয়াজাতকরণ শিল্প; সমুদ্রবাহী জাহাজ, পরিবহন, শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা বাড়ি-ঘর বা আঙ্গিনা যেখানে কোনো শিল্প পরিচালনার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয়।

যাদের জন্য প্রযোজ্য

উপরোক্ত কোনো প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শিক্ষাধীনসহ কোনো ব্যক্তি, যিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোনো ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরি বা অর্ধের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরি কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি অন্তর্ভুক্ত হবেন না। এখানে স্বভাবতই প্রশ্ন হলো তদারকি বা ব্যবস্থাপনামূলক দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি কে হবেন। এ বিষয়ে বাংলাদেশ সুপ্রিম কোর্টের একাধিক সিদ্ধান্ত রয়েছে যেখানে বলা হয়েছে শুধুমাত্র পদবি দ্বারা কোনো

ব্যক্তিকে শ্রমিক শ্রেণী বা ব্যবস্থাপকীয় শ্রেণীভুক্ত করা যাবে না, কোনো ব্যক্তি শ্রমিক বা তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত তা তার উপর অর্পিত কাজের প্রকৃতির উপর নির্ভর করবে। সর্বশেষ ২০১৫ ইং সালে বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে এ বিষয়ে সুস্পষ্ট ব্যাখ্যা প্রদান করা হয়েছে। এখানে—

“তদারকি কর্মকর্তা” বলতে এমন ব্যক্তিকে বোঝানো হয়েছে যিনি মালিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়ে সংশ্লিষ্ট কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের কোনো শাখার কোনো কাজের বা সেবার লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ, কাজের পরিধি নিয়ন্ত্রণ, বাস্তবায়ন কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ, কাজের মূল্যায়ন বা পর্যালোচনা, শ্রমিকদের দিকনির্দেশনা প্রদান বা তদারকি করেন; এবং

“প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি” বলতে বোঝানো হয়েছে মালিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়ে কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক বা কর্মচারীদের নিয়োগ, বেতন ও ভাতাদি নির্ধারণ, চাকুরীর অবসান বা চাকুরী হতে অপসারণ, ছুড়ান্ত পাওনাদি পরিশোধ এবং প্রতিষ্ঠানের ব্যয় অনুমোদন বা নিয়ন্ত্রণ কাজে নিয়োজিত।

কারখানা : এমন কোনো ঘর-বাড়ি বা অঙ্গিনা যেখানে বছরে কোনো দিন সাধারণত পাঁচ বা ততোধিক শ্রমিক কর্মরত থাকেন এবং এর যে কোনো অংশে কোনো উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে তবে কোনো খনি এর অন্তর্ভুক্ত হবে না।

মালিক : কোনো ব্যক্তি যিনি প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ করেন;

শ্রমিক : শিক্ষাধীনসহ কোনো ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলি প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোনো ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি এর অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

শিক্ষাধীন : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিককে প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে নিয়োগ করা হয় এবং প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদান করা হয়।

বদলি : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিককে কোনো স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিসের পদের সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয়।

সাময়িক : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে সাময়িক ধরনের কাজে সাময়িকভাবে নিয়োগ দান করা হয়।

অস্থায়ী : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিককে এমন কোনো কাজের জন্য নিয়োগ করা হয় যা একান্তভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হওয়ার সম্ভাবনা থাকে।

শিক্ষানবিস : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিককে কোনো স্থায়ী পদে আপাতত নিয়োগ করা হয় এবং তার শিক্ষানবিস কাল শেষ না হয়ে থাকে। কেরানী সংক্রান্ত কাজে নিযুক্ত কোনো শ্রমিকের

শিক্ষানবিস কাল হবে ছয় মাস অন্য শ্রমিকের জন্য এই মেয়াদ হবে তিন মাস। একজন দক্ষ শ্রমিকের জন্য শিক্ষানবিস কাল বৃদ্ধি করা যেতে পারে আরো তিন মাস যদি তার কাজ সন্তোষজনক না হয়।

শিক্ষানবিস কাল শেষে বা তিন মাস মেয়াদ বৃদ্ধি শেষে কনফারমেশন লেটার দেওয়া না হলেও শ্রম আইনের উপ-ধারা (৭)-এর বিধান অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থায়ী বলিয়া গণ্য হইবে।

স্থায়ী : যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিককে কোনো স্থায়ী পদে নিয়োগ করা হয় এবং তার শিক্ষানবিসকাল শেষ হয়ে থাকে।

কোনো শ্রমিককে মৌসুমি শ্রমিক বলা হইবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে মৌসুমকালে কোনো শ্রমিককে মৌসুমি কাজে নিয়োগ করা হয় এবং মৌসুম চলাকালীন পর্যন্ত কর্মরত থাকেন।

উপরোক্ত আলোচনার আলোকে শুধুমাত্র কোনো কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠানের কোনো বিভাগ বা শাখার প্রধান বা ব্যবস্থাপক ব্যতীত পদবি নির্বিশেষে সকলকেই শ্রমিক হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে।

শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় শ্রম আইনের পরিধি

শ্রম আইনে শ্রমিকদের প্রাপ্য অধিকার ও নিরাপত্তা রক্ষাকল্পে যেসকল বিধান করা হয়েছে তার মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ হচ্ছে—

- শ্রমিকদের অধিকার ক্ষুণ্ণ করে এমন কোনো চাকুরী বিধি কার্যকর করা যাবে না: কোনো প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত নিজস্ব চাকুরী বিধি থাকতে পারবে, কিন্তু এই প্রকার কোনো বিধি কোনো শ্রমিকের জন্য শ্রম আইনের কোনো বিধান হইতে কম অনুকূল হতে পারবে এছাড়াও যে সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে শ্রম আইন প্রযোজ্য নয় সে সকল প্রতিষ্ঠানও শ্রম আইনে প্রদত্ত কোনো সুযোগ-সুবিধার চেয়ে কম সুযোগ-সুবিধা দিয়ে কোনো নীতি, বিধি-বিধান, হাউজ পলিসি করতে পারবে না। (ধারা ৩)
- চাকুরীতে যোগদানকালে শ্রমিক যেসকল ডকুমেন্টস পাবেন: চাকুরীতে যোগদানকালে কোম্পানি কর্তৃপক্ষ প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র এবং তার ১৬ পৃষ্ঠার সার্ভিস বহি এর কপি প্রদান করবেন। (ধারা ৫-৯)

নিয়োগপত্রের নমুনা

নিয়োগপত্র

তারিখ :

নাম :

পিতা/স্বামীর নাম : মাতার নাম :

স্থায়ী ঠিকানা : বর্তমান ঠিকানা :

জনাব/জনাবা

বিগত ইং তারিখে আমাদের সাথে আপনার সাক্ষাৎকারের প্রেক্ষিতে অত্যন্ত আনন্দের সাথে আপনাকে অবহিত করছি যে, নিম্নলিখিত শর্তসাপেক্ষে

এর বিভাগে পদে ইং তারিখ হতে আপনাকে নিয়োগের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়েছে। এই নিয়োগের পরবর্তী ৩ (তিন) মাস আপনি শিক্ষানবিস (Probation Period) হিসেবে বিবেচিত হবেন। এ সময়ে আপনার কর্মদক্ষতা সন্তোষজনক না হলে আপনার শিক্ষানবিসকাল আরও তিন মাস বর্ধিত করা হবে। শিক্ষানবিসকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করতে পারলে লিখিতভাবে আপনাকে স্থায়ী হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া হবে।

১. বেতন, ভাতা এবং সুবিধাদি:

ক. আপনি নিম্নবর্ণিত হারে মাসিক বেতন প্রাপ্ত হবেন—

বেতনে খাত	পরিমাণ (টাকা)
মূল বেতন	: ০০০০০০/-
বাড়ি ভাড়া	: ০০০০০০/-
চিকিৎসা ভাতা	: ০০০০০০/-
ভ্রমণ ভাতা	: ০০০০০০/-
সর্বমোট বেতন	: ০০০০০০/-

খ. আপনার মূল বেতনের সমান হারে আপনি বছরে দুটি উৎসব বোনাস পাবেন, যা আপনার প্রধান দুটি উৎসবের ১০ দিন পূর্বে প্রদান করা হবে।

গ. আপনি কোম্পানির নিজস্ব বিধিমালা অনুসারে ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

২. চাকুরী সমাপ্ত হওয়া :

নিম্নবর্ণিতভাবে আপনার এই চাকুরী সমাপ্ত হতে পারে—

ক. ডিসচার্জ : আপনার শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্নস্বাস্থ্যের বিষয়ে কোনো রেজিস্টার্ড চিকিৎসক প্রত্যয়ন করলে আপনাকে চাকুরী হতে ডিসচার্জ করা যেতে পারে।

খ. অবসর : আপনার বয়স ৬০ (ষাট) বছর পূর্ণ হলে আপনি স্বাভাবিকভাবে চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করবেন।

গ. ছাঁটাই : বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর বিধান অনুসারে প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে যে কোনো সময় আপনাকে প্রতিষ্ঠান হইতে ছাঁটাই করা যাবে।

ঘ. কোম্পানি কর্তৃক চাকুরীর অবসান : কোনো প্রকার কারণ ছাড়াই কোম্পানি আপনাকে ১২০ (একশত বিশ) দিনের অগ্রিম নোটিশ প্রদান করে অথবা নোটিশের পরিবর্তে উক্ত সময়ের মূল মজুরি প্রদান করে আপনার চাকুরীর অবসান ঘটাতে পারবে।

৬. চাকুরীর ইস্তফা : কোম্পানির থেকে আপনি ইস্তফা প্রদান করতে চাইলে কোম্পানিকে ৬০ (ষাট) দিনের অগ্রিম নোটিশ প্রদান করতে হবে অথবা নোটিশের পরিবর্তে উক্ত সময়ের মূল মজুরি কোম্পানিকে প্রদান করতে হবে।

৮. বরখাস্ত : আপনার বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠানের চাকুরী বিধিমালায় বর্ণিত কোনো অসদাচরণের অভিযোগ যথাযথ তদন্তের মাধ্যমে প্রমাণিত হলে আপনাকে প্রতিষ্ঠান থেকে বরখাস্ত করা হবে।

৩. আপনার কর্মসময় হবে সপ্তাহে প্রতি রবিবার হতে শুক্রবার সকাল ৯.৩০ টা হতে ৭.০০ টা পর্যন্ত এবং দুপুরের খাবারের বিরতি হবে দুপুর ১.৩০ টা হতে দুপুর ২.৩০ টা পর্যন্ত। তবে কোম্পানির প্রয়োজনে আপনাকে দিনে সর্বোচ্চ ২ (দুই) ঘণ্টা পর্যন্ত ওভারটাইম করতে হতে পারে যার জন্য আপনি আপনার মূল মজুরির দ্বিগুণ হারে ওভারটাইম ভাতা পাবেন। আপনার চাকুরীর মেয়াদকালে কোম্পানির জরুরি কাজের প্রয়োজনে আপনাকে ছুটির দিনেও কাজ করতে হতে পারে। সেক্ষেত্রে আপনাকে ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি প্রদান করা হবে।

৪. আপনার চাকুরীর অন্যান্য শর্তাবলি কোম্পানির নিজস্ব বিধিমালা এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং শ্রম বিধিমালা ২০১৫-এর বিধান অনুযায়ী পরিচালিত হবে।

