Initiative for Compliance and Sustainability-এর প্রত্যেকটি সদস্য – see www.ics-asso.org for the list of members-প্রত্যাশা করেন যে তাঁদের সরবরাহকারীরা ICS আচরণ বিধিমালা মান্য করবেন, এই স্বীকার্যে যে উক্ত বিধিমালাটি খুচরা বিক্রেতার নিজস্ব আচরণ বিধি দ্বারা সম্পূরিত হতে পারবে। ICS-এর অনুবিধিগুলি মৌলিক মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রধান নিয়মাবলীসমূহ ও ILO উপদিষ্ট রীতিসমূহের দ্বারা অনুপ্রাণিত (নথির তালিকার শেষভাগে দ্রষ্টব্য) এই বিধির উপর স্বাক্ষর করার মাধ্যমে, সরবরাহকারী উক্ত বিধি মেনে চলার দায়িত্ব গ্রহণ করবেন এবং তাঁর নিজস্ব উপ-ঠিকাদার ও অংশীদারদের কাছ থেকেও এই বিধি মান্য করার প্রতিশ্রুতি গ্রহণ করবেন।

পরিচালন ব্যবস্থা, স্বচ্ছতা এবং অনুসরণযোগ্যতা

1. সরবরাহকারী একটি কার্যকরী পরিচালন ব্যবস্থার সংস্থাপন করবেন যাতে:
   a. সর্বপ্রকার কর্মসম্পর্ক স্বীকৃত ও নথিভুক্ত হতে পারে (আইন অনুসারে, অনুশীলন ও জাতীয় প্রথা অনুসারে এবং শ্রমের আন্তর্জাতিক মান অনুসারে) কর্মে নিয়োগ থেকে কর্ম চুক্তির শেষ পর্যন্ত; বিশেষতঃ যেখানে বিশেষ ধরণের শ্রমিকদের প্রশ্ন আসে: তরুণ শ্রমিক, প্রবাসী শ্রমিক, জাতীয় অভিবাসী শ্রমিক, মৌসুমী শ্রমিক, গৃহ শ্রমিক, ফুরন শ্রমিক, প্রশিক্ষণার্থী অথবা শিক্ষানবিশ, চুক্তি শ্রমিক, অস্থায়ী শ্রমিক, ইত্যাদি;
   b. যে কোন ব্যবসায়িক কার্য বা কোম্পানীর পরিচালনা স্বচ্ছভাবে সঞ্চালিত হয় এবং কোম্পানীর নথিপত্রে সঠিকভাবে লিপিবদ্ধ করা হয়;
   c. এই বিধিমালাতে যে নীতিগুলি বিবৃত হয়েছে সেগুলি সমভাবে তাঁর নিজ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নিশ্চিতরূপে প্রচার ও প্রয়োগ করা হয়;
   d. এই বিধিমালার নীতিবিরুদ্ধ সমস্ত কার্য সনাক্ত করা যায়, সমস্ত চিহ্নিত ত্রুটিপূর্ণ কর্মের মূল কারণ নির্ধারণ করা যায় ও আইন, অনুশীলন ও জাতীয় প্রথা এবং শ্রমের আন্তর্জাতিক মান অনুসারে সেগুলির মোকাবিলা করার জন্য কার্যকরী কর্মের বাস্তবায়ন স্থাপন করা যায় ;
   e. এই বিধিমালা বা তার সঙ্গে সাধারণভাবে জড়িত শ্রম, নিরাপত্তা ও পরিবেশের আইনসংক্রান্ত দিকগুলির প্রয়োগটি জ্ঞাপন করা হয় ও সঠিক প্রয়োগের জন্য দায়িত্বশীল ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়;
   f. সকল প্রকার দুর্নীতি, বলপূর্বক আদায় অথবা পুঁজি আত্মসাৎ এবং ঘুষের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়;
   g. সাধারণতঃ পার্শ্ববর্তী সম্প্রদায়, প্রাকৃতিক সম্পদ ও পরিবেশের উপর প্রভাব বিশ্লেষণ করা হয়, যাতে অংশীদারদের কার্য সম্পর্কিত নেতিবাচক ফলাফল প্রতিরোধ করতে এবং হ্রাস করতে প্রয়োজনীয় কার্যপ্রণালী স্থাপন করা যায়;

