

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.



| <b>ন্যায্য পারিশ্রমিক নীতিমালা</b><br><b>Fair Remuneration Policy</b> |   |   |
|---|---|---|
| পলিসির নাম  | : | ন্যায্য পারিশ্রমিক নীতিমালা   |
| প্রধান তত্ত্বাবধায়ক  | : | বিভাগীয় প্রধান -এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স                                   |
| বাস্তবায়নকারী  | : | প্রশাসন, এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স, ওয়েলফেয়ার অফিসার ও সকল বিভাগীয় প্রধান |
| প্রনয়নের তারিখ   | : | ০১/০১/২০০৮ ইং   |
| সর্বশেষ সংশোধনী   | : | ০১/০১/২০২৩ ইং   |
| পূন-বিবেচনা / সংশোধন  | : | শ্রম আইনের সংশোধন, প্রয়োজন সাপেক্ষে বা বায়ারের প্রয়োজন অনুসারে।          |

**১.১ অঙ্গিকার (Commitment):** বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৮), বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ (সংশোধিত ২০২২) এবং আন্তর্জাতিক শ্রম আইন অনুসরণ করে অত্র প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের ন্যায্য পারিশ্রমিক প্রদান করতে অঙ্গিকারাবদ্ধ।

**১.২ আইনের বিধান (Provision of law):** বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৮), বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ (সংশোধিত ২০২২) এবং আন্তর্জাতিক শ্রম আইন ইকুয়েল রিমুনারেশন কনভেনশন ১৯৫১ নং-১০০) এ বর্ণিত মজুরী, সুবিধাদি ও ক্ষতিপূরণ সম্পর্কিত সকল ধারা অনুসরণ এবং কোম্পানীর প্রচলিত বিধি অনুযায়ী শ্রমিকদের ন্যায্য পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়।

**১.৩ উদ্দেশ্য(Purpose):** মজুরী প্রত্যেক শ্রমিকের মৌলিক অধিকার। শ্রমিকের এ অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থেকে এবং শ্রম আইন অনুসারে তাদের ন্যায্য পারিশ্রমিক যথাসময়ে এবং সঠিকভাবে প্রদানই এ নীতিমালার উদ্দেশ্যে।

**১.৪ লক্ষ্য (Vision of the Policy):** অত্র প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকের যোগ্যতা, কর্মদক্ষতা ও অভিজ্ঞতা অনুযায়ী নিয়োগ পত্রে উল্লেখিত মজুরী এবং অতিরিক্ত কাজের জন্য ওভার টাইম মজুরী, বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা এবং ক্ষতিপূরণ প্রদান নিশ্চিত করাই এ নীতিমালার লক্ষ্য।

|  |   |
|--|---|
| <p>অনুমোদনক্রমে-</p>   <p>গ্রুপ নির্বাহী পরিচালক / ব্যবস্থাপনা পরিচালক</p> | <p>অনুমোদনের তারিখঃ</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em;">০১/০১/২০২৩</p> |
|--|---|

**০২. Organization chart with their defined role & responsibilities):**

ন্যায্য পারিশ্রমিক নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে একটি কমিটি গঠিত হলো , যা নিম্নরূপ:



আল মুসলিম গ্রুপ কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রতি শ্রদ্ধা রেখে এই নীতিমালা প্রয়োগ ও সার্বিক বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত কমিটি গঠন করেন। কমিটির সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ নিম্নে দেয়া হল।

| ক্রঃ নং | পদ  | দায়িত্ব ও কর্তব্য  |
|---------|---|---|
| ০১.     | সভাপতিঃ<br>গ্রুপ নির্বাহী পরিচালক                           | কারখানায় মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ নীতিমালা প্রয়োগ, মূল্যায়ণ ও বাস্তবায়নে সার্বিক পদক্ষেপ গ্রহণ করেন।   |
| ০২.     | সহ সভাপতিঃ<br>বিভাগীয় প্রধান -<br>এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা বা অনিয়ম পরিলক্ষিত হলে তা নিরসনে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করেন।                |
| ০৩.     | সাংগঠনিক সম্পাদকঃ<br>এ জি এম -অর্থ, হিসাব ও কর              | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ, পরিশোধ ও মূল্যায়নে পদক্ষেপ গ্রহণ করেন। তিনি এতদসংক্রান্ত কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ করেন।                 |
| ০৫      | সদস্যঃ বিভাগীয় প্রধান -<br>ইন্টারনাল অডিট                  | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ সঠিক ও নির্ভুলভাবে হচ্ছে কিনা তা নিশ্চিতকল্পে এতদসংক্রান্ত যাবতীয় নথিপত্র ও কাগজ পত্র নিরীক্ষা করেন। |
| ০৬      | সদস্যঃ ডেপুটি ম্যানেজার<br>(পে রোল)                         | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য যাবতীয় কাগজপত্র প্রস্তুত করেন এবং উহা নথিভুক্ত করেন।  |
| ০৭      | সদস্যঃ সেকশন / শাখা প্রধান                                  | সংশ্লিষ্ট সেকশন/শাখা প্রধানগণ তার বিভাগ/সেকশনের অধিনস্থদের মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ প্রদানের বিষয়ে যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ করেন।                           |

### ০৩. নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতি/ প্রক্রিয়া (Routines & procedures):

আল মুসলিম গ্রুপ এর উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্মরত শ্রমিকদের মজুরী হতে অর্থ কর্তন করে না। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ সর্বদা জরিমানাকে নিরুৎসাহিত করে এবং জরিমানার ঘোর বিরোধী। এর পরও যদি শাস্তিমূলক ব্যবস্থার অংশ হিসেবে কোন শ্রমিককে জরিমানা করার প্রয়োজন হয় তবে তা আইনের বিধান অনুসরণ করেই করা হয়ে থাকে। অত্র নীতিমালা বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত ধাপগুলি অনুসরণ করা হয়ঃ