৫. চাকুরীকালীন সময়ে যদি এমন প্রতীয়মান হয় যে আপনার প্রদত্ত তথ্যাবলি মিথ্যা বা অন্য কোনো অত্যাশঙ্কীয় তথ্য প্রদান করা হয়নি, তাহলে কোম্পানি কোনো প্রকার নোটিশ প্রদান বা তার পরিবর্তে বেতন পরিশোধ ছাড়াই আপনার এই নিয়োগ বাতিলের অধিকার রাখে।

৬. আমাদের সাথে আপনার চাকুরীর সময়কালে এবং পরবর্তীতে, আপনি আমাদের কোম্পানির/প্রতিষ্ঠানের ব্যবসার ব্যাপারে গোপনীয়তা রক্ষা করবেন। আপনি এই কোম্পানির পরিচালকগণ বা তাদের ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধিগণ বা আইন অনুযায়ী প্রয়োজন ব্যতীত কোনো ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান বা কোম্পানির নিকট আপনার বেতন, বেতন-ভাতা বৃদ্ধি ও উপকারিতা এবং সকল ব্যবসায়িক গোপনীয় তথ্যাদি, যা আপনি আমাদের কোম্পানিতে চাকুরীকালীন সময়ে ব্যবসা বা কোম্পানি বা কোম্পানির কোনো সহযোগী প্রতিষ্ঠান বা শাখা, তাদের গ্রাহক এবং সরবরাহকারীদের বিষয়ে অবগত হয়েছেন তা প্রকাশ করবেন না।

৭. প্রত্যয়ন : আমি এই মর্মে অঙ্গীকার করছি যে এই নিয়োগপত্রের উপরোক্ত শর্তাবলি সতর্কভাবে ও সম্পূর্ণভাবে পাঠ করেছি, যা আমি সম্পূর্ণরূপে অনুধাবন করেছি এবং আমি তা গ্রহণ করছি। আমি স্বজ্ঞানে এই নিয়োগপত্র এবং কোম্পানির নিজস্ব চাকুরী বিধিমালার শর্তাবলি মেনে চলার অঙ্গীকার করে এই নিয়োগপত্রে স্বাক্ষর করলাম এবং নিয়োগপত্রের একটি কপি বুঝে পেলাম।

শ্রমিকের পরিচয়পত্রের নমুনা

আই ডি কার্ড নং :

ইস্যুর তারিখ :

কারখানা/প্রতিষ্ঠানের নাম :

শ্রমিকের নাম :

পদবি : কাজের ধরন :

বিভাগ/শাখা :

যোগদানের তারিখ : টিকেট/কার্ড নং

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



শ্রমিকের স্বাক্ষর

মালিক/ব্যবস্থাপক স্বাক্ষর

(অপর পৃষ্ঠা)

মেয়াদ :

কারখানা/প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা :

টেলিফোন নং :

রক্তের গ্রুপ :

স্থায়ী ঠিকানা :

জরুরি যোগাযোগের ফোন নম্বর :

জাতীয় পরিচয়পত্র নং :

এই পরিচয়পত্র হারিয়ে গেলে সাথে সাথে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে

ব্যবস্থাপনা পরিচালক

সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর স্বাক্ষর

তারিখ :

তারিখ :

সার্ভিস বহি-এর নমুনা

(ক) প্রথম ভাগ, পৃষ্ঠা-১ শ্রমিককে শনাক্তকরণের তথ্য

- ১। শ্রমিকের নাম :
- ২। পিতার নাম :
- ৩। মাতার নাম :
- ৪। স্বামী বা স্ত্রীর নাম (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) :
- ৫। স্থায়ী ঠিকানা : গ্রাম বা মহল্লা বা বাড়ি : রাস্তা :
ডাকঘর : থানা :
উপজেলা : জেলা :
- ৬। বর্তমান ঠিকানা :
- ৭। জন্মতারিখ/বয়স :
- ৮। জাতীয় পরিচয়পত্র নং (যদি থাকে) :
- ৯। শিক্ষাগত যোগ্যতা :
- ১০। প্রশিক্ষণ বা বিশেষ দক্ষতা (যদি থাকে) :
- ১১। উচ্চতা : সেন্টিমিটার
- ১২। রক্তের গ্রুপ (যদি থাকে) :
- ১৩। শনাক্ত করিবার জন্য বিশেষ কোনো চিহ্ন (যদি থাকে) :
- ১৪। সার্ভিস বহি খুলিবার তারিখ :
- ১৫। বাম হাতের বৃদ্ধাঙ্গুলির ছাপ :

.....
শ্রমিকের স্বাক্ষর

.....
মালিক/ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষর

(খ) দ্বিতীয় ভাগ, পৃষ্ঠা ২-৫ মালিকের ও চাকুরীর তথ্যসমূহ

কারখানা/প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা	মালিক/ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নাম
(১)	(২)

(গ) তৃতীয় ভাগ, পৃষ্ঠা ৬-৯

সার্ভিস রেকর্ড ও মজুরী এবং ভাতা সংক্রান্ত তথ্যসমূহ

বর্তমান পদে চাকুরী আরম্ভের তারিখ	চাকুরীর পদ ও কার্ড নম্বর	মাসিক মজুরি হার			
		মূল মজুরি	বাড়ি ভাড়া ভাতা	চিকিৎসা	বোনাস (যদি থাকে)
		টাকা	টাকা	টাকা	টাকা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)

(ঘ) চতুর্থ ভাগ, পৃষ্ঠা ১০-১৩

ছুটির রেকর্ড

ভোগকৃত বার্ষিক ছুটির বিবরণ				নগদায়নকৃত ছুটির বিবরণ			মালিক/প্রাধিকারপ্রাপ্ত ব্যক্তির স্বাক্ষর	শ্রমিকের স্বাক্ষর/টিপসহি
৪ টিতে	পর্বন্ত	মোট	অভোগকৃত	মোট	তারিখ	অবশিষ্ট পাওনা ছুটির		
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)	(৭)	(৮)	(৯)

(ঙ) পঞ্চম ভাগ, পৃষ্ঠা ১৪-১৬

আচরণের রেকর্ড

তারিখ	আচরণ বিষয়ক বিবরণ	মালিক বা প্রাধিকারপ্রাপ্ত ব্যক্তির স্বাক্ষর	শ্রমিকের স্বাক্ষর বা টিপসহি
(১)	(২)	(৩)	(৪)

চাকুরী সমাপ্তির ক্ষেত্রে পাওনাদি

মালিক কর্তৃক সমাপ্তির ক্ষেত্রে : মালিক কর্তৃক ছাঁটাই, ডিসচার্জ অথবা অবসান এর ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন যা শ্রম আইনের অধীন তাকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হবে। এ ছাড়াও তার কোনো অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটি পাওনা থাকলে তার পরিবর্তে মজুরীও পাবেন। এবং এর অতিরিক্ত নির্ধারিত মেয়াদের নোটিশ প্রদান না করলে নোটিশ মেয়াদের জন্য বেসিক মজুরি প্রাপ্ত হবেন। (ধারা ২০, ২২ এবং ২৬)।

টার্মিনেশন নোটিশের নমুনা

তারিখ :, ২০১৭ ইং

নাম :

বিষয় : চাকুরীর অবসান

জনাব পরিমল

কোম্পানি কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ২৬ ধারার বিধান মোতাবেক কোম্পানি হতে আপনার চাকুরীর অবসান করা হচ্ছে, যা অবিলম্বে কার্যকর হবে।

আপনার চাকুরীর অবসান সংক্রান্ত বকেয়া পাওনাদি আগামী ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে আপনাকে কোম্পানির হিসাব শাখা হতে পরিশোধ করা হবে। কোম্পানির কোনো সম্পত্তি আপনার দখলে থাকলে তা কোম্পানিকে বুঝিয়ে দেওয়া সাপেক্ষে আপনি উক্তরূপ বকেয়া পাওনাদি গ্রহণ করতে পারবেন।

কোম্পানির পক্ষ হতে

.....
.....

অনুলিপি :

১। ব্যক্তিগত নথি।

ছাঁটাই-এর নমুনা নোটিশ

তারিখ :

নাম :

পদবি :, কার্ড নং:

ঠিকানা :

চাকুরীতে যোগদানের তারিখ :

বিষয় : বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর ২০ ধারার বিধান মোতাবেক প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে ছাঁটাইয়ের নোটিশ

জনাব

অত্যন্ত দুঃখের সাথে জানাচ্ছি যে, বিগত ইং তারিখ হতে কারণে কোম্পানিতে কোনো কাজ নেই যার প্রেক্ষিতে কোম্পানি কর্তৃপক্ষ কোম্পানি বন্ধ করতে বাধ্য হচ্ছে এবং যার ফলশ্রুতিতে কোম্পানিতে আপনাকে নিয়োগ করার মতো কোনো ক্ষেত্র থাকছে না।

এমতাবস্থায় কোম্পানিতে আপনার অবস্থান প্রয়োজন অতিরিক্ত হওয়ায় কোম্পানি কর্তৃপক্ষ বাধ্য হয়ে আপনাকে ছাঁটাই করছেন। ছাঁটাই-এর কারণে আপনি কোম্পানি হতে নিম্ন বর্ণিত সুবিধাদি পাবেন—

- এক মাসের নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের মূল মজুরি (যদি প্রযোজ্য হয়);
- প্রতি সম্পূর্ণ বৎসর চাকুরীর জন্য এক মাসের মূল মজুরি;
- অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটির পরিবর্তে মজুরি (যদি প্রযোজ্য হয়);
- বকেয়া পাওনা (যদি প্রযোজ্য হয়);
- চাকুরী সংক্রান্ত প্রত্যয়ন পত্র।

উপরে বর্ণিত পাওনাদি আপনি আগামী ইং তারিখে কোম্পানির সকল বিভাগ হতে ক্রিয়ারেঙ্গ নেওয়া সাপেক্ষে গ্রহণ করতে পারবেন।

কোম্পানির পক্ষ থেকে

.....

