

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

কর্মী কল্যাণ তহবিল নীতিমালা

(Staff Welfare Fund-Proshika)

(সংশোধিতরূপে ১ জুলাই, ২০১৯ থেকে কার্যকর)

ভূমিকা

প্রশিকার জন্মগত থেকেই প্রশিকায় কর্মরত কর্মীদের জন্য প্রভিডেন্ট ফান্ড, ক্রেডিট ইউনিয়ন ফান্ড, গ্র্যাচুইটি ও স্বাস্থ্য ভাতার সমন্বয়ে “কর্মী কল্যাণ তহবিল” নামে একটি তহবিল গঠিত হয়। এ তহবিলে ২০০১ পর্যন্ত যথাযথ নিয়ম অনুযায়ী অর্থ জমা করা হয়। পরবর্তীতে আর্থিক অসচ্ছলতার কারণে এ ফান্ডে নগদে কোনো অর্থ জমা করা হয়নি। এ তহবিলের কর্মীদের পাওনা সংক্রান্ত অর্থের হিসাব কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে সংরক্ষিত থাকে। এখানে উল্লেখ্য যে, প্রশিকার সাবেক চেয়ারম্যান কাজী ফারুক আহম্মেদ নিয়ম-নীতির তোয়াক্কা না করে বিভিন্নভাবে এ তহবিলের সমুদয় অর্থ বিভিন্ন খাতে খরচ করে তহবিল শূন্য করে ফেলেন। প্রশিকার অভ্যন্তরীণ বিভিন্ন সমস্যায় কর্মীদের আন্দোলনের মুখে প্রশিকার গভার্নিং বডি ২৪ মে, ২০০৯-এ কাজী ফারুক আহম্মদকে চেয়ারম্যান পদ থেকে অপসারণ করে অ্যাডভোকেট জনাব আব্দুল ওয়াদুদকে চেয়ারম্যান ও জনাব মাহবুব-উল-করিমকে প্রধান নির্বাহী হিসেবে দায়িত্ব প্রদান করেন। এই কর্তৃপক্ষ মে, ২০০৯ থেকে মে ২০১২ পর্যন্ত বেশকিছু কর্মীর কর্মী কল্যাণ তহবিলের পাওনা পরিশোধ করেন। একই সাথে এই তহবিলের হিসাব নিকাশ ২০০৭ সাল পর্যন্ত চূড়ান্ত করেন। কিন্তু পরবর্তীতে মে ২০১২ সালে সাবেক চেয়ারম্যান প্রধান কার্যালয় অবৈধভাবে দখল করে নেওয়ায় এ কার্যক্রম বন্ধ হয়ে যায়। ২৯ অক্টোবর ২০১৪ থেকে প্রশিকার মাঠ পর্যায়ের সামগ্রিক কর্মকাণ্ড অপসারিত সাবেক চেয়ারম্যান-এর নিয়ন্ত্রণ থেকে মুক্ত করে বর্তমান কর্তৃপক্ষ পরিচালনা করে আসছেন। ইতোমধ্যে কর্মী কল্যাণ তহবিলের স্বাস্থ্য ভাতা ও প্রভিডেন্ট ফান্ডের কর্মী প্রদত্ত অংশ (১০%) বেতনের সাথে প্রদান করা হচ্ছে। প্রশিকা কর্তৃক প্রভিডেন্ট ফান্ডে প্রদত্ত অর্থ কর্মীর হিসাবে থেকে যাচ্ছে। এমনকি ক্রেডিট ইউনিয়নের চাঁদা প্রদানও বন্ধ করা হয়েছে। এছাড়া এ ফান্ডের হিসাব ডিসেম্বর ২০১৮ পর্যন্ত হালনাগাদ করা হয়েছে এবং উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী প্রতিবছর বার্ষিক পরিকল্পনা কর্মশালায় কর্মীদের হিসাব প্রদান করা হচ্ছে।