#### ৩.১ বাস্তবায়ন রুটিন( Implementation Routine):

| কার্যাবলী (কি?)              | কার্যপ্রণালী (কিভাবে)   | দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি | কার্যকাল (কখন)   | সময়সীমা     |
|------------------------------|---|-------------------------|------------------|--------------|
| মজুরী নির্ধারণ।              | গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক ২৪ জানুয়ারী ২০১৯ খ্রিঃ (সংশোধিত) জারিকৃত প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী অত্র কোম্পানীতে কর্মরত শ্রমিকদের ৭ নং গ্রেড অনুসারে সর্বনিম্ন মজুরী ৮০০০ (আট হাজার) টাকা। কর্মরত শ্রমিকদের যোগ্যতা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে মজুরী নির্ধারণ করা হয়। উল্লেখ্য যে, মূল মজুরীর ৫০% হারে বাড়ী ভাড়া প্রদান করা হয়। এছাড়াও প্রতিটি শ্রমিককে ৬০০ টাকা চিকিৎসা ভাতা, ৩৫০ টাকা যাতায়াত ভাড়া ও খাদ্য ভাতা হিসেবে ৯০০ টাকা দেয়া হয়। | কমিটির সদস্যবৃন্দ।      | নিয়োগকালীন সময় | প্রযোজ্য নয় |
| মূল মজুরী নির্ধারণ প্রসঙ্গে। | অত্র প্রতিষ্ঠানে নিম্ন বর্ণিত বিষয়সমূহের প্রতি প্রাধান্য দিয়ে শ্রমিকের মূল মজুরী নির্ধারণ করা হয়ঃ<br>১.আইনি শর্ত বা বাধ্যবাধকতার আলোকে<br>২.জীবন যাত্রার ব্যয়ের উপর ভিত্তি করে<br>৩.কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন করে।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।      | নিয়োগকালীন সময় | প্রযোজ্য নয় |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|  |  |  |  |              |
|--|--|--|--|--------------|
|  | ৪. সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের অভিজ্ঞতাকে প্রাধান্য দিয়ে।<br>৫. কর্মের মেয়াদকাল বিবেচনা করে।<br>৬. কর্ম ক্ষমতার গুরুত্ব দিয়ে।  |  |  |              |
| মজুরী মূল্যায়ন প্রক্রিয়া।  | শ্রমিকদের কর্মদক্ষতা, যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, কাজের গুণগত মান ও জীবন যাত্রার ব্যয় বা মুদ্রাস্ফীতি বিবেচনা করে মজুরী মূল্যায়ন করা হয়। শ্রমিকদের মজুরী নির্ধারণ ও কর্ম মূল্যায়নের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ ভেদাভেদ বা বৈষম্য না করে নিরপেক্ষ ও স্বচ্ছতার সাথে দক্ষতা ও যোগ্যতার উপর ভিত্তি করে কর্ম মূল্যায়ণ ও বেতন নির্ধারণ করা হয়।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।   | নিয়োগ কার্যক্রম ও কর্ম মূল্যায়নের ক্ষেত্রে।  | প্রযোজ্য নয় |
| শ্রমিকদের বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি বা ইনক্রিমেন্ট ও পদোন্নতি প্রদান প্রসঙ্গে। | শ্রমিকদের বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি বা ইনক্রিমেন্ট এর ক্ষেত্রে মূল মজুরীর ন্যূনতম ৫% এবং wage Grid অনুসরণ করে কর্ম মূল্যায়নের মাধ্যমে মজুরী বৃদ্ধি ও পদোন্নতি প্রদান করা হয়।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।   | বাৎসরিক কর্ম মূল্যায়নের ক্ষেত্রে।   | -----        |
| ওভার টাইম।   | ওভারটাইম সহ দৈনিক কর্ম সময় হবে ১০ ঘন্টা। বিকাল ৫ টা হতে সন্ধ্যা ৭ টা পর্যন্ত মোট = ২ঘন্টা (অতিরিক্ত কর্মঘন্টা)। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৮) এর ধারা ১০২, উপধারা ২ অনুযায়ী ওভারটাইম সহ সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্ম সময় ৬০ ঘন্টা। ওভার টাইম বাধ্যতামূলক নয়। বেতন ও ওভার টাইম একসাথে পরিশোধ করা হয় এবং মূল বেতনের দ্বিগুন হারে ওভার টাইম পরিশোধ করা হয়।   | প্লানিং সেকশন, সেকশন প্রধান ও বিভাগীয় প্রধান, এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স। | কর্মকালীন সময়   | প্রযোজ্য নয় |
| মজুরী পরিশোধ।  | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুসারে, মাস শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্ম দিবসের মধ্যে শ্রমিকের মাসিক সমুদয় পাওনাদি এক সাথে পরিশোধ করা হয়।<br><br>শ্রমিকদের পে স্লিপ মাতৃভাষা বাংলায় লিপিবদ্ধ করা হয়। পে স্লিপ শ্রমিকদের প্রত্যেক মাসে বেতন পরিশোধের পূর্বে প্রদান করা হয়। প্রতিবার মজুরী পরিশোধ এর পূর্বে পে স্লিপে মজুরী পরিশোধ হিসাব কাঠামো সুবিন্যস্ত ভাবে উল্লেখ করা হয়। শ্রমিকের কোন বিষয়ে মাসিক বেতন থেকে অর্থ কর্তণ করা হলে তা পে স্লিপে উল্লেখ করা হয়। উল্লেখ্য যে, কর্মরত সকল শ্রমিকের মাসিক মজুরী ও ওভারটাইম একসাথে নগদ ক্যাশ/মোবাইল ব্যাংকিং/ব্যাংকিং পদ্ধতিতে কোম্পানী থেকে পরিশোধ করা হয়। প্রতিটি শ্রমিকের ব্যাংক হিসাব নং শ্রমিক নিজেই পরিপূর্ণভাবে নিয়ন্ত্রণ করে থাকে। এক্ষেত্রে তার ব্যক্তিগত হিসাব নম্বরে কোম্পানীর কোন হস্তক্ষেপ থাকে না। | কমিটির সদস্যবৃন্দ।   | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে। | প্রযোজ্য নয় |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|   |  |                           |   |                      |
|---|--|---------------------------|---|----------------------|
| <p>কর্তনের ক্ষেত্রে বাধ্যবাধকতা।</p>              | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ২৫ অনুযায়ীঃ</p> <p>১.কোন মজুরী মেয়াদে প্রদেয় মজুরীর এক দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমিককে জরিমানা করা হয় না।</p> <p>২.কোন শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিস্তি ভিত্তিতে বা উহা আরোপের তারিখ হতে ষাট দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় করা হয় না।</p> <p>৩. কোন জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হয়েছে সে অপরাধ সংঘটনের তারিখেই উহা আরোপিত হয়েছে বলে গণ্য হয়।</p>   | <p>কমিটির সদস্যবৃন্দ।</p> | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে।</p> | <p>প্রযোজ্য নয়</p>  |
| <p>মজুরী কর্তণ ও কর্তনের ক্ষেত্রে বাধ্যবাধকতা</p> | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৫ অনুযায়ী নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে মজুরী হতে কর্তন করা হয়ঃ</p> <p>১. কর্তব্য কাজে অননুমোদিত অনুপস্থিতির জন্য কর্তন,</p> <p>২. শ্রমিক কর্তৃক প্রদেয় আয়করের জন্য কর্তন,</p> <p>কোন শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাকে মজুরী বা ক্ষতিপূরণ বা সুবিধা বা অন্য যে কোন কারণে ন্যূনতম নগদ ১০০০ (এক হাজার) টাকা প্রদান করা হলে প্রদেয় টাকা থেকে রেডিনিউ স্ট্যাম্প বাবদ ২০ (বিশ) টাকা কর্তন করা হয়। তবে ১০০০ (এক হাজার) টাকার কম নগদ অর্থ প্রদান করা হলে সেক্ষেত্রে রেডিনিউ স্ট্যাম্প বাবদ কোন অর্থ কর্তন করা হয় না। তবে কোন শ্রমিকের ব্যাংক হিসাব নম্বরে টাকা প্রদান করা হলে সেক্ষেত্রে রেডিনিউ স্ট্যাম্প বাবদ কোন অর্থ কর্তন করা হয় না।</p> <p>শ্রমিকের বেতন আটকিয়ে রেখে বা বেতন আটকানোর হুমকি দিয়ে বা বেতন বিলম্বে পরিশোধের কথা বলে কাজে নিয়োজিত করতে বাধ্যবাধকতা আরোপ করা হয় না।</p> <p>অনুমোদিত বা আইন সংগত কর্তণ ছাড়া কোন শ্রমিকের বেতন থেকে অন্যান্য কোন কর্তণ করা হয় না।</p> <p>পরিবহণ, শিশু যত্নাগার ও খাবার বাবদ শ্রমিকদের নিকট থেকে কোনরূপ অর্থক তর্পন করা হয় না।</p> | <p>কমিটির সদস্যবৃন্দ।</p> | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের সময়।</p>                      | <p>প্রযোজ্য নয়</p>  |
| <p>কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য কর্তন।</p>           | <p>ধারা ১২৬ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী হতে তখনই কর্তন করা হয়, যখন তার নিয়োগ এর শর্তানুযায়ী কার্য সম্পাদন না করে, তিনি পূর্ণ কর্মঘন্টা বা আংশিক কর্মঘন্টায় কর্মক্ষেত্রে অনুপস্থিত থাকেন। উক্তরূপ কর্তনের পরিমাণ কোন ক্ষেত্রেই অনুপস্থিতির সময়ের জন্য তাকে প্রদেয় মজুরীর পরিমাণ এর অধিক হয় না।</p> <p>উল্লেখ্য যে, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ এর বিধি</p>   | <p>কমিটির সদস্যবৃন্দ।</p> | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের সময়।</p>                      | <p>প্রযোজ্য নয়।</p> |



- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|  |  |   |   |               |
|--|--|---|---|---------------|
|  | ১১৫ মোতাবেক কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তনের ক্ষেত্রে মজুরী বলতে শ্রমিকের মূল মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী (যদি থাকে) কে বুঝাবে এবং শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তীকালীণ মজুরী (যদি থাকে) কে ৩০ (ত্রিশ) দ্বারা ভাগ করে দৈনিক মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ করা হয় এবং উহা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে অবহিত করা হয়।   |   |   |               |
| ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন।    | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৭ ও আই এল ও প্রটেকশন অফ ওয়েজের রিকমানডেশন ১৯৪৯ নং ৮৫ অনুসারে, কোন শ্রমিকের হেফাজতে প্রদত্ত মালিকের কোন মালামালের ক্ষতি বা লোকসান, অথবা তিনি যে অর্থের জন্য হিসাব দিতে দায়ী সে অর্থ বিনষ্ট করলে উক্তরূপ ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য সরাসরি তার অবহেলা বা গাফিলতি দায়ী হলে উপযুক্ত প্রমাণ সাপেক্ষে তার বেতন থেকে কর্তণ করা হয়। তবে সে কর্তণ মালিকের ক্ষতি বা বিনষ্টের পরিমাণ অপেক্ষা বেশী নয়। ন্যায় বিচারের নীতি অনুসরণ করে যথাযথ তদন্তের মাধ্যমে শ্রমিককে দোষী সাব্যস্ত না করা পর্যন্ত কর্তণ করা হয় না এবং কর্তণের পূর্বে তাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দেওয়া হয়। | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের সময়। | প্রযোজ্য নয়। |
| সেবা প্রদানের জন্য কর্তন।              | নিয়োগের শর্ত অনুসারে বা অন্য কোন উপায়ে কোন শ্রমিক যদি মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ-সুবিধা ও সেবা ইত্যাদি গ্রহণ করেন সেক্ষেত্রে শর্তে নির্ধারিত অর্থ মজুরী হতে কর্তন করা হয় না।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের সময়। | প্রযোজ্য নয়। |
| কর্তন অন্তর্ভুক্তি প্রসঙ্গে।           | পে-স্লিপ ও বেতনের শীটে কর্তন সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা হয়। উল্লেখ্য যে, কারন উল্লেখ পূর্বক সকল ধরনের জরিমানা ও কর্তন সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে অবহিত করা হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১২৩ অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মজুরী প্রদানের সময়। | প্রযোজ্য নয়। |
| মজুরী ও সুবিধাদি মূল্যায়ন প্রক্রিয়া। | বিভাগীয় প্রধান - ইন্টারনাল অডিট, বিভাগীয় প্রধান (অর্থ, হিসাব ও কর), বিভাগীয় প্রধান (এইচ আর সি) এবং সংশ্লিষ্ট সেকশন প্রধানগণ শ্রমিকদের কর্মদক্ষতা, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা যাচাই-বাছাই পূর্বক মজুরী, সুবিধা এবং ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ ও মূল্যায়ন করেন।  | বিভাগীয় প্রধান - ইন্টারনাল অডিট, বিভাগীয় প্রধান (অর্থ, হিসাব ও কর), বিভাগীয় প্রধান (এইচ আর সি) এবং সংশ্লিষ্ট সেকশন প্রধানগণ। | চাকুরীরত অবস্থায়।  | প্রযোজ্য নয়। |
| ডাইনিং সুবিধা                          | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদেরকে কর্তৃপক্ষ বিনামূল্যে দুপুরের খাবার সরবরাহ করে। উল্লেখ্য যে, এ খাবার সরবরাহ ব্যবস্থা শ্রমিকদের বেতনের  | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | কর্মকালীন সময়ে।  | প্রযোজ্য নয়  |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|                         |  |   |  |                 |
|-------------------------|--|---|--|-----------------|
|                         | সাথে যে খাদ্যভাতা ৯০০ টাকা প্রদান করা হয় তার অতিরিক্ত।  |   |  |                 |
| অন্যান্য সুবিধা         | অত্র প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের প্রতি বছর ঈদ উল ফিতর এর পূর্বে পোলাউ এর চাল, চিনি, গুড়া দুধের প্যাকেট ও সেমাই বিতরণ করা হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | কর্মকালীন সময়ে।                                   | প্রয়োজ্য নয়   |
| ডে-কেয়ার রুম           | অত্র কোম্পানীতে উন্নতমানের একটি শিশু যত্নাগার (ডে-কেয়ার সেন্টার) রয়েছে। এই শিশু যত্নাগারে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত একজন পরিচারিকা দায়িত্ব পালন করেন। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৯৪ অনুযায়ী ৬ বছরের কম বয়সী শিশু এই শিশু যত্নাগারে রাখা হয়। এখানে শিশুদের মেধা বিকাশ ও বিনোদনের জন্য বিভিন্ন ধরনের বইপত্র ও খেলনার ব্যবস্থা রয়েছে। শিশুদের মায়েরা শিশু যত্নাগার কক্ষে তাদের সন্তানদের দুগ্ধপান করানোর জন্য এলে যে সময় ব্যয় হয় সে সময়ের জন্য বেতন থেকে কোনরূপ অর্থ কর্তণ করা হয় না।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | কর্মকালীন সময়ে।                                   | প্রয়োজ্য নয়   |
| বোনাস                   | প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের মধ্যে যারা নিরবিচ্ছিন্নভাবে ছয় মাস চাকুরি পূর্ণ করেছেন তাদেরকে বছরে দু'টি উৎসব ভাতা মাসিক মূল মজুরীর অর্ধেক হারে প্রদান করা হয়। উহা মজুরীর অতিরিক্ত হিসেবে বিবেচিত।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | বোনাস প্রাপ্তির ক্ষেত্রে কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হলে। | তাৎক্ষনিক ভাবে। |
| প্রাথমিক চিকিৎসা সুবিধা | অত্র কোম্পানীতে প্রত্যেকটি ফ্লোরে প্রয়োজনীয় সংখ্যক প্রাথমিক চিকিৎসা বক্স রয়েছে। প্রতিটি বক্সের জন্য ০২ (দুই) জন করে প্রশিক্ষিত প্রাথমিক চিকিৎসক আছে। কর্মরত শ্রমিকদের এ সকল প্রশিক্ষিত প্রাথমিক চিকিৎসকেরা প্রাথমিক চিকিৎসা সেবা প্রদান করেন। প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি ফ্লোরে প্রাথমিক চিকিৎসা কক্ষ এবং একাধিক প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত নার্স কর্মরত আছে।<br>বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ৭৮ মোতাবেক, অত্র প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের চিকিৎসার জন্য একটি স্বাস্থ্য কেন্দ্র রয়েছে। সেখানে ৩ (তিন) জন রেজিষ্টার্ড মেডিকেল অফিসার এবং প্রতিটি মেডিকেল অফিসারের সহযোগী হিসেবে একজন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত নার্স ও একজন যোগ্যতা সম্পন্ন ড্রেসার রয়েছে।<br>স্বাস্থ্য কেন্দ্রে একাধিক মেডিকেল সহকারী কর্মরত রয়েছে। | বিভাগীয় প্রধান - এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স, সিনিয়র জিএম - প্রশাসন ও মেডিকেল অফিসার। | কর্মকালীন সময়ে                                    | তাৎক্ষনিক ভাবে  |
| পান করার পানি           | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৫৮ মোতাবেক, অত্র প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য বিনা মূল্যে পান করার পানির সুব্যবস্থা রয়েছে।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ   | কর্মকালীন সময়ে                                    | সার্বক্ষনিক     |
