সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণসহ অন্যান্য কার্যক্রমের

সংশোধিত পরিপত্র

(০১ জুলাই ২০২৫ইং)

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণসহ অন্যান্য কার্যক্রমের সংশোধিত পরিপত্র

২০২৫ সালে প্রশিকা ৫০ বছরে পদার্পণ করবে। এই ৫০ বছরে প্রশিকার কার্যক্রম নানাবিধ বাধা-বিপত্তি সত্ত্বেও প্রতিনিয়ত এগিয়ে যাচ্ছে। এই এগিয়ে যাওয়ার পথে আমাদের কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে বিভিন্ন রকমের উন্নয়নযোগ্য দিক-এর কারণে কাঙ্খিতমাত্রায় অগ্রগতি হচ্ছে না। অনেক ক্ষেত্রে দুর্বল ব্যবস্থাপনার কারণে প্রতিষ্ঠান আর্থিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছে। কিভাবে এই দুর্বলতা কাটিয়ে প্রতিষ্ঠানকে আর্থিকভাবে অগ্রসরমান করা যায় এ বিষয়ে কিছু সিদ্ধান্ত নেয়া প্রয়োজন যা নিম্নে উল্লেখ করা হলো।

১. সাংগঠনিক কার্যক্রম

ক) সদস্য বাছাই ও ভর্তি বিষয়ক

সদস্যই হলো এনজিওদের সকল কর্মসূচি বাস্তবায়নের প্রাণকেন্দ্র। এ কারণে উপযুক্ত ও গ্রহণযোগ্য সদস্য বাছাই করা ছাড়া অন্য কোন বিকল্প নেই। সদস্য বাছাইয়ের ক্ষেত্রে নিম্নের বিষয়গুলো প্রাধান্য দিয়ে যাচাই করা প্রয়োজন।

- সদস্য এলাকার স্থায়ী বা অস্থায়ী হতে পারে। অস্থায়ী হলে কত বছর যাবত অত্র এলাকায় আছেন তা স্থানীয়দের নিকট থেকে জেনে নেয়া। স্থায়ী ঠিকানা জেনে নেয়া এবং পরিবারের অভিভাবকদের সাথে কথা বলে সদস্য সম্পর্কে তথ্য নেয়া।
- সদস্যদের পেশা অনুযায়ী বিস্তারিত জেনে নেয়া।
- সদস্যদের আর্থিক অবস্থা ও আয়-ব্যয়ের তথ্য জেনে নেয়া।
- সদস্যদের আচার-আচরণ, সামাজিক গ্রহণযোগ্যতা এবং মাদকাসক্ত কিনা তা জেনে নেয়া।
- সদস্য শারীরিকভাবে সুস্থ কিনা এবং দূরারোগ্য রোগে আক্রান্ত কিনা তা যাচাই করা।
- সদস্যের স্থাবর ও অস্থাবর সম্পদ সম্পর্কে তথ্য নেয়া।
- সদস্য পূর্বে কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে প্রতারণামূলক কাজ এবং আর্থিক অনিয়ম করেছেন কিনা তা জানা।
- সদস্যের নামে কোন প্রকার মামলা- মোকদ্দমা আছে কিনা তা খতিয়ে দেখা।
- সদস্যের নৈতিক চরিত্র খারাপ কিনা এবং একাধিক বিবাহ করেছেন কিনা তা জেনে নেয়া।
- যে সকল সদস্যার স্বামী প্রবাসে থাকে তাদের পিতামাতা, শ্বশুর-শ্বাশুরী এবং সম্ভব হলে স্বামীর সাথে যোগাযোগ করা।

উল্লেখিত বিষয়গুলো যাচাই-বাছাই করে ইতিবাচক হলে সংশ্লিষ্ট কর্মী প্রয়োজনীয় কাগজপত্রাদিসহ সদস্য ভর্তি ফরম পূরণ করে শাখা অফিসে ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকের নিকট জমা করবেন। ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষক আবেদনপত্রের সকল বিষয় সঠিক আছে কিনা তা যাচাই করে শাখা ব্যবস্থাপককে প্রদান করবেন।

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

প্রয়োজনানুযায়ী শাখা ব্যবস্থাপক/এলাকা ব্যবস্থাপক/বিভাগীয় ব্যবস্থাপক সরেজমিনে ভর্তি ফরম যাচাই করবেন। যাচাই করে সদস্যের উপযুক্ততা প্রমাণিত হলে যে ব্যবস্থাপক যাচাই করবেন তিনি ঐ সদস্যের ভর্তি আবেদন অনুমোদন করবেন।

কর্মী প্রতি ন্যূনতম সক্রিয় সদস্য থাকতে হবে ৩৬০ জন। কর্মী প্রতি সদস্য সংখ্যা ৩৬০-এর বেশি না হলে সর্বোচ্চ পরিমাণে ঋণ প্রদান করা যাবে না। ফলে প্রতিষ্ঠানের আয় বৃদ্ধি পাবে না। এ কারণে কর্মী প্রতি ন্যূনতম সদস্য ৩৬০ এবং সর্বোচ্চ যে কোন সংখ্যক হতে পারে।

