

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, জানুয়ারী ২০, ১৯৯৪

৪ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বেসামরিক বিমান পরিবহন ও পর্যটন মন্ত্রণালয়
বাংলাদেশ বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষ
প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২৯শে পৌষ, ১৪০০ বাং/১২ই জানুয়ারী, ১৯৯৪ ইং

নং এন, আর, ও, ১০-আইন/৯৪—Civil Aviation Authority Ordinance, 1985 (XXXVIII of 1985) এর section 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Civil Aviation Authority, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা, প্রবর্তন ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষের কর্মচারী (অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোষিক) প্রবিধানমালা, ১৯৯৩ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা ১৭ই আষাঢ়, ১৪০০ বাং মোতাবেক ১লা জুলাই, ১৯৯৩ ইং তারিখে কার্যকর হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের তারিখে বা উহার পরে কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে যোগদানকারী এবং প্রবিধান ৭(১) অনুসারে অবসরভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশকারী সকল কর্মচারীর ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালা প্রযোজ্য হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, Civil Aviation Authority Ordinance, 1985 (XXXVIII of 1985) এর section 28 এর sub-section (2) এবং (3) এর অধীনে সরকারী কর্মচারী হিসাবে প্রেষণে কর্মরত ব্যক্তিগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালা প্রযোজ্য হইবে নাঃ

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে প্রেষণে নিয়োজিত অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার বিধানাবলী তাহাদের নিয়োগপত্রের শর্তসাপেক্ষে প্রযোজ্য হইবে।

(৩৫৭)

মূল্যঃ টাকা ৩.০০

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছুর না থাকিলে, এই প্রবিধানমালার—

- (ক) “আনুতোষিক” অর্থ প্রবিধান ১৬ এর অধীন প্রদেয় অবসরভাতা সমর্পণজনিত আনুতোষিক;
- (খ) “কর্তৃপক্ষ” বা “বেবিচক” অর্থ বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষ বা তৎকর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন ব্যক্তি;
- (গ) “কর্মচারী” অর্থ বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষ এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ এর তফসিলে উল্লিখিত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী;
- (ঘ) “কমিটি” অর্থ প্রবিধান ৫ এর অধীন গঠিত অবসরভাতা তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটি;
- (ঙ) “গণনাযোগ্য চাকুরী” অর্থ বিধি ৮ এ বর্ণিত গণনাযোগ্য চাকুরী;
- (চ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;
- (ছ) “পরিবার” অর্থ—

(অ) কর্মচারী পুরুষ হইলে তাহার স্ত্রী বা স্ত্রীগণ ও তাহার সন্তান-সন্ততিগণ এবং তাহার মৃত বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ ও সন্তান-সন্ততিগণ, অথবা উক্ত স্ত্রী বা সন্তান-সন্ততিগণের অবর্তমানে উক্ত কর্মচারীর বৈধ উত্তরাধীকারীগণ;

তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোন কর্মচারী প্রমাণ করেন যে, আদালতের আদেশ অনুসারে তিনি ও তাহার স্ত্রী আলাদাভাবে বসবাস করেন, অথবা তাহার স্ত্রী প্রথাভিত্তিক আইন অনুসারে খোরপোষ লাভের অধিকার হারাইয়াছেন, তাহা হইলে, উক্ত স্ত্রীকে পরিবারভুক্ত করিবার জন্য উক্ত কর্মচারী কর্তৃক যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট লিখিতভাবে ইচ্ছা প্রকাশ না করা পর্যন্ত, উক্ত স্ত্রী এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে উক্ত কর্মচারীর পরিবারভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে না; এবং

(আ) কর্মচারী মহিলা হইলে, তাহার স্বামী এবং সন্তান-সন্ততিগণ ও তাহার মৃত পুত্রের বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ ও সন্তান-সন্ততিগণ, অথবা উক্ত স্ত্রী বা সন্তান-সন্ততিগণের অবর্তমানে উক্ত কর্মচারীর বৈধ উত্তরাধীকারীগণ;

