

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, মে ৪, ২০২৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
নৌপরিবহন মন্ত্রণালয়
বাহুবক শাখা
প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ১১ বৈশাখ, ১৪৩২/২৪ এপ্রিল, ২০২৫

বিষয়: বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা, ২০২৫
অনুমোদন।

সূত্র: বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের পত্র নং-১৮.১৫.০০০০.০০০.০২০.২২.০০০১.২৩-১৮৭,
তারিখ: ১৮-০৩-২০২৫

নং ১৮.০০.০০০০.০২৬.২২.০০৭.২৪-৭৭—উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রস্থ পত্রের পরিপ্রেক্ষিতে জানানো যাচ্ছে যে, বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৩ এর খসড়ার উপর অর্থ বিভাগের মতামত অনুযায়ী “বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৫” সংশোধনপূর্বক যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত হয়েছে।

০২। এমতাবস্থায়, “বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৫” এর অনুমোদিত নীতিমালাটি গেজেট আকারে প্রকাশ করা হলো।

সুলতানা সালেহা সুমী

সিনিয়র সহকারী সচিব।

(৩৯৩৭)

মূল্য : টাকা ১২.০০

বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৫

বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ আইন, ২০০১ এর ধারা ২২ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৫ প্রণয়ন করা হলো।

১. সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন ও প্রয়োগ:

- (ক) এই নীতিমালা বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা-২০২৫ নামে অভিহিত হবে;
- (খ) এই নীতিমালা ২০২৪-২০২৫ অর্থবছর হতে কার্যকর হবে বলে গণ্য হবে;
- (গ) এই নীতিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে গঠিত কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল হতে প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা হবে।

২. সংজ্ঞা:

- (১) “কর্তৃপক্ষ” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ আইন, ২০০১ এর আওতায় প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষকে বোঝাবে;
- (২) “চেয়ারম্যান” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যানকে বোঝাবে;
- (৩) “তহবিল” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিলকে বোঝাবে;
- (৪) “অনুদান” বলতে নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৪ এর প্রদেয় অনুদান বা অর্থ বোঝাবে;
- (৫) “কমিটি” বলতে নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৯ (খ) এর অধীন গঠিত কমিটি বোঝাবে;
- (৬) “কর্মচারী” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের সকল নিয়মিত কর্মকর্তা-কর্মচারীকে বোঝাবে;
- (৭) “বোর্ড” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ আইন, ২০০১ এর ধারা ৬ এর অধীন গঠিত পরিচালনা পর্ষদকে বোঝাবে;
- (৮) “সদস্য” বলতে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ কল্যাণ তহবিলের সদস্যগণকে বোঝাবে;
- (৯) “বেতন” বলতে মূলবেতন, ব্যক্তিগত বেতন বোঝাবে;
- (১০) “আবেদন ফরম” বলতে কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিলের অর্থপ্রাপ্তির নিমিত্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমকে বোঝাবে;
- (১১) “মনোনয়ন” বলতে তহবিলের অর্থ গ্রহণের জন্য কোনো জীবিত কর্মচারী কর্তৃক মনোনীত তাঁর পরিবারের সদস্যদের মধ্যে এক বা একাধিক সদস্য বা অন্য কোনো ব্যক্তিকে বোঝাবে;
- (১২) “বৎসর” বলতে ০১ জুলাই হতে ৩০ জুন পর্যন্ত অর্থ বৎসরকে বোঝাবে;
- (১৩) “অডিটর” বলতে কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান কর্তৃক নিয়োগকৃত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ যারা কর্তৃপক্ষের কল্যাণ তহবিল হিসাব নিরীক্ষা করবেন তাদেরকে বোঝাবে;

(১৪) “স্থায়ীভাবে অক্ষম” বলতে কর্তৃপক্ষে চাকুরিতে কর্মরত অবস্থায় আঘাতপ্রাপ্ত হয়ে শারীরিকভাবে স্থায়ী অক্ষম হলে অথবা জটিল/দুরারোগ্য রোগে আক্রান্ত হয়ে স্থায়ীভাবে প্যারালাইজড/পক্ষাঘাতগ্রস্ত হয়ে অক্ষমতাজনিত অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারী বোঝাবে, তবে রাষ্ট্রবিরোধী কোনো কর্মকাণ্ড, জিজ্ঞাসাবাদ, মাদকাসক্ত হয়ে স্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে এ অনুদান প্রযোজ্য হবে না;

