Code of Conduct

আপনারা সকলেই অবগত আছেন যে, **"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ"** বর্তমানে একটি সুবৃহৎ শিল্প প্রতিষ্ঠান। এই শিল্প প্রতিষ্ঠানটির আজকের এই সাফল্যের পিছনে আপনাদের সকলের সহযোগিতা ও নিরলস পরিশ্রমের অবদান অনস্বীকার্য। কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, আপনি এই প্রতিষ্ঠানের একজন সদস্য / সদস্যা হিসাবে দেশের প্রচলিত আইন, আপনার দায়-দায়িত্ব, কোম্পানীর আইন, নীতিমালা ইত্যাদি আপনার সঠিকভাবে জানা প্রয়োজন। এতে করে আপনি যেমন আপনার অধিকার সম্বন্ধে সচেতন থাকবেন, আবার তেমনিভাবে কোম্পানীর সার্বিক পরিচালনা সহজতর হবে। বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, এই নীতিটির প্রতিটি অংশ আপনি ভাল ভাবে পড়বেন অথবা কারও কাছ থেকে বুঝে নিবেন। যদি এ সম্পর্কে আপনার কোন পরামর্শ প্রয়োজন হয়, তবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন।

■ আইন ও কর্মক্ষেত্রের বিধি অনুসরণ
COMPLIANCE WITH LAWS AND WORKPLACE REGULATIONS

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" তার সকল অঙ্গ প্রতিষ্ঠানে সর্বক্ষেত্রে বাংলাদেশের প্রচলিত আইন ও বিধি অনুসরণ করে তার ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করে।

■ বলপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ
PROHIBITION OF FORCED LABOUR

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" -এ কোন শ্রমিককে বাধ্যতামূলকভাবে বা জোরপূর্বকভাবে কাজ করানো সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ। এ ব্যাপারে প্রথম থেকেই শ্রমিকদের দিয়ে জোর করে কাজ করানোর ব্যাপারে সদা সতর্ক থাকে। কারন আমরা বিশ্বাস করি যে, জোর করে কাজ করালে কাজের গুনাগুন ও উৎপাদন হ্রাস পায় এবং সাথে সাথে সুন্দর কর্ম পরিবেশ সৃষ্টিতে বিঘ্ন ঘটায় । তাই মন্ডল গ্রুপ এ জোর পূর্বক কাজ না করানোর জন্য নিম্নলিখিত নীতিমালা গ্রহন করে থাকে ঃ

- কোন শ্রমিককে নিয়োগদানকালে তার নিকট হতে কোন প্রকার অঙ্গিকারনামা নেয়া হয় না।
- এই কারখানার কোন সেকশনে বন্দী শ্রমিক বা চুক্তিভূক্ত শ্রমিক নিয়োগ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ। এই কারখানার সকল শ্রমিক কর্মচারী স্ব-ইচ্ছায় চাকুরীতে ওভারটাইম করার এবং স্বেচ্ছায় ইস্তফা দেয়ার অধিকার রাখে। এ ব্যাপারে তাদেরকে কোন প্রকার বাঁধা প্রদান করা হয় না।
- কর্মঘন্টা চলাকালীন সময় শ্রমিকগনকে পানি পান করার, খাওয়ার, টয়লেটে যাওয়ার ক্ষেত্রে কোন প্রকার বাঁধা প্রদান করা হয় না।
- শ্রমিকগণ স্বেচ্ছায় চাকুরী হতে অবসর নিতে পারবেন।

শিশু শ্রমিক নিষিদ্ধ
PROHIBITION OF CHILD LABOR

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" বিশ্বাস করে যে, সুষ্ঠ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক নিয়োগের কোন বিকল্প নেই। কোন শিশু শ্রমিক যাতে নিয়োগ না হতে পারে সে জন্য মন্ডল গ্রুপ বদ্ধ পরিকর। এজন্য মন্ডল গ্রুপ -