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মহিলা কর্মচারী তাহার স্বামীকে এই প্রবিধানমালার কোন ব্যাপারে তাহার পরিবারভুক্ত না করিবার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট লিখিতভাবে ইচ্ছা প্রকাশ করিয়া থাকিলে, উহার বিপরীতে ইচ্ছা প্রকাশ না করা পর্যন্ত, উক্ত স্বামী উক্ত কর্মচারীর পরিবারভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন না;

(জ) “সাধারণ ভবিষ্য তহবিল” অর্থ প্রবিধান ১৯ এ উল্লিখিত সাধারণ ভবিষ্য তহবিল।

৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ করা এবং পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৪। অবসরভাতা তহবিল গঠন।—(১) কর্মচারীগণকে এই প্রবিধানমালার অধীন অবসরভাতা ও আনুতোষিক প্রদানের উদ্দেশ্যে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ সমন্বয়ে বেবিচক এর “কর্মচারী অবসরভাতা তহবিল” নামে একটি তহবিল গঠিত হইবে, যথা:—

(ক) কর্তৃপক্ষের মঞ্জুরী;

(খ) তহবিলের অর্থ বিনিয়োগ হইতে অর্জিত আয়;

(গ) অন্যান্য উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।

(২) অবসর ভাতা তহবিলের টাকা কোন তফসিলী ব্যাংকে জমা রাখা হইবে, এবং কমিটির সভাপতি ও সদস্য-সচিবের যৌথ স্বাক্ষরে তহবিলের টাকা উঠানো যাইবে।

(৩) এই তহবিলের হিসাব কর্তৃপক্ষের নিরীক্ষা বিভাগ এবং মহাহিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক কর্তৃক নিরীক্ষিত হইবে।

৫। ব্যবস্থাপনা কর্মিটি।— অবসরভাতা তহবিলের ব্যবস্থাপনা, সংরক্ষণ, নিয়ন্ত্রণ ও বিনিয়োগের উদ্দেশ্যে নিম্নবর্ণিত সদস্যগণ সমন্বয়ে অবসরভাতা তহবিল ব্যবস্থাপনা কর্মিটি নামে একটি কর্মিটি গঠিত থাকিবে:—

(ক) পরিচালক (অর্থ)	..	সভাপতি, পদাধিকারবলে;
(খ) উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	..	সদস্য, পদাধিকারবলে;
(গ) নির্বাহী প্রকৌশলী (ডিজাইন), সদর দপ্তর	..	সদস্য, পদাধিকারবলে;
(ঘ) সহকারী পরিচালক (সংস্থাপন, কল্যাণ ও ভবিষ্য তহবিল)।	..	সদস্য, পদাধিকারবলে;
(ঙ) অর্থ কর্মকর্তা	..	সদস্য-সচিব, পদাধিকারবলে;
(চ) সিনিয়র ওয়েলফেয়ার অফিসার	..	সদস্য, পদাধিকারবলে;
(ছ) তৃতীয় শ্রেণীর একজন কর্মচারী যিনি কর্তৃ- পক্ষের চেয়ারম্যান কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন।	..	সদস্য।

(২) কর্মিটির ক্ষমতা ও কার্যাবলী হইবে নিম্নরূপ, যথা:—

- (ক) এই প্রবিধানমালার বিধান অনুসারে তহবিল-এর অর্থের যথাযথ ব্যবহার ও উহার রক্ষণাবেক্ষণ নিশ্চিতকরণ;
- (খ) প্রয়োজনবোধে তহবিলের জন্য, কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, ঋণ গ্রহণ;
- (গ) প্রবিধান ৬ এর বিধান অনুযায়ী তহবিলের অর্থ বিনিয়োগ এবং এতদুদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ;
- (ঘ) তহবিলের আয় ও ব্যয়ের হিসাব রক্ষণাবেক্ষণের জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (ঙ) এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় ফরম নির্ধারণ;
- (চ) প্রতি আর্থিক বৎসর সমাপ্তির পরবর্তী মাসে তহবিলের আয়, ব্যয়, বিনিয়োগ ও অন্যান্য বিষয় সম্পর্কে কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতিবেদন উপস্থাপন;
- (ছ) উপরোক্ত কার্যাবলী সম্পাদনের উদ্দেশ্যে সকল আনুষংগিক কার্যক্রম গ্রহণ।