অনুলিপি:

- ১। ব্যক্তিগত নথি।
- ২। প্রধান পরিদর্শকের অফিস।

পদত্যাগ বা রিজাইন

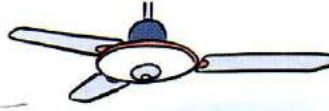
কোনো স্থায়ী শ্রমিক স্বেচ্ছায় যদি কারখানা থেকে চাকুরী ছেড়ে চলে আসতে চায় অর্থাৎ পদত্যাগ বা রিজাইন দিতে চায় তবে তাকে অন্তত ৬০ দিন পূর্বে লিখিতভাবে প্রতিষ্ঠানের মালিককে পদত্যাগপত্র বা নোটিশ দিতে হবে। যদি নোটিশ দিতে না পারেন তবে তিনি তার মালিককে ৬০ দিনের মজুরির সমপরিমাণ অর্থ প্রদান করবেন।



কোনো শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য আরো ৭ দিন সময় প্রদান করিবেন। তাহাতেও যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্মপক্ষ সমর্থন না করেন, তবে উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে চাকুরীতে ইস্তফা দিয়েছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় অবসান বা ইস্তফা/রিজাইন-এর ক্ষেত্রে যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক পাঁচ বৎসর বা তদূর্ধ্ব, কিন্তু দশ বছরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করে থাকেন তা হলে তিনি প্রতি সম্পূর্ণ বৎসর চাকুরীর জন্য চৌদ্দ দিনের মজুরি হারে এবং দশ বছর বা তদূর্ধ্ব সময় চাকুরীর ক্ষেত্রে প্রতি সম্পূর্ণ বৎসর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন, যা এই আইনের অধীন তাকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হবে (ধারা ২৭)। এ ছাড়াও তার কোনো অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটি পাওনা থাকলে তার পরিবর্তে মজুরিও পাবেন। (ধারা ১১)।

আপনাদের জেনে রাখা দরকার যে আপনারা যদি নিজেই চাকুরী ছাড়তে বা ইস্তফা করতে চান এবং যদি আপনি বা আপনারা পাঁচ বৎসর বা তার চেয়ে বেশি, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে বা টানা মালিকের অধীন চাকুরী করে থাকেন, তা হলে, আপনি বা আপনারা প্রতি সম্পূর্ণ বৎসর চাকুরীর জন্য চৌদ্দ দিনের মজুরি হারে এবং দশ বৎসর বা তার চেয়ে বেশি সময় চাকুরীর ক্ষেত্রে, প্রতি সম্পূর্ণ বৎসর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন।



চাকুরী হতে ইস্তফা গ্রহণের আবেদনপত্রের নমুনা

তারিখ : ইং

পরাবর,
লাবস্থাপনা পরিচালক

বিষয় : চাকুরী হতে ইস্তফা গ্রহণ প্রসঙ্গে

জানাব,

আমি, আইডি কার্ড # ০০, পদবি :, সেকশন-
..... বিভাগ-, বিগত ইং তারিখে আপনার
কোম্পানিতে যোগদানপূর্বক অদ্যাবধি নিরবচ্ছিন্নভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছি। সাম্প্রতিক সময়ে
আমার ব্যক্তিগত/পারিবারিক কারণে আপনার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত থাকা সম্ভব হচ্ছে না। এমতাবস্থায়,
আমি স্বেচ্ছায় চাকুরী থেকে ইস্তফা গ্রহণের লক্ষ্যে অত্র নোটিশ প্রেরণ করছি যা আগামী
ইং তারিখ হতে কার্যকর হবে।

এমতাবস্থায়, আপনার নিকট বিনীত আবেদন আমার অত্র ইস্তফাপত্র গ্রহণপূর্বক আমাকে আগামী
..... ইং তারিখ থেকে চাকুরী হতে অব্যাহতির অনুমতি প্রদান করে আমার সমুদয় বকেয়া
পাওনাদি পরিশোধ করার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে আপনার একান্ত মর্জি হয়।

আবেদনকারী

.....

অবসরজনিত পাওনাদি

অবসরজনিত পাওনা সম্পর্কে অন্য কোনোরকম বেশি সুবিধাজনক বিধান না থাকলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন যা শ্রম আইনের অধীন তাকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হবে। এ ছাড়াও তার কোনো অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটি পাওনা থাকলে তার পরিবর্তে মজুরিও পাবেন। (ধারা ২৮)



কর্তৃক থাকে যে, মালিক কর্তৃক বা শ্রমিক কর্তৃক, যেভাবেই হোক না কেন, চাকুরীর সমাপ্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠানে গ্র্যাচুইটি পলিসি থাকলে এবং গ্র্যাচুইটি বাবদ প্রাপ্ত কোনো শ্রমিকের পাওনা বেশি হলে তিনি গ্র্যাচুইটি প্রাপ্য হবেন [ধারা ২(১০)]।

এখানে উল্লেখ্য যে যদিও যে কোনো সময় যে কোনো শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করার অধিকার মালিককে দেওয়া হয়েছে তবে এক্ষেত্রে স্থায়ী শ্রমিকে ১২০ দিনের এবং অস্থায়ী শ্রমিককে ৩০ দিনের আগাম লিখিত নোটিশ অথবা নোটিশের পরিবর্তে ১২০ দিন অথবা ক্ষেত্রমতে ৩০ দিনের সমপরিমাণ মজুরি প্রদান করতে হবে। (ধারা ২৬)

টার্মিনেশন, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অবসর সংক্রান্ত বকেয়া পাওনাদি দাবি করার তালিকা

ক্রমিক	বকেয়া পাওনার বিবরণী	পরিমাণ (টাকা)
ক) মাসের দিনের বকেয়া বেতন, যদি থাকে	= ০০০০/-
খ)	৪ (১২০ দিন) মাসের টার্মিনেশন নোটিশ পরিবর্তে মজুরি বাবদ (৪ × ০০০০) অথবা, ১ (৩০ দিন) মাসের টার্মিনেশন নোটিশ পরিবর্তে মজুরি বাবদ (১ × ০০০০)	= ০০০০/-
গ)	ক্ষতিপূরণ/গ্র্যাচুইটিবাবদ (০০ বছর চাকুরীর জন্য ০০ × ০০০০)	= ০০০০/-
ঘ)	ঈদুল ফিতরের/আযহা বোনাস বাবদ, যদি প্রযোজ্য হয়	= ০০০০/-
ঙ)	০০ দিনের অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটি বাবদ	= ০০০০০/-
	মোট	= ০০০০০০/-
কথায় :		টাকা মাত্র

ইত্তফা/ রিজাইনজনিত পাওনাদি দাবি করার তালিকা

ক্রমিক	বকেয়া পাওনার বিবরণী	পরিমাণ (টাকা)
ক) মাসের দিনের বকেয়া বেতন, যদি থাকে	= ০০০০/-
খ)	ক্ষতিপূরণ/গ্র্যাচুইটিবাবদ (০০ বছর চাকুরীর জন্য ০০ × ০০০০)	= ০০০০/-
গ)	ঈদুল ফিতরের/আযহা বোনাস বাবদ, যদি প্রযোজ্য হয়	= ০০০০/-
ঘ)	০০ দিনের অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটি বাবদ	= ০০০০০/-
	মোট	= ০০০০০০/-
কথায় :		টাকা মাত্র

চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র-এর নমুনা

(প্রতিষ্ঠানের প্যাডে হতে হবে)

তারিখ : ০০/০০/২০১৭

বাহার জন্য প্রযোজ্য

এই মর্মে প্রত্যয়ন করা যাচ্ছে যে,..... (শ্রমিকের নাম)....., আইডি কার্ড # ০০, সর্বশেষ পদবী :, সেকশন, বিভাগ, বিগত ইং তারিখে অত্র যোগদানপূর্বক বিগত ইং তারিখ পর্যন্ত অবিচ্ছিন্নভাবে কর্মরত ছিলেন। তিনি বিগত ইং তারিখে চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ/ছাঁটাই/ডিসচার্জ/বরখাস্ত/অপসারণ/চাকুরী হতে ইস্তফার করণে চাকুরী হতে বিচ্যুত হয়েছেন। তার চাকুরী সন্তোষজনক ছিল। তিনি কোনোরূপ অনৈতিক, অসামাজিক বা অসদাচরণমূলক কার্যকলাপে লিপ্ত ছিলেন না।

শ্রমিকের নাম :

পিতা :

মাতা :

স্বামী বা স্ত্রী :

জন্ম তারিখ :

পদবি :

কার্ড, টিকেট নং :

সর্বশেষ প্রাপ্ত মোট মজুরি : মূল মজুরি :

মালিক বা ব্যবস্থাপকের স্বাক্ষর

তারিখ :

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

কোনো মহিলা শ্রমিক কোনো কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠানে তার সন্তান প্রসবের তারিখের আগে অন্তত ছয় মাস কাজ করে থাকলে তিনি তার মালিকের কাছ হতে তার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের আগে আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের তারিখের পরের আট সপ্তাহের জন্য প্রসূত কল্যাণ সুবিধাসহ (মজুরি ও অন্যান্য সুবিধাসহ) ছুটি ভোগ করতে পারবেন। প্রসূতিকালীন ছুটির সময়ে মালিক তাকে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হিসেবে নোটিশ প্রদানের তারিখের পূর্ববর্তী তিন মাসে তার প্রাপ্ত মোট মজুরিকে ঐ সময়ে তার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলো দ্বারা ভাগ করে তার ভিত্তিতে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে ক্ষেত্রে যা প্রযোজ্য, গড় মজুরি হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করবেন। (ধারা ৪৬, ৪৮)



এক্ষেত্রে উপযুক্ত কারণ ব্যতীত সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহে মেয়াদের মধ্যে তাকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ বা অবসান/টার্মিনেট করা হলেও তিনি উক্তরূপ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হতে বঞ্চিত হবেন না (ধারা ৫০)।

যদি কোনো মহিলা শ্রমিক তার মাতৃত্বের নোটিশ প্রদানের পূর্ববর্তী তিন মাসে ১০,০০০ × ৩ = ৩০,০০০/- টাকা বেতন পেয়ে থাকেন এবং ঐ তিন মাসে তিনি ৭০ দিন প্রকৃত কাজে উপস্থিত থাকেন তাহলে তিনি প্রসূতিকালীন সুবিধা পাবেন নিম্ন বর্ণিত হারে—

$$(৩০,০০০ ÷ ৭০) \times ১১২ = ৪৮,০০০/- \text{ টাকা}$$

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার হার	প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার দিন	পরিমাণ (টাকা)
[ছুটিতে যাওয়ার আগের তিন মাসে প্রাপ্ত মোট মজুরি ০০০০০/- (মজুরি, বোনাসসহ অন্যান্য যা পেয়েছেন সবকিছু) ÷ (ছুটিতে যাওয়ার আগের তিন মাসে কাজে উপস্থিতি ০০ দিন) = ০০০/- (১ দিনের প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা)] ×	১১২	০০০০/-
কথায় : টাকা মাত্র		

সন্তান সম্ভবার বিষয়ে অবহিত করিবার নোটিশ এর নমুনা

তারিখ : ইং

বরাবর,
ব্যবস্থাপনা পরিচালক

.....

বিষয় : সন্তানসম্ভবার বিষয়ে অবহিতকরণ প্রসঙ্গে

জনাব,

আমি, আইডি কার্ড # ০০, পদবি:, সেকশন, বিভাগ-, বিগত ইং তারিখে আপনার কোম্পানিতে যোগদানপূর্বক অদ্যাবধি নিরবচ্ছিন্নভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। এই মর্মে অবহিত করছি যে আগামী ইং তারিখ আমার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা রয়েছে। (চিকিৎসকের পরীক্ষা অনুযায়ী)। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর ধারা ৪৭(৪) ও ৪৯ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা,

২০১৫-এর বিধি ২৯(২)-এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে আমি স-শরীরে উপস্থিত হতে অপরাগ হলে আমার পাওনা প্রসূতি ভাতা গ্রহণের জন্য কে (মনোনীত ব্যক্তির নাম ও পূর্ণ ঠিকানা) মনোনীত করলাম।

মনোনয়নের তারিখ :

সন্তান প্রসবের পরবর্তী নোটিশ-এর নমুনা

তারিখ : ইং

বরাবর,
ব্যবস্থাপনা পরিচালক

.....

.....