2. সরবরাহকারী তাঁর সমগ্র সরবরাহ সারি ও উপ-ঠিকাদারীর উপর আচরণ বিধিমালার মূল নীতিগুলি প্রচার করার দায়িত্ব গ্রহণ করবেন:
   a. কোনো ICS-এর খরিদ্দার ফরমাশ দেবার পূর্বে, সরবরাহকারী তাঁর নিকট স্বীয় এবং উপ-ঠিকাদারদের এক বা অধিক কারখানার (সরবরাহকারী দ্বারা অনুমোদিত এক বা অধিক কোম্পানী যারা উক্ত সরবরাহকারী দ্বারা অনুমিত চূড়ান্ত উৎপাদিত বস্তুর সামগ্রিক বা আংশিক উৎপাদন করে) একটি তালিকা পেশ করবেন। যেসব কারখানা এই আচরণ বিধিমালা মান্য করে না, ICS-এর খরিদ্দাররা সেইসব কারখানায় তাঁদের ফরমাশ উৎপাদিত করার অনুমতি দেবেন না। একবার ICS-এর খরিদ্দার একটি ফরমাশ পাকা করলে, সরবরাহকারীর পূর্বে ঘোষিত কারখানা বা উপ-ঠিকাদারদের তালিকা পরিবর্তন করার কর্তৃত্ব নাই। যদি কোনো কারণে

সরবরাহকারীর বা তাঁর উপ-ঠিকাদারদের কারখানার তালিকা পরিবর্তন করার প্রয়োজন হয়, তবে ICS-এর খরিদ্দার থেকে একটি লিখিত চুক্তি প্রাপ্ত হতে হবে।

b. সরবরাহকারীকে সত্য বলে প্রতিপন্ন করতে হবে যে ICS -এর খরিদ্দারের জন্য চিহ্নিত করা সরবরাহ সারির কারখানাগুলি অথবা উপ-ঠিকাদারেরা আচরণ বিধিমালার মূলনীতি মেনে চলেন।

c. সরবরাহকারী যদি তাঁর সরবরাহ সারিতে এবং উপ-ঠিকাদারদের মধ্যে আচরণ বিধিমালার মূলনীতি ভঙ্গ হওয়া সম্পর্কে জ্ঞাত হন, তবে তিনি অবিলম্বে ICS-এর খরিদ্দারকে তা জ্ঞাপন করবেন এবং যেসব সরবরাহকারী/উপ-ঠিকাদার এতে জড়িত তাঁদের জন্য একটি সংশোধনী কর্ম পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করার দায়িত্ব নেবেন। সরবরাহকারী/উপ-ঠিকাদার যদি সহযোগীতা করতে অস্বীকার করেন, তবে উক্ত সরবরাহকারী সেই সরবরাহকারীর/উপ-ঠিকাদারের সঙ্গে একযোগে কাজ করা সমাপ্ত করবেন।