(৩) কর্মিটি উহার কার্যাবলী সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনকল্পে উহার এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে এক বা একাধিক উপ-কর্মিটি গঠন করিতে পারিবে।

(৪) কর্মিটি উহার সভা আহ্বান, কোরাম এবং সভায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের পদ্ধতিসহ সভার অন্যান্য কার্য পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(৫) কমিটির দায়িত্ব পালনের জন্য উহার সভাপতি বা অন্য কোন সদস্য কোন পারিতোষিক বা ভাতা পাইবেন না।

৬। অবসরভাতা তহবিলের অর্থ বিনিয়োগ।—কমিটি, কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে, অবসরভাতা তহবিলের অর্থ বা উহার অংশ বিশেষ সম্ভাব্য সর্বাপেক্ষা অধিক আয় হইতে পারে এমন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

৭। বিদ্যমান কর্মচারী কর্তৃক অবসরভাতা, ইত্যাদি প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ।—(১) এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময় বিদ্যমান কর্মচারীগণ, উক্ত প্রবর্তনের এক বৎসরের মধ্যে অবসরভাতা, আনুতোষিক ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের সন্নিবিধা পাইবার ইচ্ছা প্রকাশ করিয়া লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিলে তিনি এই প্রবিধানমালার অধীন উক্ত সন্নিবিধাদি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে কোন কর্মচারী অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিতে থাকিল, তিনি উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশের পরিবর্তে এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পরেও, উক্ত ফান্ডে চাঁদা প্রদান অব্যাহত রাখিতে পারেন এবং সেই ক্ষেত্রে তিনি এই প্রবিধানমালার অধীন অবসরভাতা, আনুতোষিক, বা সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের সন্নিবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে অবসরভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ করিলে—

- (ক) তিনি অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান বন্ধ করিয়া সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন;
- (খ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা এবং উক্ত চাঁদার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;
- (গ) অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারীর হিসাবে (Account) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ এবং উহার উপর জমাকৃত সুদ কর্তৃপক্ষের বরাবরে স্থানান্তরিত হইবে;
- (ঘ) দফা (খ) এর অধীন সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইলে উক্ত কর্মচারীর চাকুরীকাল, প্রবিধান ৮ এর বিধান সাপেক্ষে, অবসরভাতা প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

৮। গণনাযোগ্য চাকুরী।—(১) কোন কর্মচারীর গণনাযোগ্য চাকুরীকাল বলিতে পূর্ণকালীন ও স্থায়ী পদের বিপরীতে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত হইয়া যোগদানের তারিখ হইতে অবসর প্রদান বা পদ অবলুপ্তি বা মৃত্যু বা অন্য কোনভাবে চাকুরী অবসান হওয়ার তারিখ পর্যন্ত সময়কালকে বুঝাইবে।

(২) গণনাযোগ্য চাকুরী গণনার ক্ষেত্রে শৃঙ্খলিত সমাপ্ত পূর্ণ বৎসরকে গণনা করা হইবে এবং বৎসরের ভগ্নাংশকে বর্জন করা হইবে।