- লোক নিয়োগের দিন কারখানার প্রধান গেটে মানব সম্পদ বিভাগের একজন এক্সিকিউটিভ এবং টাইম সেকশনের সহায়তায় কাঙ্ক্ষিত শ্রমিককে খুঁজে বের করেন, যার বয়স ১৮ বৎসর এর উপরে মনে করা হয়।
- প্রাথমিক নির্বাচনের পর তাকে ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য কারখানার মেডিকেল অফিসারের কাছে পাঠানো হয়।
- যাদের এস,এস,সি পরীক্ষার সনদ পত্র থাকে তাদের ক্ষেত্রে সনদ পত্র দেখে বয়স নিরুপন করা হয়। স্কুল সার্টিফিকেট না থাকলে, মেডিকেল অফিসার তাকে বিভিন্ন প্রশ্ন করে তার বয়স সম্পর্কে ধারনা নেন এবং তা বয়স নির্ধারনী ফরমে লিপিবদ্ধ করেন।
- যাদের বয়স ১৮ বৎসর এর উপর হয় একমাত্র তাদেরকেই চুড়ান্ত নির্বাচনী পরীক্ষার জন্য পাঠানো হয়।
- বয়স নির্ধারণের ক্ষেত্রে আমরা কোন স্বজন-প্রীতি বা পক্ষপাতিত্ব করি না।
- সর্তকতা অবলম্বন সত্বেও যদি শিশু শ্রমিক বা কিশোর শ্রমিক নিয়োগ হয়ে যায় সেক্ষেত্রে ইন্টিমেটস্ কর্তৃপক্ষ আইন মোতাবেক সকল নির্দেশনাবলী মেনে চলতে বদ্বপরিকর।

১) উক্ত শিশুটি যদি কোন ঝুকিপূর্ণ কাজে নিযুক্ত থাকে তাহলে সাথে সাথে সেই ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে তাকে বিরত রাখতে হবে।

২) উক্ত শিশুটিকে সরকারি মেডিকেল কলেজ থেকে পরীক্ষা করে, পরিবার সদস্যদের কাছে ফিরিয়ে দেয়া হবে (যদি মেডিকেল পরীক্ষায় কোন সমস্যা পেলে কম্পানী তার পেমেন্ট করবে)।

৩) ০৩ (তিন) দিনের মধ্যে তার দেনা-পাওনা পরিশোধ করে তাকে বিদ্যালয়ে ভর্তি করা হবে।

৪) উক্ত শিশুটির ১৮ বছর না হওয়া পর্যন্ত শিশুটির লেখা পড়ার সমস্ত খরচ মন্ডল ইন্টিমেটস্ কর্তৃপক্ষ বহন করবে।

উক্ত শিশুটির পরিবারে কারখানায় কাজ করার জন্য আইনানুগ বয়স আছে এমন উপর্যুক্ত কোন সদস্য থাকলে তার কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা হবে।

যদি আইনানুগ বয়স পূর্ণ করতে এমন কাউকে না পাওয়া যায় এবং তার পরিবারে উপার্জন করে এমন কেউ না থাকে, তাহলে তাকে প্রতি মাসে নুন্যতম মজুরী ভাতা হিসেবে প্রদান করা হবে।

শিশুটি কারখানায় কাজ করার আইনানুগ বয়স পূর্ণ হওয়ার পর যদি চাকুরী করতে চায় তাহলে তার চাকুরীর ব্যবস্তা করা হবে।

শিশু শ্রমিক নিষিদ্ধ করন সর্ম্পকে ILO – ১০,৭৯,১৩৮,১৪২ ১৮২ ধারায় বিস্তারিত বলা হয়েছে।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	

হয়রানি ও খারাপ আচরণ নিষিদ্ধ

PROHIBITION OF HARASSMENT AND ABUSE

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের প্রতি যে কোন অন্যায় আচরন ও হয়রানিমূলক ব্যবহার প্রতিরোধে সর্বদাই সচেষ্ট থাকে। কোন ব্যক্তি যদি কোন অবস্থায় কোন ধরনের হয়রানি বা অসদাচরন করে বা কাউকে করতে উৎসাহিত করে তবে কর্তৃপক্ষ প্রচলিত আইন অনুযায়ী তার বিরুদ্ধে কঠিন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করে থাকেন।

হয়রানি বা অসদাচরণের প্রকারভেদগুলো নিম্নরূপ ঃ

ক) অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহার ঃ নিয়মিত উচ্চস্বরে হাকডাক/অশ্রাব্য ভাষার ব্যবহার।

