

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১১, ২০১৪

[বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ]  
জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্মচারী অবসর ভাতা ও  
সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধিমালা-২০১৪

অর্থ মন্ত্রণালয়ের অর্থ বিভাগের মতামত ও সুপারিশ	
০১.০	<p>সংক্ষিপ্ত শিরোনাম :</p> <p>এ বিধিমালা “জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্মচারী অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল-২০১৪” নামে অভিহিত হবে।</p>
০২.০	<p>প্রয়োগ :</p> <p>এ বিধিমালা নিম্নলিখিত ব্যক্তিগণ ব্যতীত জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর সকল স্থায়ী ও নিয়মিত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে :</p> <p>ক) যে সকল ব্যক্তি সরকারি অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান হতে অবসর ভাতা পেয়ে থাকেন।</p> <p>খ) খণ্ডকালীন কর্মরত কর্মচারীগণ।</p> <p>গ) যে সকল কর্মচারী সরকারি অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান হতে প্রেষণে কর্মরত আছেন।</p> <p>ঘ) অনধিক ৬ (ছয়) মাস সময়ের জন্য সম্পূর্ণ অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ।</p> <p>ঙ) ছুটিজানিত শূণ্য পদসমূহে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ।</p> <p>চ) দৈনিক ভিত্তিতে নিযুক্ত উপ-নিমিত্ত (কন্টিনজেন্ট) কর্মচারী বা ব্যক্তিগণ।</p> <p>ছ) চুক্তি ও নির্দিষ্টকৃত শর্তাবলীর ভিত্তিতে সম্পূর্ণ অস্থায়ীভাবে বিভিন্ন গবেষণা/বৃত্তি গবেষণা/জরিপ প্রকল্পসমূহে ও অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ।</p>

( ১৮৩১১ )

মূল্য : টাকা ৩০.০০

০৩.০	<p><b>প্রবর্তন :</b></p> <p>এ বিধিমালা অনুমোদনের তারিখ হতে কার্যকর বলে গণ্য হবে। তবে শর্ত থাকে যে,</p> <p>ক) চাকুরীরত নিয়মিত কর্মচারীদের জন্য তাঁদের চাকুরীতে বহাল হওয়ার তারিখ এবং কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এ বিধিমালা অনুমোদিত হওয়ার তারিখ ০৫/০২/২০১৪ হতে এ বিধিমালার অন্তর্গত অবসর ভাতা সুবিধাদি প্রযোজ্য হবে। তবে শর্ত থাকে যে, অনুরূপ কর্মচারীবৃন্দ অবসর ভাতা সুবিধাদি গ্রহণ করার জন্য নিজেদের ইচ্ছা ব্যক্ত করবেন এবং তাঁদের প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল (সিপিএফ)-এর কোম্পানী প্রদত্ত চাঁদা ও তজ্জাত সুদ/মুনাফা কোম্পানীকে সমর্পণ করবেন।</p> <p>খ) এ বিধিমালার আওতায় যে সকল কর্মচারী অবসর ভাতা পাওয়ার জন্য ইচ্ছা প্রকাশ করবেন, প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে তাদের নিজস্ব চাঁদা ও সে তহবিলের মুনাফা জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্তৃক সংরক্ষণযোগ্য সাধারণ ভবিষ্য তহবিল হিসেবে গঠিত হবে। অবসর ভাতা পাওয়ার জন্য যারা ইচ্ছা প্রকাশ করবেন, তারা বাধ্যতামূলক চাঁদা প্রদানকারীরূপে সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হিসেবে যোগদান করবেন।</p> <p>গ) কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এ বিধিমালা অনুমোদিত হওয়ার তারিখে অথবা তার পরে যারা জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে নিযুক্ত হবেন, তাঁদের সকলের জন্য এ বিধিমালা বাধ্যতামূলকভাবে প্রযোজ্য হবে।</p> <p>ঘ) যে সকল কর্মচারী বর্তমান আনুতোষিক পাওয়ার ও প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হওয়ার জন্য ইচ্ছা প্রকাশ করবেন, সে সকল কর্মচারী বর্তমান বিধিমালা/নির্দেশমালা দ্বারা পরিচালিত হতে থাকবেন ও স্বাভাবিকভাবে সময়ে সময়ে সে বিধি কিংবা নির্দেশমালা সংশোধন সাপেক্ষে প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোষিক পাওয়ার যোগ্য হবেন।</p> <p>ঙ) চাকুরী বিধিমালার আওতায় গঠিত আনুতোষিক ও প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের চাঁদা প্রদানের পরিবর্তে এ বিধিমালা অনুমোদনের তারিখ হতে কার্যকর করে এর আওতায় জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর কর্মচারীগণকে অবসর ভাতা ও আনুতোষিক প্রদান করা হবে।</p>
০৪.০	<p><b>সংজ্ঞা :</b></p> <p>ক) “কোম্পানী” বলতে জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড, বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ কর্পোরেশন (পেট্রোবাংলা) এর একটি কোম্পানীকে বুঝাবে।</p> <p>খ) “পরিচালনা পর্ষদ” বলতে কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ (বোর্ড অব ডাইরেক্টরস) কে বুঝাবে।</p>

	<p>গ) “চাকুরী” বলতে জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর অন্তর্গত কোন স্থায়ী ও নিয়মিত পদে সার্বক্ষণিক ও নিয়মিত চাকুরী বুঝাবে। বহালকৃত শিক্ষানবিশের চাকুরী এ চাকুরীর অন্তর্ভুক্ত হবে। কিন্তু বহাল করা হয়নি এমন শিক্ষানবিশের চাকুরী এর অন্তর্ভুক্ত হবে না।</p> <p>ঘ) “টি এ্যান্ড ডি” বলতে ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন কে বুঝাবে।</p> <p>ঙ) “কর্মচারী” বলতে জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর স্থায়ী কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে বুঝাবে। কিন্তু চুক্তি, উপনিমিত্ত, ঠিকাকাজ ও দৈনিক মজুরীর ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণকে বুঝাবে না। জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্তৃক বাস্তবায়িত/ বাস্তবায়নধীন বিভিন্ন প্রকল্পের অস্থায়ী কর্মচারীগণ কোম্পানীর কর্মচারী বলে বিবেচিত হবেন না।</p> <p>চ) “কর্তৃপক্ষ” বলতে কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ অথবা পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে বুঝাবে।</p> <p>ছ) “বেতন” বলতে মূল বেতন, বিশেষ বেতন, ব্যক্তিগত বেতন, কারিগরী বা টেকনিক্যাল বেতন ও অন্যান্য পরিভূতি বুঝাবে, যা অবসর ভাতার জন্য নির্ধারণযোগ্য এবং সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে সুনির্দিষ্টভাবে ঘোষিত হবে।</p> <p>জ) “সর্বশেষ আহরিত বেতন” বলতে বেতন ও অন্যান্য নির্ধারণযোগ্য পরিভূতি বুঝায়, যা কোন কর্মচারী বা কর্মচারীগণ অবসর-উত্তর ছুটিতে যাবার অথবা দায়িত্ব হতে অব্যাহতি পাওয়ার অব্যবহিত পূর্বে আহরণ করেছিলেন।</p> <p>ঝ) “তহবিল” বলতে জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিলকে বুঝাবে।</p> <p>ঞ) “অবসর” বলতে ব্যক্তিগত অবসরপ্রাপ্ত, অবসর গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত, অব্যাহতিপ্রাপ্ত, পদ বিলুপ্তির কারণে চাকুরীচ্যুত ব্যক্তিকে বুঝায় এবং সুনির্দিষ্ট অভিযোগে চাকুরী হতে বরখাস্ত বা পদত্যাগ করেছে এমন ব্যক্তিকে বুঝায় না।</p> <p>ট) “অবসর ভাতা” : যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা আনুতোষিক এর বিরোধী ধারণা হিসেবে ব্যবহৃত, সে ক্ষেত্রে ছাড়া অন্যান্য ক্ষেত্রে আনুতোষিক অবসর ভাতার অন্তর্ভুক্ত হবে।</p> <p>ঠ) “অকাল অবসর” : অকাল অবসর বলতে অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উপনীত হওয়ার আগে অবসরপ্রাপ্ত, অবসর গ্রহণ করতে অনুমতিপ্রাপ্ত অথবা চাকুরী হতে অব্যাহতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে বুঝাবে।</p> <p>ড) “সরকারি দাবি” : সরকারি দাবি বলতে যে কোন সরকারি ঋণ বা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বিষয়াদি বুঝাবে, যা কোন কর্মচারীর ভুলে বা অপূর্ণতার কারণে বা অনিয়মের ফলে সরকারি তহবিল বা ভান্ডার তহরুপের পর্যায়ে পড়ে এবং যা সম্পর্কে দোষী কর্মচারী কর্তৃপক্ষের কাছে কোন সন্তোষজনক ব্যাখ্যা হাজির করতে পারেননি।</p>
--	---

০৫.০	<p><b>বিভিন্ন প্রকার অবসর :</b></p> <p><b>ক) বাধ্যতামূলক অবসর :</b></p> <p>অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উপনীত হলে (সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বয়সে) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর কর্মচারীগণ বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করবেন।</p> <p><b>খ) স্বেচ্ছায় অবসর :</b></p> <p>একজন কর্মচারী তাঁর চাকুরীকালের ২৫ (পঁচিশ) বছর পূর্ণ হওয়ার পর যে কোন সময়ে তাঁর প্রার্থিত অবসর গ্রহণ করার তারিখের অন্ততঃ পক্ষে ৩০ (ত্রিশ) দিন পূর্বে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে জানিয়ে চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করার জন্য ইচ্ছা প্রকাশ করতে পারবেন। এরূপ ইচ্ছা একবার প্রকাশ করা হলে তা চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে এবং যে কর্মচারী এরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করবেন তাঁকে তা প্রত্যাহার বা সংশোধন করার সুযোগ প্রদান করা হবে না। মোট চাকুরীকাল ২৫ (পঁচিশ) বছর পূর্ণ হলেই স্বেচ্ছায় অবসরের অপশন গ্রহণ করা যাবে, তবে পেনশনযোগ্য চাকুরীকালের ভিত্তিতে পেনশন প্রাপ্য হবে।</p> <p><b>গ) জনস্বার্থে/কোম্পানীর স্বার্থে অবসর :</b></p> <p>১। চাকুরীর মেয়াদ ২৫ (পঁচিশ) বছর পূর্ণ হওয়ার পর যে কোন সময় কোম্পানী জনস্বার্থে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হতে অবসর প্রদান প্রয়োজনীয় মর্মে বিবেচনা করলে কোন প্রকার কারণ দর্শানোর সুযোগ প্রদান ব্যতীত উক্ত কর্মচারীকে চাকুরী হতে অবসর প্রদান করতে পারবে।</p> <p>২। অবসর প্রদানের এই ক্ষমতা পরিচালনা পর্ষদ ব্যতীত অন্য কোন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ প্রয়োগ করতে পারবেন না।</p> <p><b>ঘ) অসামর্থের কারণে অবসর :</b></p> <p>কোন কর্মচারী শারীরিক ও মানসিক কারণে কর্ম সম্পাদনে স্থায়ীভাবে অক্ষম হলে অসামর্থের কারণে অবসরের জন্য আবেদন করতে পারবেন। তাঁর এই অক্ষমতা মেডিক্যাল বোর্ডের সার্টিফিকেট দ্বারা প্রত্যায়িত হতে হবে। মেডিক্যাল বোর্ডের প্রত্যয়ন অনুযায়ী অসামর্থের কারণে কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদও এরূপ অবসর প্রদান করতে পারবে।</p> <p><b>ঙ) শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে বাধ্যতামূলক অবসর :</b></p> <p>শৃঙ্খলামূলক কারণে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণপূর্বক দোষী কর্মচারীকে বাধ্যতামূলক অবসর দেয়া যাবে। বাধ্যতামূলক অবসর গুরুদণ্ড হিসেবে গণ্য। অক্ষমতা, অসদাচরণ, ডিজারসন, দুর্নীতিপরায়ন ও নাশকতামূলক অপরাধের ক্ষেত্রে এ অবসর দণ্ড আরোপযোগ্য। নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে কোন কর্মচারীকে বাধ্যতামূলক অবসর দিতে পারবে না। কোন কর্মচারীকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা হলে ভবিষ্য তহবিলে জমাকৃত অর্থ ব্যতীত তিনি অন্য কোন সুবিধা প্রাপ্য হবেন না।</p>
------	--