বিষয় : সন্তান সম্ভবার বিষয়ে অবহিতকরণ প্রসঙ্গে

জনাব,

আমি, আইডি কার্ড # ০০, পদবি :, সেকশন-, বিভাগ-, বিগত..... ইং তারিখে আপনার কোম্পানিতে যোগদানপূর্বক অদ্যাবধি নিরবচ্ছিন্নভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। এই মর্মে অবহিত করছি যে আগামী ইং তারিখ আমি সন্তান প্রসব করেছি। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ৪৭ ধারার শর্তানুযায়ী রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রয়োজনীয় প্রত্যয়নপত্র এতৎসঙ্গে সংযুক্ত করা হলো। ধারা ৪৯ ও বিধি ২৯(২) অনুসারে আমি স-শরীরে উপস্থিত হতে অপরাগ হলে আমার পাওনা প্রসূতি ভাতা গ্রহণের জন্য কে (মনোনীত ব্যক্তির নাম ও পূর্ণ ঠিকানা) মনোনীত করলাম।

মনোনয়নের তারিখ :

শ্রমিকের স্বাক্ষর/টিপসহি

ক্ষতিপূরণ

মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ

যদি কোনো শ্রমিক কোনো মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অন্তত ২ (দুই) বছরের অধিককালে চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তা হলে মালিক মৃত শ্রমিকের কোনো মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তার কোনো পোষ্যকে তার প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা এর ৬ (ছয়) মাসের বেশি সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে নিম্ন বর্ণিত হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন—

- ৩০ (ত্রিশ) দিনের মজুরি অথবা গ্র্যাচুইটি, যা অধিক হবে;
- প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তীতে মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের মজুরি অথবা গ্র্যাচুইটি, যা অধিক হবে, প্রদান করবেন;
- এই অর্থ মৃত শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করলে যে অবসরজনিত সুবিধা প্রাপ্ত হতেন, তার অতিরিক্ত হিসেবে প্রদেয় হবে। (ধারা ১৯)



দুর্ঘটনাজনিত কারণে মৃত্যু বা জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ

চাকুরী চলাকালে চাকুরী হতে উদ্ধৃত দুর্ঘটনার ফলে যদি কোনো শ্রমিক শরীরে জখমপ্রাপ্ত হন তা হলে মালিক তাকে কিছু শর্তসাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট শ্রম আদালতের মাধ্যমে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবেন। ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হবে নিম্নরূপ :

- জখমের ফলে মারা গেলে নগদ ২,০০,০০০/- (দুই লক্ষ) টাকা;
- স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা যার ফলে কোনো শ্রমিক, যে দুর্ঘটনার কারণে তার জখম হয়েছে তা ঘটার সময় তিনি যে যে কাজ করতে সক্ষম ছিলেন, সেসকল কাজ করতে অক্ষম হয়ে যান সেক্ষেত্রে তিনি ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার টাকা পরিমাণ ক্ষতিপূরণ পাবেন)।



• স্থায়ী আংশিক অক্ষমতার ক্ষেত্রে জখমটি বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর প্রথম তফসিলে বর্ণিত হলে উক্ত জখমের কারণে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের উপার্জনক্ষমতা শতকরা যে হারে হানি ঘটবে =২,৫০,০০০/- টাকার শতকরা সেই হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন। উদাহরণস্বরূপ :

✓ উভয় হাত হারানো বা উপরের অংশ হতে কেটে ফেলা হলে বা এক হাত বা এক পা হারানো বা উভয় চোখের দৃষ্টিশক্তি এমন পরিমাণে হারানো যা দৃষ্টিশক্তির প্রয়োজন হয় এরূপ কোনো কাজ করতে দাবিদারকে অক্ষম করে ফেলা বা উভয় পা বা উরু কেটে ফেলা অথবা এক পাশের পা বা উরু কেটে ফেলা এবং যে কোনো পা হারানো বা মুখাবয়বের মারাত্মক বিকৃতি বা সম্পূর্ণ বধিরতার ক্ষেত্রে শ্রমিকের ১০০ ভাগ উপার্জনক্ষমতার হানি ঘটে সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক ২,৫০,০০০/- টাকার ১০০ ভাগই পাবেন।

✓ উভয় পায়ের পাতা কেটে ফেলা হলে বা কোমরের নিম্নভাগ হতে কেটে ফেলা হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের ৯০ ভাগ উপার্জন ক্ষমতার হানি ঘটে। সেক্ষেত্রে তিনি ২,৫০,০০০/- টাকার ৯০% বা ২,২৫,০০০/- টাকা পাবেন।

✓ এক হাতের চারটি আঙ্গুল হারানো বা হাঁটুর নিচে এমনভাবে কেটে ফেলা যাতে অবশিষ্টাংশ ৯ সেন্টিমিটারের বেশি কিন্তু ১২.৫ সেন্টিমিটারের অধিক না হয়, সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের ৫০ ভাগ উপার্জনক্ষমতার হানি ঘটে। সেক্ষেত্রে তিনি ২,৫০,০০০/- এর ৫০% অর্থাৎ ১,২৫,০০০/- টাকা ক্ষতিপূরণ হিসেবে পাবেন।

• অস্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর তফসিল ৫ এর ৪ নং কলামে বর্ণিত নির্ধারিত হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন।

শর্ত থাকে যে, ক্ষতিপূরণের টাকা দুর্ঘটনা ঘটানোর ২ (দুই) বছরের মধ্যে দাবি করতে হবে। কোনো মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে মৃতের দাফন-কাফন বা চিকিৎসা, মৃতদেহ পরিবহন বাবদ কোনো অর্থ প্রদান করা হলে মালিক কর্তৃক অগ্রিম প্রদানকৃত কোনো অর্থ কিংবা শ্রম আদালতের মাধ্যমে পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ হতে ঐ অর্থ কর্তন করা যাবে না।

বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ

যেসকল প্রতিষ্ঠানে অন্ত্যন ১০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত রয়েছে, সেখানে মালিক প্রচলিত বীমা আইন অনুযায়ী গ্রুপ বীমা চালু করবেন। এরূপ বীমার ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত বিধান প্রযোজ্য হবে—

- বীমার বাৎসরিক প্রিমিয়াম মালিক পরিশোধ করবেন;
- বীমার প্রিমিয়াম পরিশোধের জন্য শ্রমিকের মজুরি হতে কোন কর্তন করা যাবে না;
- বীমা দাবির টাকা এই আইনের অধীনে শ্রমিকের অন্যান্য প্রাপ্যের অতিরিক্ত হবে;
- কোনো শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে বীমা দাবি আদায় মালিকের দায়িত্ব হবে;
- মালিক উক্ত বীমা দাবি হতে আদায়কৃত অর্থ পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করবেন। (ধারা ৯৯)
- শতকরা রফতানিমুখী শিল্প সেক্টরের জন্য গ্রুপবীমার প্রয়োজন হইবে না।

মৃত বা নিখোঁজ শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরি পরিশোধ

কোনো শ্রমিককে মজুরি হিসেবে প্রদেয় সকল অর্থ তাহার মৃত্যুজনিত কারণে অথবা তাহার কোনো খোঁজ না পাওয়ার কারণে যদি পরিশোধ করা না যায়, তাহা হইলে—

✓ সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা মৃত শ্রমিকের আইনগত উত্তরাধিকারী বা উত্তরাধিকারীগণকে তাহা প্রদান করা হইবে; বা

✓ উক্তরূপ কোনো মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারী না থাকিলে অথবা পরবর্তী ১২ (বারো) মাসের মধ্যে কোনো কারণে উক্তরূপ কোনো মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীকে উহা প্রদান করা সম্ভব না হইলে প্রদেয় অর্থ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের 'শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিল'-এ জমা প্রদান করিতে হইবে।

✓ 'শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিল'-এ অর্থ জমা প্রদানের তারিখ হইতে পরবর্তী ১০ (দশ) বছরের মধ্যে সংশ্লিষ্ট মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীর খোঁজ না পাওয়া গেলে জমাকৃত অর্থ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের নিজস্ব অর্থ বলিয়া বিবেচিত হইবে।

কল্যাণ তহবিল

বেসরকারি খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্যত তহবিল

যেসকল প্রতিষ্ঠান সরকার বা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সরাসরি মালিকানায বা ব্যবস্থাপনায় নাই অথবা যার ক্ষেত্রে সরকার বা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রণীত কোনো ভবিষ্য তহবিল বিধি প্রযোজ্য হয় না এরূপ বেসরকারি খাতের কোনো প্রতিষ্ঠান তার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করতে পারবে। এক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত বিধান প্রযোজ্য হবে—

- কোনো প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত পেশ করলে প্রতিষ্ঠানের মালিক এতদুদ্দেশ্যে ভবিষ্য তহবিল পরিচালনা করার জন্য একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠন করতে বাধ্য থাকবে;
- এরূপ ভবিষ্য তহবিল গঠনকারী কোনো প্রতিষ্ঠান ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯নং আইন)-এর উদ্দেশ্যে সরকারি প্রতিষ্ঠান বলে গণ্য হবে;
- উক্তরূপ ট্রাস্টি বোর্ড সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং উহাতে নিযুক্ত শ্রমিকগণের সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হবে এবং সরকার কর্তৃক মনোনীত কোনো ব্যক্তি এর চেয়ারম্যান হবেন;
- তহবিলের কর্মচারীদের বেতন, ভাতা, ইত্যাদিসহ তহবিলের যাবতীয় প্রশাসনিক ব্যয়, অডিট একাউন্ট ও আইনগত ব্যয়, স্টেশনারি ব্যয়, ফরম, আসবাবপত্র, ভাড়া, কর ও অন্যান্য যুক্তিসঙ্গত ব্যয় মালিক নির্বাহ করবেন। (ধারা ২৬৪)

শতভাগ রফতানিমুখী শিল্প সেक्टरের ক্রেতা ও মালিকের সমন্বয়ে গঠিত কেন্দ্রীয় তহবিল হতে সুবিধা প্রাপ্তি

অত্র তহবিলে জমাকৃত মোট অর্ধের শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ সুবিধাভোগী কল্যাণ হিসাব এবং অবশিষ্ট শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ আপকালীন হিসাবে জমা রাখা হবে যা সংশ্লিষ্ট সেक्टरের সুবিধাভোগীরগণের দুর্ঘটনাজনিত কারণে মৃত্যু বা স্থায়ী অক্ষমতা অথবা শরীরের কোনো অঙ্গহানি হলে এককালীন অনুদান হিসাবে প্রদান করা হবে এবং সুবিধাভোগীর সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত অন্যান্য কাজেও ব্যবহার করা যাবে যা নিম্নরূপ:

সুবিধাভোগী কল্যাণ হিসাব হতে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে অনুদান পাবেন :-

(ক) কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনাজনিত কারণে অথবা পেশাগত রোগে আক্রান্ত হয়ে মৃত্যুবরণ করলে অথবা পরবর্তীতে মৃত্যু ঘটলে অথবা কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনাজনিত কারণে অথবা পেশাগত রোগে আক্রান্ত হয়ে স্থায়ী

অক্ষমতা ঘটলে সংশ্লিষ্ট সুবিধাভোগী বা তার উপযুক্ত উত্তরাধিকারী ও পোষ্যকে তিন লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান:

