

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, নভেম্বর ১৫, ২০১৬

[বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ]

বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপ্লোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিমিটেড (বাপেক্স)

১। শিরোনাম:

এ বিধিমালা বাপেক্স কর্মচারী 'সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন বিধিমালা-২০১৪ (সংশোধিত-২০১৬)' নামে অভিহিত হবে।

২। সংজ্ঞা:

- (ক) 'কোম্পানী' বলতে বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপ্লোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিমিটেড (বাপেক্স)-কে [যা বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)-এর একটি কোম্পানী] বোঝায়।
- (খ) 'বোর্ড' বলতে কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদ (Board of Directors) বোঝায়।
- (গ) 'চাকরি' বলতে কোম্পানীর নিয়মিত ও সার্বক্ষণিক চাকরি বোঝায়। বহালকৃত শিক্ষানবিশের চাকরি এ চাকরির অন্তর্ভুক্ত হবে; কিন্তু বহাল করা হয়নি এমন শিক্ষানবিশের চাকরি এর অন্তর্ভুক্ত হবে না।
- (ঘ) 'কর্মচারী' বলতে কোম্পানীর কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে বোঝায়; কিন্তু চুক্তি, উপনিমিত্ত, ঠিকা কাজ ও দৈনিক মজুরীর ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণকে বোঝায় না। কোম্পানী কর্তৃক বাস্তবায়িত বিভিন্ন প্রকল্পের স্থায়ী কর্মচারীগণও কোম্পানীর কর্মচারী বলে বিবেচিত হবে না।
- (ঙ) 'কর্তৃপক্ষ' বলতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে বোঝায়।
- (চ) 'বেতন' বলতে মূল বেতন, বিশেষ বেতন, ব্যক্তিগত বেতন, কারিগরি বা টেকনিক্যাল বেতন ও অন্যান্য বেতন বোঝায়, যা পেনশনের জন্য নির্ধারণযোগ্য এবং সরকার/কোম্পানী কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে সুনির্দিষ্টভাবে ঘোষিত হবে।

(১৬৩৮১)

মূল্যঃ টাকা ২০.০০

- (ছ) 'সর্বশেষ আহরিত বেতন' বলতে বেতন ও অন্যান্য নির্ধারণযোগ্য বেতন বোঝায়, যা কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ অবসরোত্তর ছুটিতে (পিআরএল) গমনের অথবা দায়িত্ব হতে অব্যাহতি পাবার অব্যবহিত পূর্বে আহরণ করেছিলেন।
- (জ) 'তহবিল' বলতে কোম্পানীর পেনশন (অবসর ভাতা) ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বোঝায়।
- (ঝ) 'অবসরপ্রাপ্ত' বলতে ব্যক্তিগত অবসরপ্রাপ্ত, অবসর গ্রহণে অনুমতিপ্রাপ্ত, অব্যাহতি প্রাপ্ত, ব্যক্তিগত দোষ ত্রুটি ছাড়া অন্য কোন কারণে চাকরিচ্যুত ব্যক্তিকে বোঝায়; কিন্তু সুনির্দিষ্ট অভিযোগে চাকরি হতে বরখাস্ত বা পদত্যাগ করেছেন এমন ব্যক্তিকে বোঝায় না।
- (ঞ) 'পেনশন'-যে ক্ষেত্রে আনুতোষিকের বিরোধী ধারণা হিসেবে পেনশন (অবসর ভাতা) ব্যবহৃত, সেক্ষেত্রে ব্যতীত অন্যান্য ক্ষেত্রে আনুতোষিক পেনশনের অন্তর্ভুক্ত হবে।
- (ট) 'অকাল অবসরপ্রাপ্ত' বলতে অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উপনীত হবার পূর্বে অবসরপ্রাপ্ত, অবসর গ্রহণের জন্য অনুমতিপ্রাপ্ত অথবা চাকরি হতে অব্যাহতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে বোঝায়।
- (ঠ) 'সরকারী দাবি' বলতে যে কোন ঋণ বা সরকার/কোম্পানী কর্তৃক অনুমোদিত বিষয়াদি বোঝায়, যা কোন কর্মচারীর ভুলে বা অপূর্ণতার কারণে বা অনিয়মের ফলে সরকার/কোম্পানীর তহবিল বা ভাণ্ডার তহরুপের পর্যায়ে পড়ে এবং যেটি সম্পর্কে দোষী কর্মচারী কর্তৃপক্ষের কাছে কোন সন্তোষজনক ব্যাখ্যা প্রদান করতে পারেননি।
- (ড) 'মনোনয়ন' বলতে চাকরিরত অবস্থায় বা পরবর্তী যে কোন সময় কর্মচারী কর্তৃক পরিবারের যে কোন এক বা একাধিক আইনানুগ ও বৈধ সদস্যকে পেনশন ও আনুতোষিকের জন্য উত্তরাধিকারী মনোনয়ন করা বোঝায়।

৩। প্রয়োগ:—

এ বিধিমালা নিম্নলিখিত ব্যক্তিগণ ব্যতীত কোম্পানীর অন্যান্য স্থায়ী ও নিয়মিত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে:—

- (ক) যে সকল ব্যক্তি সরকারী অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান হতে পেনশন পেয়ে থাকেন;
- (খ) খন্ডকালীন কর্মরত কর্মচারীগণ;
- (গ) যে সকল কর্মচারী সরকারী অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান হতে অত্র কোম্পানীতে প্রেষণে কর্মরত আছেন;
- (ঘ) অনধিক ছয় মাসের জন্য সম্পূর্ণ অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ;
- (ঙ) ছুটিজনিত শূন্য পদসমূহে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ;
- (চ) দৈনিক ভিত্তিতে নিযুক্ত উপনিমিত্ত (Outsourced) কর্মচারী বা ব্যক্তিগণ;
- (ছ) চুক্তি ও নির্দিষ্টকৃত শর্তাবলীর ভিত্তিতে সম্পূর্ণ অস্থায়ীভাবে বিভিন্ন গবেষণা/বৃত্তি গবেষণা/জরীপ প্রকল্পসমূহে ও অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ।

৪। প্রবর্তন:

এ বিধিমালা অনুমোদনের তারিখ অর্থাৎ ০৬-০৯-২০১৬ তারিখ হতে কার্যকর বলে গণ্য হবে, তবে শর্ত থাকে যে—

- (ক) বোর্ড/সরকার কর্তৃক এ বিধিমালা অনুমোদিত হবার তারিখ হতে কোম্পানীর চাকরিতে নিয়মিত ও স্থায়ী কর্মচারীদের জন্য তাদের চাকরিতে বহাল হবার তারিখ হতে এ বিধিমালার অন্তর্গত এককালীন পেনশন সুবিধাদি প্রযোজ্য হবে। তবে শর্ত থাকে যে, অনুরূপ কর্মচারীগণ এককালীন পেনশন সুবিধাদি গ্রহণ করার জন্য তাদের প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল (সিপিএফ)এ কোম্পানী প্রদত্ত চাঁদা ও তজ্জাত সুদ কোম্পানীকে সমর্পণ করবেন।
- (খ) এ বিধিমালার আওতায় এককালীন পেনশন গ্রহণকারী কর্মচারীগণ কর্তৃক প্রদত্ত ভবিষ্য তহবিলে তাদের নিজস্ব চাঁদা ও সে তহবিলের সুদ দ্বারা কোম্পানী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সংরক্ষিত সাধারণ ভবিষ্য তহবিল গঠিত হবে এবং তারা বাধ্যতামূলক চাঁদা প্রদানকারীরূপে সাধারণ ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত হবেন।
- (গ) বোর্ড/সরকার কর্তৃক এ বিধিমালা অনুমোদিত হবার তারিখে অথবা তৎপরবর্তীতে যারা কোম্পানীর চাকরিতে নিযুক্ত হবেন তাদের সকলের প্রতি এ বিধিমালা বাধ্যতামূলকভাবে প্রযোজ্য হবে।
- (ঘ) যে সকল ব্যক্তি বর্তমানে প্রচলিত আনুতোষিক গ্রহণের ও প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের (সিপিএফ) সদস্য হবার জন্য ইচ্ছা প্রকাশ করবেন, সে সকল ব্যক্তি বর্তমান বিধিমালা/নির্দেশমালা দ্বারা পরিচালিত হতে থাকবেন ও স্বাভাবিকভাবে সময়ে সময়ে সে বিধি কিংবা নির্দেশমালা সংশোধন সাপেক্ষে প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোষিক প্রাপ্তির জন্য যোগ্য হবেন।
- (ঙ) কোম্পানীর কর্মচারীগণকে বর্তমানে প্রচলিত আনুতোষিক ও প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের পরিবর্তে এ বিধিমালা অনুযায়ী এককালীন পেনশন ও আনুতোষিক প্রদান করা হবে।