(৩) ১৮ বৎসর বয়স উত্তীর্ণ হইবার পূর্বে কোন চাকুরীকাল বা বিনা বেতনে অননুমোদিত অননুমোদিত ছুটিকালীন সময় গণনা করা হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে যোগদান করার পূর্বে কোন সরকারী, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান বা রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের অব্যাহত চাকুরীকালকে (continuous service), অতঃপর এই প্রবিধানে পূর্বতন চাকুরী বলিয়া উল্লিখিত, গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল গণনার জন্য উক্ত চাকুরীকালের পূর্ণ বিবরণ উল্লেখপূর্বক, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের তারিখ হইতে অথবা কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে যোগদান করিবার তারিখ হইতে ছয় মাসের মধ্যে, পূর্ববর্তী নিয়োগকারী কর্তৃক সত্যায়িত চাকুরী বহি অথবা চাকুরীর বিবরণ সংযুক্ত করিয়া দরখাস্ত পেশ করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বতন চাকুরী হইতে যদি কোন আনুতোষিক গ্রহণ করা হইয়া থাকে এবং উক্ত চাকুরী যদি গণনাযোগ্য চাকুরী হিসাবে পরিগণিত হয়, তাহা হইলে উক্ত অর্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত কিস্তিতে কর্তৃপক্ষের আনুকূলে জমা দিতে হইবে।

৯। গণনাযোগ্য চাকুরীতে ঘাটতি মার্জনা।—(১) অবসরভাতা বা আনুতোষিক মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রয়োজনীয় গণনাযোগ্য চাকুরীতে ঘাটতি দেখা দিলে—

(ক) ছয় মাস বা তদপেক্ষা কম সময়ের ঘাটতি মকুফ করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;

(খ) ছয় মাসের অধিক কিন্তু এক বৎসরের অধিক নয় এইরূপ সময়ের ঘাটতি কর্তৃপক্ষ মকুফ করিতে পারে, যদি—

(অ) তিনি চাকুরীরত থাকাকালে মৃত্যুবরণ করিয়া থাকেন; অথবা

(আ) তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কোন কারণে, যেমন—পংগু বা পদের অবলুপ্তির ফলে অবসর গ্রহণ করিয়া থাকেন, অথচ উক্ত নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত ঘটনা না ঘটিলে, তিনি আরও এক বৎসর গণনাযোগ্য চাকুরী করিতে পারিতেন।

(২) এক বৎসরের বেশী সময়ের ঘাটতি কোন অবস্থাতেই মকুফ করা হইবে না।

১০। অবসরভাতা প্রাপ্তির জন্য ন্যূনতম গণনাযোগ্য চাকুরী।—কোন কর্মচারী অন্ততঃ দশ বৎসর চাকুরী না করিয়া থাকিলে, তিনি কোন প্রকার অবসরভাতা পাইবেন না।

১১। ক্ষতিপূরণমূলক অবসরভাতা।—কোন কর্মচারী ১০ বৎসর গণনাযোগ্য চাকুরী সমাপ্ত করিবার পর তাহার পদ অবলুপ্ত হইলে এবং তাহাকে—

(ক) অন্য কোন সমমানের পদে নিয়োগ করা হইলে তিনি যদি এইরূপ কোন পদে যোগদান করিতে না চাহেন তবে তিনি ক্ষতিপূরণমূলক অবসর ভাতা গ্রহণ করিতে পারিবেন না; এবং

(খ) নিম্নতর পদে নিয়োগ করা হইলে তিনি যদি এইরূপ কোন পদে যোগদান করিতে না চাহেন, তাহা হইলে তিনি ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

১২। পংগু অবসরভাতা।—(১) কোন কর্মচারীর দশ বৎসর গণনাযোগ্য চাকুরীর সমাপ্তির পর কমিটি যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে কার্যরত থাকাকালে শারীরিক বা মানসিক অসুস্থতার ফলে তিনি স্থায়ীভাবে পংগু হইয়া পড়িয়াছেন, তবে উক্ত কর্মচারীকে পংগু অবসরভাতা প্রদান করা যাইতে পারে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কমিটি প্রয়োজনবোধে কোন স্বাস্থ্য কর্মকর্তা বা মেডিক্যাল বোর্ডের পরামর্শ গ্রহণ করিতে পারে।