- কোনো সুবিধাভোগী চাকুরিরত অবস্থায় অসুস্থ হয়ে বা কর্মক্ষেত্রের বাইরে কোনো দুর্ঘটনায় মৃত্যুবরণ অথবা স্থায়ীভাবে অক্ষম হয়ে গেলে তিনি বা তার উপযুক্ত উত্তরাধিকারীকে দুই লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান;
- কোনো সুবিধাভোগী কর্মকালীন দুর্ঘটনায় পতিত হয়ে তার কোনো অঙ্গহানি ঘটলে যা স্থায়ী অক্ষমতার কারণ নয় তা হলে তাকে অনধিক এক লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান;
- অসুস্থ সুবিধাভোগীদের চিকিৎসার ব্যবস্থা করা বা আর্থিক অনুদান প্রদান;
- সুবিধাভোগীদের পরিবারের মেধাবী সদস্যকে শিক্ষার জন্য বৃত্তি প্রদান;
- তহবিল পরিচালনা ও প্রশাসনিক উদ্দেশ্যে অন্যান্য প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ করা;
- সামাজিক নিরাপত্তামূলক সুবিধা হিসাবে বিশেষায়িত হাসপাতাল স্থাপন; এবং
- উপরিউক্ত কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য যে কোনো প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ এবং এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অন্য যে কোনো কার্য সম্পাদন।

“ফরম-‘ক’

[শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন বিধিমালা ২০১০ বিধি ৪(২) দ্রষ্টব্য]

বাংলাদেশের বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত শ্রমিক ও তাহাদের পরিবারের সদস্যদের বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের শ্রমিক কল্যাণ তহবিল হইতে অনুদান প্রাপ্তির আবেদন ফরম

সহায়তা আবেদনের কারণ: [সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে টিক (✓) দিন]

- দুর্ঘটনাজনিত কারণে দৈহিক ও মানসিকভাবে স্থায়ী অক্ষমতা;
- দুর্ঘটনাজনিত কারণে মৃত্যু;
- দুরারোগ্য চিকিৎসার জন্য আর্থিক সহায়তা;
- মৃতদেহ পরিবহন ও সৎকার;
- অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত মহিলা শ্রমিকের মাতৃত্ব কল্যাণ;
- চিকিৎসা ব্যয়;
- শ্রমিকের বিশেষ দক্ষতার স্বীকৃতিরূপে আর্থিক প্রণোদনা;
- অংশগ্রহণমূলক যৌথবীমা ও ভবিষ্য তহবিল।

বিঃদ্র: মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে মৃত্যু সনদ এবং চিকিৎসাধীন শ্রমিকদের ক্ষেত্রে রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের মেডিক্যাল সার্টিফিকেট সংযুক্ত করিতে হইবে।

১। শ্রমিকের ব্যক্তিগত তথ্যাবলি :

- (ক) নাম :
(খ) স্ত্রী / স্বামীর নাম :
(গ) পিতার নাম :
(ঘ) মাতার নাম :
(ঙ) জন্ম তারিখ :
(চ) জাতীয় পরিচয়পত্র নম্বর (পরিচয়পত্রের সত্যায়িত অনুলিপি সংযুক্ত করিতে হইবে) :
(ছ) স্থায়ী ঠিকানা : গ্রাম/মহল্লা : ডাকঘর :
থানা/উপজেলা : জেলা :
টেলিফোন/মোবাইল নম্বর :
(জ) বর্তমান ঠিকানা : গ্রাম/মহল্লা : ডাকঘর :
থানা/উপজেলা : জেলা :
টেলিফোন/মোবাইল নম্বর :

২। প্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের তথ্যাবলি :

প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা (নিয়োগপত্রের অনুলিপি সংযুক্ত করিতে হইবে)
:.....
.....

বিঃদ্র: প্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারী এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংগঠনের অথবা, সংগঠনভুক্ত না হইলে, সংশ্লিষ্ট উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা অথবা, ক্ষেত্রমত, পৌরসভা বা সিটি কর্পোরেশনের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে।

৩। অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় তথ্যাবলি :

বর্তমান পেশা ও কর্মস্থল :
.....

বিঃদ্র: অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা অথবা, ক্ষেত্রমত, পৌরসভা বা সিটি কর্পোরেশনের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা এবং শ্রম অধিদফতর বা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদফতরের সংশ্লিষ্ট এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে।

৪। স্থায়ীভাবে অক্ষম বা মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে :

- (ক) আবেদনকারীর নাম :
(খ) স্বামী/স্ত্রীর নাম :
(গ) পিতার নাম :
(ঘ) মাতার নাম :
(ঙ) জাতীয় পরিচয়পত্র নম্বর (পরিচয়পত্রের সত্যায়িত অনুলিপি সহ) :
(চ) অক্ষম/মৃত ব্যক্তির সাথে সম্পর্ক :
(ছ) ব্যাংকের নাম ও অ্যাকাউন্ট নম্বর :
(জ) আবেদনকারীর ঠিকানা
গ্রাম বা মহল্লা :
ডাকঘর :
থানা/উপজেলা :
জেলা :
টেলিফোন/মোবাইল নম্বর :

বিঃদ্র: মৃত বা স্থায়ীভাবে অক্ষম শ্রমিকের যোগ্য উত্তরাধিকারী সম্পর্কে, ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান বা পৌরসভার চেয়ারম্যান বা সিটি কর্পোরেশনের কমিশনার কর্তৃক প্রদত্ত উত্তরাধিকারী সনদ থাকিতে হইবে।

৫। শ্রমিক কল্যাণ তহবিল হইতে ইতোপূর্বে আর্থিক অনুদান পাইয়া থাকিলে তাহার বিবরণ:

- (ক) প্রাপ্তির তারিখ : (খ) প্রাপ্ত অর্থের পরিমাণ :
(গ) প্রাপ্তির কারণ :

৬। সরকারি বা বেসরকারি কোনো তহবিল বা উৎস হইতে ইতোপূর্বে আর্থিক অনুদান পাইয়া থাকিলে তাহার বিবরণ :

- (ক) প্রাপ্তির তারিখ : (খ) প্রাপ্ত অর্থের পরিমাণ :
(গ) প্রাপ্তির কারণ :

৭। অন্য কোনো তথ্য (যদি থাকে) :

.....
.....

আমি প্রতিজ্ঞাপূর্বক ঘোষণা করিতেছি যে, এই আবেদনপত্রে বর্ণিত সকল তথ্য আমার জ্ঞান ও বিশ্বাসমতে সত্য এবং আমি কোনো তথ্য গোপন করি নাই।

আবেদনকারীর নাম,

স্বাক্ষর ও তারিখ

প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের জন্য সুপারিশ
(স্বাক্ষর, তারিখ, সিল ও ক্ষেত্রেবিশেষে ঠিকানা উল্লেখ থাকিতে হইবে)

ফরম-‘কক’

[শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন বিধিমালা ২০১০ এর বিধি ৪(৪)) দ্রষ্টব্য]

বাংলাদেশের বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত শ্রমিকের, সন্তানদের বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের শ্রমিক কল্যাণ তহবিল হইতে শিক্ষা সহায়তা প্রাপ্তির আবেদন ফরম

সহায়তা আবেদনের কারণ : (সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে টিক (✓) দিন)

(ক) সাধারণ শিক্ষা;

(খ) উচ্চশিক্ষা (সরকারী মেডিক্যাল কলেজ অথবা সরকারি কৃষি, প্রকৌশল বা প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয় অথবা সরকারি অন্যান্য বিশ্ববিদ্যালয়)।

১। শ্রমিকের/ ব্যক্তিগত তথ্যাবলি :

(ক) নাম :

(খ) স্ত্রী/স্বামীর নাম :

(গ) পিতার নাম :

(ঘ) মাতার নাম :

(ঙ) জন্ম তারিখ :

(চ) জাতীয় পরিচয়পত্র নম্বর (পরিচয়পত্রের সত্যায়িত অনুলিপি সংযুক্ত করিতে হইবে) :

(ছ) স্থায়ী ঠিকানা : গ্রাম/মহল্লা : ডাকঘর :

থানা/উপজেলা : জেলা :

(জ) বর্তমান ঠিকানা : গ্রাম/মহল্লা : ডাকঘর :

থানা/উপজেলা : জেলা :

টেলিফোন/মোবাইল নম্বর :

২। প্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের তথ্যাবলি (প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা উল্লেখসহ নিয়োগপত্রের অনুলিপি সংযুক্ত করিতে হইবে) :

বি: দ্র: প্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারী এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংগঠনের অথবা, সংগঠনভুক্ত না হইলে, সংশ্লিষ্ট উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা অথবা, ক্ষেত্রমত, পৌরসভা বা সিটি কর্পোরেশনের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে।

৩। অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় তথ্যাবলি :

বর্তমান পেশা ও কর্মস্থল :

বি: দ্র: অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা অথবা, ক্ষেত্রমত, পৌরসভা বা সিটি কর্পোরেশনের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা এবং শ্রম অধিদফতর বা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের সংশ্লিষ্ট এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে।

৪। শিক্ষা সহায়তা প্রাপ্তির জন্য শ্রমিকের সন্তানের তথ্যাবলি :

(ক) নাম :

(খ) জন্ম তারিখ :

(গ) শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের নাম :

(ঘ) অধ্যয়নরত শ্রেণী :

(ঙ) অর্জিত ফলাফল (প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে নম্বরপত্র ও সনদের সত্যায়িত অনুলিপি সংযুক্ত করিতে হইবে) :

(চ) টেলিফোন বা মোবাইল নম্বর :

(ছ) ব্যাংকের নাম ও ব্যাংক অ্যাকাউন্ট নম্বর :

বি: দ্র: শ্রমিকের সন্তানের উচ্চ শিক্ষার ক্ষেত্রে (সরকারি মেডিক্যাল কলেজ অথবা সরকারি কৃষি, প্রকৌশল বা প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয় অথবা সরকারি অন্যান্য বিশ্ববিদ্যালয়) প্রতিষ্ঠান প্রধান বা বিভাগীয় প্রধানের প্রত্যয়ন বা সুপারিশ থাকিতে হইবে।

৫। শ্রমিক কল্যাণ তহবিল হইতে ইতোপূর্বে শিক্ষা সহায়তা পাইয়া থাকিলে তাহার বিবরণ :

- (ক) প্রাপ্তির তারিখ :
- (খ) প্রাপ্ত অর্থের পরিমাণ :
- (গ) প্রাপ্তির কারণ :

৬। সরকারি বা বেসরকারি কোনো তহবিল বা উৎস হইতে একই কারণে ইতোপূর্বে শিক্ষা সহায়তা পাইয়া থাকিলে তাহার বিবরণ :

- (ক) প্রাপ্তির তারিখ :
- (খ) প্রাপ্ত অর্থের পরিমাণ :
- (গ) প্রাপ্তির কারণ :

৭। অন্য কোনো তথ্য (যদি থাকে) :

আমি প্রতিজ্ঞাপূর্বক ঘোষণা করিতেছি যে, এই আবেদনপত্রে বর্ণিত সকল তথ্য আমার জ্ঞান ও বিশ্বাস মতে সত্য এবং আমি কোনো তথ্য গোপন করি নাই।

