

কর্তন নীতিমালা

Deduction Policy

সূত্রঃ ১. শ্রম আইন-২০০৬ (সংশোধিত-২০১৮)।

২. শ্রমবিধি-২০১৫।

৩. ILO Standard

৪. কোম্পানীর নিজস্ব নীতিমালা।

শ্রম আইন-২০০৬ (সংশোধিত-২০১৮) অনুযায়ী

ধারা ১২৫। মজুরী হইতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি।-(১) এই আইন দ্বারা অনুমোদিত কর্তনের ক্ষেত্র ব্যতীত অন্য কোন ক্ষেত্রে কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কিছুই কর্তন করা যাইবে না।

(২) কেবলমাত্র এই আইনের বিধান অনুযায়ী কোন [শ্রমিকের মূল মজুরী] হইতে কর্তন করা যাইবে, এবং উক্তরূপ কর্তন কেবলমাত্র নিম্নলিখিত প্রকারের হইবে, যথাঃ-

(ক) ধারা ২৫ এর অধীন আরোপিত জরিমানা;

(খ) কর্তব্য কাজে অননুমোদিত অনুপস্থিতির জন্য কর্তন;

(গ) কোন শ্রমিকের হেফাজতে প্রদত্ত মালিকের কোন মালামালের ক্ষতি বা লোকসান, অথবা তিনি যে অর্থের জন্য হিসাব দিতে দায়ী সে অর্থ বিনষ্টির জন্য কর্তন, যদি উক্তরূপ ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য সরাসরি তাহার অবহেলা বা গাফিলতি দায়ী হয়;

(ঘ) মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থানের জন্য কর্তন;

(ঙ) চাকুরীর প্রয়োজনে ব্যবহৃত কাঁচামাল ও যন্ত্রপাতি ব্যতীত, সরকার কর্তৃক অনুমোদিত এবং মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত সুযোগ-সুবিধা ও সেবার জন্য কর্তন;

(চ) কোন অগ্রিম বা কর্তজ আদায়ের জন্য কর্তন, অথবা কোন অতিরিক্ত মজুরী প্রদানের ক্ষেত্রে উহা সমন্বয়ের জন্য কর্তন;

(ছ) শ্রমিক কর্তৃক প্রদেয় আয়কর বাবদ কর্তন;

(জ) কোন আদালতের আদেশে কর্তন, অথবা উক্তরূপ কর্তনের আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা সম্পন্ন কোন কর্তৃপক্ষের আদেশে কর্তন;

(ঝ) ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) প্রযোজ্য হয় এই রকম কোন ভবিষ্য তহবিল, অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ভবিষ্য তহবিলের জন্য চাঁদা কর্তন অথবা উহা হইতে প্রদত্ত অগ্রিম আদায়ের জন্য কর্তন;

(ঞ) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন সমবায় সমিতিতে প্রদানের জন্য অথবা বাংলাদেশ ডাকবিভাগ অথবা সরকারী কোন বীমা কোম্পানী কর্তৃক সংরক্ষিত কোন বীমা স্কীমকে প্রদানের জন্য কর্তন;

(ট) শ্রমিকগণের অথবা তাহাদের পরিবারের সদস্যগণের কল্যানের জন্য সরকারের অনুমোদনক্রমে মালিক কর্তৃক গঠিত কোন তহবিল অথবা তৎকর্তৃক প্রণীত কোন স্কীমের জন্য শ্রমিকগণের লিখিত সম্মতিতে, চাঁদা কর্তন; এবং

(ঠ) চেক-অফ পদ্ধতিতে সিবিএ ইউনিয়নের জন্য চাঁদা কর্তন।

ধারা। ১২৬। কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তন।--(১) ধারা ১২৫ (২) (খ) এর অধীন কর্মস্থল হইতে অনুপস্থিতির কারণে কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কর্তন কেবল তখনই করা যাইবে যখন তাহার নিয়োগ এর শর্তানুযায়ী কাজ করার কথা তখন যদি তিনি সমস্ত সময়ের জন্য অথবা উহার কোন অংশের জন্য অনুপস্থিতি থাকেন।