(১৫) “পরিবার” বলতে নিম্নবর্ণিত ব্যক্তিবর্গকে বোঝাবে:

- (ক) পুরুষ কর্মচারীর ক্ষেত্রে স্ত্রী বা স্ত্রীগণ এবং মহিলা কর্মচারীর ক্ষেত্রে স্বামী;
- (খ) কর্মচারীর বৈধ সন্তান, দত্তক সন্তান (হিন্দু কর্মচারীদের ক্ষেত্রে);
- (গ) মাতা-পিতা, অপ্রাপ্তবয়স্ক ভাই; অবিবাহিত/তালাকপ্রাপ্তা অথবা বিধবা ভগ্নিগণ, যারা কর্মচারীর সাথে বসবাস করেন এবং তার ওপর সম্পূর্ণভাবে নির্ভরশীল অথবা তাঁর মনোনীত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ।

৩. কল্যাণ তহবিল গঠনের উদ্দেশ্য:

কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের আর্থ-সামাজিক নিরাপত্তা, শিক্ষা, স্বাস্থ্য, সার্বিক কল্যাণ ও ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার জন্য এই তহবিল নীতিমালা গঠন করা আবশ্যিক।

৪. কল্যাণ তহবিলের আয়ের উৎস:

- (ক) শুধুমাত্র কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (খ) প্রত্যেক কর্মচারী সদস্য মাসিক ভিত্তিতে মূল বেতনের ১% কিন্তু সর্বোচ্চ ১৫০.০০ (একশত পঞ্চাশ) টাকা চাঁদা হিসেবে কল্যাণ তহবিলে প্রদান করবেন, যা সরকার/বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত চাঁদার হার অনুযায়ী নির্ধারণ হবে। এই চাঁদা কর্মচারীদের মাসিক বেতন বিল হতে কর্তনপূর্বক “কল্যাণ তহবিলে” জমা করা হবে;
- (গ) সরকারের অনুমোদনক্রমে সংবিধিবদ্ধ সংস্থা বা অন্য কোনো দেশি বা বিদেশি প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (ঘ) অন্য কোনো উৎস হতে প্রাপ্ত অর্থ।

৫. কল্যাণ তহবিল পরিচালনা ও রক্ষণাবেক্ষণ:

- (ক) তহবিলের অর্থ কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত মোতাবেক স্থানীয় কোনো তফসিলি ব্যাংকে সঞ্চয় হিসেবে জমা রাখতে হবে;
- (খ) তহবিলের আয়-ব্যয়ের হিসাব কর্তৃপক্ষের নিজস্ব নিয়মানুযায়ী রক্ষিত হবে;
- (গ) তহবিলের অর্থ কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান এর অনুমোদনক্রমে বিনিয়োগ করা যাবে এবং বিনিয়োগ হতে প্রাপ্ত আয় তহবিলে জমা করতে হবে।

৬. কল্যাণ তহবিলের সদস্য পদ এবং সদস্যদের দায়িত্ব ও অধিকার:

- (ক) কর্তৃপক্ষের সকল কর্মচারী এ তহবিলের সদস্য হবেন এবং সদস্যপদ গ্রহণ কর্তৃপক্ষের প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য বাধ্যতামূলক হবে;
- (খ) প্রত্যেক সদস্যকেই তহবিলের এ নীতিমালা মেনে চলতে হবে;
- (গ) তহবিলের সকল সদস্যকে মাসিক নির্দিষ্ট হারে চাঁদা পরিশোধ করতে হবে;
- (ঘ) মাসিক চাঁদাদাতার মাসিক বেতন হতে কর্তন করতে হবে।

৭. কল্যাণ তহবিলের চাঁদা আদায় পদ্ধতি;

- (ক) তহবিলের সদস্যদের ক্ষেত্রে নীতিমালার ধারা ৪ এর উপধারা (খ) এ নির্ধারিত পরিমাণ মাসিক চাঁদা কর্তৃপক্ষের হিসাব শাখা কর্তৃক বেতন বিল হতে কর্তনপূর্বক কর্মচারী কল্যাণ তহবিলে জমা প্রদান করতে হবে;
- (খ) কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারী প্রেষণে নিয়োগ বা বদলি হলে বা লিয়েন সংরক্ষণপূর্বক বৈদেশিক নিয়োগ লাভ করলে চাঁদা ট্রেজারি চালানোর মাধ্যমে ধারা ৮ এ উল্লিখিত খাতে জমা প্রদান করবেন এবং ট্রেজারি চালানোর এক কপি কর্তৃপক্ষের হিসাব শাখায় প্রেরণ করবেন;
- (গ) কোনো কারণে যদি বেতন বিল হতে চাঁদা কর্তন করা না হয়ে থাকে অথবা কোনো কর্মচারীর অসাবধানতা, অবহেলা বা অন্য কোনো কারণে চাঁদার কোনো অংশ অপরিশোধিত থাকে, তাহলে ধারা-৮ এ উল্লিখিত খাতে ট্রেজারি চালানোর মাধ্যমে সমন্বয় করা হবে।