০৬.০	<p><b>অব্যাহতি/অবসরের বিজ্ঞপ্তিঃ</b></p> <p>কোন স্থায়ী ও নিয়মিত কর্মচারীকে তার পদের বিলুপ্তির কারণে চাকুরী হতে অব্যাহতি দেয়ার পূর্বে কমপক্ষে ৯০ দিনের বিজ্ঞপ্তি প্রদান করা হবে।</p>
০৭.০	<p><b>পরিবারের সংজ্ঞাঃ</b></p> <p>কোম্পানীর কোন কর্মচারীর পরিবার বলতে তাঁর সাথে একত্রে বসবাসরত ও তার উপর সম্পূর্ণভাবে নির্ভরশীল তাঁর স্ত্রী (একের অধিক নহে), মহিলা কর্মচারীর ক্ষেত্রে তাঁর স্বামী, তাঁর বৈধ সন্তান-সন্ততি, তাঁর পিতা-মাতা, অবিবাহিত নির্ভরশীল বোন ও তাঁর নাবালক ভ্রাতৃবর্গ।</p>
০৮.০	<p><b>পোষ্যগণের সংজ্ঞাঃ</b></p> <p>পূর্ববর্তীতা অনুসারে নিম্নলিখিত আত্মীয়গণ পোষ্য হিসেবে বিবেচিত হবেনঃ</p> <p>ক) পিতা;</p> <p>খ) মাতা;</p> <p>গ) ২৫ (পঁচিশ) বছরের কম বয়সের ভাই;</p> <p>ঘ) অবিবাহিত বোন;</p> <p>ঙ) বিধবা বয়ঃজ্যেষ্ঠ বোন।</p>
০৯.০	<p><b>অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালঃ</b></p> <p>ক) ১৮ (আঠার) বছর বয়স পূর্ণ হওয়ার পর জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এ স্থায়ী এবং নিয়মিত কোম্পানীতে যে সময়কাল চাকুরী করা হয়েছে তা অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল বলে বিবেচিত হবে। তবে ১০ (দশ) বছরের কম চাকুরীকাল হলে পেনশনের যোগ্য হবে না।</p> <p>খ) অকাল অবসরের ক্ষেত্রে অবসর গ্রহণ করার পর ছুটি হিসেবে যে সময়কাল ব্যয় করা হয়েছে তা কেবলমাত্র অবসর ভাতা নির্ধারণ করার উদ্দেশ্যে যোগ্য চাকুরীকাল বলে বিবেচিত হবে। কিন্তু বেতন, বেতন বৃদ্ধি ইত্যাদি প্রদানের জন্য তা যোগ্য চাকুরীকাল বলে বিবেচিত হবে না।</p> <p>গ) ভবিষ্য অবসর ভাতা/আনুতোষিক গণনা করার জন্য জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেডের কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত কোন পূর্বতন চাকুরীকাল।</p> <p>ঘ) কোন প্রতিষ্ঠান, সরকারি, আধা-সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আন্তর্জাতিক এজেন্সি, জাতিসংঘের সংস্থাসমূহ অথবা কোন স্বীকৃত এজেন্সিতে জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড হতে লিয়েনে প্রেরিত চাকুরীকাল।</p>

১০.০	<p><b>যে চাকুরীকাল অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য নয়ঃ</b></p> <p>ক) ১৮ (আঠার) বছর বয়সে উপনীত হওয়ার পূর্বকালীন চাকুরীকাল।</p> <p>খ) সামরিক ও বেসামরিক আদালতের দণ্ডদেশের অধীন কারাদণ্ডকাল।</p> <p>গ) সামরিক ও বেসামরিক আদালতের দণ্ডদেশের কারাদণ্ডের অধীন নিরোধকাল।</p> <p>ঘ) যোগ্য কর্তৃপক্ষ বা কোন আইন আদালত কর্তৃক অবসর ভাতার জন্য বাজেয়াপ্তকৃত চাকুরী।</p> <p>ঙ) অসাধারণ বা বিনাবেতনে ছুটিরকাল এবং মঞ্জুরীকৃত ছুটির অতিরিক্ত ছুটি ভোগ করার পর কর্তৃপক্ষ উহা অনুমোদন না করলে সে চাকুরীকাল।</p> <p>চ) বিধিমালায় বর্ণিত চাকুরীর শর্তাদির আওতায় অবসর ভাতা পাওয়ার জন্য আদালত কর্তৃক সুনির্দিষ্টভাবে অনুমোদিত না হওয়া পর্যন্ত প্রাক-দিনাঙ্ককাল (পিরিয়ড অব এন্টিডেট)।</p> <p>ছ) অবসর গ্রহণে উপযোগী বয়সে উপনীত হওয়ার পর অবসর-উত্তর ছুটি হিসেবে ব্যয়িত সময়কাল।</p> <p>জ) দোষী সাব্যস্তকরণ, শাস্তি প্রদান অথবা পদচ্যুতি অথবা অপসারণ অথবা বাধ্যতামূলক অবসরের মাধ্যমে চাকুরী হতে সাময়িকভাবে বরখাস্তকাল।</p> <p>ঝ) অস্থায়ী পদে চাকুরীরত থাকা অবস্থায় চাকুরীতে বিরতি ঘটলে বিরতির পূর্বকার চাকুরীকাল।</p> <p>ঞ) শিক্ষানবীশকালের শেষে একজন শিক্ষানবীশ নিয়মিতভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত না হলে শিক্ষানবীশ হিসাবে চাকুরীকাল।</p> <p>ট) কোন পদ হতে পদত্যাগ করার পর পূর্বের চাকুরীকাল।</p> <p>ঠ) চাকুরীর অযোগ্য সংক্রান্ত ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল করার পরের চাকুরীকাল।</p>
১১.০	<p><b>পূর্বতন চাকুরীকাল গণনাঃ</b></p> <p>জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে যোগদান করার পূর্বে স্বায়ত্বশাসিত/আধা-স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি প্রতিষ্ঠান অথবা জাতীয়করণকৃত শিল্প প্রতিষ্ঠানে যে সময়কালে চাকুরী করা হয়েছে তার নিম্নলিখিত শর্তাদি সাপেক্ষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ভবিষ্য অবসরভাতা/আনুতোষিকের জন্য গণনা করা যাবেঃ</p> <p>ক) কর্মচারীকে তার পূর্বতন চাকুরীকাল গণনার জন্য সে চাকুরীকালের পূর্ণ বিবরণ উল্লেখপূর্বক জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে যোগদান করার তারিখ হতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে এ বিধিমালার ২.১(সংযোজনী-৪)-এ বর্ণিত ফরমে ৬ (ছয়) কপি দরখাস্ত অবশ্যই পেশ করতে হবে। পূর্ববর্তী নিয়োগকারী কর্তৃক সত্যায়িতকৃত বই অথবা চাকুরীর বিবরণ দরখাস্তের সাথে অবশ্যই পেশ করতে হবে।</p>

	<p>খ) পূর্বতন চাকুরী হতে যদি কোন আনুতোষিক বা অন্যান্য আর্থিক সুবিধা গ্রহণ করা হয়ে থাকে, তা হলে তা জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে যোগদানের চতুর্থ মাস হতে উক্ত কোম্পানীর অনুকূলে অনুর্ধ্ব ৩৬ (ছত্রিশ) টি মাসিক কিস্তিতে অবশ্যই জমা দিতে হবে।</p> <p>গ) ১। যে কর্মচারী অবসরভাতা গ্রহণ করবেন তিনি জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে যোগদান করার ৪র্থ মাস হতে উক্ত কোম্পানীর অনুকূলে অনুর্ধ্ব ৩৬ (ছত্রিশ) টি সমমাসের কিস্তিতে অবসর ভাতার প্রত্যাশী অংক অবশ্যই জমা দিবেন। যে সমস্ত কর্মচারী অবসর ভাতা গ্রহণ করবেন তারা পূর্বতন চাকুরী হতে যদি তখনকার উদ্ভূত পরিস্থিতির প্রেক্ষিতে কোন আনুতোষিক বা অন্যান্য সুবিধা গ্রহণ করে থাকেন তা হলে উক্ত আনুতোষিক বা অন্যান্য সুবিধাদির অর্থ এককালীন কোম্পানীকে প্রদান করলেও পূর্বতন চাকুরীর মেয়াদকাল হতে অবসর ভাতার সুবিধা গ্রহণ করতে পারবেন। তবে সে ক্ষেত্রে তার নতুন নিয়োগপত্রে পূর্ব চাকুরীর বিরামহীনতার উল্লেখ থাকতে হবে।</p> <p>২। সি এস আর-৫১৪ বিধি অনুযায়ী এরূপ ব্যক্তির বেতন স্থির করা হবে, অর্থাৎ প্রারম্ভিক বেতন ও অবসর ভাতা পূর্বতন চাকুরী হতে অব্যহতি পাওয়ার সময় যে বাস্তব বেতন আহরণ করা হয়েছে তা হতে বেশী হবে না।</p> <p>ঘ) যে কর্মচারী ভবিষ্য অবসর ভাতা/আনুতোষিক এর উদ্দেশ্যে তার পূর্বতন চাকুরী গণনা করতে ইচ্ছুক, তিনি এফআরওএসআর-ভলিউম-২ এর অন্তর্ভুক্ত ১১.০(ক) সংখ্যক পরিশিষ্টে সংযোজিত সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হার অনুযায়ী পূর্বতন চাকুরীর জন্য অবসর ভাতার চাঁদা অবশ্যই জমা দিবেন। অবসর ভাতা চাঁদার অংক জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরীতে যোগদান করার ৪র্থ মাস হতে উক্ত কোম্পানীর অনুকূলে অনুর্ধ্ব ৩৬টি মাসিক কিস্তিতে জমা দিতে হবে।</p> <p>ঙ) কোন কর্মচারী বর্তমান চাকুরীতে পূর্ববর্তী আনুতোষিক ও অবসর ভাতা চাঁদার সম্পূর্ণ অংক ফেরত না দেয়া পর্যন্ত সে কর্মচারীর পূর্বতন চাকুরীকাল গণনার অধিকারের বিষয় উত্থাপন করা যাবে না।</p> <p>চ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এরূপ কর্মচারীর পূর্বতন চাকুরীকাল গণনার দাবী গ্রহণ কিংবা প্রত্যাখ্যান করার সম্পূর্ণ অধিকার সংরক্ষণ করবে।</p>
১২.০	<p><b>চাকুরীকাল এর ঘাটতি/ব্যাহতি প্রমার্জনঃ</b></p> <p>চাকুরীকালের দীর্ঘতা নির্ধারণের সময় বছরের ভগ্নাংশের জন্যে নিম্নরূপভাবে ঘাটতি প্রমার্জন পাবেঃ</p> <p>ক) স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে ব্যতীত ছয় মাস অথবা ছয় মাসের কম অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের ঘাটতি স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রমার্জন করা যাবে বলে গণ্য হবে।</p>

