

শিরোনাম	চাকুরী অবসান সংক্রান্ত নীতিমালা
Last Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২০ ইং
Next Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২১ ইং
রেকর্ড নম্বর, ডকুমেন্ট	MI/Policy

চাকুরী অবসান সংক্রান্ত নীতিমালা TERMINATION POLICY

ভূমিকা (Introduction) :

একজন যোগ্য শ্রমিক যেমন সহজে যোগদান করতে পারেন, তেমনিভাবে নিয়মনীতির ব্যাপারে সচেতন না থাকলে সহজেই চাকুরী হারানোর সম্ভাবনা রয়েছে। নিয়মনীতির প্রতি শ্রদ্ধাশীল শ্রমিকগণ দীর্ঘদিন অবস্থান করেও অধিক উৎপাদনে সাহায্য করতে পারেন এবং অন্যদিকে উৎসাহিত করতে সক্ষম।

প্রতিটি ফ্যাক্টরীতে নিয়ম-শৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য নির্ধারিত কিছু নিয়ম রয়েছে। মূলত ফ্যাক্টরীতে কাজের পরিবেশ রক্ষা এবং প্রত্যেক শ্রমিককে ভুল সংশোধনের উদ্দেশ্যে নিম্নোক্ত নিয়ম পালন করতে হবে।

- ক) মৌখিকভাবে বুঝানো ----- কমপক্ষে ৩ বার
- খ) মৌখিক সতর্কতা করা ----- কমপক্ষে ৩ বার
- গ) কারণ দর্শানোর নোটিশ ----- যতবার প্রয়োজন
- ঘ) লিখিত সতর্কবাণী ----- কমপক্ষে ৩ বার

উপরোক্ত ব্যবস্থায় ফলাফল না পাওয়া গেলে নিয়ম মাসিক কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়ে থাকে। উল্লেখ্য সাধারণ শৃঙ্খলা ভঙ্গের কারণে শ্রমিকদেরকে প্রশিক্ষণ ও উদ্ভুদ্ধ করণের মাধ্যমে সংশোধন পূর্বক কর্মের প্রতি মনোযোগী এবং অনুরাগী করে গড়ে তোলা হয়।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্রায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	

 MONDOL INTIMATES LIMITED	শিরোনাম	চাকুরী অবসান সংক্রান্ত নীতিমালা
	Last Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২০ ইং
	Next Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২১ ইং
	রেকর্ড নম্বর, ডকুমেন্ট	MI/Policy

মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান :

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ২৬(১) ধারার অনুযায়ী মালিক মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ১২০ দিনের এবং অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারিবেন।

২৬(২) ধারা অনুযায়ী মালিক মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৩০ দিনের এবং অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারিবেন, যদিনা এই অবসান যে অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হইয়াছে ইহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বিলুপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

যে ক্ষেত্রে মালিক বিনা নোটিশে কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়, সে ক্ষেত্রে মালিক শ্রমিককে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসানঃ

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ২৭(১) ধারার কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ৬০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন এবং ২৭(২) ধারা অনুযায়ী কোন অস্থায়ী শ্রমিক মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৩০ দিনের এবং অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন।

যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপধারা (১) অথবা (২) এর অধীনে প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমান অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারিবেন।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	

শিরোনাম	চাকুরী অবসান সংক্রান্ত নীতিমালা
Last Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২০ ইং
Next Update	জানুয়ারী ০৪, ২০২১ ইং
রেকর্ড নম্বর, ডকুমেন্ট	MI/Policy

যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধিনে কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরির জন্য যদি তিনি পাঁচ বৎসর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কমমেয়াদে অবিচ্ছিন্ন ভাবে মালিকের অধিনে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে চৌদ্দ দিনের মজুরী এবং যদি দশ বৎসর বা, তদুর্ধ্ব সময় মালিকের অধিনে অবিচ্ছিন্ন ভাবে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয় যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধিন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

যদি কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয় বা অবসান করে থাকে তাহা হইলে উক্ত শ্রমিক ফ্যাক্টরীর ভিতরে প্রবেশ করিতে হইলে তাহাকে কর্তৃপক্ষের অনুমতি দ্রুমে কেবল মাত্র প্রশাসনিক শাখায় আসতে পারিবে।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	