খ) মৌখিক হয়রানি ঃ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাউকে হুমকি দেওয়া।

গ) মানবিক হয়রানি ঃ কাউকে মৌখিক বা আচরনগতভাবে অপদস্থ করা যেমন কর্ম ক্ষেত্রে অতিরিক্ত চাপ প্রয়োগ।

ঘ) যৌন হয়রানি ঃ বিশেষ লিঙ্গের প্রতি অনাকাঙ্খিত সুযোগ প্রদান/গ্রহন। এমন কোন শারিরীক আচরণ যা যৌনতার সংজ্ঞায় পড়ে।

ঙ) শারীরিক অপমান ঃ সেই সকল শারীরিক সংস্পর্শ পেতে যার দ্বারা কেউ আঘাত পেতে পারে এবং সেই সকল শাস্তি যা শারীরিক অসুস্থতার সৃষ্টি করতে পারে।

চ) আথির্ক হয়রানি ঃ কর্মক্ষেত্রে যে কোন ধরণের আচরনের জন্য মজুরী কর্তন বা মজুরী কর্তনের ব্যাপারে ভয়ভীতি প্রদর্শন করা।

ক্ষতিপূরণ ও সুবিধাদি

COMPENSATION & BENEFITS

আমরা নিম্মরূপে আমাদের শ্রমিকদের মজুরী ও আনুসঙ্গিক সুবিধা দিয়ে থাকিঃ

বেতনঃ-

১. সরকারী নিয়ম মোতাবেক প্রত্যেক শ্রমিকের মাসিক ২০৮ ঘন্টা শ্রমকে তার মূল মজুরী হিসাবে ধরা হয়।

২. শুক্রবার সাপ্তাহিক ছুটির দিন এবং এই দিন কারখানা অবশ্যই বন্ধ রাখা হয়।

৩. জরুরী রপ্তানী কাজে কর্তৃপক্ষের বিশেষ অনুমতিতে কোন কোন সময় অধিক সময় পর্যন্ত কাজ চালাই তবে তা প্রচলিত আইনের পরিপন্থী নয়।

৪. বাংলাদেশ সরকার কর্তৃক নির্ধারিত নুন্যতম মাসিক মজুরী আমরা শ্রমিকদের প্রদান করে থাকি।

৫. প্রত্যেক মাসের বেতন পরবর্তী মাসের ৭ (সাত) কর্ম দিবসের মধ্যে প্রদান করা হয়।

বেতনের হিসাবঃ-

কেউ যদি অনুমোদিত ছুটি নেয়, তবে তার কোন মজুরী কর্তন করা হবেনা। কিন্তু কেহ যদি বিনা অনুমতিতে অনুপস্থিত থাকে তাহলে তার অনুপস্থিতির দিনগুলির জন্য মূল বেতন থেকে কর্তন করা হবে। মনে করি একজন শ্রমিকের মোট/গ্রস মজুরী ৮০০০ টাকা, মূল/বেসিক মজুরী ৪১০০ টাকা। সে যদি কোন মাসে ০৩ দিন অনুপস্থিত থাকে, তাহলে তার মূল/বেসিক মজুরী থেকে কাটা যাবে ঃ

(মূল/বেসিক মজুরী ৪১০০/৩০ X ৩ (০১ দিনের মূল মজুরী X ৩) = ৪০৯.৯৯ টাকা

তাহলে তার মোট মজুরী হবে ৮০০০-৪০৯.৯৯ = ৭৫৯০.০১ টাকা।

ওভার টাইমঃ-

১. কোন শ্রমিক বিকাল ৫.০০ টার পর কাজ করলে তা ওভার টাইম হিসেবে গন্য করা হয়। মূল বেতনের দ্বিগুন হারে ওভার টাইম হিসেব করে প্রদান করা হয় । যা মাস শেষে মূল বেতনের সাথে পদান করা হয়।

২. **ওভার টাইম হিসাব ঃ- ওভার টাইম = (মূল বেতন / ২০৮ ঘন্টা) X ২ X ওভার টাইম ঘন্টা**