আবেদনকারীর নাম, স্বাক্ষর ও তারিখ

প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিক বা কর্মচারীর জন্য সুপারিশ (স্বাক্ষর, তারিখ, সিল উল্লেখ থাকিতে হইবে) শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান প্রধান বা বিভাগীয় প্রধানের সুপারিশ (স্বাক্ষর, তারিখ, সিল ও ক্ষেত্রবিশেষে ঠিকানা উল্লেখ থাকিতে হইবে)

মজুরি

সমকাজের জন্য সমমজুরি প্রদান

কোনো শ্রমিকের জন্য কোনো মজুরি নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরির হার স্থিরীকরণের ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মানে বা মূল্যের কাজের জন্য মহিলা, পুরুষ এবং প্রতিবন্ধী শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরির নীতি অনুসরণ করতে হবে; এবং এতসংক্রান্ত কোনো বিষয়ে নারী-পুরুষ-প্রতিবন্ধী ভেদের কারণে কোনো বৈষম্য করা যাবে না। (ধারা ৩৪৫)

নিম্নতম মজুরি হারের কম হারে মজুরি প্রদানের দণ্ড

কোনো মালিক নির্ধারিত নিম্নতম মজুরি হারের কম হারে কোনো শ্রমিককে মজুরি প্রদান করলে, সংশ্লিষ্ট মালিক এক বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন।



দৈনিক এবং সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা

কোনো প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোনো প্রতিষ্ঠানে সাধারণত দৈনিক আট ঘণ্টা এবং সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘণ্টার অধিক সময় কাজ করবেন না বা তাকে দিয়ে কাজ করানো যাবে না। তবে ওভারটাইম ভাতা প্রদান সাপেক্ষে কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিক দৈনিক দশ ঘণ্টা এবং সপ্তাহে ষাট ঘণ্টা কোনো বছরে তা গড়ে প্রতি সপ্তাহে ছাপ্পান্ন ঘণ্টা) পর্যন্তও কাজ করতে পারবেন। এক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মঘণ্টা এবং অতিরিক্ত কাজ ও অধিকাল ভাতার বিষয়ে যদি শ্রমিকের জন্য অধিকতর সুবিধাজনক কোনো চুক্তি বা নিষ্পত্তি বা প্রথা বিদ্যমান থাকে তা হলে তা অব্যাহত থাকবে। (ধারা ১০০)



বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি এবং সাপ্তাহিক ছুটি

কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো শ্রমিকের দৈনিক বিশ্রাম বা আহারের জন্য—

এক ঘণ্টা বিরতি না দিয়ে ছয় ঘণ্টার অধিক; অথবা

আধা ঘণ্টা বিরতি না দিয়ে দৈনিক পাঁচ ঘণ্টার অধিক কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না।

কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোনো শ্রমিক প্রতি সপ্তাহে—

দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে দেড় দিন;

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এক দিন ছুটি পাবেন।



শ্রমিকের মজুরি হতে কোনো কর্তন করা যাবে না। কোনো প্রকারে কোনো ছুটির জন্য সম্ভব না হলে উক্ত শ্রমিককে তার উক্তরূপ ছুটি প্রাপ্য হওয়ার পর শ্রমিককে তার প্রাপ্য সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান করা হবে। সাপ্তাহিক ছুটির দিনের সম সংখ্যক ছুটি মঞ্জুর করতে হবে। সাপ্তাহিক ছুটি পরবর্তী ৩ (তিন) কর্মদিবসের মধ্যে উক্তরূপে প্রদান করা হবে। সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান না করে কোনো শ্রমিককে একাধারে ১০ (দশ) দিনের অধিক কাজ করানো যাবে না। (ধারা ১১, ১০৩)

অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা কোনো দিন বা সপ্তাহে এই আইনের অধীন নির্দিষ্ট সময়ের ক্ষেত্রে কোনো শ্রমিক কোনো প্রতিষ্ঠানে অধিকাল কাজের জন্য তার মূল মজুরি ও মহার্ঘভাতা এবং অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি সাধারণ হারের দ্বিগুণ হারে ভাতা পাবেন। এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরি, যদি থাকে, এর মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরি (যদি থাকে) প্রতি অধিকাল ভাতার হার = মাসিক মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরি (যদি থাকে) X 2 X ওভারটাইম ঘণ্টা/২০৮ ঘণ্টা। (ধারা ১০৮)

ছুটির বিধান

প্রতিষ্ঠানে টানা এক বছর চাকুরী পূর্ণ করেছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক পরবর্তী বারো মাস সময়ে তার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরিসহ প্রতি আঠার দিন কাজের জন্য এক দিন হারে ছুটি পাবেন।

কাজে যোগ দেওয়ার আগেই জেনে নেন, আপনারা কবে, কতদিন ছুটি পাবেন?



ছুটির ফরম-এর নমুনা

প্রত্যেক শ্রমিক প্রতি পঞ্জিকা বছরে পূর্ণ মজুরিতে নিম্নরূপ ছুটি প্রাপ্ত হবেন-

- ন্যূনতম ১০ (দশ) দিনের নৈমিত্তিক ছুটি;
- ১৪ (চৌদ্দ) দিনের পীড়া ছুটি;
- দুটি উৎসব ভাতাসহ ১১ (এগার) দিনের উৎসব ছুটি, শর্ত থাকে যে কোনো শ্রমিককে কোনো উৎসব ছুটির দিনে কাজ করতে বাধ্য করা হলে তিনি উক্তরূপ প্রতিদিনের উৎসব ছুটির পরিবর্তে দুই দিনের মজুরীসহ ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং একটি বিকল্প ছুটি প্রাপ্য হবেন।
- প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বছর চাকুরী পূর্ণ করেছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক পরবর্তী বারো মাস সময়ে তার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরিসহ প্রতি আঠারো দিন কাজের জন্য এক দিন হারে ছুটি প্রাপ্য হবেন। যদি কোনো শ্রমিক কোনো বারো মাস মেয়াদের মধ্যে তার প্রাপ্য কোনো বাৎসরিক ছুটি সম্পূর্ণ বা অংশত ভোগ না করেন তা হলে নিম্নরূপ বিধান প্রযোজ্য হবে—
 - ✓ উক্তরূপ প্রাপ্য বাৎসরিক ছুটি পরবর্তী বারো মাস মেয়াদে তার প্রাপ্য ছুটির সাথে যুক্ত হবে;
 - ✓ কোনো শ্রমিকের চাকুরীর সমাপ্তি ঘটলে তাকে এরূপ অব্যয়িত বাৎসরিক/অর্জিত ছুটির পরিবর্তে মজুরি প্রদান করতে হবে;
 - ✓ কোনো শ্রমিক চাইলে তার অব্যয়িত বাৎসরিক/অর্জিত ছুটির বিপরীতে বৎসরান্তে অর্জিত ছুটির অর্ধেক পর্যন্ত প্রতি বৎসর একবার নগদ অর্থ গ্রহণ করতে পারবেন। অব্যয়িত ছুটির পরিবর্তে মজুরি হিসাব নিম্নবর্ণিতভাবে করতে হবে—
পূর্ববর্তী মাসে প্রাপ্ত মোট মজুরি ÷ 30 × অব্যয়িত মোট বাৎসরিক ছুটি।

শ্রমিকগণ ইচ্ছা প্রকাশ করিলে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা অংশগ্রহণকারী কমিটির সহিত আলোচনা সাপেক্ষে সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করিয়া পরে উক্ত সাপ্তাহিক ছুটি উৎসব-ছুটির সঙ্গে যোগ করিয়া ভোগ করিতে পারিবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সাপ্তাহিক ছুটির দিনের কাজের জন্য কোনো অধিকাল ভাতা প্রদেয় হইবে না।

তারিখ : ইং

বরাবর,

ব্যবস্থাপনা পরিচালক

.....

.....

বিষয়: ইং তারিখ হতে ইং তারিখ পর্যন্ত(.....) দিন ছুটির আবেদন।

জনাব,

আমি, আইডি কার্ড # ০০, পদবী :,
সেকশন-, বিভাগ-, বিগত ইং তারিখে
আপনার কোম্পানিতে যোগদানপূর্বক অদ্যাবধি নিরবচ্ছিন্নভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। বিগত/আগামী
..... ইং তারিখ হতে ইং তারিখ মোট (.....) দিন
আমার শারীরিক অসুস্থতা/ব্যক্তিগত কারণে কাজে উপস্থিত হতে পারিনি/পারব না। এমতাবস্থায়,
.....(.....) দিনের পীড়া/বাৎসরিক/কাজুয়াল ছুটি মঞ্জুর করতে আপনার একান্ত মর্জি হয়।

আমার অসুস্থতার প্রমাণস্বরূপ রেজিস্টার্ড ডাক্তারের চিকিৎসাপত্র অত্র দরখাস্তের সাথে দাখিল করলাম/
আমি আগামী ইং তারিখ হতে যথারীতি কাজে যোগদান করব।

শ্রমিকের স্বাক্ষর/টিপসহি

মজুরি পরিশোধের সময়

কোনো শ্রমিকের যে মজুরিকাল সম্পর্কে তার মজুরী প্রদেয় হয় সেই কাল শেষ হওয়ার পরবর্তী ০৭ (সাত) কর্মদিবসের মধ্যে তার মজুরি পরিশোধ করতে হবে।



শ্রম আদালতে দরখাস্ত

মজুরি পরিশোধের জন্য : যে ক্ষেত্রে শ্রম আইনের বিধানের খেলাপ কোনো শ্রমিকের মজুরি হতে কোনো টাকা কাটা হয় অথবা কোনো শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করা না হয় অথবা তার মজুরী কিংবা কোনো বিধির আওতায় প্রদেয় গ্র্যাচুইটি বা ভবিষ্যৎ তহবিলের প্রাপ্য পরিশোধে দেরি হয় সে ক্ষেত্রে তিনি, অথবা তার মৃত্যু হলে তার কোনো উত্তরাধিকারী অথবা কোনো আইনসম্মত প্রতিনিধি কর্তৃক মজুরি ফেরত পাওয়ার জন্য অথবা বকেয়া বা বিলম্বিত মজুরি ও অন্যান্য পাওনা আদায়ের জন্য উক্তরূপ মজুরি কর্তনের তারিখ হতে অথবা, ক্ষেত্রমত, মজুরী প্রদেয় হওয়ার তারিখ হতে বারো মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রম আদালতে দরখাস্ত পেশ করতে পারবেন। এক্ষেত্রে দরখাস্তকারীকে সমন জারির ফিস ছাড়া আর কোনো কোর্ট ফিস দিতে হবে না। (ধারা ১৩২)

আইন দ্বারা স্বীকৃত অধিকার বলবৎ করার জন্য : কোনো যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা কোনো মালিক অথবা কোনো শ্রমিক শ্রম আইন বা কোনো রোয়েদাদ বা কোনো নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত বা কোনো প্রচলিত প্রথা বা কোনো বিজ্ঞপ্তি বা কোনো আদেশ বা কোনো নোটিফিকেশন বা অন্য কোনোভাবে স্বীকৃত কোনো অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন। (ধারা ২১৩)

অসদাচরণ এবং দণ্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি

শ্রম আইনের অধীন কোনো শ্রমিককে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরিতে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবে, যদি তিনি—