তহবিল গঠনের প্রয়োজনীয়তা

বিগত দিনে প্রশিকার অপসারিত সাবেক চেয়ারম্যান-এর স্বৈচ্ছাচারিতা, অব্যবস্থাপনা, অনিয়ম এবং আর্থিক দুর্নীতির কারণে কর্মী কল্যাণ তহবিলের জমাকৃত কর্মীদের অর্থের অপব্যবহার হয়েছে। মূলত: এ সকল অব্যবস্থাপনার কারণে প্রশিকার পদত্যাগকৃত/অবসরপ্রাপ্ত কর্মীরা তাদের জমাকৃত প্রাপ্য অর্থ পায়নি। বর্তমানে প্রশিকার আর্থিক অবস্থার কারণে এ তহবিলে অর্থ স্থানান্তর করা সম্ভব হচ্ছে না এবং পূর্বের কোনো অর্থ তহবিলে জমা না থাকায় কর্মীদেরকে এ তহবিল থেকে কোনো অর্থ প্রদান করা সম্ভব হচ্ছে না। এ কারণে বর্তমান কর্মীরা তাদের প্রাপ্য টাকার বিষয়ে অনিশ্চয়তায় রয়েছে। কর্মীদের মধ্যে তাদের প্রাপ্য অর্থ ফেরৎ পাওয়ার আস্থা ফিরিয়ে আনাই হলো এই তহবিল গঠনের লক্ষ্য।

তহবিল গঠনের প্রক্রিয়া/অর্থের যোগান

ক) বর্তমানে প্রশিকার স্বচ্ছল উন্নয়ন এলাকাগুলো থেকে ৫০,০০,০০০ (পঞ্চাশ লক্ষ) টাকার তহবিল সংগ্রহ করা হবে। উন্নয়ন এলাকার সামর্থ্য অনুযায়ী লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে উক্ত টাকা ৬ (ছয়)টি কিস্তিতে জানুয়ারি ২০২০ থেকে জুন ২০২০ মাসের মধ্যে সংগ্রহ করা হবে।

- খ) ৫০,০০,০০০ (পঞ্চাশ লক্ষ) টাকার কিস্তি কেন্দ্রীয় অফিসে কর্মী কল্যাণ তহবিলের হিসাবে প্রেরণ শেষে সক্রিয় সকল উন্নয়ন এলাকা হতে পরবর্তী মাস থেকে সংস্থা কর্তৃক প্রদত্ত প্রভিডেন্ট ফান্ডের ১০% অর্থ এ তহবিলে প্রতিমাসে জমা করা (কেন্দ্র ও মাঠ পর্যায়ের কর্মরত সকল স্থায়ী কর্মীর)।
- গ) প্রভিডেন্ট ফান্ডের ১০% অর্থের সাথে সংস্থা কর্তৃক প্রদত্ত গ্রাচুইটি বা আনুতোষিক ফান্ডের পরিমাণ হিসাবে বৎসরে প্রত্যেক কর্মীর এক মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ১২ (বার)টি কিস্তিতে/ বৎসরে এককালীন এ তহবিলে জমা করা।
- ঘ) কোনো স্থাবর সম্পত্তি বিক্রি বা হস্তান্তর করা হলে তার ন্যূনতম ২৫% টাকা এ তহবিলে জমা করা হবে।
- ঙ) প্রশিকার আইনগত জটিলতা নিরসন করে জনতা ব্যাংকে পূর্বে জমাকৃত ৫০,০০,০০০ (পঞ্চাশ লক্ষ) টাকা লাভসহ আদায়/উত্তোলন করে এ তহবিলে জমা করা হবে।
- চ) প্রশিকার পদত্যাগকৃত কর্মীদের নিকট ঋণ থাকলে বা অন্য কোনো অর্থ সংস্থা পাওনা থাকলে তা সমন্বয় করার পর কর্মীর প্রাপ্য অর্থ নির্ধারণ করা হবে। এমতাবস্থায় সংস্থা অর্থ পাওনা থাকলে তা আদায়ের ব্যবস্থা করে এই তহবিলে জমা করা হবে।

তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটি

বিগত দিনে ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি এবং একক কর্তৃত্বের কারণে এ তহবিলের অর্থ নষ্ট হয়েছে। এ অবস্থা দূরীকরণের লক্ষ্যে প্রশিকার প্রায় সকল স্তরের ব্যবস্থাপকদের সমন্বয়ে গঠিত কমিটি তহবিল ব্যবস্থাপনার কাজে নিয়োজিত থাকবেন। তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটি হবে নিম্নরূপ :

- প্রধান নির্বাহী - সভাপতি
- পরিচালক - ২ জন - সদস্য
- কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপক - ২ জন - সদস্য
- বিভাগীয় ব্যবস্থাপক - ২ জন - সদস্য
- এলাকা ব্যবস্থাপক - ২ জন - সদস্য
- শাখা ব্যবস্থাপক - ২ জন - সদস্য