	<p>খ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ৬ (ছয়) মাসের অধিক কিন্তু এক বছরের কম চাকুরীকালের ঘাটতি প্রমার্জন করতে পারেন, যদি নিম্নলিখিত দু'টি শর্ত পালন করা হয় :</p> <p>১। কোন ব্যক্তি চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে অথবা তার নিয়ন্ত্রণাধীন নন এমন কারণে যেমন অসমর্থ হওয়ার জন্য অথবা বিনা দোষে কারও চাকুরী অপ্রয়োজনীয় বিবেচিত হলে তিনি অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের আরেকটি বছর সম্পূর্ণ করেছেন বলে ধরে নিতে হবে; এবং</p> <p>২। যদি কর্মচারী প্রদত্ত সেবা বা সার্ভিস সন্তোষজনক হয়ে থাকে।</p> <p>গ) পূর্ণ এক বছরের অথবা ততোধিক চাকুরীকালের ঘাটতি অবশ্যই প্রমার্জন করা যাবে না।</p>
১৩.০	<p><b>মনোনয়নঃ</b></p> <p>ক) একজন কর্মচারী অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের ৩ (তিন) বছর সম্পূর্ণ করার পূর্বে পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যকে অবসর ভাতা বা আনুতোষিক পাওয়ার অধিকার প্রদান করে মনোনয়ন দান করতে পারবেন, যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা আনুতোষিক পাওয়ার যোগ্য হবেন সে কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে তার পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যের জন্য মঞ্জুর করা যেতে পারে।</p> <p>খ) যদি কোন কর্মচারী উপরোক্ত উপ-অনুচ্ছেদ (ক) এর আওতায় একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করেন তা হলে তিনি মনোনয়ন এমনভাবে প্রত্যেক ব্যক্তিকে প্রদেয় অংশের পরিমাণ নির্দিষ্ট করবেন, যাতে সে কর্মচারীর সম্পূর্ণ অংশের পরিমাণ, আনুতোষিক অথবা অনুমোদনযোগ্য অন্যান্য অবসরজনিত সুযোগ-সুবিধার বিষয়ে নিষ্পন্ন করা যেতে পারে।</p> <p>গ) এই বিষয়ে বিধিমালা সংলগ্নী-২ এ বর্ণিত প্রাপ্তবয় পেনশনের বৈধ উত্তরাধিকার ঘোষণাপত্র অনুযায়ী প্রত্যেকটি মনোনয়ন প্রদান করতে হবে।</p> <p>ঘ) একজন কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যেকটি মনোনয়ন এবং সে মনোনয়ন বাতিল করার প্রত্যেকটি বিজ্ঞপ্তি বৈধ বলে গণ্য করতে হবে এবং অনুরূপ বিজ্ঞপ্তি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রাপ্তির তারিখ হতে উহা বলবৎ হয়েছে বলে গণ্য হবে।</p> <p>ঙ) একজন কর্মচারী যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ বরাবর আবেদন করে যে কোন মুহূর্তে মনোনয়ন বাতিল করতে পারবেন, তবে শর্ত থাকে যে, কর্মচারী এরূপ আবেদনের সাথে নতুন মনোনয়ন অবশ্যই প্রেরণ করবেন।</p> <p>চ) কর্মচারীর মনোনীত ব্যক্তির মৃত্যুর পরপরই নতুন মনোনয়নসহ আনুষ্ঠানিকভাবে পূর্বেকার মনোনয়ন বাতিল করে লিখিতভাবে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই বিজ্ঞপ্তি প্রেরণ করবেন।</p>



	<p>ছ) একজন কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যেকটি মনোনয়ন এবং সে মনোনয়ন বাতিল করার প্রত্যেকটি আবেদন গ্রহণ করার তারিখ উল্লেখপূর্বক হিসাব ডিপার্টমেন্টের প্রধান কর্তৃক প্রতিস্বাক্ষরিত হতে হবে এবং যে ক্ষেত্রে যা প্রযোজ্য তদনুযায়ী কর্মচারীর সার্ভিস বহি ও ব্যক্তিগত নথিতে তা লিপিবদ্ধ ও সংরক্ষণ করতে হবে।</p>
১৪.০	<p><b>অবসর ভাতা অনুমোদনের শর্তাবলী :</b></p> <p>একজন কর্মচারীর চাকুরীকালে অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য বলে বিবেচিত হবে না যদি উক্ত চাকুরীকালে নিম্নলিখিত শর্তাবলী পরিপালিত না হয়ে থাকে :</p> <p>ক) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর অধীনে চাকুরী অবশ্যই ন্যস্ত থাকবে।</p> <p>খ) অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল অবশ্যই ১০(দশ) বছর অথবা ততোধিক হতে হবে।</p> <p>গ) চাকুরী অবশ্যই সন্তোষজনক হতে হবে।</p> <p>ঘ) কর্মনিয়োগ বাস্তব ও স্থায়ী হতে হবে।</p>
১৫.০	<p><b>অবসর ভাতা শ্রেণীবিভাগঃ</b></p> <p>ক) <b>ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতাঃ</b></p> <p>একজন কর্মচারী যদি তাঁর পদ বিলুপ্ত হওয়ার কারণে অবসর গ্রহণ করেন অথবা পদত্যাগ করার পরিবর্তে অবসর গ্রহণ করার জন্য অনুমতি লাভ করেন অথবা বরখাস্ত হন, তা হলে তাঁকে ১০ (দশ) বছর অথবা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের জন্য ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা মঞ্জুর করা যেতে পারে এবং অপেক্ষাকৃত কম চাকুরীকালের জন্য আনুতোষিক মঞ্জুর করা যেতে পারে।</p> <p>খ) <b>অসমর্থ অবসর ভাতাঃ</b></p> <p>জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর একজন কর্মচারী যদি কর্তৃপক্ষ ও ক্ষমতাপ্রাপ্ত চিকিৎসা বোর্ডের মত অনুযায়ী জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এ চাকুরীকালীন শারীরিক ও মানসিক প্রতিবন্ধি হওয়ার কারণে স্থায়ীভাবে অসমর্থ হন, অথবা তাঁর মৃত্যু ঘটলে ১০ (দশ) বছর বা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের জন্য তাঁকে বা তাঁর পরিবারকে অসমর্থ অবসর ভাতা মঞ্জুর করা যেতে পারে এবং অপেক্ষাকৃত কম চাকুরীকালের জন্য আনুতোষিক মঞ্জুর করা যেতে পারে।</p>
	<p>গ) <b>অবসর গ্রহণকালীন অবসর ভাতাঃ</b></p> <p>যদি কোন কর্মচারীকে অবসর গ্রহণ করতে অনুমতি প্রদান করা হয় অথবা তিনি অবসর গ্রহণ করতে ইচ্ছা প্রকাশ করেন, তাহলে ২৫ (পঁচিশ) বছর বা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল পূর্ণ করার পর তাঁকে অবসর গ্রহণ করার সময় অবসর ভাতা মঞ্জুর করা যেতে পারে।</p>

	<p>ঘ) <b>অবসর গ্রহণ করার উপযোগী বয়সে উপনীত হওয়াকালীন অবসর ভাতা :</b>  যদি একজন কর্মচারী সর্বোচ্চ বয়স সীমায় অথবা অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উপনীত হওয়ায় চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করেন, তা হলে তাঁকে ১০ (দশ) বছর বা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরী কালের জন্য অবসর ভাতা মঞ্জুর করা যেতে পারে এবং অপেক্ষাকৃত কম চাকুরী কালের জন্য তিনি আনুতোষিক পাওয়ার যোগ্য হবেন।</p> <p>ঙ) <b>পারিবারিক অবসর ভাতা :</b>  কোন কর্মচারী পেনশন প্রাপ্তির যোগ্যতা অর্জন করার পর অর্থাৎ পেনশন প্রাপ্তির প্রয়োজনীয় ন্যূনতম চাকুরীকাল পূর্ণ হওয়ার পর চাকুরীরত অবস্থায় অথবা অবসর গ্রহণের পর মৃত্যুবরণ করলে উক্ত কর্মচারীর পরিবার ভরণপোষণের জন্য পারিবারিক অবসর ভাতা প্রাপ্য হবে।</p> <p>চ) <b>অসাধারণ অবসর ভাতা :</b>  কোন কর্মচারী তার পদের সাথে সংশ্লিষ্ট সাধারণ ঝুঁকি সংবলিত দায়িত্ব অপেক্ষা অতিরিক্ত ঝুঁকি সংবলিত দায়িত্ব পালন করার সময় আহত বা নিহত হলে, উক্ত কর্মচারীকে তাঁর মৃত্যুতে তাঁর পরিবারকে অসাধারণ অবসর ভাতা প্রদান করা যেতে পারে। এইক্ষেত্রে মেডিক্যাল বোর্ডের রিপোর্ট গ্রহণ ব্যতীত অবসর ভাতা ও আনুতোষিক প্রদান করা যাবে না।</p>
১৬.০	<p><b>পারিবারিক পেনশন :</b></p> <p>ক) <b>উত্তরাধিকারী মনোনয়ন :</b></p> <p>১। এ বিধিমালার ৭ নং ধারার ব্যাখ্যা অনুসারে মৃত কর্মচারীর পরিবারকে মূল অবসর ভাতা অনুদান দেয়া হবে। মৃত কর্মচারী যদি কোন পরিবার রেখে না যান, তবে তার মনোনয়নকৃত ব্যক্তিকে অবসর ভাতা দেয়া হবে। যদি কোন মনোনয়ন না থাকে তা হলে এ বিধিমালার ৮নং ধারার তালিকার উপরের দিকের জীবিত পোষ্যগণ অবসর ভাতা পাবেন।</p> <p>২। পারিবারিক পেনশনের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চাকুরীতে থাকা অবস্থায় অথবা পরবর্তী যে কোন সময়ে তাঁর পরিবারের যে কোন এক বা একাধিক সদস্যকে তাঁর পারিবারিক পেনশনের সম্পূর্ণ বা অংশ বিশেষের উত্তরাধিকারী মনোনয়ন করতে পারবেন। মনোনয়নের অবর্তমানে এবং মৃত পেনশনারের স্ত্রী অথবা পরিবারের কোন সদস্য না থাকলে পারিবারিক পেনশন ও আনুতোষিক প্রদানের ক্ষেত্রে তাঁর সর্বশেষ নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ উত্তরাধিকারী নির্ণয় করবেন। মৃত পেনশনারের স্ত্রী/স্বামী পুনরায় বিবাহ বন্ধনে আবদ্ধ হননি এ মর্মে স্থানীয় পৌরসভার মেয়র/ইউনিয়ন পরিষদ চেয়ারম্যান/মেট্রোপলিটন এলাকার ক্ষেত্রে ওয়ার্ড কাউন্সিলরের সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে সর্বশেষ নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষের প্রদত্ত সার্টিফিকেট গ্রহণযোগ্য হবে। কোর্ট হতে সাকসেশন সার্টিফিকেট প্রদানের বাধ্যবাধকতা থাকবে না।</p>

**খ) পুত্র ও বিবাহিত কন্যা সন্তানের বয়সসীমা :**

পারিবারিক পেনশনের ক্ষেত্রে পুত্রসন্তানের বয়সসীমা সর্বোচ্চ ২৫ (পঁচিশ) বছর (যা সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে পরিবর্তনযোগ্য)। প্রচলিত বিধানের যে সকল ক্ষেত্রে পুত্র সন্তানের কোন বয়সসীমা বর্তমানে উল্লেখ নেই, সে সকল ক্ষেত্রে বয়স নির্বিশেষে সকল পুত্র সন্তান পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন। যেমনঃ তৎকালীন অর্থ ও রাজস্ব বিভাগের ১৬-০৪-১৯৫৯ তারিখের স্মারক নং ২৫৬৬(৪০)-এফ-এর অনুচ্ছেদ ৫(২) (এ) (i) মোতাবেক পেনশন গ্রহণের জন্য কোন যোগ্য ব্যক্তি না থাকলে অনুচ্ছেদ ৫(২)(এ) (ii) এর অনুরণে ২৫ (পঁচিশ) বছরের অধিক বয়স্ক জীবিত জ্যেষ্ঠ পুত্র পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন। তবে, পেনশনারের অবসর গ্রহণের তারিখ হতে মোট ১৫ (পনের) বছর মেয়াদকাল পূর্তির কোন সময়কাল অবশিষ্ট থাকলে শুধুমাত্র উক্ত সময়কাল পূর্তি পর্যন্ত তিনি পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন। ২৫ (পঁচিশ) বছরের উর্ধ্ব পুত্র সন্তানের প্রাপ্যতার অনুরূপ শর্তে মৃত কর্মচারীর বিবাহিত কন্যা/কন্যাগণ প্রচলিত বিধিগত পদ্ধতিতে ও হারে পেনশন/আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন।

**গ) অবিবাহিত/বিধবা/তালাকপ্রাপ্ত কন্যার বয়সসীমা :**

পেনশনারদের অবসর গ্রহণের তারিখ হতে মোট ১৫ (পনের) বছর মেয়াদকাল পূর্তির কোন সময়কাল অবশিষ্ট থাকলে অবশিষ্ট সময়কালের জন্য অবিবাহিত/বিধবা/তালাকপ্রাপ্ত কন্যার বয়স নির্বিশেষে সর্বোচ্চ ১৫ (পনের) বছর মেয়াদকালের অবশিষ্ট সময়কাল পূর্তি পর্যন্ত পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন।