বোনাসঃ-

১. প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য ঈদুল ফিতরে এবং ঈদুল আযহায় কোম্পানীর নিয়ম অনুযায়ী বছরে দুটি উৎসব বোনাস প্রদান করা হয়।

২. যদি কোন শ্রমিক কোন মাসে প্রতি দিন সঠিক সময়ে উপস্থিত থাকে তা হলে ঐ মাসে প্রত্যেক শ্রমিকদের কোম্পনীর পলিসি অনুযায়ী ৫০০/- ও ৩০০/= টাকা হাজিরা বোনাস প্রদান করা হয়।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	

ইনক্রিমেন্টঃ-

সাধারণত প্রতি বছর প্রত্যেক শ্রমিক ও কর্মচারীকে সর্বনিম্ন ৫% হারে ইনক্রিমেন্ট প্রদান করা হয় এবং তাদের কাজের দক্ষতা, কর্মস্থলে উপস্থিতি, আচরণ ও বয়োজ্যাষ্ঠতা অনুযায়ী ইনক্রিমেন্ট করা হয়।

অন্যান্য সুবিধাদিঃ-

১. শ্রমিকদের দৈনন্দিন কাজের বাইরের তাদের চিত্ত বিনোদনের জন্য কোম্পানী নিজ খরচে লাইব্রেরীর ব্যবস্থা এবং দৈনিক খবরের কাগজ পড়ারর ব্যবস্থা রয়েছে।

২. বিভিন্ন বিষয়ের উপর প্রয়োজন অনুযায়ী প্রশিক্ষন এবং সনদপত্র প্রদান করা হয়।

৩. সর্বপরি আমারা শ্রমিকদের জন্য একটি অত্যন্ত আকর্ষনীয় মনরোম পরিবেশ, পরিচ্ছন্ন, নিরাপদ ও আধুনিক সুপরিসর কর্মস্থল এবং সহযোগীতা ও বন্ধুত্বপূর্ণ কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করি।

৪. আমাদের কারখানায় একটি শিশু পরিচর্যা কেন্দ্র রয়েছে যাতে একই সঙ্গে ১০ জন শিশু রাখার সুব্যবস্থা রয়েছে। শিশু পরিচর্যা কেন্দ্রে শিশুদের সার্বক্ষণিক যত্ন নেবার জন্য ১ জন প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত পরিচর্যাকারী রয়েছেন।

শিশু পরিচর্যা কেন্দ্রে শিশু রাখার নিয়মাবলী ঃ

১। অবশ্যই শিশুর বয়স ছয় মাস থেকে ছয় বছরের মধ্যে হতে হবে।

২। কমপ্লায়েন্স্ বিভাগ হইতে নির্দিষ্ট ফরম সংগ্রহপূর্বক তা পুরন করে দুই কপি কর্মীর ছবি এবং দুই কপি শিশুর ছবিসহ কমপ্লায়েন্স বিভাগে জমা দিতে হবে।

৩। শিশু পরিচর্যা কেন্দ্রে অবস্থানকৃত শিশুর কাছে তার মা প্রতিদিন লাঞ্চ টাইম ছাড়াও তিনবার যেতে পারবেন এবং প্রতিবার তিনি দশ মিনিট করে শিশুর সঙ্গে অবস্থান করতে পারবেন।

৫. <u>পদত্যাগ(Resignation)/ শ্রমিক কর্তৃক চাকরীর অবসান (ধারা ২৭)ঃ</u> (১) কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ষাট দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হতে ইস্তেফা দিতে পারবে।

(২) কোন অস্থায়ী শ্রমিক–

(ক) মাসিক মুজরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেএে, ত্রিশ দিনের ,

(খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেএে, চৌদ্দ দিনের, লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তোফাদিতে পারিবেন।

(গ) যেক্ষেএে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেএে, ষাট,ত্রিশ,চৌদ্দ দিনের নোটিশের পরির্বতে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমান অর্থ মালিককে প্রদান করলে বিনা নোটিশে চাকুরী থেকে পদত্যাগ করতে পারবে।

(ঘ) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তেফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরন হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ন বৎসেরর চাকুরীর জন্য-