খ) আনুষ্ঠানিক সভা

সদস্য ভর্তির পর সদস্যদেরকে বলতে হবে এই সমিতি আপনাদের প্রতিষ্ঠান। এই প্রতিষ্ঠানকে ভাল রাখতে হলে সকল সদস্যকে নিয়মিত মিটিং প্লেসে আসতে হবে, রেজুলেশন খাতায় স্বাক্ষর করতে হবে এবং প্রশিকা প্রদত্ত পাশ বইতে সাপ্তাহিক ভিত্তিতে নির্ধারিত পরিমাণ সঞ্চয় জমা করতে হবে। সাপ্তাহিক সভায় নিয়মিত উপস্থিতি এবং সাপ্তাহিক সঞ্চয় নিয়মিত জমা না করলে সদস্যগণ প্রশিকা থেকে কোন প্রকার সুযোগ-সুবিধা গ্রহণ করতে পারবেন না। পিকেএসএফ ও এমআরএ-এর পক্ষ থেকেও আনুষ্ঠানিক সভার বাধ্যবাধকতা রয়েছে। তাই আনুষ্ঠানিক মিটিং বা সভা ছাড়া সমিতির কোন প্রকার সিদ্ধান্ত গৃহীত হবে না। এছাড়াও মিটিং প্লেসভিত্তিক সঞ্চয় ও ঋণের কিস্তি আদায়ের ব্যবস্থা না থাকলে কোন কর্মী সর্বোচ্চ মাত্রায় অগ্রগতি অর্জন করতে পারবে না। কেননা সদস্যের বাড়ি বাড়ি ঘুরে সঞ্চয় ও কিস্তি আদায় করতে গেলে কোন কর্মীর পক্ষে প্রতিদিন ২০-৩০ জন সদস্যের অতিরিক্ত সদস্য নিয়ে কাজ করা সম্ভব নয়।

মাঠ পর্যায়ে কর্মদিবস সপ্তাহে ৬ দিন। প্রতিদিন কর্মীদের ৩টি মিটিং প্লেস হিসাবে ৬ দিনের মোট মিটিং প্লেস হবে ১৮টি। প্রতি মিটিং প্লেসে ন্যূনতম ২০ জন সক্রিয় সদস্য থাকলে ১৮টি মিটিং প্লেসে ন্যূনতম সক্রিয় সদস্য হবে ৩৬০ জন। প্রশিকার অনেক কর্মীই ৪০০ জনের অধিক সদস্য নিয়ে কাজ করছেন। ফলে তাদের পোর্টফোলিও ১.৫ কোটি থেকে ২ কোটি। সমিতি থেকে সমিতির দূরত্বের কারণে মিটিং প্লেস ১৮টির বেশি হতে পারে। তবে কোনভাবেই কম হবে না।

২. সঞ্চয় কর্মসূচি

প্রশিকাতে ৫ ধরনের সঞ্চয় স্কীম চলমান ছিল। সম্প্রতি এমআরএ-এর পরামর্শক্রমে ৪ ধরনের সঞ্চয় স্কীম স্থগিত করা হয়েছে। এ ৫ ধরনের সঞ্চয় স্কীমের মধ্যে পিএসএস (প্রশিকা সেভিংস স্কীম) হলো বাধ্যতামূলক, যা সাপ্তাহিকভিত্তিতে আদায় হয়ে থাকে। এই সাপ্তাহিক সঞ্চয়ের উপর বার্ষিক ৬% হারে লভ্যাংশ প্রদান করা হয় যা অন্যান্য ৪ ধরনের সঞ্চয় স্কীমের তুলনায় অনেক কম। তাই সাপ্তাহিক সঞ্চয় নিয়মিত আদায়ের প্রতি জোর দেয়া এবং যত বেশি পরিমাণে আদায় করা যাবে প্রতিষ্ঠান ততই লাভবান হবে। এ কারণে কর্মী প্রতি ন্যূনতম ৩৬০ জন সক্রিয় সদস্য থাকতে হবে। সদস্য প্রতি সাপ্তাহিক সঞ্চয় হবে ন্যূনতম ১০০/- টাকা। এর বেশি যে কোন অংকের সঞ্চয় আদায় করার উদ্যোগ নিতে হবে। যত বেশি সক্রিয় সদস্য থাকবে তত বেশি পিএসএস আদায় সম্ভব হবে যা প্রতিষ্ঠানের Cashflow-কে বাড়িয়ে দিবে এবং ব্যয়ের পরিমাণ হ্রাস পাবে।

বর্তমানে ঋণস্থিতির উপর কর্মী/ব্যবস্থাপকদের প্রণোদনা দেয়ার যে নীতিমালা ছিল তা বাতিল করে সাপ্তাহিক সঞ্চয় আদায়ের উপর প্রণোদনা দেয়ার সিদ্ধান্ত নেয়া হলো। সদস্যদের নিকট থেকে নির্ধারিত পরিমাণে নিয়মিত

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

সাপ্তাহিক সঞ্চয় আদায় করে সঞ্চয় জমায় উৎসাহিত করা, সঞ্চয় ফেরতকে নিরুৎসাহিত করে ঋণ কার্যক্রমে বিনিয়োগ করা এবং বার্ষিক নীট সঞ্চয় জমার উপর উন্নয়ন কর্মী/ব্যবস্থাপকদেরকে প্রণোদনা প্রদান করা। বার্ষিক নীট সঞ্চয় জমার উপর ১% হারে প্রণোদনা প্রদান করা হবে (ব্যবস্থাপকগণ যে কোন একটি দায়িত্বের জন্য প্রণোদনা পাবেন)। সর্বনিম্ন বার্ষিক নীট সাপ্তাহিক সঞ্চয় (সঞ্চয় উত্তোলন বাদে) জমা ১০ (দশ) লাখ টাকা পর্যন্ত আদায়কারী কর্মীদেরকে প্রণোদনা প্রদান করা হবে। এক্ষেত্রে উন্নয়ন কর্মীর সর্বোচ্চ PAR হতে পারে ১২% যা নিম্নরূপ-

ক্রঃ	বার্ষিক নীট সঞ্চয় জমার পরিমাণ	প্রণোদনার মোট পরিমাণ	PAR%	কর্মী ও ব্যবস্থাপকদের মধ্যে প্রণোদনা প্রাপ্তির পরিমাণ		
				DW	BM	AM
➢	১৫,০০,০০০	১৫,০০০	১২%	৯০%	৭%	৩%
➢	১২,০০,০০০	১২,০০০		৯০%	৭%	৩%
➢	১০,০০,০০০	১০,০০০		৯০%	৭%	৩%