| গ্রুপ বীমা              | এ কে এম নীট ওয়্যার লিঃ, প্যাসিফিক ব্লু জিন্স ওয়্যার লিঃ এবং আল মুসলিম এ্যাপারেলেস লিঃ এর কোন   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | চাকরীরত অবস্থায়                                   | প্রয়োজ্য নয়   |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|                        |  |   |                          |                      |
|------------------------|--|---|--------------------------|----------------------|
|                        | <p>শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তা মৃত্যু বরণ করলে তার উত্তরাধিকারীকে বীমা সুবিধা হিসেবে (বি জি এম ই এ) এর মাধ্যমে ২,০০০০০ (দুই লক্ষ) টাকা, আল মুসলিম ওয়াশিং লিঃ এর শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তার উত্তরাধিকারীকে ( পদ্মা ইসলামী লাইফ ইনসিউরেন্স লিঃ) থেকে বি ই ও জি ডাব্লিউ আই ও এ মাধ্যমে ২,০০০০০ (দুই লক্ষ) টাকা, আল মুসলিম গার্মেন্টস এক্সেসরিজ লিঃ এর শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তার উত্তরাধিকারীকে (ডেলটা লাইফ ইনসিউরেন্স কোম্পানী লিঃ) থেকে বি জি এ পি এম ই এ মাধ্যমে ২,০০০০০ ( দুই লক্ষ) টাকা এবং আল মুসলিম ইয়ার্ণ ডাইং লিঃ এর শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তার উত্তরাধিকারীকে (প্রগতি লাইফ ইনসিউরেন্স লিঃ) থেকে বি ডি ওয়াই ই এ মাধ্যমে ২,০০০০০ (দুই লক্ষ) টাকা প্রদান করা হয়।</p> <p>উক্ত শ্রমিকের মনোনীত কোন ব্যক্তি বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১৯ মোতাবেক মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়।</p> |   |                          |                      |
| <p>যাতায়াত সুবিধা</p> | <p>কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের সরকার ঘোষিত যাতায়াত ভাতা ৩৫০ টাকা করে প্রদান করা হয়। এছাড়াও যে সকল শ্রমিক দূর দূরান্ত থেকে অত্র প্রতিষ্ঠানে এসে কাজ করে তাদের যাতায়াতের সুবিধার জন্য কোম্পানী নিজ খরচে গাড়ির ব্যবস্থা করে থাকেন।</p>  | <p>কমিটির সদস্যবৃন্দ।</p>                                       | <p>চাকুরিরত অবস্থায়</p> | <p>প্রয়োজ্য নয়</p> |
| <p>অর্জিত ছুটি</p>     | <p>অত্র প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বৎসর চাকুরী পূর্ণ করেছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য প্রতি আঠার দিন কাজের জন্য একদিন অর্জিত ছুটি প্রদান করা হয়। অর্জিত ছুটির টাকা হিসাব করার সময় বছরে সাপ্তাহিক ছুটি ৫২দিন এবং উৎসব ছুটি ১১ দিন মোট ৬৩ দিন বাদ দিয়ে হিসাব করা হয়। কেউ ছুটি ভোগ না করলে বছর শেষে তার ছুটির টাকা নগদে পরিশোধ করা হয়। এছাড়াও কেউ চাকুরী থেকে অব্যহতি প্রদান করলে তার অর্জিত ছুটির টাকাও প্রদান করা হয়। কোন শ্রমিক চাইলে তার অব্যয়িত অর্জিত ছুটির বিপরীতে নগদ অর্থ গ্রহণ করতে পারেন। কোন শ্রমিক তার মজুরীসহ ছুটি পাওনা থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে তার ছুটি বাবদ মজুরী তার মনোনীত বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে দেওয়া হয়। অত্র কোম্পানীতে ১লা নভেম্বর থেকে পরবর্তী বছর ৩১শে অক্টোবর পর্যন্ত ১২ (বার) মাস হিসাব করে অর্জিত ছুটির টাকা প্রদান</p>                   | <p>বিভাগীয় প্রধান-এইচ আর এন্ড কমপ্লায়ন্স ও প্রশাসন বিভাগ।</p> | <p>কর্মকালীন সময়</p>    | <p>প্রয়োজ্য নয়</p> |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|                                |  |  |  |               |
|--------------------------------|--|--|--|---------------|
|                                | <p>করা হয়। উল্লেখ্য যে, অর্জিত ছুটির টাকা প্রতি বছর পবিত্র ঈদ উল আযহার উৎসবকালীন ছুটির পূর্বে পরিশোধ করা হয়। অর্জিত ছুটির টাকা হিসাব করার পদ্ধতি নিম্নরূপঃ</p> <p>মোট প্রাপ্ত টাকার পরিমাণ = Gross Salary/৩০ দিন * মোট অর্জিত ছুটির দিনের সংখ্যা।</p> <p>ক্ষতিপূরণমূলক ছুটির (বাৎসরিক ছুটি) টাকা শ্রমিকের চাকুরীর পরিসমাপ্তির সময় অবশ্যই পরিশোধ করা হয়।</p>  |  |  |               |
| উৎসব ছুটি                      | <p>১. প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বছরে এগার দিনের মজুরীসহ উৎসব ছুটি মঞ্জুর করা হয়।</p> <p>২. মালিক প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির (যদি থাকে) সাথে আলোচনাক্রমে প্রতি বছর ৩১শে ডিসেম্বরের মধ্যে পরবর্তী বছরের উৎসব ছুটি নির্ধারণ করবেন। প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি না থাকলে মালিক বিষয়টি অংশগ্রহণকারী কমিটিতে আলোচনা ক্রমে উক্ত কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী উৎসব ছুটি নির্ধারণ করেন। যা ১১ (এগার) দিনের কম নয়</p> <p>৩. মালিক উক্ত ছুটির তালিকা প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রমিকের জ্ঞাতার্থে নোটিশ বোর্ডে লটকিয়ে রাখেন এবং এর একাট কপি সংশ্লিষ্ট পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করেন।</p> <p>৪. কোন শ্রমিককে কোন উৎসব ছুটির দিনে কাজ করতে বলা যেতে পারে, তবে এর জন্য তাকে ধারা ১০৩ এর বিধান অনুযায়ী দুই দিনের মজুরী সহ ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং একটি বিকল্প ছুটি মঞ্জুর করা হয়।।</p> | বিভাগীয় প্রধান-এইচ আর এন্ড কমপ্লায়ন্স ও প্রশাসন বিভাগ। | কর্মকালীন সময়   | প্রযোজ্য নয়। |
| সাপ্তাহিক ও ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি | <p>অত্র কারখানায় কর্মরত শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের প্রতি সপ্তাহে ১ দিন ছুটি প্রদান করা হয়। অত্র প্রতিষ্ঠানের সাপ্তাহিক ছুটি শুক্রবার। উল্লেখ্য যে, কোম্পানীর প্রয়োজনে কোন শ্রমিক স্বইচ্ছায় সাপ্তাহিক ছুটির দিন কাজ করলে তাকে মূলবেতনের দ্বিগুন হারে ওভাইটাইম প্রদান করা হয় এবং পরবর্তী ৩ (তিন) কর্মদিবসের মধ্যে ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি প্রদান করা হয়।</p>   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।                                       | কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের সাপ্তাহিক ছুটির দিনে।                  |               |
| মালিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান     | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ২৬ ধারা অনুযায়ী মালিক কর্তৃক স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করার জন্য মাসিক মজুরীতে নিযুক্ত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে ১২০ (একশত বিশ) দিনের এবং অন্যান্য শ্রমিকদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করা হয়। মালিক বিনা নোটিশে কোন শ্রমিকের চাকুরীর</p>  | মালিক বা ব্যবস্থাপক।                                     | মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান বা টার্মিনেশন কালীন সময়ে। | প্রযোজ্য নয়। |



- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|                                    |  |                            |   |                      |
|------------------------------------|--|----------------------------|---|----------------------|
|                                    | <p>অবসান করতে হলে স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে ১২০ (একশত বিশ) দিনের এবং অন্যান্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) দিনের মজুরী প্রদান করে তা করা হয়। ধারা ২৬, উপধারা (৪) অনুযায়ী, যে ক্ষেত্রে এ ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয় সেক্ষেত্রে, মালিক শ্রমিককে তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মজুরী, অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হবে, প্রদান করেন এবং এ ক্ষতিপূরণ এ আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত।</p> <p>উল্লেখ্য যে, সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে তার মাসিক মূল মজুরী ধরে পাওনাদি হিসাব করা হয়।</p>  |                            |   |                      |
| <p>শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান</p> | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২৭ মোতাবেক,</p> <p>১। কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ষাট দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করে তার চাকুরী হতে ইস্তফা দিয়ে থাকে।</p> <p>২। কোন অস্থায়ী শ্রমিক-</p> <p>ক. মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ত্রিশ দিনের-</p> <p>খ. অন্যান্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে চৌদ্দ দিনের লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করে তার চাকুরী চাকুরী হতে ইস্তফা দিতে পারে।</p> <p>৩। যেক্ষেত্রে কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হতে ইস্তফা দিতে চাহেন সেক্ষেত্রে তিনি উপধারা (১) অথবা (২) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সম পরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করে ইহা করতে পারে।</p> <p>(৩ক) উপধারা (৩) যা কিছুই থাকুক না কেন, কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করে এ সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করেন। উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য আরও ৭ দিনের সময় প্রদান করেন। তাতেও যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্মপক্ষ সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হতে চাকুরী হতে অব্যাহতি গ্রহণ করেছেন বলে গণ্য হয়।</p> | <p>মালিক বা ব্যবস্থাপক</p> | <p>অবসান বা টার্মিনেশন কালীন সময়ে।</p> | <p>প্রযোজ্য নয়।</p> |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|   |  |   |                                |               |
|---|--|---|--------------------------------|---------------|
|   | <p>৪। যেক্ষেত্রে এ ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হতে ইস্তফা দেন, সেক্ষেত্রে মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসেবে তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য-</p> <p>(ক) যদি তিনি পাঁচ বছর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বছরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করে থাকেন, তাহলে চৌদ্দ দিনের মজুরী;</p> <p>(খ) যদি তিনি দশ বছর বা তদুর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করে থাকেন তাহলে ত্রিশ দিনের মজুরী; অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হবে প্রদান করেন, এবং ক্ষতিপূরণ এ আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত।</p> <p>এক্ষেত্রে শ্রমিককে মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে তার মাসিক মূল মজুরী ধরে পাওনাদি হিসাব করতে হয়।</p>  |   |                                |               |
| চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণ | চাকুরী অবসানের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে এইচ আর বিভাগ, কমিটির সদস্যবৃন্দ ও সংশ্লিষ্ট সেকশন ম্যানেজারের সমন্বিত সিদ্ধান্ত গ্রহণের মাধ্যমে তা করতে হয়।   | বিভাগীয় প্রধান - এইচ আর এ্যান্ড কমপ্রায়েজ, কমিটির সদস্যবৃন্দ ও সেকশন ম্যানেজার। | চাকুরী অবসানের সময়।           | প্রযোজ্য নয়  |
| শ্রমিক ছাঁটাই।                          | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২০ (১) মোতাবেক, কোন শ্রমিককে প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে প্রতিষ্ঠান হতে ছাঁটাই করা যায়।</p> <p>(২) কোন শ্রমিক যদি কোন মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে অনূন এক বছর চাকুরীতে নিয়োজিত থাকেন তাহলে তার ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিককে-</p> <p>(ক) তার ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হয়, অথবা নোটিশ মেয়াদের জন্য নোটিশের পরিবর্তে মজুরী প্রদান করতে হয়।</p> <p>(খ) নোটিশের এক কপি প্রধান পরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারিত কোন কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করতে হয়, এবং আরেকটি কপি প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধিকে, যদি থাকে, দিতে হয়; এবং</p> <p>(গ) তাকে ক্ষতিপূরণ বাবদ তার প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরী বা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হয়, প্রদান করতে হয়।</p> <p>(৩) উপধারা (২) এ যা কিছুই থাক না কেন, ধারা ১৬ (৭) এ অধীন ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে উপধারা ২(ক) এ উল্লেখিত কোন নোটিশের প্রয়োজন হয়না, তবে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে উপধারা (২) (গ) মোতাবেক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটির অতিরিক্ত হিসেবে আরও ১৫ (পনের) দিনের মজুরী দিতে হয়।</p> <p>(৪) যেক্ষেত্রে কোন বিশেষ শ্রেণির শ্রমিককে ছাঁটাই করার প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে মালিক এবং</p> | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | শ্রমিক ছাঁটাই এর প্রয়োজন হলে। | প্রযোজ্য নয়। |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|  |   |                    |  |               |
|--|---|--------------------|--|---------------|
|  | <p>শ্রমিকের মধ্যে এতদসংক্রান্ত কোন চুক্তির অবর্তমানে, মালিক উক্ত শ্রেণির শ্রমিকগণের মধ্যে সর্বশেষ নিযুক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই হয়।</p> <p>এক্ষেত্রে শ্রমিককে মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে তার মাসিক মূল মজুরী ধরে পাওনাদি হিসাব করতে হয়।</p>  |                    |  |               |
| ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে পূর্ণঃ নিয়োগ প্রসঙ্গে। | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২১ মোতাবেক, যেক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয় এবং ছাঁটাইয়ের এক বছরের মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিক নিয়োগ করতে ইচ্ছুক হন সেক্ষেত্রে মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করে তাকে চাকুরীর জন্য আবেদন করতে আহ্বান জানান, এবং সে আহ্বানে সাড়া দিয়ে কোন শ্রমিক পুনরায় চাকুরী পাওয়ার জন্য আবেদন করলে তাকে নিয়োগের ব্যাপারে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়, এবং এরূপ একাধিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিক প্রার্থী হলে তাদের মধ্যে পূর্বের চাকুরীর জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়।</p>   | কমিটির সদস্যবৃন্দ। | ছাঁটাইকৃত শ্রমিক পূর্ণঃ নিয়োগের ক্ষেত্রে। |               |
| চাকুরী হতে ডিসচার্জ প্রসঙ্গে।              | <p>বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২২ মোতাবেক</p> <p>(১) কোন শ্রমিককে, কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে চাকুরী হতে ডিসচার্জ করা হয়।</p> <p>(২) ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিক অনূন্য এক বছর অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী সম্পূর্ণ করলে তাকে মালিক তার প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হবে, প্রদান করেন।</p> <p>উল্লেখ্য যে, শ্রমিককে মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে তার মাসিক মূল মজুরী ধরে পাওনাদি হিসাব করতে হয়।</p> | কমিটির সদস্যবৃন্দ। | চাকুরী হতে ডিসচার্জ হলে সেক্ষেত্রে।        | প্রযোজ্য নয়। |
| মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ                       | <p>যদি কোন শ্রমিক অবিচ্ছিন্নভাবে অন্তত ০২ (দুই) বছরের অধিককাল চাকুরীরত থাকাকালীন অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তাহলে মালিক মৃত শ্রমিকের কোন মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তার কোন পোষ্যকে তার প্রত্যেক পূর্ণ বছর বা ইহার ০৬ (ছয়) মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ৩০ (ত্রিশ) দিনের এবং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তীতে মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫ (পয়ঁতাল্লিশ) দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যা অধিক হবে তা প্রদান করা</p>  | কমিটির সদস্যবৃন্দ। | কোন শ্রমিক মৃত্যুবরণ করলে সেক্ষেত্রে।      | প্রযোজ্য নয়। |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|  |  |   |   |                               |
|--|--|---|---|-------------------------------|
|  | হয়। এই অর্থ মৃত শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করলে যে অবসর জনিত সুবিধা প্রাপ্ত হতেন তার অতিরিক্ত হিসেবে প্রদেয় হয়।   |   |   |                               |
| শ্রমিকের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে।  | ১.কোন শ্রমিকের বয়স ৬০ (ষাট) বছর পূর্ণ হলে তিনি চাকুরী হতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করেন।<br>২. বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ জন্ম তারিখ উপযুক্ত প্রমাণ হিসেবে গণ্য হয়।<br>৩. বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২৬(৪) এর বিধান অনুসারে অবসর গ্রহণকারী শ্রমিকের প্রাপ্য পাওনাদি পরিশোধ করতে হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | শ্রমিকের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে          | প্রয়োজ্য নয়।                |
| দূর্ঘটনা, অসুস্থতা ও মৃত্যু জনিত কারণে ক্ষতিপূরণ প্রদান প্রসঙ্গে।                                  | কোন শ্রমিক দূর্ঘটনার শিকার হলে বা অসুস্থ হলে বা মৃত্যু বরণ করলে আইন সংগতভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়। শ্রমিককে ক্ষতিপূরণের অর্থ কোম্পানীর তহবিল থেকে প্রদান করা হয়।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ।  | দূর্ঘটনা, অসুস্থতা ও মৃত্যুর ঘটনা ঘটলে। | প্রয়োজ্য নয়।                |
| অবসান নিষ্পত্তিকরণ   | চাকুরী অবসানের সময় শ্রমিকের যাবতীয় আইনানুগ পাওনা ও ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়।   | বিভাগীয় প্রধান - এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স, জি এম - হিসাব, অর্থ ও কর। | চাকুরী অবসানের সময়।                    | প্রয়োজ্য নয়।                |
| চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে পাওনা পরিশোধ।  | কোন শ্রমিকের চাকুরী তার অবসর গ্রহণের কারণে অবসান হয় অথবা মালিক কর্তৃকতার ছাঁটাই, ডিসচার্জ,অপসারণ, শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান অথবা অন্য কোন কারণে উহার অবসান করা হয় সেক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিককে প্রদেয় সকল মজুরী তার চাকুরী অবসানের তারিখ হতে পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করা হয়।<br>উল্লেখ্য যে, শ্রমিককে মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে তার মাসিক মূল মজুরী ধরে পাওনাদি হিসাব করা হয়। | বিভাগীয় প্রধান - এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স, জি এম - হিসাব, অর্থ ও কর। | চাকুরী অবসানের সময়।                    | চাকুরী অবসানের শেষ কর্ম দিবস। |
| প্রশিক্ষণ প্রদান প্রসঙ্গে  | কারখানায় কর্মরত শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের চাকুরীর অবসান করতে চাইলে করনীয় কি সে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।   | ম্যানেজার,সিনিয়র এক্সিকিউটিভ/এক্সিকিউটিভ- এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স।  | ট্রেনিং ক্যালেন্ডার অনুযায়ী            | প্রয়োজ্য নয়।                |
| পেশাদারিত্ব ও গোপনীয় পরামর্শ প্রদান।  | কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও পেশাদারিত্ব ইত্যাদি বিষয়ে গোপনীয়তা বজায় রেখে তাদের পরামর্শ প্রদান করা হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের সদস্যবৃন্দ।      | কারখানায় কর্মকালীণ সময়।               | নিয়মিত ভাবে                  |
| কর্মঘন্টা চলাকালীন সময় কাজের সাথে কর্মকাণ্ডে কারখানার ভেতরে বা বাইরে অবস্থানের জন্য বেতন কর্তন না | কর্মঘন্টা চলাকালীন সময় কাজের সাথে সম্পৃক্ত যে কোন কর্মকাণ্ডে কারখানার ভেতরে বা বাইরে অবস্থান করলে সেক্ষেত্রে উক্ত সময়ের জন্য তার মজুরী বা বেতন কর্তন করা হয় না।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের সদস্যবৃন্দ।      | কারখানায় কর্মকালীণ সময়।               | প্রয়োজ্য নয়।                |














- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|   |   |   |                           |                |
|---|---|---|---------------------------|----------------|
| করা প্রসঙ্গে।                                 |   |   |                           |                |
| লাঞ্ছের সময় নির্ধারণ প্রসঙ্গে।               | অত্র কোম্পানীতে কর্মরত শ্রমিকদের ০৫ টি ব্যাচে পর্যায়ক্রমে বেলা ১২.০০ ঘটিকা থেকে ২.৩০ ঘটিকা পর্যন্ত ডাইনিং হলে লাঞ্চ এর ব্যবস্থা করা হয়। কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিক ও কর্মচারীর লাঞ্চ এর নির্ধারিত ১ (এক) ঘণ্টা সময়ের মধ্যে ব্যক্তিগত ও পারিবারিক প্রয়োজনে কারখানার বাইরে যাবার প্রয়োজন হলে সেক্ষেত্রে গেটপাশ বা উর্ধ্বতন কারও অনুমতি নেওয়ার প্রয়োজন হয় না। | কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের সদস্যবৃন্দ। | কারখানায় কর্মকালীণ সময়। | প্রয়োজ্য নয়। |
| ব্যক্তিগত আর্থিক বাজেট ও সঞ্চয় করা প্রসঙ্গে। | শ্রমিকদের মাসিক প্রাপ্ত মজুরী থেকে সংসারের বর্তমান চলমান খরচ নির্বাহ করে প্রতি মাসে কিছু কিছু করে অর্থ সঞ্চয় করার পরামর্শ দেওয়া হয়। শ্রমিকদের ভবিষ্যৎ জীবনের জন্য আর্থিক বাজেট প্রস্তুত করে সে মোতাবেক সঞ্চয়ী হওয়ার জন্য উদ্বুদ্ধ করা হয়।   | কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের সদস্যবৃন্দ। | কারখানায় কর্মকালীণ সময়। | প্রয়োজ্য নয়। |
| আইন সংগতভাবে কাজ বন্ধ রাখার ক্ষেত্রে          | শ্রমিকগণ যদি আইন সংগতভাবে কাজ বন্ধ রাখেন তাহলে তাদের আইন সংগতভাবে মাসিক বেতন পরিশোধ করা হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ   | কারখানায় কর্মকালীণ সময়। | প্রয়োজ্য নয়। |