৫। অবসর:

একজন কর্মচারী ৫৯ (উনষাট) বছর এবং একজন মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারী ৬০ (ষাট) বছর পূর্তিতে কোম্পানীর চাকরি হতে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করবেন। ৫৯ বা ৬০ বছর পূর্তির দিনটি হবে অকর্ম দিবস (Non-Working Day) এবং ঐদিনটি তার অবসর গ্রহণের দিন হিসেবে গণ্য হবে। ঐ দিনের পরবর্তী দিন হতে ছুটি পাওনা থাকা সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষের মঞ্জুরীক্রমে সর্বোচ্চ ১ বছর অবসরোত্তর ছুটি (Post Retirement Leave) বা পিআরএল ভোগ করা যাবে।

৫.১। বিভিন্ন প্রকার পেনশন/অবসর:

- (ক) **ক্ষতিপূরণ পেনশন:** কোন স্থায়ী পদ বিলুপ্তির কারণে অথবা কোন কারণ দর্শানো ব্যতিরেকেই কোন কর্মচারী ছাঁটাই হলে এবং ছাঁটাইয়ের পর যথাযথ কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় কমপক্ষে সমমর্যাদা সম্পন্ন অথবা নিম্ন বেতন স্কেলে অন্য কোন পদে নিয়োগ বা আত্মীকরণ না হলে অথবা নিয়োগ/আত্মীকরণের প্রস্তাব দেয়া সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মচারী উক্ত প্রস্তাব গ্রহণ না করলে উক্ত কর্মচারী তার কৃত পেনশনযোগ্য চাকরির অবসানের কারণে ক্ষতিপূরণ এককালীন পেনশন প্রাপ্য হবেন।
- (খ) **অসামর্থ্যের কারণে অবসর:** কোন কর্মচারী শারীরিক বা মানসিক বৈকল্যের কারণে কোম্পানীর চাকরির জন্য মেডিক্যাল বোর্ড কর্তৃক চাকরির জন্য স্থায়ীভাবে অক্ষম ঘোষিত হয়ে অবসর গ্রহণ করলে অক্ষমতা/অসামর্থ্যতাজনিত এককালীন পেনশন প্রাপ্য হবেন।
- (গ) **বার্ষিক্যজনিত অবসর:** কোন কর্মচারীর ৫৯ বছর পূর্ণ হলে কিংবা কোন মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীর বয়স ৬০ বছর পূর্ণ হলে বিধি মোতাবেক তাকে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করতে হবে।
- (ঘ) **শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে বাধ্যতামূলক অবসর:** শৃঙ্খলামূলক কারণে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণপূর্বক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা যাবে। উক্ত ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী ক্ষতিপূরণ এককালীন পেনশন ও আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন।
- (ঙ) **ইচ্ছাধীন অবসর:**
- (১) **স্বেচ্ছায় অবসর:** কোন কর্মচারীর চাকরির মেয়াদ ২৫ বছর পূর্ণ হবার পর যে কোন সময় কমপক্ষে ১২০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদানপূর্বক অবসর গ্রহণ করতে পারবেন। তবে ন্যূনতম ৩০ দিন পূর্বে স্বেচ্ছায় অবসরের নোটিশ প্রদান না করলে অবসর গ্রহণের বিষয়টি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোনভাবেই গৃহীত হবে না। স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণের লিখিত নোটিশ প্রদান করার ক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারীর স্বেচ্ছায় প্রতিবন্ধকতাবিহীন অধিকার থাকবে। এক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত অপশন গ্রহণ করতে বাধ্য এবং উক্ত অপশন প্রত্যাখানের কোন আইনগত সুযোগ থাকবে না। কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট ১২০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান না করে চাকরি হতে স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ করলে তিনি কোম্পানীকে ১২০ দিনের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রদান করতে বাধ্য থাকবেন।
- (২) **কোম্পানীর স্বার্থে অবসর:** চাকরির মেয়াদ ২৫ বছর পূর্ণ হবার পর কোন প্রকার কারণ দর্শানোর সুযোগ প্রদান ব্যতিরেকে কোম্পানীর স্বার্থে অবসর প্রদান করা যাবে।
- (চ) **এককালীন পারিবারিক পেনশন:** যদি একজন কর্মচারী চাকরিতে থাকাকালীন ৫ বছর বা ততোধিক সময় অর্থাৎ পেনশন প্রাপ্তির জন্য প্রয়োজনীয় চাকরিকাল পূর্ণ করার পর অথবা অবসর গ্রহণের পর মৃত্যুবরণ করেন তাহলে তার বৈধ মনোনীত ব্যক্তি/উত্তরাধিকারীর অনুকূলে এককালীন পেনশন মঞ্জুর করা যাবে।

৬। বৈধ উত্তরাধিকারী মনোনয়নের সাধারণ নিয়মাবলী:

- (১) যদি কোন কর্মচারী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করেন সেক্ষেত্রে প্রত্যেক মনোনীতককে প্রদেয় অংশের পরিমাণ নির্দিষ্ট করবেন।
- (২) আনুতোষিক, পেনশনসহ মৃত্যু পরবর্তী যাবতীয় পাওনাদির জন্য (প্রভিডেন্ট ফান্ড ব্যতীত) 'নমিনি ফরম-১'-এর মাধ্যমে মনোনয়ন প্রদান করতে হবে।
- (৩) একজন কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত মনোনয়ন এবং সে মনোনয়ন বাতিল করার প্রত্যেকটি বিজ্ঞপ্তি বৈধ বলে গণ্য করতে হবে এবং অনুরূপ বিজ্ঞপ্তি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রাপ্তির তারিখ হতেই বলবৎ হয়েছে বলে গণ্য হবে।
- (৪) একজন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ বরাবর বিজ্ঞপ্তি প্রদান করে যে কোন মুহূর্তে মনোনয়ন বাতিল করতে পারবেন; তবে শর্ত থাকে যে, কর্মচারীকে এরূপ বিজ্ঞপ্তির সঙ্গে নতুন মনোনয়ন অবশ্যই প্রেরণ/প্রদান করতে হবে।
- (৫) কর্মচারী কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তির মৃত্যুর পরপরই নতুন মনোনয়ন প্রদানসহ আনুষ্ঠানিকভাবে পূর্বতন মনোনয়ন বাতিল করে লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই বিজ্ঞপ্তি প্রেরণ/প্রদান করতে হবে।
- (৬) একজন কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যেকটি মনোনয়ন এবং সে মনোনয়ন বাতিল করার প্রত্যেকটি বিজ্ঞপ্তি গ্রহণ করার তারিখ উল্লেখপূর্বক মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) কর্তৃক প্রতীক্ষাক্রমিত হতে হবে এবং তদনুযায়ী কর্মচারীর ব্যক্তিগত নথিতে তা সংরক্ষিত হবে।

৭। আনুতোষিকের হার:৭.১। বাধ্যতামূলকভাবে সমর্পিত (Surrendered) আনুতোষিক:

৫ বছর বা তদূর্ধ্ব পেনশনযোগ্য চাকরিকাল সমাপ্ত করার পর (স্বৈচ্ছায় অবসর ব্যতীত) অবসর গ্রহণ করলে তার অথবা মৃত্যু ঘটলে তার পরিবার বাধ্যতামূলকভাবে সমর্পিত ১০০% এর অর্ধেক (৫০%) গ্রস পেনশনের প্রতি ১ টাকার বিপরীতে নিম্নোক্ত ছকের ৩য় কলামে বর্ণিত হারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন:

ক্রমিক	পেনশনযোগ্য চাকরিকাল	আনুতোষিকের হার (প্রতি টাকার বিপরীতে)
১	২	৩
১।	৫ বছর বা ততোধিক কিন্তু ১০ বছরের কম	২৬৫ টাকা
২।	১০ বছর বা ততোধিক কিন্তু ১৫ বছরের কম	২৬০ টাকা
৩।	১৫ বছর বা ততোধিক কিন্তু ২০ বছরের কম	২৪৫ টাকা
৪।	২০ বছর বা ততোধিক	২৩০ টাকা

৭.২। অবশিষ্ট আনুতোষিক:

অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারি অথবা মনোনীত উত্তরাধিকারী/উত্তরাধিকারীগণ (মৃত কর্মচারীর ক্ষেত্রে) ৭.১ অনুচ্ছেদের কলাম ৩-এ বর্ণিত হারের অর্ধেক হারে (৫০%) গ্রস পেনশনের অবশিষ্ট আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন।

৮। পেনশনের হার:

৮.১। নিম্নলিখিত পেনশন সারণী অনুযায়ী পেনশন নির্ধারণ করা হবে:

পেনশন সারণী

পেনশনযোগ্য চাকরিকাল (বছর)	পেনশনের পরিমাণ
৫	২১%
৬	২৪%
৭	২৭%
৮	৩০%
৯	৩৩%
১০	৩৬%
১১	৩৯%
১২	৪৩%
১৩	৪৭%
১৪	৫১%
১৫	৫৪%
১৬	৫৭%
১৭	৬৩%
১৮	৬৫%
১৯	৬৯%
২০	৭২%
২১	৭৫%
২২	৭৯%
২৩	৮৩%
২৪	৮৭%
২৫ বছর এবং তদূর্ধ্ব	৯০%

- ৮.২। বাধ্যতামূলকভাবে ১০০% পেনশন সমর্পণ করায় অবসরগ্রহণকারী কর্মচারী, ৫০% সমর্পণের ক্ষেত্রে যে পরিমাণ মাসিক নীট পেনশন প্রাপ্য হতেন উক্ত পরিমাণ অর্থ প্রতি বছরে ২ বার উৎসব ভাতা হিসেবে প্রাপ্য হবেন।
- ৮.৩। এ বিধিমালার আওতায় এককালীন পেনশনপ্রাপ্তগণ আমৃত্যু মাসিক ১৫০০/- হারে চিকিৎসা ভাতা প্রাপ্য হবেন।
- ৮.৪। যে কোন ধরণের ভাতা/সুবিধার বিষয়ে সরকার/কোম্পানী কর্তৃক ঘোষিত সর্বশেষ সুবিধাদি কার্যকর হবে।

৯। আনুতোষিক প্রদান:

- ৯.১। কোন কর্মচারীর চাকরির মেয়াদ ৫ বছর পূর্ণ হবার পূর্বে যদি তিনি স্বাস্থ্যগত কারণে অক্ষম হয়ে পড়েন, অথবা তার মৃত্যু হয়, সেক্ষেত্রে চাকরির মেয়াদের প্রতি বছর কিংবা তার অংশ বিশেষের জন্য তার শেষ আহরিত ৩টি মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে তিনি অথবা তার পরিবার/বৈধ উত্তরাধিকারী এককালীন বিশেষ আর্থিক সহায়তা প্রাপ্য হবেন।

৯.২। কর্মচারীর মৃত্যুর ক্ষেত্রে পরিবারকে আনুতোষিক প্রদান:

কোন কর্মচারী কর্মরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে অথবা অবসরোত্তর ছুটি ভোগকালে অথবা অবসর গ্রহণের পর আনুতোষিক উত্তোলনের পূর্বে মৃত্যুবরণ করলে তার মৃত্যুতে পরিবারকে আনুতোষিক প্রদানের পদ্ধতি নিম্নরূপ:

(ক) মনোনয়ন থাকার ক্ষেত্রে আনুতোষিক বন্টনের পদ্ধতি:

কর্মচারীর পরিবারের কোন সদস্যের অনুকূলে কোন বৈধ মনোনয়ন থাকলে মনোনয়নে উল্লিখিত হারে পরিবারের মনোনীত সদস্য/সদস্যগণ আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন।

(খ) মনোনয়নের অবর্তমানে আনুতোষিক বন্টন পদ্ধতি:

বৈধ মনোনয়ন না থাকার ক্ষেত্রে পরিবারের নিম্নোক্ত সদস্যগণ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন:

- ১) স্বামী/স্ত্রী বা স্ত্রীগণ
- ২) ২৫ বছর বয়স পর্যন্ত পুত্র সন্তানগণ
- ৩) অবিবাহিতা কন্যাগণ
- ৪) তালাকপ্রাপ্তা কন্যাগণ
- ৫) বিধবা কন্যাগণ এবং
- ৬) মৃত পুত্রের বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ এবং মৃত পুত্রের ১৮ বছর বয়স পর্যন্ত পুত্র সন্তান, অবিবাহিতা কন্যা, বিধবা কন্যা ও তালাকপ্রাপ্তা কন্যাগণ। উল্লেখ্য, মৃত পুত্র জীবিত থাকলে যে অংশ প্রাপ্য হতেন, উক্ত অংশই তার স্ত্রীগণের মধ্যে সমহারে বণ্টিত হবে; অর্থাৎ তারা সকলে মিলে পরিবারের এক সদস্য হিসেবে গণ্য হবে এবং একটি অংশ প্রাপ্য হবে।

মৃত কর্মচারীর পরিবারের উপর্যুক্ত কোন সদস্য না থাকলে কেবল উক্ত ক্ষেত্রেই পরিবারের নিম্নোক্ত সদস্যগণ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবেন:

- ১) ২৫ বছরের অধিক বয়স্ক পুত্র সন্তানগণ
- ২) সধবা কন্যাগণ এবং
- ৩) মৃত পুত্রের ১৮ বছরের অধিক বয়স্ক পুত্রগণ এবং সধবা কন্যাগণ। উল্লেখ্য, মৃত পুত্রের পুত্র এবং কন্যাগণ সকলে মিলে মৃত পুত্রের অংশ পাবে।

মৃত কর্মচারীর পরিবারের উপর্যুক্ত কোন সদস্য না থাকলে নিম্নোক্ত আত্মীয়বর্গ সমহারে আনুতোষিক প্রাপ্য হবে:

- ১) পিতা
- ২) মাতা
- ৩) ১৮ বছরের কম বয়স্ক ভাই এবং
- ৪) অবিবাহিত বা বিধবা বোন

১০। উত্তরাধিকারীগণকে এককালীন পেনশন পরিশোধ:

১০.১। বৈধ মনোনয়ন থাকার ক্ষেত্রে:

বৈধ মনোনয়ন থাকার ক্ষেত্রে মনোনয়নপত্রে বর্ণিত অংশমতে পরিবারের সদস্য/সদস্যগণ এককালীন পেনশন প্রাপ্য হবেন। পেনশনের জন্য পরিবারের বর্হিভূত কোন আত্মীয় বা ব্যক্তিকে উত্তরাধিকারী মনোনয়ন করা যাবে না। উক্তরূপ মনোনয়ন দেয়া হলেও তা কার্যকর হবে না।

১০.২। বৈধ মনোনয়ন না থাকার ক্ষেত্রে:

এককালীন পেনশনের জন্য পরিবারের কোন সদস্যের অনুকূলে বৈধ মনোনয়ন পত্র না থাকার ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ উত্তরাধিকারী নির্ণয় করবেন। এক্ষেত্রে উত্তরাধিকারী নির্ণয়কালে স্থানীয় পৌরসভা/ইউনিয়ন পরিষদ চেয়ারম্যান/ওয়ার্ড কমিশনার/মেট্রোপলিটন এলাকার ক্ষেত্রে কাউন্সিলরের সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত সার্টিফিকেট গ্রহণযোগ্য হবে।

(ক) পরিবারের যোগ্য সদস্য থাকার ক্ষেত্রে:

এককালীন পেনশন ও আনুতোষিকের জন্য পরিবারের কোন যোগ্য সদস্য থাকার ক্ষেত্রে পরিবারের অন্যান্য সদস্যগণ তাদের অভিভাবক নিয়োগ করে পেনশন ও আনুতোষিক উত্তোলনের ক্ষমতা অর্পণ করলে (পৌরসভা/ইউনিয়ন পরিষদ চেয়ারম্যান/ওয়ার্ড কমিশনারের প্রদত্ত সনদসহ) আবেদনপূর্বক পরিবারের সকলের পক্ষে একজন সদস্যের অনুকূলে আনুতোষিক ও এককালীন পেনশন মঞ্জুর করা যাবে।

(খ) পরিবারের কোন যোগ্য সদস্য না থাকার ক্ষেত্রে:

মৃত চাকরিজীবীর পরিবারের উপরে বর্ণিত কোন সদস্য না থাকার ক্ষেত্রে মৃত চাকরিজীবীর উপর সম্পূর্ণভাবে নির্ভরশীল ছিল এরূপ প্রমাণপত্র দাখিল করলে অগ্রাধিকারের ক্রমানুসারে মৃত চাকরিজীবীর নিম্নোক্ত আত্মীয়বর্গের অনুকূলে এককালীন পেনশন মঞ্জুর করা যাবে:

- ১) পিতা
- ২) পিতার অবর্তমানে মাতা
- ৩) পিতা মাতার অবর্তমানে ১৮ বছরের কম বয়স্ক বয়োজ্যেষ্ঠ ভাই
- ৪) পিতা/মাতা এবং ১৮ বছরের কম বয়স্ক ভাইয়ের অবর্তমানে অবিবাহিত বয়োজ্যেষ্ঠ বোন। বয়োজ্যেষ্ঠ বোনের মৃত্যু বা বিবাহ বন্ধনে আবদ্ধ হবার ক্ষেত্রে তৎপরবর্তী অবিবাহিত বয়োজ্যেষ্ঠ বোন।

১১। অবসরোত্তর ছুটি:

- ১১.১। বিধি মোতাবেক অবসর গ্রহণ করলে অবসরোত্তর ছুটি (পিআরএল) মঞ্জুর করা যাবে।
- ১১.২। অবসরোত্তর ছুটির হিসাব গণনার ক্ষেত্রে কর্মকালীন সময়ে ১১ দিনে ১ দিন হারে গড় বেতনে অর্জিত ছুটি প্রাপ্য হবেন। প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্য দিবসের ১২ দিনের ১ দিন হারে অর্ধ গড় বেতনে অর্জিত ছুটি অর্জন করবেন এবং এরূপ ছুটি জমা হবার সর্বোচ্চ কোন সীমা থাকবে না।
- ১১.৩। একজন কর্মচারীর বয়সসীমা সর্বোচ্চ ৫৯ বা ৬০ বছরে (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) উপনীত হলে তাকে অবসরোত্তর ছুটি (Post Retirement Leave) মঞ্জুর করা যাবে। কোন কর্মচারীর অনুকূলে পূর্ণ গড় ও অর্ধ গড় বেতনে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে সর্বোচ্চ ১ বছর পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাবে। যদি কারো পূর্ণ গড় বেতনে জমাকৃত ছুটি ৩৬৫ দিনের কম থাকে তবে যার হিসাবে যতদিন পূর্ণ গড় বেতনে অর্জিত ছুটি জমা থাকবে তিনি ততদিন পূর্ণ গড় বেতনে এবং অবশিষ্ট সময় অর্ধগড় বেতনের ছুটিকে ২ দিন=১ দিন হিসাব করে সর্বোচ্চ ১ বছর অবসরোত্তর ছুটির সুবিধা ভোগ করতে পারবেন। এছাড়া অর্ধ গড় বেতনের অর্জিত ছুটিকে পূর্ণ গড় বেতনে রূপান্তর করতঃ অবসর গ্রহণের পূর্বের দিন পর্যন্ত জমাকৃত ছুটি হতে সর্বোচ্চ ১৮ মাসের ছুটি নগদায়ন প্রদান করা যাবে। পিআরএল মঞ্জুরীর পর সর্বোচ্চ ১৮ মাসের অতিরিক্ত ছুটি যদি পাওনা থাকে সেক্ষেত্রে ১৮ মাসের জমাকৃত ছুটির বিপরীতে সর্বশেষ আহরিত মূল বেতনের ভিত্তিতে ১৮ মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ এককালীন পরিশোধযোগ্য হবে। যদি অতিরিক্ত ছুটির পরিমাণ ১৮ মাসের কম হয় সেক্ষেত্রে যতদিনের ছুটি জমা থাকবে ততদিনের নগদায়ন প্রদান করা যাবে। পিআরএল মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারীর অনুকূলে যদি ছুটি জমা না থাকে তবে তাকে নগদায়ন প্রদান করা যাবে না। কোন কর্মচারী ইচ্ছা করলে পিআরএল ভোগ না করেও ছুটি নগদায়ন করতে পারবেন, যা ১৮ মাসের সর্বশেষ আহরিত মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থের অধিক হবে না। চাকরিরত অবস্থায় কোন কর্মচারী মৃত্যুবরণ করলে মৃত্যুর তারিখকে অবসর ধরে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে সর্বোচ্চ ১৮ মাসের ছুটির পরিবর্তে নগদ অর্থ তার ঘোষিত মনোনীতক/নির্ভরশীলকে পরিশোধযোগ্য হবে।