**ঘ) প্রতিবন্ধী সন্তান :**

বাংলাদেশ প্রতিবন্ধী কল্যাণ আইন, ২০০১(২০০১ সনের ১২ নং আইন) এর ২নং ধারায় বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী প্রতিবন্ধী সন্তান আজীবন পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন। তবে, উক্ত আইনের ১৩(খ) অনুচ্ছেদ অনুযায়ী নিবন্ধন সম্পর্কিত পরিচয় পত্রে অনুলিপি পেনশন পেপারের সাথে জমা দিতে হবে।

**ঙ) বিধবা স্ত্রীর ক্ষেত্রে :**

বিধবা স্ত্রী পুনর্বিবাহ না করলে আজীবন পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন। তবে তাঁরা পেনশন সমর্পন করতে পারবেন না।

**চ) অবসর গ্রহণের পরে মৃত্যুর ক্ষেত্রে পারিবারিক পেনশনের হার :**

একজন কর্মচারী অবসর গ্রহণের পূর্বে মৃত্যুবরণ করলে তাঁর পরিবার যে হারে পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হতেন, অবসর গ্রহণের পর মৃত্যুবরণ করলে একই হারে তাঁর পরিবার/মনোনীত উত্তরাধীকারী পারিবারিক পেনশন প্রাপ্য হবেন।

	<p>ছ) আত্মহত্যার ক্ষেত্রে পেনশনঃ</p> <p>আত্মহত্যার কারণে মৃত কর্মচারীর পরিবার অথবা তার মনোনীত (যদি থাকে) ব্যক্তিকে স্বাভাবিক মৃত্যুর ন্যায় প্রচলিত বিধি অনুযায়ী পারিবারিক পেনশন ও আনুতোষিক প্রদান করা হবে।</p>																																		
১৭.০	<p>অবসর ভাতা নির্ধারণের পদ্ধতিঃ</p> <p>ক) নিম্নলিখিত অবসর ভাতা সারণী অনুযায়ী বা কখনও সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হার অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা, অসমর্থ অবসর ভাতা, অবসর গ্রহণকালীন অবসর ভাতা এবং অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উন্নীত হওয়াকালীন অবসর ভাতা নির্ধারণ করা হবেঃ</p> <p style="text-align: center;"><b>অবসর ভাতা সারণী</b></p> <table border="1" data-bbox="479 716 1161 1698"> <thead> <tr> <th>অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের পূর্ণ বছরসমূহ</th> <th>শেষ আহরিত বেতনের শতাংশ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>১০</td><td>৩২</td></tr> <tr><td>১১</td><td>৩৫</td></tr> <tr><td>১২</td><td>৩৮</td></tr> <tr><td>১৩</td><td>৪২</td></tr> <tr><td>১৪</td><td>৪৫</td></tr> <tr><td>১৫</td><td>৪৮</td></tr> <tr><td>১৬</td><td>৫১</td></tr> <tr><td>১৭</td><td>৫৪</td></tr> <tr><td>১৮</td><td>৫৮</td></tr> <tr><td>১৯</td><td>৬১</td></tr> <tr><td>২০</td><td>৬৪</td></tr> <tr><td>২১</td><td>৬৭</td></tr> <tr><td>২২</td><td>৭০</td></tr> <tr><td>২৩</td><td>৭৪</td></tr> <tr><td>২৪</td><td>৭৭</td></tr> <tr><td>২৫ এবং তদূর্ধ্ব</td><td>৮০</td></tr> </tbody> </table>	অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের পূর্ণ বছরসমূহ	শেষ আহরিত বেতনের শতাংশ	১০	৩২	১১	৩৫	১২	৩৮	১৩	৪২	১৪	৪৫	১৫	৪৮	১৬	৫১	১৭	৫৪	১৮	৫৮	১৯	৬১	২০	৬৪	২১	৬৭	২২	৭০	২৩	৭৪	২৪	৭৭	২৫ এবং তদূর্ধ্ব	৮০
অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের পূর্ণ বছরসমূহ	শেষ আহরিত বেতনের শতাংশ																																		
১০	৩২																																		
১১	৩৫																																		
১২	৩৮																																		
১৩	৪২																																		
১৪	৪৫																																		
১৫	৪৮																																		
১৬	৫১																																		
১৭	৫৪																																		
১৮	৫৮																																		
১৯	৬১																																		
২০	৬৪																																		
২১	৬৭																																		
২২	৭০																																		
২৩	৭৪																																		
২৪	৭৭																																		
২৫ এবং তদূর্ধ্ব	৮০																																		

	<p>খ) বর্তমান অবসর ভাতা বিধিমালা অনুযায়ী প্রচলিত উপরোক্ত হার সরকার কর্তৃক পরিবর্তন করা হলে সে অনুযায়ী হুবহু কার্যকর বলে গণ্য হবে।</p> <p>গ) যে কর্মচারী অবসর গ্রহণ অথবা চাকুরীতে থাকাকালীন মৃত্যুবরণ করার পর অবসর ভাতা (অনুকম্পা অবসর ভাতা ব্যতীত) পাওয়ার যোগ্য হবেন তিনি এ বিধিমালার আওতাধীন তাঁকে প্রদেয় মোট অবসর ভাতার অর্ধেক পরিমাণ অবশ্যই প্রত্যর্পন করবেন এবং প্রতি প্রত্যর্পিত অবসর ভাতার টাকার জন্য নিম্নলিখিত হারে আনুতোষিক পাবেনঃ</p> <p>১। ১০ (দশ) বছর অথবা ততোধিক কিন্তু ১৫ (পনের) বছরের কম অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের জন্য ----- টাকা ২৬০.০০;</p> <p>২। ১৫ (পনের) বছর অথবা ততোধিক কিন্তু ২০ (বিশ) বছরের কম অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকালের জন্য ----- টাকা ২৪৫.০০;</p> <p>৩। ২০ (বিশ) বছর অথবা তদুর্ধ্ব বছরের অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরী কালের জন্য-----টাকা ২৩০.০০;</p> <p>ঘ) ১০০% পেনশন সমর্পণকারীগণ, ১০০% পেনশন সমর্পণ না করলে যে পরিমাণ মাসিক নীট পেনশন প্রাপ্য হতেন, উক্ত পরিমাণ অর্থ দুইবার উৎসব ভাতা হিসাবে প্রাপ্য হবেন। (অর্থ বিভাগের পরিপত্র নং-অম/অবি/বিধি-১/চাঃবিঃ-৩/২০০৪/১০২, তারিখ ৮ই জুলাই ২০০৪)।</p> <p>ঙ) ৬৫ বছর উর্ধ্ব পেনশনারদের চিকিৎসা ভাতা হিসেবে মাসিক ১০০০.০০ টাকা এবং অন্যান্য পেনশনারদের ক্ষেত্রে মাসিক চিকিৎসা ভাতা ৭০০.০০ টাকা হারে প্রাপ্য হবেন (অর্থ বিভাগ, বাস্তবায়ন অনুবিভাগ সূত্র নং এস,আর,ও,২৫৯-আইন/২০০৯/অম/অবি(বাস্তঃ-১)/জাঃবেঃস্কেল-৫/২০০৯/২৩৬, তারিখঃ ০২-১২-২০০৯)। ১০০% পেনশন সমর্পণকারীগণদের ক্ষেত্রেও ইহা প্রযোজ্য হবে। উপর্যুক্ত হার সরকার কর্তৃক পরিবর্তন করা হলে সে অনুযায়ী হুবহু কার্যকর বলে গণ্য হবে।</p> <p>চ) অবসরপ্রাপ্ত মুসলিম পেনশনভোগী/পারিবারিক পেশনভোগীগণ নীট পেনশনের সমপরিমাণ বছরে দুই ঈদে দু'বার এবং অন্যান্য ধর্মাবলম্বী পেনশনভোগী পারিবারিক পেনশনভোগীগণ তাদের স্ব স্ব প্রধান ধর্মীয় উৎসব উপলক্ষে নীট পেনশনের সমপরিমাণ দুটি উৎসব ভাতা প্রাপ্য হবেন।</p>
১৮.০	<p><b>পারিবারিক অবসর ভাতা পরিশোধঃ</b></p> <p>ক) পারিবারিক অবসর ভাতা পরিশোধের জন্য 'পরিবার' বলতে ৭নং ধারায় বর্ণিত সংজ্ঞানুসারে পরিবার বুঝায় এতে ৮নং ধারায় উল্লেখিত কর্মচারীদের আত্মীয়গণও অন্তর্ভুক্ত হবেন।</p>

খ) এই বিধিমালা মোতাবেক পরিবারের ভরণ-পোষণের জন্য অবসর ভাতা তাঁকেই দেয়া হবে, যিনি—

১। মৃত ব্যক্তির বিধবা পত্নী (যদি মৃত কর্মচারী পুরুষ হন), কিংবা স্বামী (যদি মৃত কর্মচারী মহিলা হন)। যদি মৃত কর্মচারীর একাধিক পত্নী থাকেন, এবং উত্তরজীবী বিধবা পত্নী এবং সন্তানের সংখ্যা ৪ (চার) জনের অধিক না হয় তা হলে উত্তরজীবী বিধবা পত্নী এবং সন্তানগণের মধ্যে সমান ভাগে ভাগ করে দেয়া হবে। ২৫ (পঁচিশ) বছর বয়সের অধিক পুত্র এবং বিবাহিতা কন্যা বাদ যাবে। যদি উত্তরজীবী বিধবা পত্নী ও সন্তানের সংখ্যা ৪ (চার) জনের অধিক হয়, তা হলে প্রদানের নিয়ম হবে এরূপঃ

উত্তরজীবী বিধবা পত্নী অবসর ভাতার ১/৪ অংশ পাবেন। এর পর অবশিষ্ট থাকলে সন্তানদের মধ্যে সমান ভাগ করে দেয়া হবে। ২৫ (পঁচিশ) বছরের অধিক বয়স্ক পুত্র কিংবা বিবাহিত কন্যা বাদ যাবে।

২। নাবালক সন্তানের ক্ষেত্রে সাধারণতঃ তাঁদের বিধবা মাতা/অভিভাবক তাঁদের পক্ষে অবসর ভাতা উঠাবেন। তবে শর্ত থাকে যে, অবসর ভাতা আবেদনপত্রের সাথে ১ম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেট এর দেয়া অভিভাবক সনদপত্র জমা দিতে হবে। পরিবারের সদস্যদের একটি তালিকাও (যাতে সদস্যদের নাম, বয়স, লিঙ্গ বৈবাহিক অবস্থা এবং মৃত কর্মচারীর সাথে তাদের সম্পর্ক উল্লেখ থাকবে) জমা দিতে হবে।

৩। অবসর গ্রহণের পূর্বে কোন কর্মচারী মৃত্যু হলে কিন্তু ১০ (দশ) বছর অথবা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল পূর্ণ করার পর তাঁর পরিবার/পোষ্যগণ মোট অবসর ভাতার ৫০ শতাংশ হারে ১৫ (পনের) বছর সময়কালের জন্য অবসর ভাতা পেতে থাকবেন, যেটি মৃত্যুর তারিখ অবসর গ্রহণ করলে তিনি পাওয়ার জন্য যোগ্য বলে বিবেচিত হতেন। তাছাড়া পরিবার/পোষ্যগণ উপরোক্ত ১৭ নং ধারার উপ-ধারা (গ) অনুযায়ী মোট অবসর ভাতার অপর ৫০ (পঞ্চাশ) শতাংশ প্রত্যর্পণী মূল্যের বিপরীতে আনুতোষিক পাবেন। এতদ্ব্যতীত মৃত কর্মচারীর অব্যবহৃত ছুটির পরিবর্তে পরিবার/পোষ্যগণ এককালীন থোক টাকা পাবেন। এ টাকার পরিমাণ অর্থ মন্ত্রণালয়ের ডিএস নং এম এফ/এফডি/নিবন্ধন/ছুটি ১৬/৮৪/১৯৩, তারিখঃ ২১-৯-১৯৮৫ (যা সরকার কর্তৃক পরবর্তী সময়ে সংশোধিত/প্রতিস্থাপিত হতে পারে) অনুসারে মৃত কর্মচারীর মূল বেতনের ভিত্তিতে হিসাবকৃত ১২ (বার) মাসের মোট বেতনের অধিক হতে পারবে না।