(১) কোনো ফৌজদারি অপরাধের জন্য দণ্ড প্রাপ্ত হন; অথবা

(২) শ্রম আইনের ধারা ২৩ এর উপধারা ৪ এ উল্লিখিত নিম্নবর্ণিত ১০টি অসদাচরণের কোনো অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

ক) উপরন্তুর কোন আইনসম্মত বা যুক্তিসম্মত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘবদ্ধ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা;

খ) কোম্পানির ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, প্রতারণা বা অসাধুতা;

গ) কোম্পানির অধীন তার বা অন্য কোনো কর্মচারীর চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান;

ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া একসঙ্গে দশ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি;

ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি;

- চ) কোম্পানিতে প্রযোজ্য কোনো আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লঙ্ঘন;
 ছ) কোম্পানিতে উচ্ছৃঙ্খল বা দাঙ্গা হাঙ্গামামূলক আচরণ, অথবা শৃঙ্খলা হানিকর কোনো কর্ম;
 জ) কাজে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি;
 ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন;
 ঞ) কোম্পানীর অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতিকরণ বা তা হারিয়ে ফেলা।

বরখাস্ত নোটিশের নমুনা

তারিখ :

প্রতি

নাম :

পদবী : কার্ড নং

বিভাগ : বর্তমান ঠিকানা স্থায়ী ঠিকানা

বিষয় : বরখাস্তের আদেশ (একতরফা)।

জনাব,

বিগত ইং তারিখে অসদাচরণের অভিযোগে কর্তৃপক্ষ আপনাকে একটি অভিযোগপত্র দেন এবং আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিষয়ে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিতভাবে কারণ দর্শানোর জন্য বলা হয়। কিন্তু আপনি উক্ত অভিযোগের বিষয়ে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোনোরূপ কারণ দর্শাননি বা লিখিত জবাব প্রেরণ করেননি। এমতাবস্থায় আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ নিরপেক্ষ তদন্তের লক্ষ্যে বিগত ইং তারিখে আপনাকে আপনার পক্ষের সকল সাক্ষ্য-প্রমাণাদিসহ প্রতিষ্ঠান ও আপনার পক্ষের সমসংখ্যক প্রতিনিধির সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির সামনে উপস্থিত হওয়ার জন্য বলা হয়। কিন্তু বিগত ইং তারিখে আপনি তদন্তে অংশগ্রহণ করেননি ফলশ্রুতিতে তদন্ত কমিটি একতরফাভাবে আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ বিষয়ে তদন্ত করেন।

তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন অনুসারে আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হয়েছে। এছাড়াও আপনার পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব, চাকুরীকালীন সময়ে আপনার কৃতিত্ব ও অবদান এবং বিদ্যমান অন্যান্য বিষয় গুরুত্বসহকারে বিবেচনায় আনা হয়েছে। এমতাবস্থায় আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ার এবং আপনার অতীত চাকুরী রেকর্ড সন্তোষজনক না হওয়ায় প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর-২৩ এর বিধান মোতাবেক আপনাকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন।

সুতরাং বর্ণিত কারণাধীনে আপনাকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হলো যা অবিলম্বে কার্যকরী হবে। কোম্পানি কর্তৃপক্ষের নিকট আপনার কোনো বকেয়া পাওনা থাকলে আগামী ৩০ (ত্রিশ) কর্মদিবসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগ থেকে সংগ্রহ করার জন্য বলা হলো।

আপনার বিশ্বস্ত

অনুলিপি:

১। ব্যক্তিগত নথি

২। হিসাব শাখা

তারিখ :

প্রতি

নাম :

পদবি : কার্ড নং

বিভাগ : বর্তমান ঠিকানা স্থায়ী ঠিকানা

বিষয় : বরখাস্তের আদেশ (দো-তরফা)।

জনাব,

বিগত ইং তারিখে অসদাচরণের অভিযোগে কর্তৃপক্ষ আপনাকে একটি অভিযোগপত্র দেন এবং আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিষয়ে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিতভাবে কারণ দর্শানোর জন্য বলা হয়। উক্ত অভিযোগের প্রেক্ষিতে আপনার প্রেরিত লিখিত জবাব কর্তৃপক্ষের নিকট সন্তোষজনক না হওয়ায় আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ নিরপেক্ষভাবে তদন্তের লক্ষ্যে বিগত ইং তারিখে আপনাকে আপনার পক্ষের সকল সাক্ষ্য-প্রমাণাদিসহ প্রতিষ্ঠান ও আপনার পক্ষের সমসংখ্যক প্রতিনিধির সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির সামনে উপস্থিত হওয়ার জন্য বলা হয়। বিগত ইং তারিখে আপনি তদন্তে কার্যক্রমে হাজির হয়ে সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে আপনার জবানবন্দি এবং আপনার পক্ষের সকল সাক্ষ্য ও প্রমাণাদি পেশ করেছেন। আপনাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের পূর্ণ সুযোগ প্রদান করা হয়েছে।

তদন্ত কমিটি উক্তরূপ তদন্তের প্রেক্ষিতে যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করেছেন সে অনুসারে আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হয়েছে। এছাড়াও আপনার পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব, চাকুরীকালীন সময়ে আপনার কৃতিত্ব ও অবদান এবং বিদ্যমান অন্যান্য বিষয় গুরুত্বসহকারে বিবেচনায় আনা হয়েছে। এমতাবস্থায় আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ার এবং আপনার অতীত চাকুরী রেকর্ড সন্তোষজনক না হওয়ায় প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর-২৩ এর বিধান মোতাবেক আপনাকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন।

সুতরাং বর্ষিত কারণাধীনে আপনাকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হলো তা অবিলম্বে কার্যকরী হবে। কোম্পানি কর্তৃপক্ষের নিকট আপনার কোনো বকেয়া পাওনা থাকলে আগামী ৩০ (ত্রিশ) কর্মদিবসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগ থেকে সংগ্রহ করার জন্য বলা হলো।

আপনার বিশ্বস্ত

অনুলিপি :

১। ব্যক্তিগত নথি

২। হিসাব শাখা

এখানে উল্লেখ্য যে মালিক ইচ্ছে করলেই কোনো শ্রমিককে যে কোনো মুহূর্তে বরখাস্ত করতে পারে না। কোনো শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোনো অসদাচরণের জন্য শাস্তি প্রদান করতে হলে মালিককে অবশ্যই ধারা ২৪-এর বিধান অনুসারে নিম্নবর্ণিত বিধান প্রতিপালন করতে হবে। কোনো কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠান নিম্নবর্ণিত কোনো বিধান প্রতিপালন করতে ব্যর্থ হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোনো শাস্তির আদেশ বলবৎযোগ্য হবে না।

(ক) সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের বিরুদ্ধে অসদাচরণের অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়;

(খ) অভিযোগের একটি কপি তাকে দেওয়া হয় এবং তার জবাব দেওয়ার জন্য অন্তত সাতদিন সময় দেওয়া হয়;

(গ) তাকে নিরপেক্ষ এবং স্বাধীন শুনানির সুযোগ দেওয়া হয়;

(ঘ) মালিক ও শ্রমিকের সম-সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটি কর্তৃক তদন্তের পর তাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়; এবং

(ঙ) উক্তরূপ তদন্ত অভিযোগ উত্থাপনের ষাট দিনের মধ্যে সম্পন্ন করা হয়।

তদন্ত নোটিশের নমুনা

তারিখ : ----- ২০১৭ হাতে হাতে এবং রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরিত

নাম : -----

আইডি নং : -----

পদবি : -----

সেকশন : -----

স্থায়ী ঠিকানা : বর্তমান ঠিকানা :

পিতা : -----

প্রযত্নে:

গ্রাম : ----- ডাক : ----- গ্রাম : ----- ডাক : -----
থানা : ----- জিলা : ----- থানা : ----- জেলা : -----

বিষয় : তদন্ত নোটিশ।

জনাব/জনাবা,

আপনাকে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর ২৩(৪) ধারার অসদাচরণের দায়ে তদন্তকালীন সাময়িক বরখাস্তসহ কারণ দর্শানো নোটিশ বিগত ২১/০৭/২০১৬ ইং তারিখে আপনার বর্তমান ও স্থায়ী ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করা হয়। আপনি উক্ত কারণ দর্শানো নোটিশের প্রেক্ষিতে যে লিখিত জবাব দাখিল করেছেন কর্তৃপক্ষের নিকট তা সন্তোষজনক নয়। আপনার বিরুদ্ধে আনীত অসদাচরণের অভিযোগের প্রেক্ষিতে কারখানা-কর্তৃপক্ষ ন্যায়-বিচারের স্বার্থে একটি নিরপেক্ষ তদন্ত কমিটি গঠনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছেন। উক্ত তদন্ত কমিটিতে মালিকপক্ষের প্রতিনিধি হিসেবে অত্র কারখানার(পদবী)..... জনাব(নাম)..... কে মনোনীত করা হইয়াছে। উক্ত তদন্ত কমিটিতে আপনার পক্ষের প্রতিনিধি হিসেবে অত্র কারখানায় কর্মরত আছেন এমন একজন ব্যক্তিকে মনোনীত করার জন্য আপনার নিকট হতে লিখিত প্রস্তাব চাওয়া হচ্ছে, যিনি আপনার পদবি হতে নিম্ন পদবির হবেন না। আপনি যাকে মনোনয়ন করবেন তার নাম, কার্ড নং এবং তিনি কোন বিভাগে কর্মরত আছেন, তা উল্লেখপূর্বক আগামী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে নিম্ন স্বাক্ষরকারীকে লিখিতভাবে জানাতে অনুরোধ করা হল। উল্লেখযোগ্য যে, আপনি আপনার প্রতিনিধির নাম আগামী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে নিম্ন স্বাক্ষরকারীকে জানাতে ব্যর্থ হলে কর্তৃপক্ষ নিজ বিবেচনায় তদন্ত কমিটি গঠন করবেন। আপনাকে আগামীইং তারিখ সকাল ঘটিকায় (স্থান)..... এ তদন্ত কমিটির সম্মুখে হাজির থাকার জন্য অনুরোধ করা হল। তদন্তে আপনি আপনার পক্ষে সাক্ষ্য- প্রমাণাদি (যদি থাকে) তৎসহ উপস্থিত হবেন। তদন্তে আপনাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য সকল প্রকার সুযোগ সুবিধা প্রদান করা হবে। আপনি উপরে বর্ণিত তদন্তের জন্য নির্ধারিত তারিখে ও সময়ে উপস্থিত হতে ব্যর্থ হইলে তদন্ত কমিটি আপনার অনুপস্থিতিতেই একতরফাভাবে তদন্ত কার্যক্রম সম্পন্ন করবেন

..... এর পক্ষে

.....

(নাম ও পদবি)

অনুলিপি:

১. ব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কম্প্লয়ায়েস):

২. ব্যক্তিগত নথি

৩) অভিযোগ/অনুযোগ পদ্ধতি: লে-অফ ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য যে কোনো কারণে কোনো চাকুরীর অবসান হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোনো অভিযোগ থাকলে তিনি অভিযোগের কারণ অবহিত হওয়ার তারিখ থেকে ত্রিশ দিনের মধ্যে অভিযোগটি লিখিত আকারে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে মালিকের নিকট প্রেরণ করবেন। মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে তদন্ত এবং শুনানির সুযোগ প্রদানপূর্বক কোনো সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হলে, অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি উক্তরূপ সিদ্ধান্তে অসন্তুষ্ট হলে পরবর্তী ত্রিশ দিনের মধ্যে অথবা, ক্ষেত্রমত, মালিকের সিদ্ধান্তের তারিখ হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে লিখিতভাবে অভিযোগ পেশ করতে পারবেন। (ধারা ৩৩)

অনুযোগপত্রের নমুনা

তারিখ : ইং
বরাবর,
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
.....
.....