(ঙ) যদি তিনি পাঁচ বৎসর বা তদূর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করে থাকে তাহলে চৌদ্দ দিনের মুজরী;

(চ) যদি তিনি দশ বৎসর বা তদূর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করে থাকে তাহলে ত্রিশ দিনের মজুরী; অথবা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয় যা অধিক হবে, যা প্রদান করতে হবে।

কর্ম-ঘন্টা
HOURS OF WORK

সুন্দর ও সুস্থ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টির নিমিত্তে দৈনিক কর্ম-ঘন্টা প্রধান ভূমিকা পালন করে থাকে-কথাটি মন্ডল গ্রুপ কতৃপক্ষ মনে প্রানে বিশ্বাস করে। প্রত্যেক মানুষের দৈনন্দিন জীবনের প্রধান অংশসমূহ হলো - কাজ, আহার, বিশ্রাম, বিনোদন, ইত্যাদি। এই সব অংশ সমূহের জন্য একটি নির্দিষ্ট সময় ব্যয় করতে হয়। এদের কোন একটি খুব বেশী বা কম হলে অন্য একটির ব্যঘাত ঘটে ফলে সুন্দর জীবনের অবসান হয়। তাই মন্ডল গ্রুপ কর্ম ঘন্টাকে খুব বেশী গুরুত্ব দিয়ে থাকে এবং নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহন করে থাকে ঃ

দৈনিক **(In a day)**	ঃ	৮ ঘন্টা
সাপ্তাহিক **(In a week)**	ঃ	৪৮ ঘন্টা
Overtime (অধিককাল)		
অতিরিক্ত কাজসহ সপ্তাহে সর্বোচ্চ	ঃ	৬০ ঘন্টা
অতিরিক্ত কাজসহ বাৎসরিক সর্বোচ্চ সপ্তাহিক গড়	ঃ	৫৬ ঘন্টার বেশি নয়

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" বিশ্বাস করে যে বেশী কর্ম ঘন্টা ধরে কাজ করলে শ্রমিকের কাজের দক্ষতা হ্রাস পায়। ফলে অতিরিক্ত ওভার টাইমের প্রয়োজন হয় এবং শ্রমিক ও মালিক উভয়ের ক্ষতি সাধিত হয়।

বৈষম্যমূলক আচরণ নিষিদ্ধ
PROHIBITION OF DESCRIMINATION

সব মানুষ সমান। **"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ"** সমান ভাবে নারী ও পুরুষ কর্মীদের কাজের মূল্যায়ন করে থাকে। এখানে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, নারী/পুরুষ, পুরুষ কালো/ফর্সা, যুবক/বৃদ্ধ, আত্মীয়/অনাত্মীয়, গর্ভাবস্থা, বৈবাহিক অবস্থা এবং রাজনৈতিক মতাদর্শ ভোদাভেদ না করে এখানে নির্বিশেষে সকলের অধিকার সমান। **"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ"** সবার দক্ষতা অনুযায়ী

- নিয়োগ,
- পারিশ্রমিক প্রদান,
- পদোন্নতি,
- ছুটি ভোগ,
- অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান

ইত্যাদি নিশ্চিত করে থাকে যাতে কর্মরত সকলে বৈষম্যহীনভাবে আনন্দচিত্তে তাদের কাজ করে যেতে পারে।

স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা
HEALTH & SAFETY

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" বিশ্বাস করে যে, উন্নত পরিবেশ, স্বাস্থ ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনা, ব্যবসা পরিচালনা ও বিকাশের জন্য কাঙ্খিত ও অবিচ্ছেদ্য অংশ এবং নিম্নলিখিত বিষয়ে অঙ্গীকারাবদ্ধ । এ বিষয়ে **"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ"** নিম্নোক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকে ঃ