৪। যদি একজন কর্মচারী চাকুরীতে থাকাকালীন ১০(দশ) বছর বা ততোধিক অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল পূর্ণ করার পর বা তাঁর অবসর গ্রহণের ১৫ (পনের) বছরের মধ্যে মৃত্যুবরণ করেন, তা হলে তাঁর পরিবার/পোষ্যগণকে পারিবারিক অবসর ভাতা মঞ্জুর করা যেতে পারে।

	<p>৫। যদি কোন কর্মচারী চাকুরীতে থাকাকালীন ০৩ (তিন) বছর বা ততোধিক কিন্তু ১০ (দশ) বছরের কম অবসর ভাতা পাওয়ার যোগ্য চাকুরীকাল পূর্ণ করার পর মৃত্যুবরণ করেন, তা হলে তাঁর পরিবার/পোষ্যগণকে আনুতোষিক প্রদান করা যেতে পারে।</p> <p>৬। অবসর ভাতা প্রাপক মৃত্যুবরণ করলে পূর্ববর্তিতাক্রমে যোগ্য উত্তরাধিকারীকে অবসর ভাতা দেয়া হবে।</p>
১৯.০	<p><b>আনুতোষিক হিসাবের পদ্ধতিঃ</b></p> <p>ক) যে কর্মচারী ৩ (তিন) বছর কিংবা তার অধিক কিন্তু ৫ (পাঁচ) বছরের কম সময় যোগ্যতা অর্জনকারী চাকুরী করেছেন, তাকে অবসরের পর কিংবা চাকুরী থেকে পদ বিলুপ্তির কারণে অপসারণের পর ০৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ আনুতোষিক দেয়া হবে। কর্মচারীর মৃত্যুবরণ করলে তাঁর পরিবারকে আনুতোষিক দেয়া হবে। (যা সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে পরিবর্তনযোগ্য)।</p> <p>খ) যে কর্মচারী ৫ (পাঁচ) বছর কিংবা তার অধিক কিন্তু ১০ (দশ) বছরের কম সময় যোগ্যতা অর্জনকারী চাকুরী করেছেন, তাকে প্রতি ১ (এক) পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ১ (এক) মাসের বেতন তাঁর অবসর গ্রহণের পর কিংবা পদ বিলুপ্তির কারণে অপসারণের ক্ষেত্রে তাকে কিংবা চাকুরীরত অবস্থায় তাঁর মৃত্যু ঘটলে তাঁর পরিবারকে দেয়া হবে (যা সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে পরিবর্তনযোগ্য)।</p>
২০.০	<p><b>আনুতোষিক পরিশোধঃ</b></p> <p>যখন কোন কর্মচারীর পরিবার কিংবা তাঁর পোষ্যগণ আনুতোষিক পরিশোধের উপযুক্ত হবেন তখন কোম্পানী কর্তৃক (Company) নিম্নলিখিত নিয়মাবলী অনুসরণ করে তা পরিশোধ করা হবেঃ</p> <p>ক) আনুতোষিক এর পরিমাণ, কিংবা উহার অংশ বিশেষ কর্মচারীর মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণকে মনোনয়নের নির্ধারিত অনুপাত অনুসারে পরিশোধ করতে হবে।</p> <p>খ) বৈধ মনোনয়ন পত্র না থাকার ক্ষেত্রে স্মারক নং ২৫৬৬(৪০)-এফ তারিখ: ১৬ এপ্রিল, ১৯৫৯ এর ৩ নং অনুচ্ছেদ ও পেনশন সহজীকরণ নীতমালার ৩.০১৩ ও ৩.০২ অনুচ্ছেদ অনুসারে পরিবারের নিম্নোক্ত সদস্যগণ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবে:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>১। স্বামী/স্ত্রী বা স্ত্রীগণ;</li> <li>২। ২৫ (পঁচিশ) বছর বয়স পর্যন্ত পুত্র সন্তানগণ;</li> <li>৩। অবিবাহিত কন্যাগণ;</li> </ol>

	<p>৪। তালাকপ্রাপ্ত কন্যাগণ;</p> <p>৫। বিধবা কন্যাগণ; এবং</p> <p>৬। মৃত পুত্রের বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ এবং মৃত পুত্রের ১৮ (আঠার) বছর বয়স পর্যন্ত পুত্র সন্তান, অবিবাহিত কন্যা, বিধবা কন্যা ও তালাক প্রাপ্ত কন্যাগণ উল্লেখ্য মৃত পুত্র জীবিত থাকলে যে অংশ প্রাপ্য হতেন, উক্ত অংশই তার স্ত্রী ও সন্তানগণের মধ্যে সমহারে বন্টিত হবে। অর্থাৎ তাঁরা সকলে মিলে পরিবারের এক সদস্য হিসেবে গণ্য হবে এবং ১টি অংশই প্রাপ্য হবেন।</p> <p>মৃত কর্মচারীর পরিবারের উপরোক্ত কোন সদস্য না থাকলে কেবল উক্ত ক্ষেত্রেই পরিবারের নিম্নোক্ত সদস্যগণ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবে—</p> <p>ক) ২৫ (পঁচিশ) বছরের অধিক বয়স্ক পুত্র সন্তানগণ;</p> <p>খ) সধবা কন্যাগণ; এবং</p> <p>গ) মৃত পুত্রের ১৮(আঠার) বছরের অধিক বয়স্ক পুত্রগণ এবং সধবা কন্যাগণ। উল্লেখ্য মৃত পুত্রের পুত্র ও কন্যাগণ সকলে মিলে মৃত পুত্রের প্রাপ্য অংশ পাবেন।</p> <p>মৃত কর্মচারীর পরিবারের উপরে বর্ণিত কোন সদস্য না থাকলে নিম্নোক্ত আত্মীয়বর্গ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন—</p> <p>১। ১৮ (আঠার) বছরের কম বয়সের ভাই;</p> <p>২। অবিবাহিত ও বিধবা বোন</p> <p>৩। পিতা; এবং</p> <p>৪। মাতা।</p> <p>উপরে উল্লেখিত পরিবারের সদস্য ও নির্ভরশীল আত্মীয়বর্গ না থাকার ক্ষেত্রে আনুতোষিক প্রদেয় হবে না।</p>
২১.০	<p><b>পেনশন সমর্পণঃ</b></p> <p>বর্তমানে একজন কর্মচারী তার গ্রস পেনশনের শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ সমর্পন করে এককালীন আনুতোষিক প্রাপ্য হন। একজন কর্মচারী ইচ্ছা প্রকাশ করলে অবশিষ্ট গ্রস পেনশনের ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগও একবারে সমর্পন করে তার পরিবর্তে প্রচলিত বিনিময় হারের অর্ধেক হারে আনুতোষিক গ্রহণ করতে পারবেন। উক্ত অবশিষ্ট শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ গ্রস পেনশন একবার সমর্পণের বিষয়টি পেনশনের প্রথম আবেদনপত্রে সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে। পরবর্তী সময়ে বা খন্ড খন্ড ভাবে সমর্পণের কোন আবেদন গ্রহণযোগ্য হবে না।</p>



২২.০

অবসর-উত্তর ছুটির নীতিমালার প্রযোজ্যতাঃ

ক। অবসর-উত্তর ছুটিকালীন (পিআরএল) প্রাপ্য সুযোগ- সুবিধাসমূহঃ

০১) Public Servants ( Retirement) ACT, 1974 এর 4 ও 7 ধারার মধ্যে সামঞ্জস্যতা আনয়নের লক্ষে 7 ধারায় সংশোধনী আনয়নপূর্বক অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটি (Leave Preparatory to Retirement)-কে অবসর উত্তর ছুটি (Post Retirement Leave) দ্বারা প্রতিস্থাপন করা হয়। মূলতঃ LPR সংক্রান্ত বিধি বিধানের কোন পরিবর্তন আনা হয়নি। আইনের 4 ও 4A ধারার অধীনে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ৫৯ বছর পূর্তির দিনটি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের অবসর গ্রহণের দিন হিসেবে গণ্য হবে এবং ছুটি পাওনা সাপেক্ষে অবসর গ্রহণের পরবর্তী দিন হতে সর্বোচ্চ ১ বছর পর্যন্ত একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী অবসর-উত্তর ছুটি ভোগ করতে পারবেন। এক্ষেত্রে কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটিকালীন সময়ের প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধা সম্বলিত অন্যান্য সকল নির্দেশনা পূর্বের ন্যায় অবসর উত্তর ছুটিকালীন সময়েও বহাল থাকবে। যা ১৩-১২-২০০৯ তারিখ হতে কার্যকর। এছাড়া ২৬-১১-২০১১ ইং তারিখ হতে কার্যকর Public Servants (Retirement) ACT, 1974 (ACT NO.X 11 of 1974) এর Section 4 এ উল্লিখিত “fifty Seven Year” শব্দগুলির পরিবর্তে “fifty nine Year” শব্দগুলি প্রতিস্থাপিত হবে।

০২) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর অনুকূলে পূর্ণগড় বেতনে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে সর্বোচ্চ ১ বছর পর্যন্ত পূর্ণগড় বেতনে পিআরএল মঞ্জুর করা হয়। যার হিসেবে যতদিন পূর্ণগড় বেতনে অর্জিত ছুটি জমা থাকবে তিনি ততদিন পূর্ণগড় বেতনে এবং অবশিষ্ট সময় অর্ধগড় বেতনে পিআরএল সুবিধা ভোগ করতে পারবেন। পিআরএল এর ক্ষেত্রে অর্ধগড় বেতনের ছুটিকে পূর্ণগড় বেতনে রূপান্তর করে পিআরএল ভোগ করা যাবে না। তবে অর্ধগড় বেতনের অর্জিত ছুটিকে পূর্ণগড় বেতনে রূপান্তর করতঃ অবসর গ্রহণের পূর্বের দিন পর্যন্ত জমাকৃত ছুটি হতে সর্বোচ্চ ১ বছরের ছুটি নগদায়ন প্রদান করা যাবে। কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী পিআরএল ভোগ না করেও অবসর গ্রহণ করতে পারবে। পিআরএল মঞ্জুরীর পর সর্বোচ্চ ১২ মাসের অতিরিক্ত ছুটি যদি পাওনা থাকে সেক্ষেত্রে ১২ মাসের কর্মকালীন সময়ের জন্য সর্বশেষ আহরিত মূল বেতনের ভিত্তিতে ১২ মাসের মূলবেতনের সমপরিমাণ অর্থ এককালীন পরিশোধ যোগ্য হবে। এ ক্ষেত্রে বর্তমানে কোম্পানীতে প্রচলিত গ্র্যাচুইটি প্রথার আওতায় নগদায়নকৃত অর্জিত ছুটি, অতিরিক্ত প্রাপ্য/জমাকৃত অর্জিত ছুটির সাথে যোগ করে মোট অর্জিত ছুটি গণনা করা হবে। ইতোপূর্বে নগদায়নকৃত ছুটির বিপরীতে গৃহীত অর্থ জমাদান/সমন্বয় সাপেক্ষে সর্বশেষ আহরিত মূলবেতনের ভিত্তিতে সর্বোচ্চ ১২ মাস অর্জিত ছুটি নগদায়ন প্রদেয় হবে। যদি অতিরিক্ত ছুটির পরিমাণ ১২ (বার) মাসের কম হয় সেক্ষেত্রে যতদিনের অতিরিক্ত ছুটি জমা থাকবে ততদিনের নগদায়ন প্রদান করা যাবে। পিআরএল মঞ্জুরীর পর কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর অনুকূলে যদি ছুটি জমা না থাকে তবে তাকে নগদায়ন প্রদান করা যাবে না।