- ১১.৪। কোন কর্মচারীকে ৫৯ বা ৬০ বছর (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) পূর্তির ন্যূনতম ১ মাস পূর্বে কর্তৃপক্ষ বরাবরে পিআরএল ভোগের জন্য আবেদন করতে হবে; অন্যথায় পিআরএল মঞ্জুর করা যাবে না। কোন কর্মচারী ৫৯ বা ৬০ বছর (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) পূর্তির পূর্বে পিআরএল ভোগের আবেদন করার পর কোম্পানী কর্তৃপক্ষ যদি যথাসময়ে পিআরএল ভোগের আদেশ জারি করতে ব্যর্থ হয় তবে সেক্ষেত্রে ৫৯ বা ৬০ বছর (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) পূর্তির পূর্বের তারিখ হতে ভূতাপেক্ষভাবে অবসরোত্তর ছুটি মঞ্জুর করতে পারবে।
- ১১.৫। ছুটিতে যাবার পদ্ধতি: সরকারি/কোম্পানীর চাকরি বিধির আলোকে পরিচালিত হবে।
- ১১.৬। অবসরোত্তর ছুটিকালীন প্রাপ্য সুযোগ সুবিধাসমূহ:
- (১) বেতন: নিয়মানুযায়ী ছুটিতে থাকাকালীন প্রাপ্য বেতন প্রদেয় হবে।
 - (২) বেতন স্কেল পরিবর্তন/পরিবর্ধন: অবসরোত্তর ছুটিকালীন বেতন স্কেলের পরিবর্তন/পরিবর্ধন সরকারি/কোম্পানীর নির্দেশনা অনুযায়ী কার্যকর হবে।
 - (৩) বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি: অবসরোত্তর ছুটিতে থাকাকালে বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির প্রযোজ্যতা সরকারি/কোম্পানীর নিয়মানুযায়ী পরিচালিত হবে। পিআরএল ভোগকালীন প্রাপ্ত বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি শুধুমাত্র পেনশন গণনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।
 - (৪) বাড়ী ভাড়া: অবসরোত্তর ছুটিতে যাবার পূর্বে যে হারে বাড়ি ভাড়া ভাতা প্রাপ্য হতেন নিয়মানুযায়ী একই হারে বাড়ি ভাড়া প্রাপ্য হবেন।
 - (৫) চিকিৎসা ভাতা: সরকার/কোম্পানী কর্তৃক নির্ধারিত চিকিৎসা ভাতা প্রাপ্য হবেন।
 - (৬) চিকিৎসা সুবিধা: ছুটিতে গমনের প্রাক্কালে তিনি কোম্পানীর যে সকল চিকিৎসা সুবিধা (যেমন-ওষুধ, হাসপাতাল) ভোগ করতেন তা বহাল থাকবে।
 - (৭) উৎসব বোনাস: সরকারি/কোম্পানীর বিধি মোতাবেক প্রাপ্য হবেন।
 - (৮) উৎসাহ বোনাস: অর্থ মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষে প্রাপ্য হবেন।
 - (৯) এক্সগ্রেসিয়া/আর্থিক সহায়তা: এক্সগ্রেসিয়া/আর্থিক সহায়তা পরিশোধ করা হলে তা প্রাপ্য হবেন।
 - (১০) মহার্ঘ ভাতা: অবসরোত্তর ছুটিকালীন যদি সরকার কর্তৃক মহার্ঘ ভাতা ঘোষিত হয় সে ক্ষেত্রে সরকারি নির্দেশনা অনুযায়ী উক্ত সুবিধা প্রযোজ্য হবে।
 - (১১) গোষ্ঠী বীমা ও কল্যাণ তহবিল: অবসরোত্তর ছুটি ভোগের কর্মচারীগণ সরকারি/কোম্পানীর নিয়মানুযায়ী গোষ্ঠী বীমা ও কল্যাণ তহবিলের সুবিধা পাবেন।

(১৩) টেলিফোন সুবিধা:

টেলিফোন প্রাধিকার প্রাপ্ত কর্মচারীগণ কোম্পানীর টেলিফোন নীতিমালা অনুযায়ী টেলিফোন সুবিধা পাবেন।

(১৪) প্রান্তিক সুবিধা: গ্যাস, পানি ও বিদ্যুৎ বিল প্রাপ্য হবেন।**(১৫) শ্রমিক অংশীদারিত্ব তহবিলের অংশ:** ওয়ার্কস প্রফিট পার্টিসিপেশন এন্ড ওয়েলফেয়ার ফান্ডের অর্থ প্রাপ্য হবেন।**(১৬) অনুসন্ধান ও উৎপাদন ভাতা:** কোম্পানীর ঘোষণা অনুযায়ী প্রাপ্য হবেন।**১১.৭। অবসরোত্তর ছুটিতে (পিআরএল) থাকাকালীন যে সকল সুবিধা প্রাপ্য নয়:**

- (১) যাতায়াত সুবিধা/ভাতা
- (২) ভ্রমণ ভাতা
- (৩) লাঞ্চ সাবসিডি
- (৪) ইউনিফর্ম ও পোষাক ভাতা
- (৫) ধোলাই ভাতা/খরচ
- (৬) কম্পিউটারি প্রভিডেন্ড ফান্ডে নিয়োগকর্তার দান
- (৭) পত্রিকা সুবিধা
- (৮) সংযুক্তি যানবাহন সুবিধা
- (৯) আপ্যায়ন ভাতা
- (১০) সম্মানী

১২। অবসর বা মৃত্যুজনিত কারণে প্রাপ্য সুবিধাদি:

- ১) কোন কর্মচারী চাকরি হতে অবসর গ্রহণ করলে উক্ত কর্মচারী নিজে নিয়োজিত সুবিধাদি প্রাপ্য হবেন:
 - ক) এককালীন পেনশন
 - খ) আনুতোমিক
 - গ) চিকিৎসা ভাতা
 - ঘ) উৎসব ভাতা
 - ঙ) অবসরোত্তর ছুটি
 - চ) ছুটি নগদায়ন
 - ছ) কল্যাণ তহবিল সুবিধা
 - জ) ভবিষ্যৎ তহবিল সুবিধা
 - ঝ) গ্যাস ভাতা

২) কোন কর্মচারী চাকরিরত অবস্থায় অথবা পিআরএল ভোগরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে তার পরিবার/মনোনীত উত্তরাধিকারীগণ নিম্নোক্ত সুবিধাদি প্রাপ্য হবেন:

- ক) এককালীন পেনশন
- খ) আনুতোষিক
- গ) ছুটি নগদায়ন
- ঘ) কল্যাণ তহবিল সুবিধা
- ঙ) গোষ্ঠী বীমা সুবিধা
- চ) ভবিষ্য তহবিল সুবিধা

১৩। পেনশনযোগ্য চাকরির শর্তাদি:

নিম্নোক্ত শর্তাবলী পূরণ না করলে কোন চাকরিকে পেনশনযোগ্য চাকরি হিসেবে গণ্য করা যাবে না:

- ১) কোম্পানীর অধীনে নিয়মিত ও স্থায়ী চাকরি হতে হবে;
- ২) চাকরিকাল অবশ্যই নিরবচ্ছিন্নভাবে ৫ বছর অথবা ততোধিক হতে হবে; এবং
- ৩) চাকরি অবশ্যই সন্তোষজনক হতে হবে।

১৪। পেনশন পাবার যোগ্য চাকরিকাল:

- (ক) ১৮ বছর বয়স পূর্ণ হবার পর কোম্পানীতে নিয়মিত ও নিরবচ্ছিন্নভাবে যে সময় চাকরি করা হয়েছে তা এককালীন পেনশন পাবার যোগ্য চাকরিকাল বলে বিবেচিত হবে; তবে ৫ বছরের কম চাকরিকাল হলে তা পেনশনের জন্য গ্রাহ্য হবে না।
- (খ) এককালীন পেনশন ও আনুতোষিক গণনা করার জন্য কোম্পানী কর্তৃক গৃহীত কোন পূর্বতন চাকরিকাল পেনশনযোগ্য।
- (গ) সরকারি, আধা সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আন্তর্জাতিক সংস্থা, জাতিসংঘের সংস্থাসমূহ অথবা কোন স্বীকৃত সংস্থায় কোম্পানী হতে লিয়েনে প্রেরিত চাকরিকাল; কিন্তু শর্ত থাকে যে উক্ত লিয়েনকালীন পেনশন কন্ট্রিবিউশন জমা হতে হবে।
- (ঘ) অসাধারণ ছুটিকালীন সময় ব্যতীত অন্যান্য ছুটিকালীন সময় এককালীন পেনশনযোগ্য চাকরি হিসেবে গণ্য হবে।
- (ঙ) প্রেষণকালীন সময়: বাংলাদেশের বাইরে প্রেষণে নিযুক্ত হলে উক্ত প্রেষণকাল এককালীন পেনশনের জন্য গণনাযোগ্য হবে; কিন্তু শর্ত থাকে যে উক্ত প্রেষণকালীন সময় পেনশন কন্ট্রিবিউশন জমা হতে হবে।
- (চ) সাময়িক বরখাস্তকালীন সময় অতিবাহিত হবার পর চাকুরিতে পুনর্বহাল হলে উক্ত বরখাস্তকালীন সময় চাকরিকাল হিসেবে গণ্য হবে।
- (ছ) শিক্ষানবিশকালীন চাকরি এককালীন পেনশনযোগ্য চাকরি হিসেবে গণ্য হবে।