ব্যবস্থাপনা কমিটির মেয়াদ এবং সদস্য পুনঃস্থাপন

একমাত্র প্রধান নির্বাহী ছাড়া কর্মী কল্যাণ তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটির অন্যান্য সকল সদস্যের মেয়াদ হবে সর্বোচ্চ ২ (দুই) বছর। প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী পদাধিকার বলে সভাপতি থাকবেন। প্রধান নির্বাহী ছাড়া অন্যান্য সদস্য পদে ২ (দুই) বছর পর পর নতুন সদস্য অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

এ কমিটির নির্দিষ্ট মেয়াদের মধ্যে কোনো সদস্য প্রতিষ্ঠান থেকে চলে গেলে, বরখাস্ত/অব্যাহতি পেলে, স্বেচ্ছায়/স্বাভাবিক অবসরে গেলে, পদোন্নতি/পদাবনতি হলে অথবা মৃত্যুবরণ করলে তার সদস্যপদ শূন্য বলে গণ্য হবে। এক্ষেত্রে কমিটির সিদ্ধান্ত অনুযায়ী তদস্থলে সমসংখ্যক ও সমমর্যাদার ব্যবস্থাপককে সদস্য হিসেবে পুনঃস্থাপন করা হবে।

ব্যবস্থাপনা কমিটির কার্যাবলী

- প্রতি তিনমাস অন্তর ব্যবস্থাপনা কমিটির সভা হবে। জরুরী প্রয়োজনে একাধিক সভা করতে পারবেন।
- অর্থ ও হিসাব বিভাগের পরিচালক সভায় হিসাবসহ বিস্তারিত তথ্য উপস্থাপন করবেন।
- পরবর্তী তিন মাসের অর্থের উৎস, বিনিয়োগ এবং অগ্রাধিকার ভিত্তিতে টাকা প্রদানের তালিকা নির্ধারণ করবেন।

তহবিলের ব্যাংক ব্যবস্থাপনা

এ তহবিলের জন্য একটি স্বতন্ত্র ব্যাংক হিসাব থাকবে। এ স্বতন্ত্র ব্যাংক হিসাবের মাধ্যমে এ তহবিলের আর্থিক লেনদেন পরিচালিত হবে।

ব্যাংক হিসাব পরিচালনার ক্ষেত্রে স্বাক্ষরকারী হবে নিম্নরূপ-

১. প্রধান নির্বাহী
২. পরিচালক হিসাব ও অর্থ
৩. একজন পরিচালক- ফিল্ড অপারেশন
৪. একজন কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপক

উপরোক্ত স্বাক্ষরকারীদের মধ্যে যে কোনো তিনজনের স্বাক্ষরে ব্যাংক হিসাবটি পরিচালিত হবে।

তহবিলের অর্থের বিনিয়োগ/ব্যবহার

পূর্বের অভিজ্ঞতার আলোকে এ তহবিলের অর্থ কোনো প্রকার অলাভজনক ও ফেরত অনিশ্চিত এমন কোনো খাতে বিনিয়োগ করা যাবে না। বিভিন্ন বেসরকারি ও সরকারি ব্যাংক এবং সরকারি প্রতিষ্ঠান যেমন- পোস্ট অফিস, সঞ্চয় অধিদপ্তর ইত্যাদিতে এ তহবিলের অর্থ বিনিয়োগ করা অগ্রাধিকার পাবে।