১৩। পরিবারের জন্য অবসরভাতা।—(১) কোন কর্মচারী অনন্য দশ বৎসর চাকুরী সমাপ্ত করিবার পর কিন্তু অবসর গ্রহণের পূর্বে মৃত্যুবরণ করিলে, উক্ত কর্মচারী অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে তফসিলে বিধৃত হার অনুসারে যে অবসরভাতা পাইতেন, তাহার পরিবার সেই ভাতার শতকরা পঞ্চাশ ভাগ অবসরভাতা উক্ত কর্মচারীর মৃত্যুর পর পনের বৎসর পর্যন্ত পাইবেন।

(২) অবসরভাতা প্রাপ্ত শুরুর করিবার পর পনের বৎসর অতিক্রান্ত হইবার পূর্বে কোন অবসর প্রাপ্ত কর্মচারী মৃত্যুবরণ করিলে তাহার মৃত্যুর পর, তাহার পরিবার উক্ত পনের বৎসর মেয়াদের বাকী সময় পর্যন্ত উক্ত অবসরভাতার শতকরা পঞ্চাশ ভাগ ভাতা পাইবেন।

১৪। অবসরভাতার হার।—কোন কর্মচারীর প্রাপ্য অবসরভাতা তাহার প্রাপ্য সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে তফসিলে বিধৃত হার অনুসারে নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত ভাতা তাহাকে মাসে মাসে প্রদান করা হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীর অবসরভাতা মাসিক আট হাজার দুই শত টাকার উর্ধ্বে হইবে না।

১৫। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি।—(১) Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধান সাপেক্ষে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে কোন কর্মচারী অনধিক এক বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন ছুটি ভোগ করা কালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ছয় মাসের পূর্ণ বেতন এবং বাকী ছয় মাস উক্ত সর্বশেষ বেতনের অর্ধেক বেতন পাইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রাপ্য ছুটি শেষ হওয়ার তারিখ হইতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অবসর গ্রহণ কার্যকর হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

১৬। আনুতোষিক।—কোন কর্মচারী বা তাহার পরিবার অবসরভাতা পাইবার অধিকারী হইলে, তিনি বা তাহার পরিবার ইচ্ছা করিলে প্রাপ্য অবসরভাতার অনধিক অর্ধাংশ সমর্পন করিয়া উহার পরিবর্তে নিম্ন টেবিলে বর্ণিত হারে আনুতোষিক টাকা গ্রহণ করিতে পারেন, অবসর গ্রহণের পর তাহার মৃত্যু হইলে তাহার পরিবারবর্গকে উক্ত আনুতোষিক প্রদান করা হইবে :—

“টেবিল”

গণনাযোগ্য চাকুরী	সমাপিত প্রতিটি টাকার জন্য প্রাপ্য টাকার পরিমাণ
(ক) দশ বৎসর বা তদুর্ধ্ব কিন্তু পনের বৎসরের কম	২৩০'০০
(খ) পনের বৎসর বা তদুর্ধ্ব বিশ বৎসরের কম	২১৫'০০
(গ) বিশ বৎসর বা তদুর্ধ্ব	২০০'০০

১৭। অবসরভাতা ইত্যাদি গ্রহণের জন্য মনোনয়ন।—(১) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর পর যাহাতে তাহার পরিবারের প্রাপ্য অবসরভাতা ও আনুতোষিক উক্ত পরিবারের পক্ষে গ্রহণ করা সম্ভব হয় সেই উদ্দেশ্যে প্রত্যেক কর্মচারী,—

(ক) তিনি এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময় চাকুরীরত কর্মচারী হইলে, উক্ত প্রবর্তনের তারিখ হইতে ছয় মাসের মধ্যে, অথবা