- কর্মীগণকে এখানে উপযুক্ত পানি ও মৌলিক স্বাস্থ সুবিধাসহ পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থসম্মত কর্ম পরিবেশের সুযোগ প্রদান।
- যথোপযুক্ত টয়লেট, ক্যান্টিন এবং পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যাবস্থাসহ সমগ্র কর্মস্থলে উপযুক্ত পরিস্কার পরিচ্ছন্নতা পদ্ধতির প্রচলন।
- যন্ত্রপাতি, প্রশিক্ষন, ব্যবস্থাপনা এবং কর্মপদ্ধতির সেফটি, কর্মীদের কর্মক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ন বিষয় হিসেবে বিবেচিত, পর্যাপ্ত অগ্নি নিরাপত্তা ব্যবস্থার প্রচলন ও যথোপযুক্ত ও, এইচ, এস পদ্ধতি পরিচালনা।
- প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষন ও তত্ত্বাবধানের মাধ্যমে ব্যক্তিগত নিরাপত্তামূলক সরঞ্জামাদি প্রদান ও ব্যবহার নিশ্চিত করন।
- পরিবেশ, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক কর্মকান্ডে সকল কর্মীদের দ্বায়িত্ব পালনে শিক্ষা দেয়া ও উদ্বুদ্ধ করা এবং সকল কর্মকান্ডে নিরাপদ কর্মপদ্ধতি অনুসরন।

উপরোল্লিখিত বিষয়গুলো "মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" নিম্নলিখিত নীতিমালা অনুসরন করে বাস্তবায়ন করে।

১. বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা নিয়ন্ত্রন

শ্রমিকদের স্বাস্থ্যহানী রোধ কল্পে কর্মকক্ষে নির্মল বায়ু প্রবাহ ও সহনীয় তাপমাত্রা বজায় রাখা হয়। এই লক্ষে সুস্থ ও পরিমিত বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত পরিমান পাখা, দরজা ও জানালার ব্যবস্থা রয়েছে।

২. আলোর ব্যবস্থাঃ

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে স্বাভাবিক বা কৃত্রিম উপায়ে আলোর ব্যবস্থা সুনিশ্চিত করে। সেই লক্ষ্যে সম্পুর্ণ কারখানাতে টিউব বাতি দ্বারা স্বচ্ছ আলোর ব্যবস্থা নিশ্চিত করা হয়েছে।

৩. পানীয় জলের ব্যবস্থা:

আই,সি,ডি,ডি,আর,বি কর্তৃক পানির বিশুদ্ধতা যাচাই করে প্রত্যেক কর্মস্থলের নির্দিষ্ট জায়গায় পর্যাপ্ত পরিমানে বিশুদ্ধ খাবার পানির ব্যবস্থা করা হয়েছে।

৪. নর্দমা সংরক্ষণ:

পানি বহনকারী সকল ড্রেন অভেদ্য মাল মসলা দ্বারা তৈয়ারী করা হয়েছে। যা নিয়মিত জলপ্রবাহ হয় ফলে কোন প্রকার খারাপ অবস্থার দিকে যাবার কোন আশংকা নাই এবং দুষন মুক্ত।

৫. পায়খানার বন্দোবস্ত :

সকল টয়লেট স্বাস্থ্য সম্মতভাবে তৈয়ারীকৃত যা কোম্পানী আইনানুসারে গঠিত। টয়লেট হতে নির্গত আবর্জনা দালানের নীচে সেপ্টিক ট্যাংকিতে সরাসরি চলে যায়। সেপ্টিক ট্যাংকি স্থানীয় কর্তৃপক্ষের আইনানুসারে নির্মান করা হয়েছে।

■ সংগঠন ও যৌথ দর কষাকষি করার স্বাধীনতা
FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

সংগঠনের গঠনতন্ত্র ও বিধিমালা প্রনয়নে, অংশগ্রহন ও যোগদানের ক্ষেত্রে, অন্য কোন সংস্থা বা কনফেডারেশনের সাথে সম্বন্ধীকরনে এবং উক্ত বিষয় সম্পর্কীত কর্মসূচী প্রনয়নের ব্যাপারে মন্ডল গ্রুপ কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের কোনরূপ নিরুৎসাহিত বা হুমকি প্রদান করে না।