- (জ) কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণের গুরুদণ্ড প্রদান করা হলে তিনি পেনশন প্রাপ্য হবেন না।
- (ঝ) চাকরি হতে পদত্যাগ করলে পূর্ব চাকরি বাজেয়াপ্ত হবে; অর্থাৎ পেনশন প্রাপ্য হবে না।
- (ঞ) চাকরিতে ন্যূনতম ৩ মাসের বিরতি ঘটলে বিরতি পূর্বের চাকরি বাজেয়াপ্ত হবে; অর্থাৎ পেনশনযোগ্য চাকরি হিসেবে পূর্ব চাকরি গণনা হবে না।
- (ট) অস্থায়ী চাকরি পরবর্তীতে স্থায়ী হলে উক্ত অস্থায়ী চাকরি পেনশন ও আনুতোষিকের জন্য গণনা করা হবে।

১৫। যে চাকরিকাল এককালীন পেনশন পাবার যোগ্য নয়:

- (ক) ১৮ বছর বয়সে উপনীত হবার পূর্বের চাকরিকাল;
- (খ) সামরিক ও অসামরিক আদালত হতে প্রদত্ত দণ্ডদেশের অধীন কারাদণ্ডকাল;
- (গ) সামরিক ও অসামরিক আদালত হতে প্রদত্ত কারাদণ্ডদেশ বহির্ভূত নিরোধকাল;
- (ঘ) যোগ্য কর্তৃপক্ষ বা কোন আদালত কর্তৃক পেনশনের জন্য বাজেয়াপ্ত চাকরি;
- (ঙ) বিনা বেতনে কোন অননুমোদিত অনুপস্থিতি ও ছুটি;
- (চ) প্রবিধিমালায় বর্ণিত চাকরির শর্তাদির আওতায় পেনশন পাবার জন্য আদালত কর্তৃক সুনির্দিষ্টভাবে অননুমোদিত না হওয়া পর্যন্ত প্রাক-দিনাকাল (Period of Antedate);
- (ছ) অবসর গ্রহণের উপযোগী বয়সে উপনীত হবার পর অবসরোত্তর ছুটি হিসেবে ব্যয়িত সময়কাল;
- (জ) দোষী সাব্যস্তকরণ, শাস্তি প্রদান অথবা পদচ্যুতি অথবা অপসারণজনিত বাধ্যতামূলক অবসরের মাধ্যমে চাকরি হতে সাময়িকভাবে বরখাস্তকাল।

১৬। পেনশন প্রাপ্তির সীমাবদ্ধতা:

কোন কর্মচারী একই সময়ে একই পদে বা একই ধারাবাহিক চাকরির দ্বারা দুটি পেনশন অর্জন করবে না। এছাড়া একই সঙ্গে দুই জন কর্মচারী একই পদের চাকরি পেনশনের জন্য গণনা করতে পারবে না।

১৭। চাকরিকালে ঘাটতি/ব্যাহতি প্রমার্জন:

চাকরিকালের দীর্ঘতা নির্ধারণের সময় বছরের ভগ্নাংশের জন্যে নিম্নরূপভাবে প্রমার্জন করা যাবে:—

- (ক) এককালীন পেনশন পাবার যোগ্য চাকরিকালের ঘাটতি ৬ মাস পর্যন্ত স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রমার্জন করা হলো বলে গণ্য হবে।

(খ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ৬ মাসের অধিক অথবা ১ বছরের কম চাকরিকালের ঘাটতি নিম্নবর্ণিত ২টি ক্ষেত্রে প্রমার্জন করতে পারেন—

- (১) কোন ব্যক্তি চাকরির অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে অথবা তার নিয়ন্ত্রণাধীন নয় এমন কারণে (যেমন অসমর্থ হওয়ার জন্য অথবা বিনাদোষে কারো চাকরি অপ্রয়োজনীয় বিবেচিত হলে) তিনি পেনশন পাবার যোগ্য চাকরিকালের আরেকটি বছর সম্পূর্ণ করেছেন বলে ধরে নিতে হবে; এবং
- (২) যদি কর্মচারী প্রদত্ত সেবা বা সার্ভিস সন্তোষজনক হয়ে থাকে।

১৮। অব্যাহতি/অবসরের বিজ্ঞপ্তি:

কোন স্থায়ী ও নিয়মিত কর্মচারীকে তার পদের বিলুপ্তির কারণে চাকরি হতে অব্যাহতি দেয়ার পূর্বে কমপক্ষে ১২০ দিনের বিজ্ঞপ্তি প্রদান করা হবে। অন্যথায়, কম সময়ের বিজ্ঞপ্তির জন্য মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্মচারী ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রাপ্য হবেন।

১৯। পূর্বতন চাকরিকাল গণনা:

কোম্পানীর চাকরিতে যোগদানের পূর্বে স্বায়ত্তশাসিত, আধা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি প্রতিষ্ঠান অথবা জাতীয়করণকৃত শিল্প প্রতিষ্ঠানে যে সময় চাকরি করা হয়েছে তা নিম্নলিখিত শর্তাদি সাপেক্ষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এককালীন পেনশন ও আনুতোষিকের জন্য গণনা করা যাবে:

- (ক) ক্ষতিপূরণ পেনশন প্রাপ্তির যোগ্য কর্মচারী পেনশনের পরিবর্তে অন্য কোন পাবলিক সার্ভিস গ্রহণ করলে এবং পরবর্তী পর্যায়ে যে কোন শ্রেণীর পেনশন প্রাপ্তির অধিকারী হলে উক্ত পেনশনের পরিমাণ, তিনি যদি উক্ত নিয়োগ গ্রহণ না করতেন তাহলে যে পরিমাণ পেনশন প্রাপ্ত হতেন তা অপেক্ষা কম হবে না।
- (খ) ক্ষতিপূরণ আনুতোষিক প্রাপ্য কর্মচারী কোন পেনশনযোগ্য চাকরিতে পুনর্নিয়োগ প্রাপ্ত হলে, তিনি উক্ত আনুতোষিকের অর্থ রাখতে বা ফেরৎ দিতে পারবেন। আনুতোষিকের অর্থ ফেরৎ না দিলে তার পূর্বতন চাকরি পেনশনের জন্য গণনাযোগ্য হবে না। আনুতোষিকের অর্থ ফেরৎ প্রদানের ক্ষেত্রে তার পূর্বতন চাকরি পেনশনের জন্য গণনাযোগ্য হবে।
- (গ) আনুতোষিকের অর্থ ফেরৎ প্রদানের বিষয়টি পুনর্নিয়োগের সঙ্গে সঙ্গেই কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। ৩৬ (ছত্রিশ)টি মাসিক কিস্তিতে পূর্বতন চাকরি হতে গৃহীত আনুতোষিক কোম্পানীর অনুকূলে ফেরৎ দিতে হবে। আনুতোষিকের সমুদয় অর্থ ফেরৎ প্রদান না করা পর্যন্ত পূর্বতন চাকরি পেনশনের জন্য গণনা করা যাবে না।
- (ঘ) ক্ষতিপূরণ পেনশন প্রাপ্য কর্মচারী পেনশনযোগ্য চাকরিতে পুনর্নিয়োগ প্রাপ্ত হলে তিনি তার পেনশন ভোগ করতে পারবেন, এক্ষেত্রে তার পূর্বতন চাকরি পেনশনের জন্য গণনাযোগ্য হবে না; অথবা পেনশনের পরিমাণ পর্যন্ত বেতন কম গ্রহণ করতে পারবেন, এক্ষেত্রে পূর্ব চাকরি পেনশনের জন্য গণনাযোগ্য হবে। পেনশন বাবদ গৃহীত অর্থ কোম্পানীর অনুকূলে অনুর্ধ্ব ২৪টি কিস্তিতে ফেরৎ প্রদান করতে হবে।
- (ঙ) নিয়োগপত্রে পূর্ব চাকরির বিরামহীনতার বিষয়টি স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে।
- (চ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এরূপ কর্মচারীর পূর্বতন চাকরিকাল গণনার দাবী গ্রহণ কিংবা প্রত্যাখ্যান করার সম্পূর্ণ অধিকার সংরক্ষণ করেন।

২০। পেনশন সমর্পণ:

চাকুরি হতে অবসরপ্রাপ্ত একজন কর্মচারী তার গ্রস পেনশনের ১০০% সমর্পণ করে এ বিধিমালার আওতায় এককালীন পেনশন (৫০% সমর্পণ করে এককালীন আনুতোষিক এবং অবশিষ্ট গ্রস পেনশনের ৫০% ভাগও একবারে সমর্পণ করে এর পরিবর্তে প্রচলিত বিনিময় হারের অর্ধেক হারে আনুতোষিক) প্রাপ্য হবেন।

২১। চাকরি হতে অপসারণ কিংবা পদচ্যুতির ক্ষেত্রে পেনশন ও আনুতোষিক:

কোম্পানীর চাকরি হতে অপসারিত কিংবা পদচ্যুত হয়েছেন এমন কর্মচারীকে পেনশন কিংবা আনুতোষিক প্রদান করা যাবে না।

২২। পেনশন আটক রাখা এবং হ্রাসকরণ, সমন্বয়সাধন:

কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে যদি কোম্পানীর কোন দাবি থাকে বা যদি তাঁর কোন ঋণ বা দাবি থাকে, যা পরিশোধ করার জন্য কর্তৃপক্ষ কিংবা আদালত উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ প্রদান করে থাকে, তা হলে তাঁর পেনশন কিংবা আনুতোষিক আটক রাখা অথবা হ্রাস/সমন্বয় করা যেতে পারে।

২৩। অবসর গ্রহণের পর অন্যত্র পুনর্নিয়োগ:

অবসর গ্রহণের পর অন্যত্র পুনর্নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারি বিধি অনুসরণযোগ্য হবে।

২৪। পেনশন তহবিল:

ক) পেনশন স্কীম চালুর ব্যাপারে সরকার কখনও (বর্তমানে বা ভবিষ্যতে) কোন আর্থিক দায় দায়িত্ব বহন করবে না। নিজস্ব অর্থ সংস্থানের মাধ্যমে কোম্পানী এই স্কীম চালু ও পরিচালনা করবে।

খ) কোম্পানী কর্তৃক একটি পেনশন তহবিল গঠন করা হবে। প্রারম্ভিকভাবে প্রদেয় ভবিষ্যত তহবিলে কোম্পানী প্রদত্ত চাঁদা ও আনুতোষিক খাতে প্রদত্ত তহবিল ও তা হতে লভ্য সুদ দ্বারা এই তহবিল গঠন করা হবে।

গ) কোম্পানী প্রত্যেক মাসে প্রযোজ্য হারে প্রয়োজনীয় পরিমাণ অর্থ পেনশন তহবিলে জমা প্রদান করবে। প্রতি ৫ বছর অন্তর অন্তর Actuarial Firm দ্বারা নিরূপিত চাঁদার হার কোম্পানী বোর্ড কর্তৃক অনুমোদন সাপেক্ষে কার্যকর হবে, যা পেনশনজনিত দাবি নিষ্পত্তির তহবিল গঠনে সহায়ক হবে।

(ঘ) পেনশন তহবিলের টাকা অন্য খাতে খরচ/স্থানান্তর করা যাবে না।

২৫। তহবিল ব্যবস্থাপনা:

(ক) পেনশন তহবিল লাভজনক উপায়ে বিনিয়োগের ব্যবস্থা করার জন্য কোম্পানী কর্তৃক একটি বোর্ড অব ট্রাস্টিজ গঠন করা হবে। ট্রাস্টি বোর্ড পেনশন তহবিল বৃদ্ধি করার জন্য অন্য যে কোন উৎসের সম্ভাবনা খুঁজে দেখতে পারবেন।

- (খ) পেনশন তহবিলের জন্য একটি পৃথক হিসাব রক্ষা করতে হবে। পেনশন তহবিল, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অংশ প্রদায়ক তহবিল প্রভৃতি তহবিলে সঞ্চিত অর্থসমূহ একত্রিত করা যাবে না।
- (গ) যে উদ্দেশ্যে পেনশন তহবিল গঠন করা হয়েছে, তাছাড়া অপর কোন উদ্দেশ্যে উক্ত তহবিল ব্যবহার করা যাবে না।
- (ঘ) নিম্নলিখিত সদস্যবৃন্দের সমন্বয়ে বোর্ড অব ট্রাস্টিজ গঠন করতে হবে:
- | | | |
|--|---|------------|
| (১) মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) | - | আহ্বায়ক |
| (২) উপমহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন), পার্সোনেল উপবিভাগ | - | সদস্য |
| (৩) উপমহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন), সংস্থাপন উপবিভাগ | - | সদস্য |
| (৪) উপমহাব্যবস্থাপক (অর্থ), অর্থ উপবিভাগ | - | সদস্য |
| (৫) অফিসার্স ওয়েলফেয়ার এসোসিয়েশনের প্রতিনিধি | - | সদস্য |
| (৬) সিবিএ-এর প্রতিনিধি | - | সদস্য |
| (৭) উপমহাব্যবস্থাপক (হিসাব), হিসাব উপবিভাগ | - | সদস্য সচিব |
- (ঙ) পেনশন ও আনুতোষিকের হিসাব রক্ষার দায়িত্ব ট্রাস্টি বোর্ড পালন করবে।

২৬। পেনশন বরাদ্দ:

বিধি মোতাবেক নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এককালীন পেনশন বরাদ্দ করবে।

২৭। পেনশন পরিশোধ:

- (ক) এককালীন পেনশন মঞ্জুরের বিষয়টি প্রশাসন বিভাগ কর্তৃক অনুমোদিত হবার পর পেনশন বরাদ্দ করার জন্য কাগজপত্রাদি হিসাব ও অর্থ বিভাগে প্রেরণ করা হবে।
- (খ) এককালীন পেনশন বরাদ্দ করার পর হিসাব ও অর্থ বিভাগ কর্তৃক পেনশন পরিশোধ আদেশ (পিপিও) ইস্যু করা হবে এবং তা এ উদ্দেশ্যে গঠিত ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট জমা দিবে। এ আদেশের ভিত্তিতে ট্রাস্টি বোর্ড পেনশন পরিশোধের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- (গ) ট্রাস্টি বোর্ড এককালীন পেনশন পরিশোধের জন্য সংশ্লিষ্ট হিসাব এবং নিবন্ধন রক্ষা করবে।
- (ঘ) এককালীন পেনশন প্রাপ্ত সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অনুরোধক্রমে কোম্পানী কর্তৃক নির্ধারিত ব্যাংকের মাধ্যমে পেনশন এবং অবসরজনিত অন্যান্য সুবিধাদি পরিশোধ করা হবে।

২৮। পেনশন মঞ্জুরীর প্রয়োজনীয় ফরম ও কাগজপত্রাদি:

২৮.১। নিজের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে আনুতোষিক ও পেনশন পাবার জন্য চাকুরে কর্তৃক নিম্নবর্ণিত ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি (৩ সেট) মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) বরাবর দাখিল করতে হবে:

- ১) অবসর গ্রহণের আদেশ ও পিআরএল মঞ্জুরীপত্র (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)
- ২) পেনশন ফরম (ফরম ১.১)-৩ সেট
- ৩) সত্যায়িত ছবি-৩ কপি
- ৪) প্রাপ্য পেনশনের বৈধ উত্তরাধিকারী ঘোষণাপত্র (ফরম ১.২)-৩ কপি
- ৫) নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ (ফরম ১.২)-৩ কপি
- ৬) 'না-দাবী' প্রত্যয়নপত্র (ফরম ১.৪)-৩ কপি
- ৭) জাতীয় পরিচয়পত্র/জন্ম নিবন্ধন সনদ/নাগরিকত্ব সনদ (সত্যায়িত)-৩ কপি

২৮.২। এককালীন পেনশন মঞ্জুরের পূর্বেই পেনশনারের মৃত্যু হলে নিম্নবর্ণিত ফরম, সনদ ও কাগজপত্রাদি (৩ সেট) মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) বরাবর দাখিল করতে হবে—