(খ) তিনি উক্ত প্রবর্তনের পরে চাকুরীতে যোগদান করিলে, চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে এক বৎসরের মধ্যে কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত ফরম পূরণ করিয়া এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনীত করিবেন এবং উক্ত ফরম কমিটির নিকট জমা দিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পূর্বেও যদি কোন কর্মচারী উক্ত উদ্দেশ্যে কোন মনোনয়ন দিয়া থাকেন, তাহা হইলে উক্ত মনোনয়ন, এই প্রবিধানমালার সহিত সংগতিপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, এই প্রবিধানমালার অধীনে প্রদত্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) কোন কর্মচারী, কমিটির নিকট লিখিত নোটিশ দিয়া যে কোন সময় উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রদত্ত মনোনয়ন বাতিল করিতে পারিবেন এবং উক্ত নোটিশের সহিত তাহাকে একটি নতুন মনোনয়ন দাখিল করিতে হইবে।

১৮। অবসরভাতা, ইত্যাদির দরখাস্ত।—(১) কোন কর্মচারী বা তাহার মনোনীত ব্যক্তি প্রবিধান ১৭ এর অধীনে কোন মনোনয়ন না দিয়া থাকিলে তাহার পরিবার কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত ব্যক্তি এই প্রবিধানমালার অধীনে অবসরভাতা বা আনুতোষিক পাইবার উদ্দেশ্যে কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত বিধৃত ফরম পূরণ করিয়া উহাতে উল্লিখিত কাগজপত্রসহ উহা কমিটির বরাবরে জমা দিবেন।

(২) কমিটি উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন দাখিলকৃত দরখাস্তের ভিত্তিতে তৎকর্তৃক নির্ধারিত ফরমে প্রয়োজনীয় তথ্যাদি লিপিবদ্ধ করিয়া অবসরভাতা বা আনুতোষিক মঞ্জুর করিবে এবং উক্ত তথ্যাদি সংরক্ষণ করিবে।

১৯। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল।—(১) কর্মচারীদের জন্য সাধারণ ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠিত হইবে।

(২) যে সকল কর্মচারী প্রবিধান ৭ এর বিধান মোতাবেক অবসর ভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ করিয়াছেন এবং যে সকল কর্মচারী এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পর কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে যোগদান করেন তাহারা বাধ্যতামূলকভাবে সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, অবসর প্রাপ্তির জন্য গণনাযোগ্য চাকুরী দূই বৎসর পূর্ণ না হইলে সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান বাধ্যতামূলক হইবে নাঃ

আরও শর্ত থাকে যে, উক্ত দূই বৎসর পূর্তির পূর্বে কোন কর্মচারী স্বেচ্ছায় চাঁদা প্রদান করিতে পারিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কর্মচারীগণের হিসাবে অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে প্রবিধান ৭(৩)(ঘ) এর অধীন স্থানান্তরিত অর্থ, কর্মচারীগণের বাধ্যতামূলক চাঁদা এবং এই সব টাকার উপর সুদ সমন্বয়ে সাধারণ ভবিষ্য তহবিল গঠিত হইবে।

(৪) সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের চাঁদার হার, চাঁদা আদায়, মনোনয়ন, প্রদত্ত চাঁদা হইতে অগ্রিম গ্রহণ, বীমার প্রিমিয়াম পরিশোধসহ সকল বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের জন্য সাধারণ ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত বিধি, নিয়মাবলী ও ব্যবস্থা, প্রয়োজনীয় সংশোধন সাপেক্ষে (*mutatis mutandis*) কতৃপক্ষের কর্মচারী এবং তাহাদের সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৫) সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের টাকা কোন তফসিলী ব্যাংকে জমা করা হইবে এবং তৎক্ষণা পৃথক হিসাব, নিবন্ধন বই, স্বতন্ত্র লেজার হিসাবসহ যাবতীয় নথি পত্র হিসাব রক্ষণ বিভাগ সংরক্ষণ করিবে।

(৬) হিসাব রক্ষণ বিভাগ, উক্ত প্রবিধান (৪) এর বিধান অনুসারে সাধারণ ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত সকল ফরম প্রস্তুত করিতে পারিবে।