উল্লেখ্য যে, কর্মীদের সক্রিয় সদস্যদের মধ্য থেকে ন্যূনতম ৮০% সদস্যের নিকট থেকে সাপ্তাহিক সঞ্চয় আদায় নিশ্চিত করতে হবে। একইভাবে যে সকল সদস্য শাখা অফিস পর্যায়ে অর্থ বছরে (জুলাই-জুন) সর্বোচ্চ সাপ্তাহিক সঞ্চয় জমা করবেন তাদের মধ্য থেকে শাখার ঋণস্থিতি ও আয়ের উপর ভিত্তি করে সর্বোচ্চ ১৫ জন সদস্যদেরকেও ০.৫% হারে প্রণোদনা প্রদান করা হবে। দলীয় সদস্যদের বার্ষিক নীট সঞ্চয় জমার উপর ০.৫% প্রণোদনা পেতে হলে নিম্নের বিষয়গুলো অর্জন করতে হবে-

- ওটিআর গ্রহণযোগ্য মাত্রায় থাকতে হবে।
- ঋণ চলমান থাকলে তা অবশ্যই সিএস থাকতে হবে। ঝুঁকিপূর্ণ হলে ঐ সদস্য প্রণোদনা পাবে না।
- ওডি ঋণ বিদ্যমান এমন সদস্যকে প্রণোদনা প্রদান করা যাবে না।
- সাপ্তাহিক সঞ্চয় জমার RFI হতে হবে ন্যূনতম ৮০%।
- কোনো মহামারী রোগবালাই, কর্মী কর্তৃক অনিয়ম এবং প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণে ওটিআর কম, রিস্ক এবং RFI কম হলে সেক্ষেত্রে সাপ্তাহিক সঞ্চয়ের উপর প্রণোদনা পাওয়ার বিষয়টি বিবেচনা করা হবে। এ বিবেচনার বিষয়টি যাচাই-বাছাই সাপেক্ষে অনুমোদন করবেন সংশ্লিষ্ট পরিচালক।

এখন থেকে উন্নয়ন এলাকা পর্যায়ে এবং কেন্দ্রীয় অফিসের যে সকল কর্মী/ব্যবস্থাপক প্রশিকা বিনিয়োগ স্কীমে সঞ্চয় জমা করবেন এবং করাবেন তিনি প্রণোদনার ১০০% পাবেন। তবে সঞ্চয় ন্যূনতম ৬ মাস জমা থাকার পর প্রণোদনা পাবেন।

৩. ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম

প্রশিকার আয়ের সবচেয়ে বড় উৎস হলো ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম। এই ক্ষুদ্রঋণ থেকেই আদায় হয় সার্ভিস চার্জ, যা প্রতিষ্ঠানের আয় হিসাবে বিবেচিত। এই আয় নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের পোর্টফোলিও এর উপর। কর্মী প্রতি গড় পোর্টফোলিও ১ কোটির নিচে হলে ঐ প্রতিষ্ঠান আত্মনির্ভরশীলতা অর্জন করতে পারবে না। এক্ষেত্রে কর্মীদের শ্রম ঘন্টাও পরিমিত মাত্রায় ব্যবহার হয় না এবং কর্মীদের শ্রমের অপচয় হয়। কর্মী প্রতি গড় পোর্টফোলিও ১ কোটির বেশি করতে হলে সেক্ষেত্রে অবশ্যই সক্রিয় সদস্য বৃদ্ধি করতে হবে। এক্ষেত্রে সামর্থ্যবান সদস্য বৃদ্ধি করা, সামর্থ্যবান ব্যবসায়ীদেরকে প্রশিকার সদস্য হিসেবে নির্বাচিত করা, ঋণ প্রদানের পরিমাণ বৃদ্ধি করা, ঋণ প্রদানের ক্ষেত্রে সকল প্রতিবন্ধকতা দূর করা যেমন-সদস্যের সামর্থ্য থাকলে যে কোন অংকের প্রথম ঋণ প্রদান, ম্যাচিং ফান্ড কম এবং আরএফআই কম থাকা সত্ত্বেও সদস্যরদেরকে ঋণ প্রদানের জন্য কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপকদেরকে

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

দায়িত্ব প্রদান করা হয়েছে। এভাবে সক্রিয় সদস্য এবং আর্থিকভাবে সামর্থ্যবান সদস্য ভর্তি করে দ্রুততম সময়ের মধ্যে কর্মী প্রতি গড় ঋণস্থিতি ১.৫ কোটি থেকে ২ কোটির মধ্যে নিয়ে আসা। মাসিক কিস্তিতে ঋণ প্রদানকে নিরুৎসাহিত করা হচ্ছে। তবে বিশেষ পরিস্থিতির কারণে মাসিক কিস্তির প্রকল্প প্রদান করতে হলে সেক্ষেত্রে কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপকের অনুমোদন নিতে হবে এবং অবশ্যই সাপ্তাহিক সঞ্চয় আদায় করতে হবে সাপ্তাহিক ভিত্তিতে।

ঋণ প্রদানের ক্ষেত্রে কতিপয় বিবেচ্য বিষয় :

- ১ লাখ টাকার উপরে ঋণ প্রদানের ক্ষেত্রে সদস্যের ব্যাংক হিসাবের মাধ্যমে ঋণ প্রদানের বাধ্যবাধ্যকতা রয়েছে তা নিশ্চিত করতে হবে।
- বেয়ারার চেকের চেয়ে একাউন্ট পেয়ী চেকের মাধ্যমে ঋণ প্রদানকে অগ্রাধিকার দিতে হবে এবং সদস্যদেরকে এভাবে তৈরি করতে হবে। ১ লক্ষ টাকার উপরে ঋণ প্রদানের ক্ষেত্রে সদস্যের ব্যাংক হিসাব নিশ্চিত করে ২ দিনের সময় নিয়ে একাউন্ট পেয়ী চেকের মাধ্যমে বড় ঋণ প্রদান নিশ্চিত করা। বেয়ারার চেক এবং একাউন্ট পেয়ী চেকের মাধ্যমে ঋণ প্রদান করলে আইনগত বিষয়টি প্রতিষ্ঠানের পক্ষে থাকবে এবং সদস্যের পক্ষ থেকে ঋণ পাইনি বলে যে কথাটি বলে থাকে এটার কোন আইনী ভিত্তি থাকবে না।
- প্রত্যেক শাখার মোট সক্রিয় সদস্যদের ন্যূনতম ৭০% সদস্যদেরকে ঋণ প্রদান নিশ্চিত করতে হবে এবং তাদেরকে ঋণের আওতায় আনতে হবে।
- ঋণ প্রদানের ক্ষেত্রে ঋণ প্রস্তাবনার সাথে সর্বশেষ ঋণ পরিশোধের স্টেটমেন্ট ঋণ প্রস্তাবনার সাথে সংযুক্ত করতে হবে।