শিশু শ্রম

1. সরবরাহকারীরা নিম্নলিখিত বিষয়গুলি মান্য করবেন:
   a. যে কোনো বৃত্তিতে কর্মসংস্থান বা কর্মে প্রবেশাধিকারের জন্য জাতীয় আইন দ্বারা স্থাপিত ন্যূনতম বয়স গ্রাহ্য করা এবং বাধ্যতামূলক বিদ্যালয় শিক্ষা সম্পন্ন করার ন্যূনতম বয়সের নীচে, এবং যে কোনো ক্ষেত্রে 15 বছর বয়সের নীচে কোনো শিশুকে কর্মে নিয়োগ না করা ;
   b. অবশ্য, যদি ILO কনভেনশন 138-এর উন্নয়নশীল দেশগুলির ব্যতিক্রম অনুযায়ী স্থানীয় আইনগত ন্যূনতম বয়স 14 বছর হয়, তবে এই নিম্নস্থ বয়সটি প্রযোজ্য হবে।
2. সরবরাহকারীরা কোনো শিশুকে কোনো উপায়েই কর্মে নিয়োগ করবেন না অথবা শোষণ করবেন না। যদি উৎপাদন স্থলে শিশুদের উপস্থিতি উপলব্ধ হয় (নার্সারির অভ্যন্তর ব্যতীত), তবে সরবরাহকারীকে, শিশুদের স্বার্থ সর্বদা প্রথমে রেখে, একটি যুক্তিপূর্ণ ও সন্তোষজনক সমাধানের সন্ধান করতে হবে।
3. সরবরাহকারীরা 18 বছর বয়সের কম বয়সী কোনো তরুণকে রাত্রের পালাক্রমের চাকুরিতে, অথবা যেসব অবস্থায় তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও নৈতিকতা বিপন্ন হবার সম্ভাবনা থাকে সেইসব চাকুরিতে এবং/অথবা ILO কনভেনশন 182 অনুযায়ী যেসব চাকুরিতে তাদের শারীরিক, মানসিক, আধ্যাত্মিক, নৈতিক অথবা সামাজিক উন্নয়নের ক্ষতি হতে পারে, সেইসব চাকুরিতে বহাল করবেন না।

বাধ্যতামূলক শ্রম

1. সমস্ত কর্ম কোনো শাস্তি বা নিষেধাজ্ঞার হুমকির ভিত্তিতে পরিচালিত না হয়ে স্বেচ্ছাকর্মের ভিত্তিতে পরিচালিত হবে।
2. কনভেনশন 29 প্রদত্ত পদ্ধতি ব্যতীত, কারাশ্রম সহ সমস্ত প্রকারের জোরপূর্বক, বাধ্যতামূলক বা অবৈতনিক শ্রম, এবং সেইসঙ্গে অবৈতনিক ওভারটাইম অবলম্বন করা সর্বতোভাবে নিষিদ্ধ।
3. সরবরাহকারীরা শ্রমিকদের নিকট দাবী করবেন না কোনো অযৌক্তিক পরিমাণের আমানৎ/জামানৎ রাখতে এবং কোনো শ্রমিকের থেকে কোনো প্রকার পরিচয়পত্র (পাসপোর্ট, আইডেন্টিটি কার্ড, ইত্যাদি) বাজেয়াপ্ত করবেন না। বেতন দান অত্যধিকরূপে বিলম্বিত হবে না।
4. শুল্কাধীন শ্রম সর্বতোভাবে নিষিদ্ধ। সরবরাহকারীরা কোনো প্রকারের শুল্কাধীন শ্রম অবলম্বন করবেন না অথবা নিয়োগ পারিশ্রমিকের বা অন্য উপায়ের মাধ্যমে ঋণবদ্ধ হতে অনুমতি প্রদান বা উৎসাহদান করবেন না।

5. "অচ্যুত চুক্তিভিত্তিক" শ্রম সর্বতোভাবে নিষিদ্ধ। আইনি নোটিস জারি হবার পর সরবরাহকারীরা শ্রমিকদের কর্ম চুক্তি বাতিল করার অধিকার এবং কর্মশেষে তাঁদের কর্মস্থল ও কারখানা পরিত্যাগ করার অধিকার সম্মান করবেন।

বৈষম্য

1. সরবরাহকারীরা কর্মচারী সংগ্রহ, বেতন, প্রশিক্ষণ অধিগম্যতা, পদোন্নতি, চাকুরিচ্যুতি এবং অবসরগ্রহণের বিষয়গুলিতে সুবিচারযুক্ত পক্ষপাতহীন নীতি মেনে চলবেন।
2. সরবরাহকারীরা লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, বৈবাহিক অবস্থা, জাতি, বর্ণ, সামাজিক পটভূমি, রোগ, অক্ষমতা, গর্ভাবস্থা, জাতিগত এবং জাতীয় উৎপত্তি, জাতীয়তা, শ্রমিক সংগঠনে সদস্যতা (ট্রেড ইউনিয়ন সহ), রাজনৈতিক সম্বন্ধ, যৌন প্রবৃত্তি অথবা অন্যান্য ব্যক্তিগত বৈশিষ্টের ভিত্তিতে কর্মচারী সংগ্রহের, কর্ম নিয়োগের, প্রশিক্ষণের, কর্ম পরিবেশের, কর্ম বরাদ্দকরণের, বেতনের, সুবিধাপ্রদানের, পদোন্নতির, শৃঙ্খলার, চাকুরিচ্যুতির এবং অবসরগ্রহণের বিষয়ে কোনো প্রকার বৈষম্য অভ্যাস করবেন না, উৎসাহিত করবেন না অথবা প্রশ্রয় দেবেন না।
3. সকল ব্যক্তির চাকুরির শর্তাদি নির্ভর করবে তাঁর কর্মক্ষমতার উপর, এবং তাঁর ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট বা বিশ্বাসের উপরে নয়।

শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, হয়রানি বা দুর্ব্যবহার

1. সরবরাহকারীরা সকল কর্মচারীদের সঙ্গে সম্মানপূর্ণ ও মর্যাদাপূর্ণ ব্যবহার করবেন।
2. সরবরাহকারীরা কোনো প্রকার মানসিক বা শারীরিক হয়রানি অথবা কোন প্রকার অপব্যবহার অভ্যাস করবেন না বা প্রশ্রয় দেবেন না।
3. সরবরাহকারীরা একটি লিখিত শাস্তিমূলক পদ্ধতি তৈরী করবেন, যা কর্মচারীদের নিকট সুস্পষ্ট ভাষায় ব্যখ্যা করা হবে। সমস্ত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নথিভুক্ত করা হবে।

সম্মেলন স্বাধীনতা ও অভিযোগ প্রক্রিয়া ব্যবস্থা

1. সরবরাহকারীর পরিচালন ব্যবস্থার পূর্বানুমোদন ছাড়াই, কর্মচারীদের অধিকার আছে তাঁদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার বা তাঁদের পছন্দসই ট্রেড ইউনিয়নের সাথে যুক্ত থাকার এবং সম্মিলিতভাবে দরদস্তুর করার। সরবরাহকারীরা এই সমস্ত বৈধ কর্ম ব্যাহত করতে পারবেন না, নিষিদ্ধ করতে পারবেন না বা তাতে হস্তক্ষেপ করতে পারবেন না।
2. যেখানে সম্মেলন স্বাধীনতা ও যৌথ দরদস্তুর আইনের দ্বারা সীমাবদ্ধ বা নিষিদ্ধ, সেখানে সরবরাহকারীরা ILO কনভেনশন অনুসারে অন্য কোন প্রকারের মুক্ত ও স্বাধীন প্রতিনিধিত্ব এবং দরদস্তুরকে বাদা দেবেন না।
3. সরবহকারীরা, ILO কনভেনশন অনুসারে, কর্মীদের প্রতিনিধিদের প্রতি বা ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যদের প্রতি তাঁদের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যপদ বা অন্তর্ভুক্তির জন্য অথবা তাঁদের ইউনিয়ন সংক্রান্ত বৈধ কার্যের জন্য সকল প্রকার বৈষম্য বা শাস্তিপ্রদান পরিহার করে চলবেন।
4. সরবরাহকারীরা, ILO কনভেনশন অনুসারে, কোম্পানী কর্মচারীদের প্রতিনিধিদের, তাঁদের প্রতিনিধিত্বের কার্য সম্পাদনের অংশ হিসাবে, কর্মক্ষেত্রে প্রবেশাধিকার অনুমোদন করবেন।

5. সরবরাহকারীরা, ব্যক্তি ও সম্প্রদায়ের প্রতি প্রতিক্রিয়া দেখানোর উদ্দেশ্যে, যতদূর সম্ভব একটি তথ্য ফীডব্যাক ও কর্মক্ষম পর্যায়ে কার্যকর অভিযোগ প্রক্রিয়ায় সমর্থন বা অংশগ্রহণ করবেন।