২০। অবসরভাতা ও ভবিষ্য তহবিলের অর্থ পরিশোধে কতিপয় বিধি নিষেধ।— (১) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত বা বরখাস্ত হইলে তিনি কোন অবসরভাতা বা আনুতোষিক পাইবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, অদক্ষতার কারণে কোন কর্মচারী অপসারিত বা বরখাস্ত হইলে, বিশেষ বিবেচনায় তাহাকে সহানুভূতিমূলক অবসরভাতা প্রদান করা যাইতে পারে, যাহার পরিমাণ উক্ত কর্মচারী অপসারিত বা বরখাস্ত হওয়া ব্যতীত অন্য কোনভাবে তাহার চাকুরীর অবসান হইলে তিনি যে পরিমাণ অবসর ভাতা পাইতেন উহার দুই-তৃতীয়াংশ বেশী হইবে না।

(২) অবসর গ্রহণের সময় বা অন্য কোনভাবে চাকুরী অবসানের সময়, কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন বিভাগীয় মামলা বা কোন আদালতে একজন কর্মচারী হিসাবে তাহার বিরুদ্ধে সরকার বা কতৃপক্ষের উদ্যোগে দায়েরকৃত মামলা বিচারাধীন থাকিলে, উক্ত মামলার রায় না হওয়া পর্যন্ত তিনি বা তাহার পরিবার সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে প্রদত্ত চাঁদা এবং উহার সুদ বা কোন অবসরভাতা বা আনুতোষিক গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

২১। প্রবিধানমালার অন্তর্ভুক্ত নহে এইরূপ বিষয়।— অবসরভাতা, আনুতোষিক ও এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদেয় অন্যান্য সুবিধাদি সংক্রান্ত কোন বিষয়ে এই প্রবিধানমালায় পর্যাপ্ত বিধান না থাকিলে উক্ত বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিবিধান, আদেশ, নির্দেশ বা নিয়মাবলী অনুসরণ করা হইবে এবং এইরূপ অনুসরণে কোন অসুবিধা দেখা দিলে এতদবিষয়ে সরকারের কোন সাধারণ নির্দেশ সাপেক্ষে, কতৃপক্ষের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

২২। বৈচিত্র্য কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ এর সংশোধন।— বেসামরিক বিমান চলাচল কতৃপক্ষ এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ তে নিম্নরূপ সংশোধন করা হইল :

উপরিউক্ত প্রবিধানমালার—

(ক) প্রবিধান ৫১(১)এ “নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী” শব্দগুলির পরিবর্তে “অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী নিম্নবর্ণিত যে কোন কর্মচারী” শব্দগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(খ) প্রবিধান ৫২ বিলুপ্ত হইবে।

তফসিল

[প্রবিধান ১৪ দ্রষ্টব্য]

স্বপ্ননাযোগ্য চাকুরী	প্রাপ্য অবগর ভাতার হার (সর্বশেষ প্রাপ্ত মূল বেতনের%)
(ক) ১০ বৎসর	৩২%
(খ) ১১ বৎসর	৩৫%
(গ) ১২ বৎসর	৩৮%
(ঘ) ১৩ বৎসর	৪২%
(ঙ) ১৪ বৎসর	৪৫%
(চ) ১৫ বৎসর	৪৮%
(ছ) ১৬ বৎসর	৫১%
(জ) ১৭ বৎসর	৫৪%
(ঝ) ১৮ বৎসর	৫৮%
(ঞ) ১৯ বৎসর	৬১%
(ট) ২০ বৎসর	৬৪%
(ঠ) ২১ বৎসর	৬৭%
(ড) ২২ বৎসর	৭০%
(ঢ) ২৩ বৎসর	৭৪%
(ণ) ২৪ বৎসর	৭৭%
(ত) ২৫ বৎসর এবং তদূর্ধ্ব	৮০%

বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে,

এয়ার কমন্ডার শমশের আলী, পিএসসি

চেয়ারম্যান,

বেসামরিক বিমান চলাচল কর্তৃপক্ষ

ঢাকা, বাংলাদেশ।

মোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।