৪. কর্মী-ব্যবস্থাপকের আর্থিক সুযোগ-সুবিধা প্রদান

প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের আর্থিক সুযোগ-সুবিধা প্রদান নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের আয়ের উপর। প্রতিষ্ঠানের আয়ের বড় উৎস হলো ঋণ কার্যক্রম থেকে আদায়কৃত সার্ভিস চার্জ এবং অন্যান্য সম্পদ থেকে আয়।

সামগ্রিক আয় বৃদ্ধির প্রক্রিয়া বা প্রস্তাবনা নিম্নরূপ-

ক. ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে কর্মীদের গড় পোর্টফোলিও দ্রুত ১.৫ - ২ কোটিতে উন্নীত করা

খ. বিকল্প আয়ের ব্যবস্থা গ্রহণ, যেমন- বিভিন্ন ধরনের ব্যবসায় বিনিয়োগ করা

গ. প্রশিকার সকল স্থাপনা এবং জমিসমূহের সর্বোচ্চ ব্যবহারের মাধ্যমে আয় বৃদ্ধি করা

ঘ. এসএমইডি কর্মসূচিকে আরও জোরদার করা

ঙ. রংপুর, সাতকানিয়া ও খুলনা সমন্বিত কৃষি খামারের আয় বৃদ্ধি করা

চ. কৈট্টা এইচআরডিসিকে আরও কর্মমুখী করে আয় বৃদ্ধির ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

এভাবে প্রশিকার সামগ্রিক আয় বৃদ্ধি পেলে ভবিষ্যতে কর্মী-ব্যবস্থাপকদের বেতন ও ভাতাও বৃদ্ধি করা সম্ভব হবে। উল্লেখ্য যে, শাখা অফিস পর্যায়ে নন-পারফরমিং কর্মী/ব্যবস্থাপকদের বার্ষিক ইনক্রিমেন্ট যথাযথ কর্তৃপক্ষের সুপারিশের ভিত্তিতে স্থগিত রাখা হবে। এরপরেও যদি উল্লেখিত কর্মী/ব্যবস্থাপকদের পারফরমেন্স বৃদ্ধি না হয়

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

তাহলে তাদের বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ অথবা বাধ্যতামূলক অবসরে পাঠানো। যে সকল কর্মী/ব্যবস্থাপকগণ তাদের পারফরমেন্স কাঙ্খিত মাত্রায় উন্নীত করবেন সেই সময় থেকে তাদের পাওনা ইনক্রিমেন্ট প্রদান করা হবে।

৫. প্রশিকার কর্মী কল্যাণ তহবিল

প্রশিকার কর্মী কল্যাণ তহবিলের অংশ হলো প্রভিডেন্ট ফান্ড (PF), গ্র্যাচুইটি (Gratuity) এবং ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ড (CUF)। কিন্তু বিগত দিনে প্রশিকার আর্থিক অবস্থা দুর্বল থাকার কারণে ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ড সাময়িকভাবে স্থগিত করা হয়েছিল। বর্তমানে কর্মী ও ব্যবস্থাপকগণ ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ড পুনরায় চালু করার বিষয়ে মত প্রকাশ করেছেন। এই ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ডে অর্থ জমা হবে মাসিক ভিত্তিতে। বেতন থেকে ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ডের টাকা জমা হবে পদের ভিত্তিতে নিম্নরূপ।

পদ অনুযায়ী কর্তনের হার

ক্র.	পদ	মাসিক কর্তনযোগ্য টাকার পরিমাণ
১.	JFO হতে JPO পর্যন্ত	৫০০/-
২.	PO হতে PM পর্যন্ত	১০০০/-
৩.	AD হতে DD পর্যন্ত	১৫০০/-
৪.	D হতে CEO পর্যন্ত	২০০০/-

উক্ত টাকা প্রশিকার ক্ষুদ্রঋণ কর্মসূচিসহ অন্যান্য খাতে বিনিয়োগ করা হবে। তার থেকে প্রাপ্য লাভ প্রত্যেক কর্মীর নামে বছরে একবার জমা হবে। এছাড়াও এই ফান্ডে টাকা জমাদানকারী কর্মীগণ তাদের জমার ১০০% টাকা নির্দিষ্ট সুদে ঋণ গ্রহণ করতে পারবেন। পরবর্তীতে এ বিষয়ে পৃথক নীতিমালা করা হবে।

উল্লেখিত বিষয় ছাড়াও কর্মী কল্যাণ তহবিলে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের তুলনায় যে সকল ঘাটতি রয়েছে সেই সকল ঘাটতির সাথে সামঞ্জস্য করে কর্মী কল্যাণ তহবিলের আর্থিক সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি করা হবে।

যেমন গ্র্যাচুইটি এর ক্ষেত্রে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সামঞ্জস্য রেখে গ্র্যাচুইটির পরিমাণ হবে নিম্নরূপ-

চাকুরীর সময়কাল	গ্র্যাচুইটির সংখ্যা
১ → ২০ বছর পর্যন্ত	বছরে ১টি হিসাবে পাবেন (সর্বশেষ বেতনের বেসিক হিসেবে)
২০+ → তদুর্ধ্ব বছর	বছরে $১\frac{১}{২}$ টি হিসাবে পাবেন

বর্তমানে যারা চাকুরী থেকে অবসরে যাচ্ছেন, তাদের কর্মী কল্যাণ তহবিলের অর্থ প্রদান অবসরের সময় ১ম কিস্তি হিসেবে এককালীন তার কর্মী কল্যাণ তহবিলে জমার মোট টাকার ২৫% টাকা প্রদান এবং অবশিষ্ট ৭৫% টাকা অবসর পরবর্তী ১০ মাসের মধ্যে কিস্তিতে প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৬. কর্মী/ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা বৃদ্ধি