কর্মঘন্টা

1. বিক্রেতারা জাতীয় আইন ও ILO কনভেনশন অনুসারে কর্মঘন্টা স্থাপনা করবেন, এবং সর্বদা সেই কর্মঘন্টা প্রয়োগ করবেন যা কর্মচারীদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণে সর্বাধিক সুরক্ষা প্রদান করে।
2. সরবরাহকারীরা, ওভারটাইম ব্যতীত, 48 ঘন্টা মানের সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা মান্য করবেন। তাঁরা কর্মচারীদের উপর নিয়মিত সপ্তাহে 48 ঘন্টার বেশি কর্ম করার দাবী করবেন না।
3. ওভারটাইম স্বেচ্ছাকর্মের ভিত্তিতে সম্পাদন করা হবে, সপ্তাহে 8 (আট) ঘন্টার অধিক হবে না এবং নিয়মিতভাবে সঙ্ঘটিত হবে না।
4. সরবরাহকারীরা সমস্ত কর্মচারীদের প্রত্যেক 7 (সাত) দিন পরে এক দিনের ছুটি লাভ করার, এবং সেইসঙ্গে সবেতন বার্ষিক ছুটি ও স্থানীয় আইন প্রদত্ত স্থানীয় ও জাতীয় ছুটি লাভ করার অধিকার সম্মান করবেন।

বেতন ও সুবিধাসমূহ

1. সরবরাহকারীরা তাঁদের কর্মচারীদের বেতন, ওভারটাইম, সুবিধাসমূহ ও সবেতন ছুটি প্রদান করবেন যা আইনি ন্যূনতমের সমতুল্য বা আইনি ন্যূনতমের উপরে এবং/অথবা শিল্প মানের এবং/অথবা যেগুলি যৌথ কনভেনশন দ্বারা প্রদত্ত (উচ্চতর পরিমাণগুলি প্রযোজ্য)।
2. শ্রমিকদের ও তাঁদের পোষ্যদের জন্য বেতনের মৌলিক গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতন হয়ে ICS তাঁদের সরবরাহকারীদের থেকে প্রত্যাশা করেন যে, তাঁরা আইনি ন্যূনতম বেতনকেই শেষ কথা না মনে করে সেটিকে যেন শুধুমাত্র একটি প্রান্তিক হিসাবে গণ্য করেন, যা কেবল অর্জন নয়, পরন্তু অতিক্রম করা হবে, এই চূড়ান্ত লক্ষ্য নিয়ে যে এই বেতন তাঁদের অপরিহার্য চাহিদাগুলি পূরণ করার জন্য যথেষ্ট হবে এবং শুল্কমুক্ত আয় নিশ্চিত করবে।
3. সরবরাহকারীরা সমস্ত শ্রমিকদের ওভারটাইমের উপর, আইন দ্বারা, এবং স্থলবিশেষে কনভেনশন দ্বারা প্রদত্ত একটি উচ্চ হার প্রয়োগ করবেন।
4. সরবরাহকারীরা সমস্ত শ্রমিকদের আইন দ্বারা প্রদত্ত, সবেতন ছুটি সহ সমস্ত সুবিধাদানের জন্য দায়বদ্ধ হবেন।
5. সরবরাহকারীরা কোনো প্রকার অননুমোদিত অথবা জাতীয় আইন দ্বারা অপ্রদত্ত বেতন কর্তন আদায় করবেন না। তাঁরা কোনো শাস্তিমূলক অনুমোদনরূপ বেতন কর্তন প্রয়োগ করবেন না।
6. সরবরাহকারীরা, সকল শ্রমিক কর্ম শুরু করার পূর্বে, তাঁদের সঙ্গে লিখিতভাবে যোগাযোগ করে, তাঁদের বেতনসহ চাকুরির শর্তাবলী সম্পর্কে সুস্পষ্ট তথ্য প্রদান করবেন। বেতন প্রদানের সঙ্গে বেতনের উপর বিস্তারিত তথ্যও প্রদান করা হবে।
7. একটি স্বীকৃত সম্পর্কের কাঠামোর ভিতরে কার্য সম্পাদন করা হবে, যা জাতীয় আইন এবং ILO কনভেনশন অনুসারে স্থাপিত (যে মূল পাঠ্যটি সেরা সুরক্ষা প্রদান করে সেটি প্রযোজ্য)।
8. কোনো প্রকার শ্রম, কর্ম বা সেবার উপ-ঠিকাদারী, অথবা গৃহ শ্রম সংক্রান্ত ব্যবস্থা, বা শিক্ষানবিশি প্রোগ্রাম যেখানে কোনো বাঁধাধরা দক্ষতা বা চাকুরি প্রদান করার সত্যকার অভিপ্রায় অনুপস্থিত, অথবা নির্দিষ্ট সময়ের চুক্তির বা