(২) উক্তরূপ কর্তনের পরিমাণ কোন ক্ষেত্রেই অনুপস্থিতির সময়ের জন্য তাহাকে প্রদেয় মজুরীর পরিমাণ এর অধিক হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, যদি দশ বা ততোধিক শ্রমিক একযোগে বিনা নোটিশে এবং যুক্তিসঙ্গত কারণ ব্যতীত কাজে অনুপস্থিতি থাকেন, তাহা হইলে উক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের নিকট হইতে মজুরী কর্তনের সহিত অনধিক আট দিনের মজুরীও যুক্ত করা যাইবে যাহা তাহার নিয়োগের শর্তানুযায়ী নোটিশের পরিবর্তে মালিককে প্রদেয় হয়।

ব্যাখ্যা।--এই ধারার উদ্দেশ্যে কোন শ্রমিক কোন কর্মস্থল হইতে অনুপস্থিতি বলিয়া গণ্য হইবেন যদি তিনি উক্তস্থানে উপস্থিতি হওয়া সত্ত্বেও কোন অবস্থানে ধর্মঘটের কারণে অথবা অন্য কোন অযৌক্তিক কারণে তাহার কাজ করিতে অস্বীকার করেন। ইহা ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তার ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

ধারা। ১২৭। ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন।--(১) ধারা ১২৫(২) (গ) এর অধীন কোন কর্তন সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের অবহেলা বা গাফিলতির কারণে ঘটিত মালিকের ক্ষতি বা বিনষ্টির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন করা যাইবে না যতক্ষণ পর্যন্ত না উক্ত কর্তনের বিরুদ্ধে ন্যায় বিচারের নীতি অনুসরণ করিয়া যথাযথ তদন্তের মাধ্যমে উক্ত শ্রমিককে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

(২) উক্তরূপ সকল কর্তন এবং উহার সকল আদায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিষ্টারে মজুরী পরিশোধের দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

ধারা। ১২৮। সেবা প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন।--ধারা ১২৫(২) (ঘ) এবং (ঙ) এর অধীন কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কোন কর্তন করা যাইবে না যদি না সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ-সুবিধা বা সেবা নিয়োগের শর্ত অনুসারে অথবা অন্যভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক গৃহীত হয়, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন কোন অবস্থায়ই সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সেবার মূল্যের অধিক হইবে না এবং দফা (ঙ) এর অধীন কর্তনের ক্ষেত্রে উহা সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে হইবে।

ধারা। ১২৯। কর্তন বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন।--ধারা ১২৫ (২) (চ) এর অধীন সকল কর্তন নিম্নলিখিত শর্তাধীনে হইবে, যথাঃ--

(ক) চাকুরী শুরু হইবার পূর্বে প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রিম আদায় বাবদ কর্তন একটি পূর্ণ মজুরীকারের জন্য পরিশোধকৃত প্রথম মজুরী হইতে করা হইবে, কিন্তু অনুরূপ কোন কর্তন ভ্রমণ খরচের জন্য প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রিমের ক্ষেত্রে করা যাইবে না।

(খ) অর্জিত হয় নাই এমন কোন মজুরী বাবদ প্রদত্ত ঝাণ বা অগ্রিম উহা কি পরিমাণে দেওয়া যাইবে এবং কত কিস্তিতে আদায় করা যাইবে তৎসম্বন্ধে সরকার কর্তৃক প্রণীত কোন কোন বিধি সাপেক্ষে নির্ধারিত হইবে।

ধারা। ১৩০। মজুরী হইতে অন্যান্য কর্তন।-ধারা-১২৫(২) (এ), (ট) এবং (ঠ) এর অধীন মজুরী হইতে সকল কর্তন সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে হইবে।