প্রতিষ্ঠানের আর্থিক অবস্থা দুর্বল থাকার কারণে দীর্ঘদিন কর্মী ব্যবস্থাপক নিয়োগ করা হয়নি। এ কারণে বর্তমানে প্রশিকার ক্ষুদ্রঋণ কর্মসূচি যে হারে সম্প্রসারণ হয়েছে সেই অনুযায়ী দক্ষ ব্যবস্থাপক পাওয়া যায়নি। ফলে অনেক

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

শাখার ক্ষুদ্রঋণ কর্মসূচির পারফরমেন্স খারাপ হয়েছে। বর্তমানে যে সকল কর্মী ও ব্যবস্থাপক নিয়োগ করা হচ্ছে তারা একেবারেই নবীন ও তাদের ব্যবস্থাপকীয় দক্ষতার ঘাটতি রয়েছে। কর্মী ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজন অনুযায়ী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ অতীব জরুরি। সঙ্গত কারণে প্রশিকার প্রশিক্ষণ বিভাগকে আরও শক্তিশালী করতে অভিজ্ঞ ও দক্ষ জনবল নিয়োগ করা হবে।

বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, মাঠ পর্যায়ে কর্মীদের বরখাস্ত ও সাময়িক বরখাস্তের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় কাগজপত্র থাকে না। ভবিষ্যতে কোন কর্মীকে বরখাস্ত/সাময়িক বরখাস্ত করতে হলে আবেদনে পূর্বে গৃহীত বিভিন্ন প্রশাসনিক ব্যবস্থার প্রয়োজনীয় কাগজপত্র সংযুক্ত করতে হবে। একইভাবে কোন কর্মী/ব্যবস্থাপক কোন কারণে প্রতিষ্ঠানে না থাকলে বা চলে গেলে অথবা বাদ দেয়া হলে তাদের নাম কালেকশন শীটে থেকে যায় যা কোনভাবেই কাম্য নয়। এটা এক ধরনের প্রশাসনিক দুর্বলতা ও অনিয়ম। এ কারণে যে সকল কর্মী/ব্যবস্থাপক চলে যাবে সাথে সাথে কালেকশন শীট থেকে তাদের নাম বাদ দিয়ে প্রতিস্থাপিত কর্মী/ব্যবস্থাপকের নাম এন্ট্রি করা বা যুক্ত করা।

৭. পিকেএসএফ থেকে ঋণ প্রাপ্তি

পিকেএসএফ থেকে প্রশিকার ঋণ প্রাপ্তির ক্ষেতে বর্তমানে বড় বাধা হলো ক্ষুদ্রঋণ কর্মসূচির PAR (Portfolio At Risk)। প্রশিকার কর্মী ব্যবস্থাপকগণ যে কোন মূল্যে এই PAR হ্রাস করার জন্য বিভিন্ন কৌশল গ্রহণ করেছেন যা নিম্নরূপ-

- রিস্ক প্রকল্প থেকে ঋণ আদায় করে রিস্ক হ্রাস করা
- ওডি প্রকল্প থেকে ঋণ আদায় করে ওডি পোর্টফোলিও হ্রাস করা
- চলমান সিএস ঋণগুলো যাতে নতুন করে রিস্ক এ না যায় তার ব্যবস্থা গ্রহণ
- উপযুক্ত নতুন সদস্য বৃদ্ধি করে ঋণ প্রদানের মাধ্যমে ঋণের পোর্টফোলিও বৃদ্ধি করা
- ওডি ঋণের সাথে সঞ্চয় সমন্বয় করা।

উল্লেখিত কৌশলগুলোর মাধ্যমে PAR হ্রাসের জন্য গ্রহণযোগ্য পরিকল্পনা করে তা অর্জনের জন্য প্রশিকার মাঠ পর্যায়ের কর্মী/ব্যবস্থাপকগণ নিরলসভাবে কাজ করে যাচ্ছেন। এই পরিশ্রমের প্রধান লক্ষ্য হলো PAR এর হার হ্রাস করা এবং পিকেএসএফ-এর ঋণ প্রাপ্তি নিশ্চিত করা।

৮. শাখা পর্যায়ে হিসাব ব্যবস্থাপনার স্বচ্ছতা রাখা

- প্রতিদিন নগদান বহি হাল নাগাদ রাখার ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- প্রতিদিনের অনুমোদিত খরচসমূহ সফটওয়্যারে এন্ট্রি করা;
- দিন শেষে নগদান বহির নগদ ব্যালেন্স ও ব্যাংক ব্যালেন্স যাচাই করা;
- নগদান বহি প্রিন্ট নিয়ে তাতে স্বাক্ষর করে ফাইলে সংরক্ষণ করা;
- পরবর্তী দিনের নগদ/ব্যাংক লেনদেনের পরিকল্পনা তৈরি করা;
- মাস শেষে সকল প্রাপ্তি ও পরিশোধ হিসাব, আয়-ব্যয় হিসাব, উদ্বৃত্তপত্র এবং লেজার প্রিন্ট নিয়ে সংরক্ষণ করা;
- দৈনিক ভিত্তিতে ঋণ ও সঞ্চয় আদায় সফটওয়্যার থেকে যাচাই করা এবং সফটওয়্যার এ ডাটা এন্ট্রি হয়েছে কিনা তা যাচাই করা;