■ পরিবেশ
ENVIRONMENT

মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ এবং এর সকল কার্যক্রম পরিবেশের ভারসাম্য রক্ষাকল্পে অঙ্গীকারাবদ্ধ। কর্তৃপক্ষ কাঁচামাল ব্যবহার, পণ্য উৎপাদন এবং বর্জ্য নিষ্কাশনের সময় পরিবেশ রক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে ফ্যাক্টরীর অভ্যন্তরে ও বাহিরে এনভায়রণমেন্ট ম্যানেজমেন্ট সিষ্টেম বা পরিবেশ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি নিশ্চিত করার উপর জোর দেন। কর্তৃপক্ষ ফ্যাক্টরীর অভ্যন্তরে এবং চারদিকে পরিবেশ সহায়ক অবস্থা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সকল নীতি প্রয়োগে বদ্ধ পরিকর।

ফ্যাক্টরীর নিষ্কাশিত বর্জ্য হচ্ছে অব্যবহারযোগ্য কাপড়, খালি রাসায়নিক পদার্থের পাত্র, বর্জ্য কাপড়ের জন্য ব্যবহৃত রাসায়নিক পাত্র, স্টেশনারী বস্তু প্রভৃতি। বর্জ্য সরানোর সময় যেন বর্জ্য সরানোর পদ্ধতির কারণে কোথাও বর্জ্য ছড়িয়ে না পড়ে এবং এর ফলে কোন শ্রমিক/কর্মী ও এলাকাবাসী ক্ষতিগ্রস্ত না হয় সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে।

কাষ্টমস কমপ্লায়েন্স
CUSTOMS COMPLIANCE

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" উৎপাদিত পণ্য রফতানীর ক্ষেত্রে কাষ্টমস কমপ্লায়েন্স অনুসরণ করে থাকে।

নিরাপত্তা
SECURITY

একটি স্বনামধন্য পোষাক রপ্তানীকারী প্রতিষ্ঠান হিসাবে "মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" এর অঙ্গ প্রতিষ্ঠান সমূহের সম্পূর্ন নিরাপত্তা বিধানের জন্য অঙ্গীকারাবদ্ধ। স্থানীয় ও আর্ন্তজাতিক আইনের প্রতি শ্রদ্ধাশীল এই গ্রুপে অবৈধ দ্রব্যাদি রপ্তানী ও আমদানীর সম্পূর্ণ বিরোধী। সকল প্রকার উৎপাদন নীতি মেনে চলে উৎপাদিত পোষাক সঠিক সময়ে রপ্তানীর জন্য প্রয়োজন যথাযথ নিরাপত্তা যা সম্পূর্ণ রুপে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে মন্ডল গ্রুপের রয়েছে নিজস্ব নিরাপত্তা বিধিমালা। নিম্নে "মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" নিরাপত্তা বিধি দেওয়া হলো ঃ-

১) কোম্পানীর সকল সম্পদ ও শ্রমিকদের জান-মালের নিরাপত্তা বিধানের লক্ষ্যে একজন অফিসার ইনচার্জ সার্বিক নিরাপত্তা দায়িত্ব পালন করেন।

২) নিরাপত্তা কর্মকর্তা প্রতিষ্ঠানের নিরাপত্তা বিঘ্নিত হওয়ার কারন সমুহ চিহ্নিত করে তা লিপিবদ্ধ করেন এবং তার প্রতি সজাগ দৃষ্টি ও সতর্কতা অবলম্বন করেন।

৪) ফ্যাক্টরীর প্রবেশ বাহির থেকে শুরু করে বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ স্থানে ২৪ ঘন্টা নিরাপত্তা ব্যবস্থা জোরদার থাকে।

৫) মেইন গেইটে অনাকাংখিত প্রবেশ বন্ধ করা তথা বিভিন্ন আগন্তুক এর প্রবেশ নিয়ন্ত্রণ কল্পে দর্শনার্থী রেজিষ্টারে প্রয়োজনীয় তথ্যাদি সংগ্রহ করে সংরক্ষণ করা হয়।

৭) বিভিন্ন সময় ফ্যাক্টরী থেকে Shipment এর মালামাল বের হওয়ার সময় প্রয়োজনীয় গেইটপাশ এবং চালান চেক করা ও নথিভুক্ত করা হয়।

৯) প্যাকিং এবং রপ্তানীযোগ্য ফিনিস কার্টুন এরিয়ায় অনুমোদিত ব্যক্তি ছাড়া অপ্রয়োজনে কেউ যেন প্রবেশ করতে না পারে তা নিশ্চিত করা হয়।