<p>০৩) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে ৫৯ বছর পূর্তির ন্যূনতম ১ মাস পূর্বে কর্তৃপক্ষ বরাবরে পিআরএল ভোগের জন্য আবেদন করতে পারবে। পিআরএল ভোগের পরেও ছুটি পাওনা থাকলে সর্বাধিক ১২ মাসের (৩৬৫দিন) ছুটি সর্বশেষ আহরিত মূলবেতনের ভিত্তিতে নগদায়নের সুবিধা প্রাপ্য হবেন।</p> <p>০৪) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী ৫৯ বছর পূর্তির পূর্বে পিআরএল ভোগের আবেদন করার পর কর্তৃপক্ষ যদি যথাসময়ে পিআরএল ভোগের আদেশ জারি করতে ব্যর্থ হয় তবে সেক্ষেত্রে ৫৯ বছর পূর্তির পূর্বের তারিখ হতে ভূতাপেক্ষভাবে পরবর্তী সময় পিআরএল মঞ্জুর করতে পারবে।</p> <p>০৫) <b>বেতনঃ</b> স্বাভাবিক নিয়মে অবসর উত্তর ছুটিকালীন প্রাপ্য বেতন পাবেন।</p> <p>০৬) <b>বার্ষিক বেতন বৃদ্ধিঃ</b> অবসর উত্তর ছুটিকালীন বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি প্রযোজ্য হবে। এ বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি কেবল পেনশন গণনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।</p> <p>০৭) <b>বেতন স্কেল পরিবর্তন/পরিবর্ধনঃ</b> অবসর উত্তর ছুটিকালীন বেতন স্কেলের কোন পরিবর্তন/পরিবর্ধন হলে আলোচ্য ছুটি ভোগরত কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের জন্য সরকার কর্তৃক অনুমোদিত/ঘোষিত জাতীয় পে-স্কেলে এতদসংক্রান্ত যে বিধি বিধান সন্নিবেশ থাকবে সে আলোকেই পিআরএল ভোগরত কর্মকর্তা/কর্মচারী বেতন স্কেল পরিবর্তন/পরিবর্ধন প্রযোজ্য হবে।</p> <p>০৮) <b>বাড়ী ভাড়াঃ</b> অবসর উত্তর ছুটিতে যাওয়ার পূর্বে যে হারে বাড়ীভাড়া ভাতা প্রাপ্য ছিলেন সে হারে বাড়ীভাড়া ভাতা প্রাপ্য হবেন। যদি অবসর উত্তর ছুটিকালীন কেহ প্রতিষ্ঠানের বাসস্থান হতে চলে যান তবে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাসস্থান ত্যাগের তারিখ হতে তিনি কোম্পানীর নিয়মানুযায়ী বাড়ীভাড়া ভাতা প্রচলিত হারে পাবেন।</p> <p>০৯) <b>চিকিৎসা সুবিধাঃ</b> অবসর উত্তর ছুটিতে যাওয়ার প্রাক্কালে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী যে চিকিৎসা সুবিধা ভোগ করতেন উহা বহাল থাকবে অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা/কর্মচারীর আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে সরকারি নিয়মানুযায়ী চিকিৎসা ভাতা সুবিধা ভোগ করতে পারবেন।</p> <p>১০) <b>উৎসব ভাতাঃ</b> কোম্পানীর প্রদত্ত নিয়মানুযায়ী সকল উৎসব ভাতা প্রাপ্য হবেন।</p> <p>১১) <b>মহার্ঘ ভাতাঃ</b> অবসর উত্তর ছুটিকালীন যদি সরকার কর্তৃক মহার্ঘভাতা ঘোষিত হয় সেক্ষেত্রে সরকারি নির্দেশনা অনুযায়ী কোম্পানীতে প্রযোজ্য নিয়মানুযায়ী উক্ত সুবিধা প্রযোজ্য হবে।</p>
---

	<p>১২) গোষ্ঠী বীমা ও কল্যাণ তহবিলঃ নিয়মানুযায়ী গোষ্ঠীবীমা ও কল্যাণ তহবিলের সুবিধা পাবেন।</p> <p>১৩) টেলিফোন সুবিধাঃ টেলিফোন প্রাধিকার প্রাপ্ত কর্মকর্তাগণ কোম্পানী/সরকারি টেলিফোন বিধি অনুযায়ী টেলিফোন সুবিধা পাবেন।</p> <p>১৪) শ্রমিক অংশীদারিত্ব তহবিলের অংশঃ শ্রম আইন, ২০০৬ এর অধিকতর সংশোধনকল্পে প্রণীত আইন ২০১৩ এবং কোম্পানীর ওয়ার্কাস প্রফিট পার্টিসিপেশন এন্ড ওয়েলফেয়ার ট্রাস্টের নিয়ম/সিদ্ধান্ত অনুযায়ী প্রযোজ্য হবে।</p> <p>১৫) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী পিআরএল-এ থাকাকালীন জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্মচারী অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্যতহবিল বিধিমালাটি অনুমোদিত হলে উক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীও বর্ণিত এ বিধিমালার আওতায় পেনশন সুবিধা প্রাপ্য হবেন।</p> <p>খ। অবসর উত্তর ছুটি(পিআরএল) থাকাকালীন যে সকল সুবিধা প্রাপ্য নহেঃ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>১) যাতায়াত সুবিধা/ভাতা</li> <li>২) ভ্রমণ ভাতা</li> <li>৩) মধ্যাহ্ন ভোজন ভাতা</li> <li>৪) ইউনিফর্ম ও লিভারিজ</li> <li>৫) ধোলাই ভাতা/খরচ</li> <li>৬) কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ডে নিয়োগকর্তার দান</li> <li>৭) এক্সপ্রেসিয়া</li> <li>৮) পত্রিকা সুবিধা</li> <li>৯) এটাচড যানবাহন সুবিধা</li> </ol> <p>গ। সরকার কর্তৃক অবসর-উত্তর ছুটি সংক্রান্ত বিষয়ে বিভিন্ন সময়ে জারিকৃত আদেশের আলোকে প্রয়োজনীয় সংশোধন, পরিবর্তন ও সংযোজন প্রযোজ্য হবে।</p>
২৩.০	<p>চাকুরী হতে অপসারণ কিংবা পদচ্যুতির ক্ষেত্রে অবসর ভাতা/অনুতোষিকঃ জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর চাকুরী হতে অপসারিত কিংবা পদচ্যুত হয়েছেন এমন কর্মচারীকে অবসর ভাতা কিংবা অনুতোষিক প্রদান করা যাবে না।</p>
২৪.০	<p>অবসর ভাতা আটক রাখা এবং হ্রাসকরণ ও সমন্বয়সাধনঃ কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে যদি কোম্পানীর কোন দাবী থাকে বা যদি তাঁর চাকুরীগত কোন ঋণ বা দাবী থাকে, যা পরিশোধ করার জন্য কর্তৃপক্ষ কিংবা কোন আদালত উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ প্রদান করে থাকে, তা হলে তাঁর অবসর ভাতা কিংবা অনুতোষিক আটক রাখা অথবা হ্রাস/সমন্বয় করা যেতে পারে।</p>

২৫.০	<p><b>অবসর গ্রহণের পর অন্যত্র পুনঃনিয়োগ :</b></p> <p>অবসর গ্রহণের পর অন্যত্র পুনঃনিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারি পেনশন বিধির শর্তাবলী অনুসরণযোগ্য হবে।</p>
২৬.০	<p><b>অবসর ভাতা তহবিল :</b></p> <p>ক) পেনশন স্কীম চালুর বিষয়ে সরকার কখনও (বর্তমানে বা ভবিষ্যতে) কোন আর্থিক দায়-দায়িত্ব বহন করবে না। কোম্পানীর নিজস্ব অর্থ সংস্থানের মাধ্যমে এ স্কীম চালু ও পরিচালনা করবে।</p> <p>খ) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড একটি অবসর ভাতা তহবিল গঠন করবে, যা প্রারম্ভিকভাবে ভবিষ্য তহবিলে কোম্পানী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও আনুতোষিক খাতে প্রদত্ত তহবিল এবং উভয় খাতের লভ্য সুদ/মুনাফা দ্বারা গঠিত হবে।</p> <p>গ) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড প্রত্যেক মাসে Actuarial Firm দ্বারা নিরূপিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের মূল বেতনের ২৩.৪০% (ছুটি নগদায়ন ব্যতিত) অর্থ অবসর ভাতা তহবিলে জমা প্রদান করবে এছাড়া মূল বেতনের ৭% অর্থ কর্মচারীগণের অর্জিত ছুটি নগদায়ন সুবিধার জন্য অবসরভাতা তহবিলে জমা প্রদান করবে। প্রতি ৩ (তিন) বছর অন্তর অন্তর Actuarial Firm দ্বারা নিরূপিত চাঁদার হার কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক অনুমোদন সাপেক্ষে কার্যকর হবে। ইহা অবসর ভাতাজনিত দাবী নিষ্পত্তির তহবিল গঠনে সহায়ক হবে।</p> <p>ঘ) অবসর ভাতা তহবিলের টাকা অন্য খাতে ব্যয়/স্থানান্তর করা যাবে না।</p>
২৭.০	<p><b>তহবিল ব্যবস্থাপনা :</b></p> <p>ক) অবসর ভাতা তহবিল সৃষ্টভাবে ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনার নিমিত্ত কোম্পানী কর্তৃক একটি বোর্ড অব ট্রাস্টি গঠন করা হবে। বোর্ড অব ট্রাস্টি অবসর ভাতা তহবিলের অর্থ লাভজনক পদ্ধতিতে বিনিয়োগসহ তহবিল বৃদ্ধির লক্ষ্যে অন্য যে কোন উপযুক্ত উৎস হতে আয়ের সংস্থানকল্পে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।</p> <p>খ) অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল এবং অংশ প্রদায়ক তহবিল প্রভৃতি তহবিলের সঞ্চিত অর্থ অবসর ভাতা তহবিল নামক ০১(এক) টি স্বতন্ত্র হিসাব সংরক্ষণ করতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট খাতসমূহের জন্য মূল তহবিল হিসাবের অধীনে পৃথক পৃথক হিসাব সংরক্ষিত হবে।</p> <p>গ) যে উদ্দেশ্যে অবসর ভাতা তহবিল গঠন করা হয়েছে, তাছাড়া অন্য কোন উদ্দেশ্যে উক্ত তহবিল ব্যবহার করা যাবে না।</p> <p>ঘ) নিম্নলিখিত সদস্যবৃন্দের সমন্বয়ে বোর্ড অব ট্রাস্টি গঠন করতে হবে :</p> <p>১. মহাব্যবস্থাপক(অর্থ) - আহবায়ক</p> <p>২. মহাব্যবস্থাপক(প্রশাসন) - সদস্য</p>

	<p>৩. উপ-মহাব্যবস্থাপক (হিসাব) - সদস্য</p> <p>৪. ব্যবস্থাপক (ফান্ড) - সদস্য-সচিব</p> <p>৫. সভাপতি, অফিসার্স ওয়েলফেয়ার এসোসিয়েশন - সদস্য</p> <p>৬. সভাপতি, সিবিএ - সদস্য</p> <p>৬) অবসর ভাতা/আনুতোষিক ভাতা এবং উহার হিসাব রক্ষার দায়িত্ব বোর্ড অব ট্রাস্টি পালন করবে।</p>
২৮.০	<p><b>অবসর ভাতা বরাদ্দঃ</b></p> <p>জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর অর্থ বিভাগের নিয়ন্ত্রণাধীন হিসাব ডিপার্টমেন্টের হিসাবকৃত সনদের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সর্বপ্রকার অবসর ভাতা বরাদ্দ করবে।</p>
২৯.০	<p><b>অবসর ভাতা পরিশোধঃ</b></p> <p>ক) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর হিসাব ডিপার্টমেন্ট কর্তৃক ইস্যুকৃত অবসর ভাতা পরিশোধ আদেশের ভিত্তিতে বোর্ড অব ট্রাস্টি অবসর ভাতা পরিশোধ আদেশে নির্দেশিত উপায়ে ভাতা পরিশোধের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।</p> <p>খ) বোর্ড অব ট্রাস্টি অবসর ভাতা পরিশোধের সাথে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রয়োজনীয় হিসাব এবং নিবন্ধন রক্ষা করবে।</p> <p>গ) অবসর ভাতাপ্রাপ্ত সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অনুরোধক্রমে কোম্পানী কর্তৃক নির্ধারিত ব্যাংকের মারফত অবসর ভাতা এবং অন্যান্য অবসরজনিত সুবিধাদি পরিশোধ করা হবে।</p> <p>ঘ) অবসর ভাতার কাগজপত্র জমা দেয়া, বরাদ্দ দেয়া এবং অবসর ভাতা পরিশোধের বিস্তারিত নিয়মাবলী সরকারি অবসর ভাতা আইনের সাথে সঙ্গতি রেখে কোম্পানী পৃথকভাবে প্রণয়ন করতে পারবে।</p>
৩০.০	<p><b>অবসর ভাতা মঞ্জুরীর প্রয়োজনীয় ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি প্রস্তুতকরণঃ</b></p> <p>ক) <b>কর্মচারীর নিজের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রেঃ</b></p> <p>আনুতোষিক ও অবসর ভাতা পাওয়ার জন্য নিম্নে বর্ণিত ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি প্রশাসন ডিভিশনে দাখিল করতে হবে এবং উক্ত ডিভিশন এর অতিরিক্ত কোন ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি চাইতে পারবে নাঃ</p> <p>১. চাকুরীর কড়চা বই/বিবৃতি/চাকুরীর ইতিহাস (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) - ১ কপি</p> <p>২. অবসর-উত্তর ছুটি (পিআরএল) গমনের মঞ্জুরিপত্র (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) - ১ কপি</p>