শ্রম বিধি ২০১৫ অনুযায়ী

১১৪/ অসম্পূর্ণ মাসের কাজের ক্ষেত্রে মজুরি হিসাব পদ্ধতি।-(১) কোন শ্রমিকের চাকরি তাহার মজুরির মেয়াদ পূর্ণ হইবার পূর্বে অবসান হইলে অথবা কোন শ্রমিক মাস শুরু হইবার পথে কাজে যোগদান করিলে উভয় ক্ষেত্রে অসম্পূর্ণ মাসের জন্য শ্রমিকের মজুরি হিসাবের ক্ষেত্রে তাহার সাপ্তাহিক ও অন্যান্য ছুটিসহ কর্মকালীন দিনগুলিকে গণনা করিতে হইবে।

(২) বাড়ী ভাড়া ভাতা, যাতায়াত ভাতা এবং চিকিৎসা ভাতাসহ মাসের মোট মজুরিকে উক্ত মাসের মোট দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিয়া উক্ত মেয়াদের দিনগুলিকে গুণ করিয়া মজুরি হিসাব করিতে হইবে।

১১৫/ কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তন।-(১) ধারা ১২৬ (২) অনুযায়ী কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তনের ক্ষেত্রে মজুরি বলিতে শ্রমিকের মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অর্ন্তবর্তী মজুরি (যদি থাকে) কে বুঝাইবে এবং শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অর্ন্তবর্তী মজুরি (যদি থাকে) কে ৩০ (ত্রিশ) দ্বারা ভাগ করিয়া দৈনিক মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ করিতে হইবে এবং উহা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে অবহিত করিতে হইবে।

(২) আইন এবং প্রতিষ্ঠানের বিধিমালায় বর্ণিত ক্ষেত্র ব্যতীত কোন অনুপস্থিতিতে মজুরি কর্তন করা যাইবে না।

আইডি কার্ড জনিত কর্তনঃ- শ্রমিক পরিচয়পত্র হারাইয়া ফেলিলে ৫০ টাকা ফি পরিশোধ সাপেক্ষে নূতন পরিচয় পত্র প্রদান করা যাইবে।

Stamp বাবদ কর্তনঃ- স্থানীয় স্ট্যাম্প আইন অনুসারে ৫০০ টাকার অধিক মজুরি প্রদানের জন্য ১০ (দশ) টাকা রাজস্ব টিকিট ব্যবহার করিতে হয়। শ্রমিকগণ রাজস্ব টিকেট প্রদান করিবেন অথবা রাজস্ব টিকেটের মূল্য বাবদ দশ টাকা পরিশোধ করিবেন।

দায়িত্বঃ

-----লিঃ এর সহঃব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ) ও সহঃব্যবস্থাপক (হিসাব) এই নীতিমালা তদারকির দায়িত্বে থেকে সার্বিক কর্মকাণ্ড পর্যবেক্ষন করবেন এবং প্রয়োজনীয় মূহুর্তে যে কোন জরুরী

সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য বিভাগীয় প্রধান (মানব সম্পদ) ও বিভাগীয় প্রধান (হিসাব) এর নিকট হতে পরামর্শ গ্রহণ করবেন।

শাস্তিমূলক ব্যবস্থাঃ

-----লি: এ কর্মরত যে কারো বিরুদ্ধ এই নীতি ভঙ্গের অভিযোগে কর্তৃপক্ষ সর্বোচ্চ চাকুরীচ্যুত সহ যেকোন শাস্তিমূলক ও আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

পরিবর্তনঃ

-----লি: এর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ যেকোন সময় বিদ্যমান এই নীতিতে অধিকতর শৃঙ্খলা ও কোম্পানীর যেকোন নিরাপত্তার স্বার্থে যেকোন ধরনের পরিবর্তন, পরিমার্জন, পরিবর্ধন, সংযোজন অথবা বিয়োজন করিতে পারিবে।