(ক) পেনশন মঞ্জুরীর পূর্বেই পেনশনারের মৃত্যু হলে—

- ১) পারিবারিক পেনশন ফরম (ফরম ২.১)-৩ সেট
- ২) সত্যায়িত ছবি-৩ কপি
- ৩) উত্তরাধিকারী সনদপত্র ও নন-ম্যারিজ সার্টিফিকেট (ফরম ২.২)-৩ কপি
- ৪) নমুনা স্বাক্ষর ও হাতের পাঁচ আঙ্গুলের ছাপ (ফরম ২.৩)-৩ কপি
- ৫) অভিভাবক মনোনয়ন এবং পেনশন ও আনুতোষিক উত্তোলন করার ক্ষমতা অর্পণ সনদ (ফরম ২.৪)-৩ কপি
- ৬) 'না-দাবী' প্রত্যয়নপত্র (ফরম ২.৫)-৩ কপি
- ৭) চিকিৎসক/পৌরসভা/ইউনিয়ন পরিষদ চেয়ারম্যান/ওয়ার্ড কমিশনার কর্তৃক প্রদত্ত মৃত্যু সনদপত্র-১ কপি
- ৮) 'আবেদনকারীর জাতীয় পরিচয়পত্র/জন্ম নিবন্ধন সনদ/নাগরিকত্ব সনদ (সত্যায়িত)- ৩ কপি

২৯। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল:

(ক) যারা প্রচলিত অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল এবং আনুতোষিক ভাতার সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করেছেন, তারা ব্যতীত এ বিধিমালা অনুমোদনের সময় কোম্পানীর যে সকল কর্মচারী বেতনভোগী চাকরিরত ছিলেন এবং যে সকল কর্মচারী বিধিমালা অনুমোদনের পর নিয়োগ পেয়েছেন, তাদের চাকরি সন্নিয়োগ সাপেক্ষে নিয়োগের তারিখ হতে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করতে পারবে।

- (খ) মনোনয়ন দাখিলের নিয়ম, চাঁদার সর্বনিম্ন হার, চাঁদার শর্তাবলী, চাঁদা আদায়, জমাকৃত অর্থের উপর সুদ, তহবিল হতে আগাম প্রদানের নিয়ম, তহবিল হতে গৃহীত আগাম আদায়, বীমার চাঁদা পরিশোধ, তহবিলে সঞ্চিত অর্থ চূড়ান্তভাবে উত্তোলন করা ইত্যাদি বিধি মোতাবেক নিয়ন্ত্রিত হবে।
- (গ) সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে প্রদেয় চাঁদা কর্মচারীদের মাসিক বেতনের সর্বনিম্ন ৫% হতে সর্বোচ্চ ২৫% হারে আদায় করা হবে। জমাকৃত চাঁদার কোন সর্বোচ্চ সীমা থাকবে না। সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে কর্মচারীদের নিকট হতে চাঁদা আদায় করা হবে না।
- (ঘ) যে কোন তফসিলভুক্ত ব্যাংকে সঞ্চয়ী হিসাব খুলে কোম্পানী সাধারণ ভবিষ্য তহবিল পরিচালনা করবে কিংবা রাজস্ব তহবিলের হিসাব যে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হয় সে ব্যাংকে উক্ত হিসাব রক্ষা করা হবে।
- (ঙ) পৃথক হিসাব, নিবন্ধন বহি, স্বতন্ত্র লেজার হিসাব প্রভৃতি কোম্পানীর হিসাব ও অর্থ বিভাগ সংরক্ষণ করবে।
- (চ) তফসিলভুক্ত যে কোন ব্যাংকে সঞ্চিত তহবিলের ৫০% স্থায়ী আমানত হিসেবে সংরক্ষিত হবে। কিংবা রাজস্ব তহবিলের হিসাব যে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হয় উক্ত স্থায়ী আমানত সে ব্যাংকে সংরক্ষণ করা হবে।
- (ছ) তহবিলের সঞ্চিত অর্থ অন্য কোন উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না।

৩০। কয়েকটি সাধারণ বিধি:

- (ক) এ বিধিমালার অধীনে পেনশনের সম্পূর্ণ বা কোন অংশ আটক রাখা কিংবা প্রত্যাহার করার প্রক্ষে কোম্পানীর সিদ্ধান্ত সর্বশেষ ও চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে।
- (খ) পেনশন এবং সাধারণ ভবিষ্য তহবিল সম্পর্কিত সরকারী বিধিমালা পরিবর্তিত হলে তা কোম্পানী কর্তৃক গৃহীত হয়েছে বলে গণ্য হবে এবং স্বাভাবিকভাবে ঐ পরিবর্তনের কারণে কোম্পানীর বিধিমালা পরিবর্তিত হয়ে যাবে।
- (গ) এককালীন পেনশন এবং সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বরাদ্দ ও বিতরণ সংক্রান্ত কোন ব্যাপার যেখানে এ বিধিমালার কোন বিধান রাখা হয়নি, সেখানে সরকারী পেনশন বিধি এবং সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধি কোম্পানীর কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য হবে।

৩১। পেনশন স্কীমে অন্তর্ভুক্তি:

- (ক) এ বিধিমালা যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদনের সময় যে সকল কর্মচারী (পিআরএল ভোগরত কর্মচারীগণসহ) কোম্পানীর নিয়মিত বেতনভোগী তারা এ বিধিমালার অধীনে স্বয়ংক্রিয়ভাবে এককালীন পেনশন সুবিধাদি গ্রহণ করার যোগ্য হবেন।
- (খ) কোম্পানীতে পেনশন সুবিধা প্রবর্তনের পর যারা কর্মে নিয়োজিত হবেন তাদের ক্ষেত্রে এককালীন পেনশন সুবিধা স্বয়ংক্রিয়ভাবেই প্রযোজ্য হবে।

৩২। বিধিমালা সংশোধন:

এ বিধিমালার সংশোধন, পরিবর্তন, সংযোজন কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে করা যাবে। যদি কোন সংশোধন, পরিবর্তন, সংযোজন সরকারি পেনশন বিধিমালার এবং সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধিমালার সাথে সংগতিপূর্ণ না হয়, তবে তা যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত হতে হবে। সময় সময় সরকার কর্তৃক জারীকৃত পেনশন সংক্রান্ত বিধি বিধান এ বিধিমালায় স্বয়ংক্রিয়ভাবে অন্তর্ভুক্ত হয়েছে বলে গণ্য হবে। এছাড়া এ বিধিমালায় বর্ণিত কোন বিষয়ে প্রশ্নের উদ্বেক হলে বা সরকারি বিধিমালার সাথে সাংঘর্ষিক হলে সেক্ষেত্রে সরকারি পেনশন বিধিমালাই চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।

৩৩। কোম্পানী অবসায়নের ক্ষেত্রে পেনশন পরিশোধ:

কোম্পানী অবসায়নের ক্ষেত্রে কোম্পানীতে চাকরিরত নিয়মিত ও স্থায়ী কর্মচারীদের অবসর ভাতা এবং অবসায়নের পূর্বে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীগণ অবশিষ্ট/বকেয়া অবসরভাতা কোম্পানী আইন' ১৯৯৪-এর ধারা ৩২৫ (ঙ)-এর বিধানমতে বাপেক্স-এর অবসরভাতা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বিধিমালা-২০১৪ (সংশোধিত-২০১৬) অনুযায়ী কোম্পানীর নিজস্ব অর্থায়নে গঠিত অবসরভাতা তহবিল হতে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে এককালীন পরিশোধের মাধ্যমে যাবতীয় দায় নিষ্পত্তি করা হবে।

৩৪। রহিতকরণ:

বর্তমানে প্রচলিত কোম্পানীর কর্মচারী অংশ প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল (সিপিএফ) বিধিমালা বোর্ড কর্তৃক এ বিধিমালা অনুমোদনের তারিখ হতে রহিত হলো।

বোর্ডের নির্দেশক্রমে

মো. আতিকুজ্জামান
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।