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

- ক্যাশ বুক যাচাই করা, অতিরিক্ত ক্যাশ থাকলে তা ব্যাংকে জমা করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- সকল বিল-ভাউচার নিয়ম অনুযায়ী হচ্ছে কিনা তা যাচাই করা;
- সকল ধরনের সঞ্চয় সমন্বয় ও উত্তোলনের সঠিকতা যাচাই করা;
- প্রতিদিন ব্যাংকে টাকা জমার ম্যাসেজ চেক করা। ব্যাংক হিসাব খোলার সময় অথবা পরে ব্যাংকের ব্যবস্থাপকের সাথে আলোচনা করে শাখার যৌথ স্বাক্ষরকারী অর্থাৎ শাখা ব্যবস্থাপক ও ক্যাশিয়ার / হিসাবরক্ষক উভয়ের মোবাইলে জমা ও উত্তোলনের মেসেজ প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ;
- অনেক ক্ষেত্রে একটি নির্দিষ্ট তারিখে নগদান বহি অনুসারে যে ব্যাংক উদ্বৃত্ত থাকে তার সাথে ব্যাংকে স্টেটমেন্ট এর উদ্বৃত্তের গড়মিল লক্ষ্য করা যায়। যদি কখনও এই গড়মিল দেখা যায় সেক্ষেত্রে একটি মিলকরণ বিবরণী তৈরি করতে হবে। ব্যাংক হিসাব মিলকরণ বিবরণীতে অন্তর্ভুক্ত কোন আইটেম যদি সন্দেহযুক্ত হয় এবং চিহ্নিত করা না যায় সেক্ষেত্রে হিসাবরক্ষক / ক্যাশিয়ারকে সংশ্লিষ্ট ব্যাংক কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা করতে হবে এবং প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে প্রয়োজনে কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। প্রতি মাসের শেষে অবশ্যই একবার এই ব্যাংক হিসাব মিলকরণ বিবরণী প্রস্তুত করতে হবে।

৯. ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম মনিটরিং

প্রশিকার বর্তমান পোর্টফোলিও প্রতি মাসেই বৃদ্ধি পাচ্ছে। এই অগ্রসরমান পোর্টফোলিও এর গুণগত মান বজায় রাখা এবং কোন প্রকার অনিয়ম ও দুর্নীতি যেন না হয় এ কারণে শাখাসমূহ নিয়মিত মনিটরিং করা অতীব জরুরি। ফলশ্রুতিতে কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম মনিটরিং এর জন্য একটি মনিটরিং সেল গঠন করা প্রয়োজন। এই মনিটরিং সেলে পরিচালক পর্যায়ের একজন ব্যবস্থাপক থাকবেন যিনি সরাসরি প্রধান নির্বাহীর নিকট দায়িত্বশীল থাকবেন। মনিটরিং সেলে কেন্দ্রীয় মনিটর (যাদের দায়িত্ব হবে সেন্ট্রাল মনিটর) (সহকারী পরিচালক, সিনিয়র সহকারী পরিচালক এবং উপ-পরিচালক পর্যায়ের) হিসেবে মাঠ পর্যায়ে দায়িত্ব পালন করবেন। তারা মনিটরিং সেলের/বিভাগের পরিচালকের নিকট দায়িত্বশীল থাকবেন। মনিটরিং সেল/বিভাগ জুলাই ২০২৫ থেকে কার্যকর হবে।

১০. ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে অনিয়ম বৃদ্ধির কারণ ও তা প্রতিকারের উপায়সমূহ

সম্প্রতি প্রশিকা সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে অনিয়ম বেড়ে যাচ্ছে। আপাত দৃষ্টিতে অনিয়ম বৃদ্ধির কারণসমূহ নিম্নরূপ-

ক. পদোন্নতির আশায় অনিয়মের মাধ্যমে পারফরমেন্স ভাল রাখায় একসময় ঋণ কার্যক্রম ধ্বসে পড়ে।

খ. আর্থিক অনিয়মের কারণে যখন উপযুক্ত শাস্তি হয় না তখন অন্য কর্মী/ব্যবস্থাপকগণ অনিয়মে উৎসাহিত হয় এবং অনিয়মে জড়িয়ে পরে।

গ. আর্থিক দুরাবস্থার কারণে দীর্ঘদিনের পরিক্ষিত সদস্যগুলো যখন কিস্তি প্রদান করে না বা ঋণ ফেরত দেয় না তখন কর্মী/ব্যবস্থাপকগণ পারফরমেন্সম ভাল রাখার জন্য বিভিন্ন অনিয়মে জড়িয়ে পড়েন।

ঘ. কিছু সংখ্যক দুর্বল ব্যবস্থাপকের দুর্বল ব্যবস্থাপনায় যখন পারফরমেন্স খারাপ হয় তখন তাদের পারফরমেন্স ভাল রাখার জন্য বিভিন্ন ধরনের অনিয়ম এবং অপকৌশলের আশ্রয় নেয়।

ঙ. সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপকদের মাঠ পর্যায়ে দায়িত্বশীল মনিটরিং না থাকা এবং না করার কারণে অনিয়ম হয়।

চ. একই জায়গায় দীর্ঘদিন চাকুরী করার কারণে কর্মী/ব্যবস্থাপকগণ বিভিন্ন অনিয়মে জড়িয়ে পড়েন।

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

আর্থিক অনিয়ম রোধের উপায়সমূহ ঃ

ক. দায়িত্ব পরিবর্তন বা পদোন্নতির জন্য সময় ঘোষণা না করা।

খ. সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে কোনরকম দুর্নীতি ও আর্থিক অনিয়মের প্রমাণ পাওয়া গেলে তদন্ত সাপেক্ষে প্রশিকার স্বার্থে দ্রুত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ।

গ. যে সকল ব্যবস্থাপক সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম পরিচালনায় অদক্ষ ও অক্ষম তাদেরকে সময় না দিয়ে দ্রুত উঠিয়ে নিয়ে অন্য কোথাও প্রতিস্থাপন করা অথবা সম্মানজনক অবসরে পাঠানো।

ঘ. সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে দায়িত্বশীল কর্মী-ব্যবস্থাপকদের নিকট থেকে নগদ জামানত/জামানত চেক নেয়া।

ঙ. প্রশিকার স্থায়ীত্বশীলতার বিষয়ে কর্মী-ব্যবস্থাপকদের আস্থাশীল করা।

চ. সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রম নিয়মিত এবং সক্রিয়ভাবে মনিটরিং করা।