৮. কল্যাণ তহবিলের আদায়কৃত চাঁদা জমাপ্রদান:

নীতিমালার ধারা ৪ এর উপধারা (খ) এ নির্ধারিত পরিমাণ কর্তনকৃত মাসিক চাঁদা সংশ্লিষ্ট হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা পরীক্ষা-নিরীক্ষা করবেন এবং কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল নীতিমালা খাতে ও কল্যাণ তহবিলের হিসাব খাতে জমা দেবেন।

৯. কল্যাণ তহবিল পরিচালনার কর্তৃত্ব:

- (ক) এই তহবিল পরিচালনার কর্তৃত্ব কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান এঁর এখতিয়ারভুক্ত থাকবে;
- (খ) কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান প্রয়োজন অনুযায়ী সময় সময় অথবা অর্থবছরের ভিত্তিতে ০৩ (তিন) বা ততোধিক কর্মচারী সদস্যের সমন্বয়ে একটি কমিটির ওপর তহবিল হতে সাহায্যে লাভের আবেদনসমূহ বিবেচনা করে সুপারিশ করার দায়িত্ব অর্পণ করতে পারবেন।

১০. কল্যাণ তহবিলের অর্থ বরাদ্দের নীতিমালা:

(ক) সাধারণ ক্ষেত্রে: সাহায্যের জন্য প্রাপ্ত আবেদনসমূহ কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান অথবা তাঁর অনুমতিক্রমে কমিটি কর্তৃক বিবেচিত হবে;

(খ) বিশেষ ক্ষেত্রে: জরুরি কারণে কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান সাহায্য মঞ্জুর করতে পারবে;

(গ) কর্তৃপক্ষের প্রাথমিক অনুদানের মাধ্যমে এ কল্যাণ তহবিল গঠন করা হবে। তহবিলে সর্বদাই একটা সর্বনিম্ন স্থিতি বজায় রাখতে হবে। কোনো অবস্থাতেই এ অংক ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকার কম হবে না।

১১. কল্যাণ তহবিলের চাঁদা প্রত্যর্পণ:

কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিল প্রদানকৃত চাঁদা ও প্রিমিয়াম অফেরতযোগ্য। কোনো কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে, অবসর গ্রহণ করলে, চাকুরি হতে অপসারিত বা চাকুরিচ্যুত হলে তিনি বা তার পরিবার তাঁর চাকুরিকালীন সময়ে কল্যাণ তহবিল ও যৌথবীমা তহবিলে যে চাঁদা ও প্রিমিয়াম প্রদান করেছেন তা ফেরত পাওয়ার অধিকারী হবেন না।

১২. কল্যাণ তহবিল হতে প্রদত্ত অনুদান: এই তহবিল হতে নিম্নরূপ অনুদান প্রদেয় হবে-**১২.১ জটিল রোগের চিকিৎসা সহায়তা:**

কোনো কর্মচারী নিজে কোনো জটিল ও দূরারোগ্য রোগে আক্রান্ত হয়ে দেশে-বিদেশে চিকিৎসা করলে তহবিল হতে চাকুরিজীবনে এক বা একাধিকবার সর্বোচ্চ ০২ (দুই) লক্ষ টাকা আর্থিক সাহায্য প্রদান করা যাবে;

১২.২ সাধারণ রোগের চিকিৎসা সহায়তা:

কর্মচারী নিজ ও পরিবারের সদস্যদের জন্য প্রতিবছর একবার সাধারণ চিকিৎসা অনুদান হিসেবে সর্বোচ্চ ৪০ (চল্লিশ) হাজার টাকা অনুদান প্রদান করা যাবে;

১২.৩ মৃত্যুকালীন অনুদান:

চাকুরিরত অবস্থায় কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে তাঁর পরিবারের সদস্যদেরকে ০৮ (আট) লক্ষ টাকা ও গুরুতর আহত হয়ে স্থায়ী অক্ষম হলে ০৪ (চার) লক্ষ টাকা আর্থিক সহায়তা প্রদান করা যাবে;