৩. প্রত্যাশিত শেষ বেতনপত্র/শেষ বেতনপত্র (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)	- ১ কপি
৪. পেনশন ফরম ২.১ (সংযোজনী-৪)	- ১ কপি
৫. সত্যায়িত ছবি	- ৪ কপি
৬. প্রাপ্তব্য পেনশনের বৈধ উত্তরাধিকার ঘোষণা পত্র (সংযোজনী-২)	- ৩ কপি
৭. নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ (সংযোজনী-৬)	- ৩ কপি
৮. না-দাবী প্রত্যয়নপত্র (সংযোজনী-৮)	- ১ কপি
৯. পেনশন মঞ্জুরীর আদেশ	- ১ কপি
<b>ঘ) পারিবারিক পেনশনের ক্ষেত্রেঃ</b>	
আনুতোষিক ও অবসর ভাতা পাওয়ার জন্য নিম্নে বর্ণিত ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি প্রশাসন ডিভিশনে দাখিল করতে হবে এবং উক্ত ডিভিশন এর অতিরিক্ত কোন ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি চাইতে পারবে না। তবে প্রতিবন্ধী সন্তানের অনুকূলে পারিবারিক পেনশন মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে অর্থ বিভাগের ২৭ জানুয়ারী ২০০৯ তারিখের স্মারক নং অম/অবি/প্রবি-১/তপি-২/২০০৫(অংশ-১)/৫ এর অনুচ্ছেদ ৩.০৪ অনুসরণে নিবন্ধন সম্পর্কিত পরিচয়পত্র প্রশাসন ডিভিশনে দাখিল করতে হবে।	
<b>(খ. ০১) পেনশন মঞ্জুরীর পূর্বেই পেনশনারের মৃত্যু হলেঃ</b>	
১. চাকুরীর কড়চা বই/বিবৃতি/চাকুরীর ইতিহাস (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)-	১ কপি
২. অবসর-উত্তরছুটি (পিআরএল) গমনেরমঞ্জুরিপত্র (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)-	১ কপি
৩. প্রত্যাশিত শেষ বেতনপত্র/শেষ বেতনপত্র (প্রযোজ্যক্ষেত্রে)-	১ কপি
৪. পারিবারিক পেনশনের আবেদনপত্র ফরম ২.১ (সংযোজনী-৫)	১ কপি
৫. সত্যায়িত ছবি-	৪ কপি
৬. উত্তরাধিকার সনদপত্র ও নন-ম্যারিজ সার্টিফিকেট (সংযোজনী-৩)-	৩ কপি
৭. নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ (সংযোজনী-৬)-	৩ কপি
৮. অভিভাবক মনোনয়ন এবং অবসর ভাতা ও আনুতোষিক উত্তোলন করার জন্য ক্ষমতা অর্পণ সনদ (সংযোজনী-৭)	৩ কপি
৯. চিকিৎসক/পৌরসভা/ইউনিয়ন পরিষদ চেয়ারম্যান/কাউন্সিলর কর্তৃক প্রদত্ত মৃত্যুসনদপত্র	১ কপি
১০. না-দাবী প্রত্যয়নপত্র (সংযোজনী-৮)-	১ কপি
১১. পেনশন মঞ্জুরীর আদেশ-	১ কপি

	<p>(খ. ০২) অবসর ভাতা ভোগরত অবস্থায় পেনশনভোগীর মৃত্যু হলে :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>১. পেনশন আবেদন ফরম ২.২(সংযোজনী-৫)- ১ কপি</li> <li>২. সত্যায়িত ছবি- ৪ কপি</li> <li>৩. উত্তরাধিকার সনদপত্র ও নন-ম্যারিজ সার্টিফিকেট (সংযোজনী-৩)- ৩ কপি</li> <li>৪. নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ (সংযোজনী-৬)- ৩ কপি</li> <li>৫. অভিভাবক মনোনয়ন এবং অবসর ভাতা আনুতোষিক উত্তোলন করার ক্ষমতা অর্পন সনদ (সংযোজনী-৭)- ৩ কপি</li> <li>৬. চিকিৎসক/পৌরসভা/ইউনিয়নপরিষদ চেয়ারম্যান/কাউন্সিলর কর্তৃক প্রদত্ত মৃত্যু সনদপত্র- ১ কপি</li> <li>৭. পেনশন মঞ্জুরি আদেশ- ১ কপি</li> </ol>
৩১.০	<p><b>সাধারণ ভবিষ্য তহবিল :</b></p> <p>ক) যাঁরা প্রচলিত অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল এবং আনুতোষিক ভাতার সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করেছেন, তাঁরা ব্যতিরেকে এ বিধিমালা অনুমোদনের সময় কোম্পানীর যে সকল কর্মচারী বেতনভোগী চাকুরীরত ছিলেন এবং যে সকল কর্মচারী বিধিমালা অনুমোদনের পর নিয়োগ পেয়েছেন, তাদের চাকুরী সন্নিয়োগ সাপেক্ষে নিয়োগের তারিখ হতে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করতে পারবেন।</p> <p>খ) মনোনয়ন দাখিলের নিয়ম, চাঁদার সর্বনিম্ন হার, চাঁদার শর্তাবলী, চাঁদা আদায়, জমাকৃত অর্থের উপর মুনাফা, তহবিল হতে আগাম প্রদানের নিয়ম, তহবিল হতে গৃহীত আগাম আদায়, বীমার চাঁদা পরিশোধ, তহবিলে সঞ্চিত অর্থ চূড়ান্তভাবে উঠিয়ে নেয়া ইত্যাদি বাংলাদেশ সরকারের অর্থ মন্ত্রণালয়ের অর্থ বিভাগের বিজ্ঞপ্তি নং-এস(আর-১১)(৫)/৭৯/২৮ তারিখ ১৯৭৯ সালের ৮ আগস্ট এবং পরবর্তীকালে জারীকৃত অর্থ বিভাগের সংশোধনী স্মারক নং-এমএফ(এফও)/আর-১১/পি-এফ-৫/৮৫/১৫১ তারিখ, ১০-০৮-১৯৮৫ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে।</p> <p>গ) সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে প্রদেয় চাঁদা কর্মচারীদের মাসিক বেতন হতে আদায় করা হবে। সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে কর্মচারীদের নিকট হতে চাঁদা আদায় করা হবে না। চাঁদার কোন সর্বোচ্চসীমা থাকবে না। তবে বর্তমানে সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে প্রদেয় মাসিক চাঁদার হার হবে মূল বেতনের ১০% (শতকরা দশ ভাগ)।</p> <p>ঘ) যে কোন তফসীলভুক্ত ব্যাংকে সঞ্চয়ী হিসাব খুলে কোম্পানী তহবিল পরিচালনা করবে কিংবা রাজস্ব তহবিলের হিসাব যে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হয় সে ব্যাংকে উক্ত হিসাব সংরক্ষণ করা যাবে।</p> <p>ঙ) পৃথক হিসাব, নিবন্ধন বহি, স্বতন্ত্র লেজার হিসাব প্রভৃতি কোম্পানীর হিসাব ডিপার্টমেন্টের ফান্ড শাখা সংরক্ষণ করবে।</p> <p>চ) তফসিলভুক্ত যে কোন ব্যাংকে সঞ্চিত তহবিল স্থায়ী আমানত হিসাবে সংরক্ষিত হবে। কিংবা রাজস্ব তহবিলের হিসাব যে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হয় উক্ত স্থায়ী আমানত সে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হবে।</p> <p>ছ) তহবিলের সঞ্চিত অর্থ অন্য কোন উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না।</p>

৩২.০	<p><b>কয়েকটি সাধারণ বিধি :</b></p> <p>ক) কর্মচারীর ভবিষ্য সদাচরণ প্রত্যেক অবসর ভাতা প্রদানের ক্ষেত্রে উহার শর্ত হিসেবে কাজ করবে।</p> <p>খ) এ বিধিমালার অধীনে অবসর ভাতার সম্পূর্ণ বা কোন অংশ আটক রাখা কিংবা প্রত্যাহারের বিষয়ে কোম্পানীর সিদ্ধান্ত সর্বশেষ ও চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে।</p> <p>গ) অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল সম্পর্কিত বিধিমালা পরিবর্তিত হলে তা কোম্পানী কর্তৃক গৃহীত হয়েছে বলে গণ্য করা হবে এবং স্বাভাবিকভাবেই ঐ পরিবর্তনের দরুন কোম্পানীর বিধিমালাও পরিবর্তিত হয়ে যাবে।</p> <p>ঘ) অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত কোন বিষয়ে যেখানে এ বিধিমালায় কোন বিধান রাখা হয়নি, সেখানে সরকারি অবসর ভাতা বিধি ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধি কোম্পানীর কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য হবে।</p>
৩৩.০	<p><b>ইচ্ছা জ্ঞাপন :</b></p> <p>ক) এ বিধিমালা যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদনের সময় যে সকল কর্মচারী কোম্পানীতে নিয়মিত বেতনভোগী তাঁরা এ বিধিমালার অধীনে অবসর সুবিধাদি ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল গ্রহণ করবেন, নাকি প্রচলিত বিধি অনুসারে আনুতোষিক ভাতা ও প্রদেয় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল ভাতা গ্রহণ করবেন, সে সম্পর্কে নিজস্ব ইচ্ছা জ্ঞাপন করতে পারবেন। এরূপ ইচ্ছা লিখিতভাবে জ্ঞাপন করতে হবে এবং কর্তৃপক্ষ অনুরূপ ইচ্ছা জ্ঞাপন ছক ইস্যুর ০৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোম্পানী কর্তৃপক্ষের নিকট সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে তাঁর ইচ্ছা জ্ঞাপন করতে হবে। উক্ত সময়ে যদি কোন কর্মচারী ছুটিতে থাকেন কিংবা বাংলাদেশের বাইরে থাকেন, তা হলে তিনি ছুটি কিংবা বিদেশ হতে ফিরে আসার ০৩ (তিন) মাসের মধ্যে স্বীয় ইচ্ছা কর্তৃপক্ষকে জ্ঞাপন করতে পারবেন।</p> <p>খ) যে কর্মচারী উপরি-উক্ত 'ক' উপ-ধারায় নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে স্বীয় ইচ্ছা জ্ঞাপন করবেন না, তাঁর ক্ষেত্রে ধরা হবে যে, তিনি এ বিধিমালা অনুসারে অবসর ভাতা সুবিধাদি ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের সুবিধাদি গ্রহণ করবেন।</p> <p>গ) একবার কর্তৃপক্ষকে ইচ্ছা জ্ঞাপন করা হলে তা চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে।</p> <p>ঘ) কোম্পানীতে পেনশন সুবিধা প্রবর্তনের পর যারা কর্মে নিয়োজিত হবেন তাদের ক্ষেত্রে পেনশন সুবিধা স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রযোজ্য হবে।</p>
৩৪.০	<p><b>বিতর্কিত চাকুরী :</b></p> <p>বিতর্কিত চাকুরীকাল বাদ দিয়ে অবশিষ্ট পেনশনযোগ্য চাকুরী ২৫ (পঁচিশ) বছর অথবা তদূর্ধ্ব ক্ষেত্রে পূর্ণ হারে পেনশন মঞ্জুর করতে হবে। বিতর্কিত চাকুরীকালের কারণে পেনশন আটক রাখা যাবে না।</p>