ছ. সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে দায়িত্ব পালনরত কর্মী/ব্যবস্থাপকদের ৩ বছর পর পর বদলী নিশ্চিত করা এবং শাখার মধ্যে ১ বছর পর পর কর্মীদের কর্মএলাকা পরিবর্তন করা।

জ. অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রশিকার কর্মীদের আর্থিক সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি করা।

১১. কর্মী ও ব্যবস্থাপকদের বদলী প্রসঙ্গে

সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের চাকুরীর একটি শর্ত হলো বদলী। কিন্তু প্রশিকাতে মানবিক কারণে এই বদলী নিয়ম মাফিক হয় না। একই জায়গায় দীর্ঘদিন চাকুরী করার কারণে এক ধরনের সামাজিক চাপ তৈরি হওয়ায় বা ক্ষমতার বলয় তৈরি হওয়ায় অনেক কর্মী ও ব্যবস্থাপকদের বদলী করতে গেলে বাধার সম্মুখীন হতে হয়। এটাও বলাবাহুল্য দীর্ঘদিন প্রশিকার আর্থিক অবস্থা খারাপ থাকায় ব্যাপকভাবে বদলী করা হয়নি। কিন্তু বর্তমানে প্রশিকার আর্থিক অবস্থার ইতিবাচক পরিবর্তন হওয়ায় নিয়মমাফিক বদলী কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা হবে। সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে দায়িত্ব পালনরত কর্মী/ ব্যবস্থাপকদের ৩ বছর পর পর বদলী নিশ্চিত করা এবং শাখার মধ্যে ১ বছর পর পর কর্মীদের কর্মএলাকা পরিবর্তন করা।

১২. কর্মী-ব্যবস্থাপকদের সর্বোচ্চ মাত্রায় তাদের দায়িত্ব পালন বিষয়

কেন্দ্রীয় এবং মাঠ পর্যায়ে এখনও অনেক কর্মী/ব্যবস্থাপক আছেন যাদের পর্যাপ্ত কাজ নেই। আবার এমনও আছে যেখানে ৩ জন কর্মী হলেই চলে সেখানে মানবিক কারণ দেখিয়ে ৪/৫ জন কর্মী দেয়া হয়েছে। এই ২টি জায়গাতেই আমাদের অব্যবস্থাপনা রয়েছে। যেমন-(১) অতিরিক্ত কর্মী/ব্যবস্থাপক নিয়োগ এবং (২) আয়-ব্যয় বিশ্লেষণ না করেই কর্মী নিয়োগ। প্রতিষ্ঠানকে স্থায়ীত্বশীল করতে হলে লাভজনক করতে হবে। লাভজনক করতে হলে আয়-ব্যয় বিশ্লেষণ ও কাজের/শ্রমের পর্যাপ্ততার ভিত্তিতে কর্মী/ব্যবস্থাপক নিয়োগ করতে হবে। বর্তমানে মাঠ পর্যায়ে উন্নয়ন কর্মী প্রতি গড় পোর্টফোলিও প্রায় ৭৫,০০,০০০/- (পঁচাত্তর লাখ) টাকা। অন্যদিকে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মী প্রতি গড় পোর্টফোলিও ১ কোটির উপর। এ হিসাবে প্রশিকাতে ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে ২৫% কর্মী অতিরিক্ত আছে এবং তাদের শ্রমের অপচয় হচ্ছে। বর্তমানে প্রশিকার শাখা অফিসগুলোতে কর্মী প্রতি গড় ঋণস্থিতি ন্যূনতম ১ কোটি হিসাবে হিসাব করে কর্মী নিয়োগের সিদ্ধান্ত নিতে হবে। শুধুমাত্র নতুন এলাকায় শাখা

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

সম্প্রসারণের ক্ষেত্রে উল্লেখিত নীতিমালা কার্যকর হবে না। তবে ১ - $১\frac{১}{২}$ বছরের মধ্যে নতুন শাখায় কর্মী/ব্যবস্থাপকদের ক্ষেত্রে উল্লেখিত নীতিমালা কার্যকর হবে। প্রতিষ্ঠানের কেন্দ্রীয় অফিস এবং মাঠ পর্যায়ে এমন অনেক কর্মী ও ব্যবস্থাপক আছেন যারা বিভিন্ন দুর্বলতার কারণে তাদের দায়িত্ব সঠিকভাবে পালন করতে পারছেন না। ফলে প্রতিষ্ঠান আর্থিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছে। এক্ষেত্রে কেন্দ্রীয় ও মাঠ পর্যায়ে যে সকল কর্মী/ব্যবস্থাপক দায়িত্ব পালনে অক্ষম, শারীরিকভাবে দুর্বল এবং কাজের পারফরমেন্স একেবারেই খারাপ তাদেরকে সম্মানজনক অবসর প্রদান করতে হবে। এতে করে প্রতিষ্ঠান আর্থিকভাবে লাভবান হবে। যে সকল কর্মীদেরকে সম্মানজনক অবসর প্রদান করা হবে তাদের কর্মী কল্যাণ তহবিলের টাকা অবসর পরবর্তী ১০ (দশ) মাসের মধ্যে পরিশোধ করা হবে। ভবিষ্যতে কোন প্রকল্পের কর্মীকে প্রকল্প শেষে স্থায়ী করা হবে না।

১৩. **অলাভজনক এবং দুর্বল শাখার বিষয়ে সিদ্ধান্তসমূহ**

প্রশিকার অনেক শাখা অফিস অলাভজনক অবস্থায় আছে। এই সকল শাখাগুলোকে অপচয় কমিয়ে এবং পোর্টফোলিও বৃদ্ধির মাধ্যমে দ্রুত লাভজনক শাখায় পরিণত করার পরিকল্পনা গ্রহণ করা। এছাড়া যে সকল শাখা অলাভজনক ও আর্থিকভাবেও দুর্বল এবং কোনভাবেই লাভজনক করা সম্ভব হবে না সেই সকল শাখাগুলোকে নিকটবর্তী কোন শাখার সাথে একিভূত করা। দুর্বল শাখাগুলোকে লাভজনক শাখার সাথে একিভূত করলে প্রশাসনিক খরচ কমে যাবে এবং মাঠের কাজ সমন্বয় করলে সামগ্রিকভাবে লাভজনক হবে। এ কাজটি আগামী ৩০ সেপ্টেম্বর ২০২৫ইং সময়ের মধ্যে সম্পন্ন করতে হবে।