১২.৪ দাফন-কাফন/অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া অনুদান:

চাকুরিরত অবস্থায় কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে তাঁর পরিবারের সদস্যদেরকে দাফন-কাফন/অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া বাবদ ৩০ (ত্রিশ) হাজার টাকা প্রদান করা যাবে।

১২.৫ আইনগত আর্থিক সহায়তা:

কোনো কর্মচারী সরকারি দায়িত্ব পালনের কারণে ব্যক্তিগতভাবে মামলায় জড়িত হয়ে পড়লে তদপ্রেক্ষিতে আইনগত ও আর্থিক সহায়তা লাভের জন্য এতদ্বিষয়ে কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যানের মাধ্যমে আবেদন করলে কর্মচারী কল্যাণ তহবিল হতে সর্বোচ্চ ১,০০,০০০.০০ (এক লক্ষ) টাকা আইনগত ও আর্থিক সহায়তা প্রদান করা যাবে। তবে শর্ত যে, কোনো কর্মচারী তার সমগ্র চাকরিজীবনে একবারের বেশি উক্ত আইনগত ও আর্থিক সহায়তা লাভের অধিকারী হবেন না;

১২.৬ মাসিক কল্যাণ ভাতা:

চাকুরিরত অবস্থায় কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারী মারা গেলে অথবা অবসর গ্রহণের তারিখ থেকে ১০ (দশ) বছরের মধ্যে মারা গেলে কর্মচারীর পরিবার ১৫ (পনেরো) বছর অথবা কর্মচারীর অবসর গ্রহণের তারিখ থেকে ১০ (দশ) বছর পর্যন্ত, যেটি আগে হয়, সে পর্যন্ত সর্বোচ্চ ০২ (দুই) হাজার টাকা হারে ধারাবাহিকভাবে মাসিক কল্যাণ অনুদান প্রাপ্য হবেন;

১২.৭ শিক্ষা বৃত্তি:

কর্তৃপক্ষের কর্মচারীর মেধাবী দুই সন্তানের জন্য ৬ষ্ঠ শ্রেণি হতে তদূর্ধ্ব শ্রেণিতে অধ্যয়নের জন্য বৎসরে ১ (এক) বার শিক্ষাবৃত্তি প্রদান করা যাবে;

১২.৮ কর্মচারীদের যৌথবীমা:

(ক) (১) চাকুরিরত অবস্থায় কোনো কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে এই নীতিমালার বিধান সাপেক্ষে তার পরিবারকে বীমা বাবদ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে ৮.০০ (আট) লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান করা হবে।

(২) চাকুরিরত অবস্থায় কোনো কর্মচারী গুরুতর আহত হয়ে স্থায়ীভাবে অক্ষম হলে এই প্রবিধানমালার বিধান সাপেক্ষে ৪.০০ (চার) লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান করা হবে;

(৩) উক্ত ব্যয়ভার বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষের বরাদ্দকৃত বাজেট হতে নির্বাহ করা হবে।

১৩. বীমা কোম্পানীতে বীমাকরণ, ইত্যাদি:

কর্তৃপক্ষ বীমা কোম্পানী বা প্রতিষ্ঠানে কর্মচারীদের জন্য বীমা করতে পারবে।

১৪. কর্মচারীর যৌথবীমা তহবিল:

(১) কর্মচারী যৌথবীমা তহবিল নামে একটি তহবিল থাকবে;

(২) নিম্নবর্ণিত উৎসসমূহ হতে প্রাপ্ত অর্থ উক্ত তহবিলে জমা হবে, যথা:—

- (ক) কর্মচারীদের প্রদত্ত প্রিমিয়াম;
- (খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (গ) যৌথবীমা তহবিলের সম্পত্তি বা বিনিয়োগ হতে প্রাপ্ত আয়, মুনাফা;
- (ঘ) সরকারের অনুমোদনক্রমে সংবিধিবদ্ধ সংস্থা বা অন্য কোনো দেশি বা বিদেশি প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান।

১৫. যৌথবীমা তহবিলের প্রিমিয়াম আদায় পদ্ধতি:

প্রত্যেক কর্মচারী সদস্য হিসাবে মাসিকভিত্তিতে মূলবেতনের ০.৭০% কিম্বা সর্বোচ্চ ১০০.০০ (একশত) টাকা যৌথবীমা তহবিলে চাঁদা প্রদান করবেন, যা সরকার/বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত চাঁদার হার অনুযায়ী নির্ধারণ হবে। এই চাঁদা কর্মচারীদের মাসিক বেতন বিল হতে কর্তন করে “যৌথবীমা তহবিলে” জমা করা হবে।