১০)প্রাকৃতিক দুর্যোগের পূর্বাভাস পাওয়া মাত্রই কর্তৃপক্ষকে অবহিত করা এবং কোম্পানীর সম্পদ ও শ্রমিক / কর্মচারীদের জান-মালের সুরক্ষায় প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহনে সকল বিভাগকে সহায়তা করতে হবে।

১১) নাশকতামূলক এবং অগ্নি নিরাপত্তার বিবিধ কার সমুহের উপর পর্যাপ্ত ধারনা রাখতে এবং সুরক্ষার জন্য প্রয়েজনীয় প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করা হয়।

১২)বাইরের কোন অনাকাঙ্খিত ঘটনা বা রাজনৈতিক অস্থিরতার কারনে যদি প্রতিষ্ঠানের নিরাপত্তা বিঘ্নিত হয় বা হতে পারে বলে ধারনা হয় তাহলে সে সম্পর্কে তড়িৎ ব্যবস্থা গ্রহন করে যথাযথভাবে কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	[signature]
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	[signature]

বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬
Labor Law -2006

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" তার সকল অঙ্গ প্রতিষ্ঠানে সর্বক্ষেত্রে বাংলাদেশের প্রচলিত আইন অনুসরণ করে তার ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করে।

অগ্নিকান্ড
Fire

অগ্নিকান্ডঃ অগ্নিকান্ড বা দূর্ঘটনা প্রতিরোধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থাসমূহঃ

ক. অগ্নিকান্ডের ঘটার সুযোগ না দেয়াই এর প্রতিরোধের প্রধান উপায়।
খ. পর্যাপ্ত পরিমান সচল অগ্নিনির্বাপন যন্ত্র বিভিন্ন সুবিধাজনক পয়েন্টে মজুদ রাখা।
গ. অগ্নিকান্ডের সময় আত্মবিশ্বাসী হয়ে অগ্নি নির্বাপন যন্ত্রের ব্যবহার করা।
ঘ. বিড়ি, সিগারেট তথা ধুমপান সম্পুর্ণরূপে নিষিদ্ধ করা।
ঙ. দিয়াশলাই বা সিগারেটের লাইটার সমেত ফ্যাক্টরীতে প্রবেশ নিষিদ্ধ করা।
চ. গ্যাস লাইন, বৈদ্যুতিক লাইন তথা বিভিন্ন ফিকচার ফিটিংস নিয়মিত পরিদর্শন করা এবং পরিদর্শন বইতে তা লিপিবদ্ধ করা।
ছ. ফ্যাক্টরীতে কেমিক্যালস ব্যবহারে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহন করা।
জ. অগ্নিনির্বাপনের উপর নিয়মিত অনুশীলন/মহড়ার ব্যবস্থা গ্রহন করতঃ সকলকে সচেতন করা।
ঝ. প্রত্যেক ফ্লোর/সেকশনে পূর্বাহ্নে অগ্নি নির্বাপক দল এবং উদ্ধারকারী দল গঠন করা।

ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিদ
Management Systems

"মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ" BSCI আচারণ বিধি অনুযায়ী সামাজিক দায়বদ্ধতা প্রতিরোধসহ; ব্যবসায়িক কার্যক্রম বিরোধী ঘুষ / দূনীতি বিরোধী নীতি বাস্তবায়ন করে। সেই সাথে সকল কর্মচারীদের সঠিক আচরন বিধি বাস্তবায়নের মাধ্যমে সকল প্রকার অসংগতি দূরীকরনে ব্যবস্থাপনা কাজ করে। এছাড়া যাবতীয় ক্রতাদের সকল প্রকার আচরন বিধি সচেতনতামূলক প্রশিক্ষনের মাধ্যমে মন্ডল ইন্টিমেটস্ লিঃ সকল কর্মীদের মধ্যে বাস্তবায়ন সহ সকল কর্মচারীদের মতামত প্রাধান্য দিয়ে থাকে।

প্রস্তুতকারী	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ	
অনুমোদনকারী	মহাব্যবস্থাপক	