### ৩.২ যোগাযোগ রুটিন (Communication Routine):

| কার্যাবলী (কি)                               | যোগাযোগ পদ্ধতি ও মাধ্যম (কিভাবে)  | কে করবেন  | কখন করবেন  | সময়সীমা  |
|--|---|---|--|---|
| অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময় | সভার মাধ্যমে।   | নীতিমালায় উল্লেখিত দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিবর্গ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ টিম।   | কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা লঙ্ঘিত হলে।                                   | তাৎক্ষণিকভাবে।  |
| মালিক/উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ।     | বিভাগীয় প্রধান-এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স ও সিনিয়র জিএম/জিএম/এ জি এম-প্রশাসন, সভা ও ব্যক্তিগত ভাবে মাধ্যম হিসেবে যোগাযোগ করেন।  | বিভাগীয় প্রধান - এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স, সিনিয়র জিএম/ জি এম/ এজিএম-প্রশাসন                          | নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে।   | তাৎক্ষণিকভাবে।  |
| ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ।             | যোগাযোগের মাধ্যম হিসেবে রয়েছে ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম। প্রয়োজনে মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং পুনরায় আরও জোরদার করা হয়। | এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের ম্যানেজার, ওয়েলফেয়ার অফিসার, সিনিয়র এক্সিকিউটিভ ও এক্সিকিউটিভগণ। | নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে বা কেও প্রাপ্তির ক্ষেত্রে কোনরূপ সমস্যা হলে। | তাৎক্ষণিকভাবে। এছাড়াও সাপ্তাহিক, পাক্ষিক ও মাসিক ভিত্তিতে এই যোগাযোগ কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়। |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|            |   |  |  |          |
|---|---|--|--|----------|
| কর্মরত শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ।  | বিভিন্ন প্রকার ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে অবহিত করা হয়। এ ছাড়া শ্রমিকদেরকে অবহিত করার জন্য কারখানার নোটিশ বোর্ডে এই নীতিমালা টানানো হয়। | ওয়েলফেয়ার অফিসার, এক্সিকিউটিভ, সিনিয়র এক্সিকিউটিভ (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) সম্মিলিতভাবে কাজ করেন। মিটিং ও ট্রেনিং কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য ফ্লোর ভিত্তিক ট্রেনিং রুম রয়েছে। সেখানে ৪০ থেকে ৫০ জন শ্রমিকের সমন্বয়ে সেকশন ভিত্তিক মিটিং ও ট্রেনিং ট্রেনিং প্রদান করা হয়। | কর্মকালীন সময়ে।                                     | ৪৫ মিনিট |
| নতুন শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগঃ  | ট্রেনিং, মিটিং।   | ওয়েলফেয়ার অফিসার, এক্সিকিউটিভ, সিনিয়র এক্সিকিউটিভ (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) সম্মিলিত ভাবে কাজ করেন।  | নিয়োগ প্রাপ্তির পরের দিন (ছুটির দিন ব্যতীত) এক দিন। | ২ ঘন্টা  |

### ৩.৩ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল রুটিন ( Feedback & Control Routine) :

| কার্যাবলী  | কার্যপদ্ধতি  | কে করবেন  | কখন করবেন  |
|--|--|---|--|
| অভ্যন্তরীণ অডিট। (অডিট পরিচালনার ক্ষেত্রে যা ব্যবহার করা হয়) ০১. চেক লিস্ট ০২. নীতিমালা বিষয়ক প্রশ্নমালা | নিম্ন বর্ণিত পদ্ধতিতে অডিট পরিচালনা করা হয় -<br>১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে।<br>২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে।<br>৩. নথিপত্র যাচাইয়ের মাধ্যমে।<br>৪. চাক্ষুষ পরিদর্শনের মাধ্যমে। | ইন্টারনাল অডিট টিম।                                 | অভ্যন্তরীণ অডিট বছরে একবার।  |
| প্রতিবেদন পেশ।   | ১। নীতিমালা বিষয়ে গঠিত টীম বা কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম পরিচালিত হলে তা যাচাই-বাছাই ও তদন্তের ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুত করেন।                          | ইন্টারনাল অডিট টিম, কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি। | নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম পরিচালিত হলে নিরপেক্ষ তদন্ত সাপেক্ষে দ্রুত সময়ে সমস্যার সমাধান করা হয়। |

- ❖ A.K.M Knit Wear Ltd.
- ❖ Pacific Blue (Jeans Wear) Ltd.
- ❖ Al-Muslim Washing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Garments Accessories Ltd.
- ❖ Al-Muslim Yarn Dyeing Ltd.
- ❖ Al-Muslim Apparels Ltd.

|                |  |  |                                  |
|----------------|--|--|----------------------------------|
|                | <p>২। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে এই নীতিমালা অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করা হয়।</p> <p>৩। নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রমের মূল কারণ উৎঘাটন করা হয়। কি কারণে সমস্যা হচ্ছে তা নির্ণয় করা হয়।</p>   |  |                                  |
| নিয়ন্ত্রণ     | <p>১। কারখানার অভ্যন্তরে কেও মজুরী, সুবিধা ও ক্ষতিপূরণ পাওয়ার ক্ষেত্রে বঞ্চিত হলে তার কারণসমূহ উৎঘাটন করা হয়।</p> <p>২। উক্ত নীতিমালা পরিপন্থি কর্মকান্ড বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধকমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে তা নির্ধারণ করা হয়।</p> <p>৩। সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালার পরিপন্থী কর্মকান্ড বন্ধ করা হয়।</p> | কমিটির সদস্যবৃন্দ।                         | নীতিমালা পরিপন্থি কোন ঘটনা ঘটলে। |
| সংস্কার / উপসম | এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানায় এই নীতিমালা সুনিশ্চিত করতে কোন পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজন এবং পরিমার্জনের প্রয়োজন হয়, তাহলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে তাতে পরিবর্তন আনা হয়।  | কমিটির সদস্যবৃন্দ এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালক। | প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে।       |

#### ০৪. ইমপ্লিমেন্টেশন ও কম্যুনিকেশন (Implementation & Communication):

৩.১ ও ৩.২ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে আল মুসলিম গ্রুপের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ইমপ্লিমেন্টেশন ও কম্যুনিকেশন নিশ্চিত করে থাকে।

#### ০৫. ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল (Feedback & Control):

৩.৩ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে আল মুসলিম গ্রুপের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল নিশ্চিত করে থাকে।



নীতিমালা প্রস্তুতকারকঃ  
ডি জি এম - এইচ.আর. সি




অনুমোদনকারীঃ  
গ্রুপ নির্বাহী পরিচালক / ব্যবস্থাপনা পরিচালক