১৬. যৌথবীমা তহবিল হতে প্রদেয় অনুদান গ্রহণ সংক্রান্ত মনোনয়ন:

(ক) বীমা তহবিলের অর্থ গ্রহণের জন্য কোনো কর্মচারী তাঁর পরিবারের সদস্যদের মধ্যে এক বা একাধিক সদস্যকে বা অন্য কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে নির্ধারিত মনোনয়ন ফরমে মনোনীত করতে পারবে। কর্মচারী জীবিত অবস্থায় ইচ্ছা করলে মনোনয়ন বাতিল, পরিবর্তন বা সংশোধনপূর্বক নতুনভাবে মনোনীত করতে পারবে;

(খ) একাধিক সদস্য বা ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করার ক্ষেত্রে যৌথবীমার সমুদয় অর্থকে অন্তর্ভুক্ত করে মনোনয়নপ্রাপ্ত প্রত্যেকের প্রাপ্য অংশ মনোনয়ন পত্রে উল্লেখ করতে হবে;

(গ) কোনো বৈধ মনোনয়নপত্র না থাকলে অথবা কোনো কারণে মনোনয়নপত্র বাতিল বা অকার্যকর হয়ে পড়লে বীমাকৃত অর্থ সংশ্লিষ্ট অফিস প্রধান, স্থানীয় ইউনিয়ন পরিষদ বা পৌরসভার চেয়ারম্যান, সিটি কর্পোরেশনের কমিশনার কর্মচারীর পরিবারের সদস্যদের মধ্য হতে কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে মনোনীত করতে পারবেন এবং উক্তরূপ মনোনীত ব্যক্তির অনুকূলে বীমাকৃত অর্থ প্রদান করা যাবে।

তবে শর্ত থাকে যে, এইরূপ মনোনীত ব্যক্তির অনুকূলে পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের ক্ষমতা প্রদান করতে হবে।

১৭. বীমাকৃত অর্থ প্রদান:

কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে বীমাকৃত অর্থ নির্ধারিত পদ্ধতিতে তাঁর পরিবারের সদস্য বা সদস্যগণকে বা মনোনীত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে মনোনয়নপত্রে উল্লিখিত হারে যৌথবীমার অর্থ প্রদান করা হবে।

১৮. কল্যাণ তহবিলের অনুদান ও যৌথবীমার অর্থ মঞ্জুরির আবেদনের সময়সীমা:

কর্মচারীর মৃত্যু বা অক্ষমতাহেতু অবসর ও অন্যান্য কল্যাণ অনুদান প্রাপ্যতার ক্ষেত্রে ০৬ (ছয়) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে আবেদন করতে হবে।

১৯. নীতিমালা পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংশোধন, অনুসরণ ও বাতিলকরণ:

(ক) এই নীতিমালার কোনো অংশ বা শর্ত সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন দেখা দিলে বা ব্যাখ্যার প্রয়োজন হলে বাংলাদেশ স্থলবন্দর কর্তৃপক্ষ এই নীতিমালা পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংশোধন বা বাতিল করার ক্ষমতা সংরক্ষণ করে।

(খ) এই তহবিল যেহেতু কর্তৃপক্ষের সকল কর্মচারীর কল্যাণে নিবেদিত এবং কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান এর পরিচালনা কর্তৃপক্ষ, তাই কোনো সদস্য অত্র তহবিল হতে কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তের বাইরে কোনো দাবি করতে পারবে না। এই ব্যাপারে কর্তৃপক্ষের কোনো সিদ্ধান্ত আদালতে চ্যালেঞ্জ করাও যাবে না;

(গ) এই নীতিমালায় কোনো অস্পষ্টতা থাকলে সময় সময় জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কল্যাণ শাখা/বাংলাদেশ সরকারি কর্মচারী কল্যাণ বোর্ডের জারীকৃত আইন/বিধিমালা/প্রজ্ঞাপন অনুসৃত হবে।

(ঘ) কোনো কারণে এই তহবিল বাতিল করতে হলে বা তেমন কোনো পরিস্থিতির উদ্ভব হলে তহবিলের সমস্ত সম্পদ কর্তৃপক্ষের নিজস্ব সম্পদ হিসেবে বিবেচিত হবে।