৩৫.০	<p><b>সাময়িক (Provisional) পেনশন প্রদানঃ</b></p> <p>যে সকল পেনশন কেইস না-দাবী প্রত্যয়নপত্র অথবা অন্যান্য প্রয়োজনীয় কাগজপত্রাদির অভাবে নিষ্পত্তি করা সম্ভব হয় না সে সকল ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর আবেদনক্রমে প্রাপ্য আনুতোষিকের শতকরা ৮০ (আশি শতাংশ) ভাগ এবং প্রাপ্য পূর্ণ নীট পেনশন সাময়িকভাবে প্রদান করতে হবে। পরবর্তীকালে অনধিক ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট ডিভিশন প্রয়োজনীয় কাগজ পত্রাদি সংগ্রহ করে পেনশন কেইসটি চূড়ান্ত করবেন। অন্যথায় উক্ত ০৬ (ছয়) মাস অতিক্রান্ত হওয়ার অব্যবহিত পর সাময়িকভাবে প্রদত্ত নীট পেনশন, পেনশনারের নিজস্ব বিবরণীর ভিত্তিতে চূড়ান্ত করতে হবে এবং আনুতোষিক এর বাকী অংশ পরিশোধ করতে হবে। তবে এরূপ কোন কর্মচারী ১০০% পেনশন সমর্পণ করতে চাইলে তাকে ৮০% আনুতোষিক সাময়িকভাবে মঞ্জুর করা যাবে।</p>
৩৬.০	<p><b>পেনশন সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াবলীঃ</b></p> <p><b>ক) জ্বরী ভিত্তিক পেনশন প্রদানঃ</b></p> <p>বাধ্যতামূলক অবসর, অক্ষমতাজনিত অবসর, স্বেচ্ছায় অবসর, মৃত্যুজনিত কারণে পেনশনের ক্ষেত্রে আবেদনপত্র প্রাপ্তির ১(এক) মাসের মধ্যে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে হিসাব ডিপার্টমেন্ট সকল আনুষ্ঠানিকতা সমাপনান্তে পেনশন মঞ্জুরী ও পিপিও জারী করবে। অন্যথায় অর্থ বিভাগের ২৭ জানুয়ারী ২০০৯ তারিখের স্মারক নং অম/অবি/প্রবি-১/২০০৫(অংশ-১)/৫ এর ২.১২ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী সাময়িক পেনশন প্রদান করতে হবে।</p> <p><b>খ) বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদনঃ</b></p> <p>পেনশন মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে কর্মচারীর বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন বিবেচনার প্রয়োজন হবে না।</p> <p><b>গ) প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সত্যায়িত তথ্যাদি গ্রহণঃ</b></p> <p>প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সত্যায়িত জন্ম তারিখ, নমিনি (মনোনীত উত্তরাধিকারী), প্রতিস্বাক্ষর, নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ ইত্যাদি হিসাব ডিপার্টমেন্টের পুনঃযাচাই ব্যতিরেকেই গৃহীত হবে। তবে এফিডেভিট দ্বারা জন্ম তারিখ পরিবর্তন করলে তা গ্রহণযোগ্য হবে না।</p>

## ঘ) বাড়ীভাড়া সংক্রান্ত দাবি নিষ্পত্তিঃ

- ১। অবসর-উত্তর ছুটির আদেশ জারির এক মাসের মধ্যে হিসাব ডিপার্টমেন্ট/নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ সকল দেনা-পাওনার হিসাব প্রস্তুত করে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর সর্বশেষ তিন বছর যে দপ্তরে কাজ করেছেন অনাপত্তির জন্য সে সকল দপ্তরে এবং আবাসন, বিদ্যুৎ (কোম্পানীর আবাসিক/বাসায় বসবাস থাকলে), টেলিফোন ইত্যাদির ক্লিয়ারেন্স এর জন্য সংশ্লিষ্ট দপ্তরে পত্র প্রেরণ করবে। সংশ্লিষ্ট দপ্তর পত্র প্রাপ্তির ২১ (একুশ) দিনের মধ্যে অনাপত্তি পত্র দিবে বা পাওনা/আপত্তি থাকলে তা বিস্তারিত জানাবে। পাওনাদি থাকলে উক্ত পাওনাদি পরিশোধের পর ২১ (একুশ) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট দপ্তর কর্তৃক ক্লিয়ারেন্স সার্টিফিকেট প্রদান করতে হবে। ২১ (একুশ) দিনের মধ্যে ক্লিয়ারেন্স সার্টিফিকেট অথবা মতামত প্রদান না করলে পাওনাদি যথাযথভাবে পরিশোধ হয়েছে গণ্য করে পেনশন মঞ্জুর করতে হবে। পাওনার বিষয় যথাসময়ে না জানানো হলে সংশ্লিষ্ট দপ্তরের এ বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিই দায়ী থাকবেন। ঐ দপ্তরের অনাপত্তি পাওয়া গেলে ২১ (একুশ) দিনের মধ্যে এবং না পাওয়া গেলে তা উল্লেখসহ পরবর্তী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে পেনশন মঞ্জুরীপত্র হিসাব ডিপার্টমেন্টে পাঠাতে হবে।
- ২। সংশ্লিষ্ট ডিভিশন কর্তৃক বাড়ীভাড়া আদায় নিশ্চিত করতে হবে। অবসর গ্রহণের তারিখের পর অতিরিক্ত সময়ের জন্য বাসা বরাদ্দ প্রদান করা হলে বরাদ্দকারী ডিভিশন অনাপত্তি পত্র প্রদান করবে। এ ক্ষেত্রে অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী সময়ে বাসার সংশ্লিষ্ট পাওনা আদায় ঐ ডিভিশন নিশ্চিত করবে।

## ঙ) অডিট আপত্তি নিষ্পত্তিঃ

- ১। অবসরে গমনকারী কর্মচারীর অনিষ্পত্তিকৃত অডিট আপত্তি দ্রুত নিষ্পত্তির লক্ষ্যে দায়িত্বশীল কর্মকর্তার নেতৃত্বে কেন্দ্রীয়ভাবে একটি ভিন্ন অডিট সেল গঠন করে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে অডিট আপত্তি-নিষ্পত্তির সময়সীমা বেঁধে দিতে হবে। তবে কোন কারণে আপত্তি নিষ্পত্তিযোগ্য না হলে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ ও সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে অডিট সেল অবহিত করবে। সাধারণভাবে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোন মতামত পাওয়া না গেলে সাময়িক পেনশন মঞ্জুর প্রদান করতে হবে। অডিট আপত্তিতে সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক যদি কোন ব্যক্তিকে দায়ী করা না হয় তবে উক্ত আপত্তির জন্য কোন ব্যক্তির পেনশন আটকিয়ে রাখা যাবে না। অডিট সেল গঠনের বিষয়টি অবিলম্বে বাস্তবায়ন করতে হবে। অডিট সেল ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুরাতন অডিট আপত্তিসমূহ নিষ্পত্তির উদ্যোগ গ্রহণ করবে।
- ২। কেন্দ্রীয় অডিট সেল প্রতিটি অডিট আপত্তি-নিষ্পত্তি কার্যক্রমের অগ্রগতি প্রতি মাসে পর্যালোচনাক্রমে উপযুক্ত নির্দেশনা প্রদান করবে।

**চ) বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তিকরণঃ**

- ১। অবসরে গমনকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন বিভাগীয় মামলা থাকলে কোম্পানীর প্রশাসন ডিভিশন অর্থ বিভাগের ২৭ জানুয়ারি, ২০০৯ তারিখের স্মারক নং অম/অবি/প্রবি-১/২০০৫(অংশ-১)/৫-এর অনুচ্ছেদ ২.০৪ অনুযায়ী বিভাগীয় মামলা শুরু এক বছরের মধ্যে তা নিষ্পত্তির উদ্যোগ গ্রহণ করবে। এক বছরের মধ্যে বিভাগীয় মামলা (আর্থিক সংশ্লেষ সম্পন্ন বিভাগীয় মামলা ব্যতিত) নিষ্পত্তি না হলে তাঁকে সাময়িক পেনশন প্রদান করতে হবে। তবে বিভাগীয় মামলা চলতে থাকবে। মামলায় দোষী সাব্যস্ত হলে প্রচলিত আইন/বিধি মোতাবেক তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। অবসর-উত্তর ছুটিতে গমনের তারিখের পূর্বের এক বছরের মধ্যে বিভাগীয় মামলা শুরু হলে তা পিআরএল-এ থাকাকালীন এবং কর্মচারী যদি পিআরএল ভোগ না করেন অথবা তাঁর অবসর-উত্তর ছুটি পাওনা না থাকে সে ক্ষেত্রে অবসর-উত্তর ছুটিকালীন সময়েও অনূর্ধ্ব এক বছর মামলা চলতে পারে। তবে মামলা শুরু হওয়ার এক বছরের মধ্যে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদান করা হলে মামলা নিষ্পত্তি না হওয়া সত্ত্বেও সাময়িক পেনশন মঞ্জুর করতে হবে।
- ২। এতে কোম্পানীর কোন ক্ষতি হলে বিভাগীয় মামলা যথাসময়ে নিষ্পত্তি না করার জন্য দায়ী ব্যক্তি/ব্যক্তিদের নিকট হতে উদ্ধৃত ক্ষতি আদায় করতে হবে।

**ছ) নিখোঁজ কর্মচারীর উত্তরাধিকারীকে পেনশন/আনুতোষিক ইত্যাদি প্রদানঃ**

- ১। পেনশন প্রাপ্তির জন্য ন্যূনতম চাকুরীকাল সম্পাদন সাপেক্ষে নিখোঁজ কর্মচারীর উত্তরাধিকারী/উত্তরাধিকারীবৃন্দ নিকটস্থ থানায় এ সম্পর্কিত জিডি এন্ট্রির অনুলিপি সহ পেনশনপ্রাপ্তির আবেদন করলে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ ২ (দুই) টি বহুল প্রচারিত জাতীয় দৈনিকে নিখোঁজ হওয়া সংক্রান্ত বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের ব্যবস্থা করবেন। বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের পর ৬ (ছয়) মাস অতিবাহিত হলে উত্তরাধিকারীকে বিধি মোতাবেক পারিবারিক পেনশন মঞ্জুর করা যাবে।
- ২। পূর্বে পরিশোধিত না হলে নিখোঁজ হওয়ার অনূন ৩ (তিন) বছর পর প্রচলিত আইন অনুযায়ী যোগ্য আদালত কর্তৃক সাব্যস্তকৃত উত্তরাধিকার সার্টিফিকেট দাখিল করা হলে দেনা-পাওনা সমন্বয় সাপেক্ষে নিখোঁজ কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিলের স্থিতি, লাম্পসুন্ট ও আনুতোষিকের অর্থ প্রদান করা যাবে।
- ৩। অনুচ্ছেদ ১ মোতাবেক পারিবারিক পেনশন মঞ্জুর শেষে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী ফিরে আসলে তিনি নিখোঁজ হওয়ার পূর্বে অবসর গ্রহণ না করলেও তাঁর পূর্ব চাকুরীতে পুনর্বহালযোগ্য হবে না।

৩৭.০	<p><b>বিধিমালা সংশোধনঃ</b></p> <p>এ বিধিমালার সংশোধন, পরিবর্তন, সংযোজন কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে করা যেতে পারে, যদি তা সরকারি অবসর ভাতা বিধিমালার সাথে সংগতিহীন না হয়। যদি কোন সংশোধন, পরিবর্তন, সংযোজন সরকারি অবসর ভাতা বিধিমালার এবং সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধিমালার সাথে সংগতিপূর্ণ না হয়, তবে তা যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রম বাতিল করতে হবে। সময়ে সময়ে সরকার কর্তৃক জারীকৃত অবসর ভাতা সংক্রান্ত বিধি-বিধান এ বিধিমালার অন্তর্ভুক্ত হিসেবে গণ্য হবে।</p>
৩৮.০	<p><b>রহিতকরণ এবং সংরক্ষণঃ</b></p> <p>ক) “জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড কর্মচারী অবসর ভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধিমালা-২০১৪” জারীর তারিখ ০৫/০২/২০১৪ হতে কার্যকর হবে এবং বর্তমানে প্রচলিত জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড এর আনুতোষিক বিধিমালা এবং কর্মচারী ভবিষ্য তহবিল বিধিমালা রহিত হবে।</p> <p>খ) যে সকল কর্মচারী প্রচলিত অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল এবং আনুতোষিক সুবিধাদি লাভের পক্ষে ইচ্ছা জ্ঞাপন করেছেন, তাঁদের ক্ষেত্রে উক্ত রহিতাদেশ কার্যকরী হবে না।</p>

প্রকৌঃ মোঃ মোস্তাফিজুর রহমান  
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।