বিষয়: বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ৩৩ ধারার বিধান মোতাবেক অনুযোগ পত্র

জনাব,

আপনার সদয় অবগতির জন্য জানানো যাচ্ছে যে, আমি, আইডি কার্ড # ০০, পদবী :, সেকশন-, বিভাগ-, বিগত ইং তারিখে আপনার কোম্পানিতে যোগদানপূর্বক অত্যন্ত নিষ্ঠা ও দক্ষতার সাথে আমার উপর অর্পিত সকল দায়-দায়িত্ব পালন করে আসছি। আমার সর্বশেষ মাসিক মোট মজুরি ছিল ০০০০০০০/- টাকা এবং মূল মজুরী ছিল, ০০০০০০/-।

আকস্মিকভাবে বিগত ইং তারিখে আমাকে সাময়িক বরখাস্তসহ কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রদান করা হয়। আমার বিরুদ্ধে অভিযোগ আনা হয়েছিল যে আমি করেছি। উক্ত অভিযোগের প্রেক্ষিতে বিগত ২৪/০১/২০১৭ ইং তারিখের পত্রের মাধ্যমে আমাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে। আমি উক্ত বরখাস্তের নোটিশটি বিগত ইং তারিখে পাই এবং আমার বিরুদ্ধে বরখাস্তের আদেশ সম্পর্কে অবগত হই। উক্ত বরখাস্তের আদেশ সম্পর্কে আমার অনুযোগ আমাকে অন্যায়ভাবে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে।

আমার বিরুদ্ধে আনীত চূরির অভিযোগ যে মিথ্যা এবং আমাকে অন্যায়ভাবে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে সে মর্মে আমার অনুযোগের হেতুবাদ নিম্নরূপ :

অনুযোগের কারণ

১। আমার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সত্য নয় কারণ
.....
.....।
২। আরো উল্লেখ্য যে
.....
.....।

৩। আমার দীর্ঘ বছর চাকুরীকালে কখনই আমার বিরুদ্ধে কোনোরূপ অসদাচরণের অভিযোগ উত্থাপিত হয়নি।

৪। আমি কখনও স্বত্তানে কোম্পানির স্বার্থের পরিপন্থী কোনো কাজ করিনি।

৫। আমার বিরুদ্ধে যথাযথভাবে তদন্ত কার্যক্রম পরিচালিত হয়নি।

৬। আমাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের পূর্ণ সুযোগ প্রদান করা হয়নি।

৭। আমার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনা না করেই আমাকে কঠোর শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে।

৮। আমার অতীত চাকুরীর রেকর্ড বিবেচনা না করেই আমাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে।

এমতাবস্থায়, আপনার নিকট আকুল আবেদন, উপরোক্ত হেতুবাদসমূহ বিবেচনাকরত আমার বিরুদ্ধে আনীত অসত্য অভিযোগের প্রেক্ষিতে আমাকে চাকুরী হতে বরখাস্তের যে আদেশ প্রদান করা হয়েছে তা রদ, রহিতপূর্বক আমাকে পূর্ণ মজুরিতে স্বপদে বহাল রাখার ঘোষণা দানে আপনার একান্ত মর্জি হয়।

বিনীত

.....
.....

৪) নিরাপত্তা : প্রতিষ্ঠানে অগ্নিকাণ্ডের দুর্ঘটনা মোকাবেলা করার জন্য শ্রমিকের কাজের স্থান হতে অনধিক পঞ্চাশ মিটার দূরত্বে অন্যান্য ১.১৫ মিটার প্রস্থ এবং ২.০০ মিটার উচ্চতাসম্পন্ন প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্তত একটি (২০ জনের অধিক সংখ্যক ব্যক্তি নিয়োজিত থাকলে অন্যান্য দুইটি) বিকল্প সিঁড়িসহ বহির্গমনের উপায় এবং প্রত্যেক তলায় প্রয়োজনীয় সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা রাখতে হবে। প্রতি তলায় প্রতি ১০০০ বর্গমিটার মেঝে এলাকার জন্য ২০০ লিটার ধারণ ক্ষমতাসম্পন্ন পানি ভর্তি একটি ড্রামসহ অগ্নিনির্বাপনের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং যতদূর সম্ভব প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক শ্রমিককে, অন্তত প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক বিভাগে নিযুক্ত শ্রমিকদের কমপক্ষে ১৮% শ্রমিককে অগ্নিনির্বাপন জরুরি উদ্ধার ও প্রাথমিক চিকিৎসা এবং বহনযোগ্য অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রের ব্যবহার সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে একজন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তা রাখতে হবে।

৫) প্রাথমিক চিকিৎসা ব্যবস্থা : প্রতিষ্ঠানে সকল কর্ম সময়ে যাতে সহজে পাওয়া যায় এমনভাবে প্রয়োজনীয় সংখ্যক ছোট জীবাণুমুক্ত ব্যাভেজ, প্রতিটি ০.৫ আউন্স প্যাকেট জীবাণুমুক্ত তুলা, মাঝারি আকৃতির জীবাণুমুক্ত ব্যাভেজ, বড় আকৃতির জীবাণুমুক্ত ব্যাভেজ, পুড়ে যাবার ক্ষেত্রে ব্যবহার্য বড় আকৃতির জীবাণুমুক্ত ব্যাভেজ, হিবিসল বা হেল্লাসল ভর্তি বোতল, রেকটিফাইড স্পিরিট ভর্তি বোতল, কাঁচি, প্রাথমিক চিকিৎসার প্রচারপত্র, বেদনানাশক ও এন্টাসিড জাতীয় বড়ি, পোড়ায় ব্যবহারের মলম, চোখের মলম এবং শল্য চিকিৎসার উপযুক্ত এন্টিসেপটিক দ্রবণ এবং খাবার স্যালাইন প্যাকেট সমৃদ্ধ প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্র বা আলমারির ব্যবস্থা রাখতে হবে।

৬) রোগী কক্ষ/চিকিৎসা কক্ষ : কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে তিনশ বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে সেখানে ডিসপেনসারিসহ চিকিৎসা/রোগী কক্ষ কমপক্ষে একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের দায়িত্বে থাকবে এবং তাকে সহায়তা করিবার জন্য অন্যান্য একজন প্রশিক্ষিত কম্পাউন্ডার বা মেডিক্যাল এসিস্ট্যান্ট, নার্স এবং অধস্তন কর্মচারী থাকবেন। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যা তিন হাজারের অধিক হইলে অন্যান্য দুইজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক ও তাদেরকে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক মেডিক্যাল এসিস্ট্যান্ট এবং নার্স রাখতে হবে এবং উক্তরূপ চিকিৎসা কক্ষে পর্যাপ্ত চিকিৎসা সরঞ্জামাদি এবং অন্যান্য সহায়ক সরঞ্জামাদি থাকবে।

৭) স্বাস্থ্য কেন্দ্র : একই মালিকের অধীন যেসকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহ একই ভবনে বা একই স্থানে অবস্থিত সেইখানে পাঁচ হাজার বা ততোধিক শ্রমিক-কর্মচারী কর্মরত থাকলে প্রতিষ্ঠানের মালিক পর্যাপ্ত সুযোগ-সুবিধা সংবলিত স্থায়ী একটি স্বাস্থ্য কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করবেন এবং এক্ষেত্রে স্বাস্থ্য কেন্দ্রে শ্রমিকদের কাজ চলাকালীন সময়ে চিকিৎসা করার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক চিকিৎসক এবং প্রশিক্ষিত কম্পাউন্ডার বা মেডিক্যাল এসিস্ট্যান্ট, নার্স এবং অধস্তন কর্মচারী থাকবেন।

৮) শিশু কক্ষ : প্রতিষ্ঠানে চল্লিশ বা ততোধিক মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত থাকিলে তাদের ৬ (ছয়) বছরের কম বয়সী শিশু সন্তানদের ব্যবহারের জন্য মালিক কর্তৃক প্রচুর আলো-বাতাস ও মুক্ত বায়ু সঞ্চালনের উপযুক্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা সংবলিত এক বা একাধিক উপযুক্ত কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। মালিক এরূপ শিশু কক্ষে থাকা প্রতিটি শিশুর জন্য প্রতিদিন ০.২৫ লিটার দুধ এবং পর্যাপ্ত পুষ্টিকর খাবার সরবরাহ করবেন।

৯) মহিলাদের প্রতি আচরণ : কোনো প্রতিষ্ঠানের কোনো কাজে কোনো মহিলা নিযুক্ত থাকলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেউ এমন কোনো আচরণ করতে পারবেন না যা অশ্রীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলে গণ্য হতে পারে, কিংবা যা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী। একজন গর্ভবতী মহিলা শ্রমিকের প্রতি মালিক ও অন্যান্য শ্রমিক এমন কোনো আচরণ বা মন্তব্য করতে পারবেন না যাতে তিনি শারীরিক বা মানসিকভাবে হেয় প্রতিপন্ন হন বা অপমানিতবোধ করেন। (ধারা ৩৩২, বিধি ৩৭)

১০) ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার : প্রত্যেক শ্রমিক তার পছন্দ মোতাবেক কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠানের কোনো রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে পারবেন এবং ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম করতে পারবেন। কোনো মালিক তার প্রতিষ্ঠানে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে শ্রম পরিচালকের পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে উক্ত ইউনিয়নের কোনো কর্মকর্তার অসুবিধা হয় এরূপভাবে তার

চাকুরীর শর্তাবলির কোনো পরিবর্তন করতে পারবেন না এবং কোনো মালিক উক্তরূপ কোনো দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য-এরূপ কোনো শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করতে পারবেন না।

১১) অংশগ্রহণকারী কমিটি : অন্যান্য পঞ্চাশ জন শ্রমিক সাধারণত কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত করিয়া মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে তাহার প্রতিষ্ঠানে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করিবেন। অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হইবে প্রধানত প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিক এবং মালিক সকলেরই অঙ্গীভূত হওয়ার ভাব প্রোথিত ও প্রসার করা এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিকগণের অঙ্গীকার ও দায়িত্ববোধ জাগ্রত করা, এবং বিশেষ করে—

- শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা এবং সহযোগিতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালানো;
- শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা;
- শঙ্কলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা;
- বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত করা;
- শ্রমিক এবং তাদের পরিবারবর্গের প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহের উন্নয়নের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা; এবং
- উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা অর্জন, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা এবং উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নত করা।



মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

বাড়ি ২২, রোড ৪, ব্লক এফ, বনানী, ঢাকা ১২১৩

ফোন : +৮৮-০২-৫৫০৪০৯৮৯-৯৪, ফ্যাক্স : +৮৮-০২-৫৫০৪০৯৯৫

ওয়েবসাইট : www.manusherjonno.org