অনুরূপ কোনো বিধানের অত্যধিক ব্যবহার অবলম্বন করা যাবে না, যার মাধ্যমে শ্রম আইন বা সামাজিক নিরাপত্তা নিয়মাবলী দ্বারা প্রদত্ত ও একটি নিয়মিত কর্মসম্পর্ক থেকে উদ্ভূত নিয়োগকর্তার দায়িত্ব এড়ানো যায়।

স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

নিম্নলিখিত অনুবিধিগুলি আরও সঠিকভাবে সংজ্ঞায়িত করা হবে যাতে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ব্যাপারে প্রযোজ্য নীতি অনুসারে কর্মপরিবেশের ও বিভিন্ন শিল্পের নির্দিষ্ট ঝুঁকিগুলি বিবেচনা করা হয়:

1. সরবরাহকারীরা সমস্ত কর্মস্থলের ও আবাসিক স্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যরক্ষা সতর্কভাবে নিয়ন্ত্রণ করবেন; তাঁরা কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিয়ন্ত্রণের জন্য সুস্পষ্ট পদ্ধতি সংজ্ঞায়িত করবেন ও সেগুলির বাস্তবায়ন করবেন।
2. সরবরাহকারীরা পেশাদারী কর্মজনিত, কর্মসম্পর্কিত বা কর্মসম্পাদনকালে ঘটিত দুর্ঘটনা ও স্বাস্থ্যহানি রোধ করার জন্য পর্যাপ্ত ব্যবস্থা নেবেন, এবং যুক্তিসম্মতভাবে যতটা সম্ভব ততটা কর্মপরিবেশে কর্মের প্রকৃতিজাত বিপদের কারণগুলি সীমিত করবেন। প্রয়োজন হলে, তাঁরা শ্রমিকদের জন্য পর্যাপ্ত ব্যক্তিগত প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করবেন।
3. সরবরাহকারীরা শ্রমিকদের জন্য একটি উপযুক্ত চিকিৎসা সহায়তা ও চিকিৎসা কেন্দ্র উপলব্ধ করবেন।
4. সরবরাহকারীরা শ্রমিকদের জন্য পরিচ্ছন্ন টয়লেটের এবং সেইসঙ্গে পেয় জলের সুবিধা সুনিশ্চিত করবেন, এবং প্রয়োজন হলে, খাদ্য প্রস্তুত করার ও খাদ্যদ্রব্য ভাণ্ডারস্থ করার স্বাস্থ্যসম্মত সরঞ্জামও নিশ্চিত করবেন।
5. যেসব ক্ষেত্রে শ্রমিকদের আবাসিক স্থল প্রদান করা হয়, সেইসব ক্ষেত্রে সরবরাহকারীরা আবাসিক স্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যসম্মতা সতর্কভাবে নিয়ন্ত্রণ করবেন।
6. সরবরাহকারীরা ব্যবস্থাপক সদস্যদের মধ্য থেকে একজন পরিচালককে নিযুক্ত করবেন স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার সমস্যাগুলির মোকাবিলা করার জন্য।
7. সরবরাহকারীরা সুনিশ্চিত করবেন শ্রমিকদের এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সম্পর্কে নিয়মিত প্রশিক্ষণ লাভ করার; এবং এই প্রশিক্ষণ সমস্ত নব নিযুক্ত ও নব দায়িত্বে ভূষিত শ্রমিকদের ও ব্যবস্থাপনা পরিচালকদের জন্য নবায়িত হবে।
8. সরবরাহকারীরা অগ্নিকাণ্ডের বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন, এবং প্রয়োজনস্থলে শ্রমিকদের আবাসসহ নির্মিত ভবন ও যন্ত্রপাতির অনাময়, স্থায়িত্ব ও নিরাপত্তা রক্ষা করবেন।
9. সরবরাহকারীরা সুনিশ্চিত করবেন যে শ্রমিকরা এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালকরা নিম্নলিখিত ক্ষেত্রগুলিতে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ লাভ করছেন: বর্জ্য ব্যবস্থাপনা, রাসায়নিক পদার্থ ও অন্যান্য বিপজ্জনক পদার্থের পরিচালনা ও বর্জন প্রক্রিয়া।