উদাহরণ হিসেবে একটি আদর্শ শাখার মাসিক সম্ভাব্য আয়-ব্যয়ের হিসাব নিম্নে দেয়া হলো

(ক) কর্মী-ব্যবস্থাপকদের বেতন ভাতা		(খ) অন্যান্য পরিচালনা ব্যয়	
বিএম - ১ জন × ৪৫,০০০/-	৪৫০০০	অফিস ভাড়া	২০০০০
ক্যাশিয়ার - ১ জন×৩৫,০০০/-	৩৫০০০	আপ্যায়ন	২৫০০
উন্নয়ন কর্মী- ৪ জন×৩০,০০০/-	১২০০০০	স্টেশনারী ও অন্যান্য	৫০০০
কেয়ারটেকার - ১ জন ×২০,০০০/-	২০০০০	বিদ্যুৎ বিল	১৫০০
৭ জন কর্মীর $২\frac{১}{২}$ টি বোনাসের গড় মাসিক ১০,০০০/-	১০০০০	ইন্টারনেট বিল	১০০০
যাতায়াত ও ভ্রমণ ভাতা- ১০,০০০/-	১০০০০	বিশেষ সঞ্চয়ের লাভ	১০০০০০
		অন্যান্য সঞ্চয়ের লাভ	১২০০০০
		ঢাকা অফিসে প্রেরণ	১৩০০০০
		বিবিধ খরচ	২০০০০
মোট	২,৪০,০০০		৪,০০,০০০
সর্বমোট (ক+খ) = ২,৪০,০০০ + ৪,০০,০০০ = ৬,৪০,০০০/-			

শাখার পোর্টফোলিও হিসাবে আয়-ব্যয় এবং উদ্বৃত্ত

শাখার পোর্টফোলিও →	৫ কোটি	৪ কোটি	৩ কোটি	২.৫ কোটি
১২.৫% হিসেবে ঋণ আদায় →	৬২,৫০,০০০	৫০,০০,০০০	৩৭,৫০,০০০	৩১,২৫,০০০
১৫% হিসেবে সা: চা: →	৯,৩৭,৫০০	৭,৫০,০০০	৫,৬২,৫০০	৪,৬৮,৭৫০
মোট ব্যয় →	৬,৪০,০০০০	৬,৪০,০০০	৬,৪০,০০০	৬,৪০,০০০
উদ্বৃত্ত →	২,৯৭,৫০০	১,১০,০০০	- ৭৭,৫০০	- ১,৭১,২৫০

নতুন ওডি/রিস্ক হলে লোন লস প্রভিশন করতে হয়। ফলে খরচের পরিমাণ আরও বৃদ্ধি পায় এবং আয় কমে যায়।

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

১৪. ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকদের দায়িত্ব পালন

মাঠ পর্যায়ে সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে যে সকল অনিয়ম ও নীতিমালা বহির্ভুত কার্যক্রম পরিচালিত হয় এগুলোর সকল বিষয়ে ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষগণ অবগত থাকেন। অনেক উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপকগণ চাকুরীর ভয় দেখিয়ে ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকদের দিয়ে নীতিমালা বহির্ভুত কাজ করিয়ে থাকেন। যখন বিষয়গুলো প্রকাশ পায় তখন ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকগণ তাদের উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপকদের উপর দায় চাপিয়ে দায় মুক্তি পেয়ে যান। এখন থেকে কোন ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকদের মাঠ পর্যায়ে সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমে কোন প্রকার অনিয়ম ও নীতিমালা বহির্ভুত কাজে সহযোগিতার প্রমাণ পাওয়া গেলে তাদের বিরুদ্ধেও প্রয়োজনীয় প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকগণ তাদের নির্ধারিত দায়িত্বের সাথে নিম্নের দায়িত্বগুলো যথাযথভাবে পালন করবেন:

- সকল শাখার ক্যাশিয়ার/ হিসাবরক্ষকগণ সপ্তাহে ন্যূনতম ২ দিন সকালে ফিল্ডে যাবেন, পাশ বইয়ের সাথে কালেকশন শীটের হিসাবের গড়মিল যাচাই করে তা সমাধান করার ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
- ফিল্ডে গিয়ে সদস্যগণ ঋণ পেয়েছে কিনা তা যাচাই করবেন।
- কোন কর্মী কোনা কারণে ছুটিতে থাকলে তার জায়গায় সঞ্চয় ও ঋণের কিস্তি আদায় করবেন।
- ঋণ প্রদানের সময় সদস্যের স্বাক্ষর ও ছবি যাচাই করে ঋণ প্রদান করবেন।
- ঋণ প্রদানের সময় ঋণ প্রাপ্তি স্বীকার ফরমে নিজে সদস্যদের স্বাক্ষর গ্রহণ করবেন।
- কর্মীগণ ঋণ প্রস্তাবনা লিখে ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকের নিকট জমা করবেন। ক্যাশিয়ার/হিসাবরক্ষকগণ ঋণ প্রস্তাবনার সকল বিষয় যাচাই করবেন। কোন প্রকার ক্রুটি থাকলে সংশ্লিষ্ট কর্মীকে দিয়ে পরিপূর্ণ করে শাখা ব্যবস্থাপকের নিকট জমা করবেন।

আশা করি উল্লেখিত পরিপত্রের বিষয়গুলো অনুশীলনের মাধ্যমে প্রশিকার সঞ্চয় ও ক্ষুদ্রঋণ কার্যক্রমসহ অন্যান্য কার্যক্রম আরও গতিশীল ও জোরদার হবে এবং এ পরিপত্র ০১ জুলাই ২০২৫ইং তারিখ থেকে কার্যকর হবে।

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র।

সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র