পরিশিষ্ট

Suppliers are required to comply with:
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011
- UN Guiding principles on business and human rights, 2011

- সরবরাহকারীদের নিম্নলিখিতগুলি বিষয়গুলি মান্য করা আবশ্যক:

i. মৌলিক মানবাধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক কনভেনশনসমূহ:
- নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক চুক্তি, 1966
- অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক চুক্তি, 1966
- নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপের কনভেনশন, 1980
- শিশু অধিকার সংক্রান্ত কনভেনশন, 1990
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত কনভেনশন, 2007

ii. কর্মক্ষেত্রে শ্রম নীতি ও মৌলিক অধিকার সংক্রান্ত শ্রমের অপরিহার্য আন্তর্জাতিক মান, যেমন ILO ঘোষণা দ্বারা সংজ্ঞায়িত, এবং তার ফলো-আপ:
- সম্মেলন স্বাধীনতা এবং সংগঠনের অধিকারের উপর কনভেনশন 87, 1948
- সংগঠনের ও যৌথভাবে দরদস্তুর করার অধিকারের উপর কনভেনশন 98, 1949
- বাধ্যতামূলক শ্রমের উপর কনভেনশন 29, 1930
- বাধ্যতামূলক শ্রম বিলোপের উপর কনভেনশন 105, 1957
- ন্যূনতম বয়সের উপর কনভেনশন 138, 1973
- অতিনিকৃষ্ট প্রকার শিশু শ্রমের উপর কনভেনশন 182, 1999
- সমান বেতনের উপর কনভেনশন 100, 1951
- বৈষম্যের (কর্মসংস্থান ও পেশা) উপর কনভেনশন 111, 1958

iii. অন্যান্য আন্তর্জাতিক শ্রম মান, যেমন :
- সন্তোষজনক কর্মের জন্য ILO-র আহ্বান
- কর্মঘন্টার (শিল্প) উপর কনভেনশন 1, 1919
- সাপ্তাহিক ছুটির (শিল্প) উপর কনভেনশন 14, 1921
- বেতন নিরাপত্তার উপর কনভেনশন 95, 1949
- ন্যূনতম বেতন স্থায়ীকরণের উপর কনভেনশন 131, 1970
- শ্রমিকদের প্রতিনিধি সম্বন্ধে কনভেনশন 135, 1971
- শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সম্বন্ধে কনভেনশন 155, 1981
- কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য পরিষেবার উপর কনভেনশন 161, 1985
- বেতন নিরাপত্তার উপর প্রস্তাব 85, 1949
- কর্মঘন্টা হ্রাসের উপর প্রস্তাব 116, 1962
- ন্যূনতম বেতন স্থায়ীকরণের উপর প্রস্তাব 135, 1970
- শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যের উপর প্রস্তাব 164, 1981
- গৃহ শ্রমের উপর প্রস্তাব 184, 1996

- অতিনিকৃষ্ট প্রকার শিশু শ্রমের উপর কনভেনশন 190, 1999

iv. জাতীয় এবং/অথবা স্থানীয় প্রযোজ্য আইন।

- এই নজিরদারী নিয়মাবলীর অনুবিধিগুলি ন্যূনতম প্রয়োজনীয়তা স্থাপন করে, এগুলি সর্বাধিক প্রয়োজনীয়তা স্থাপন করে না।
- এই নজিরদারী নিয়মাবলীটি আন্তর্জাতিক শ্রম মান এবং/অথবা জাতীয় এবং/অথবা স্থানীয় আইন দ্বারা প্রদত্ত অবস্থার তুলনায় আরও অনুকূল অবস্থা স্থাপনে বাধাদানের নিমিত্ত ব্যবহৃত হবে না।