তহবিল থেকে অর্থ প্রদানের শর্তাবলী

- ক) প্রশিকায় এখনো কর্মরত এবং পদত্যাগকৃত সকল স্থায়ী কর্মী এ তহবিলের জমাকৃত অর্থ পাওয়ার ক্ষেত্রে বিবেচিত হবেন। একইভাবে কর্মরত অবস্থায় কোনো স্থায়ী কর্মীর আকস্মিক মৃত্যু হলে তার মনোনীত নমিনি এই তহবিলে উক্ত কর্মীর জমাকৃত অর্থ পাওয়ার জন্য অগ্রাধিকার হিসেবে বিবেচিত হবেন।
- খ) বর্তমানে কর্মরত কর্মীদের মধ্যে যারা পদত্যাগ করবেন এবং যারা পারিবারিক ও আর্থিকভাবে অস্বচ্ছল তাদেরকে অগ্রাধিকার দেয়া।
- গ) যে সকল কর্মী প্রতিষ্ঠান থেকে পদত্যাগ করেছেন এবং ভবিষ্যতে পদত্যাগ করবেন তাদের মধ্যে যারা দুরারোগ্য ব্যাধিতে আক্রান্ত তাদেরকে অগ্রাধিকার দেয়া।
- ঘ) যে সকল কর্মী প্রতিষ্ঠান থেকে স্বাভাবিক অবসরে গেছেন এবং ভবিষ্যতে স্বাভাবিক অবসরে যাবেন তারাও এ তহবিল থেকে অর্থ পাওয়ার ক্ষেত্রে বিবেচিত হবেন।
- ঙ) এ ছাড়াও বিশেষ কোনো কারণে কোনো কর্মীকে কল্যাণ তহবিলে তার জমাকৃত অর্থ প্রদান করতে হলে তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।
- চ) এ তহবিল থেকে কোনো কর্মীকে কোনো প্রকার ঋণ প্রদান করা হবে না।
- ছ) প্রশিকার স্থায়ী কোনো কর্মী আর্থিক অনিয়ম, প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ ও শৃঙ্খলা বিরোধী কোনো কাজ, নৈতিকস্বলন-এর কারণে বরখাস্ত হলে তারা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত প্রভিডেন্ট ও গ্র্যাচুইটি ফান্ডের টাকা পাবেন না। ইতোমধ্যে যারা উল্লেখিত কারণে বরখাস্ত হয়েছেন তাদের ক্ষেত্রেও এ নীতিমালা প্রযোজ্য হবে।

তহবিল থেকে অর্থ প্রদান প্রক্রিয়া

- ক) যে সকল কর্মী প্রশিকা থেকে ইতোমধ্যে পদত্যাগ করেছেন ও ভবিষ্যতে পদত্যাগ করবেন এবং যারা স্বাভাবিক অবসরে যাবেন তারা প্রয়োজনীয় কাগজপত্র (বিভিন্ন ফান্ডের হিসাব, বিভিন্ন বকেয়ার হিসাব, ছাড়পত্র ইত্যাদি) সংশ্লিষ্ট হিসাব বিভাগের নিকট জমা করবেন। জমা করার পর হিসাব বিভাগ ক্রমঅনুযায়ী তালিকা তৈরি করে কর্মী কল্যাণ তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটির নিকট উপস্থাপন করবেন। কমিটি কর্তৃক গৃহীত ও অনুমোদিত তালিকা অনুযায়ী অর্থ প্রদান করা হবে।
- খ) প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সামর্থ্যের ভিত্তিতে পদত্যাগকৃত/স্বাভাবিক অবসর প্রাপ্ত কর্মীদেরকে এ তহবিল থেকে তার মোট পাওনার ন্যূনতম একটা অংশ এককালীন প্রথম কিস্তিতে প্রদান করা হবে।
- গ) প্রথম এককালীন কিস্তি প্রদানের ২য় মাস থেকে পরবর্তী ৩৫ মাসের মধ্যে অবশিষ্ট পাওনা পর্যায়ক্রমে কিস্তিতে পরিশোধ করা হবে।
- ঘ) কোনো কর্মী কিস্তি গ্রহণ অবস্থায় মারা গেলে তার নমিনী যথারীতি একই নিয়মে পাওনা পাওয়ার যোগ্য হবেন।
- ঙ) কোনো কারণে নমিনীর মৃত্যু হলে তদস্থলে তাদের ওয়ারিসগণের মধ্যে নতুন নমিনি নিযুক্ত করে তারা/তাদেরকে উক্ত কর্মীর অবশিষ্ট পাওনা পরিশোধ করা হবে।
- চ) স্বেচ্ছায় অবসরকৃত কর্মীদের ক্ষেত্রে স্বেচ্ছায় অবসরের নীতিমালা কার্যকর থাকবে।
- ছ) এছাড়াও কর্মীদের কর্মী কল্যাণ তহবিলের টাকা পরিশোধে কর্মী কল্যাণ তহবিল ব্যবস্থাপনা কমিটি অগ্রাধিকার নির্ধারণ করবেন।

তহবিলের হিসাব ব্যবস্থাপনা

একটি পৃথক হিসাব বিভাগের মাধ্যমে এ তহবিলের হিসাব সংরক্ষণ করা হবে। হিসাব বিভাগ যথাযথ কাগজপত্র ও হিসাবের বই সংরক্ষণ করবেন এবং আর্থিক বছরের ভিত্তিতে চূড়ান্ত হিসাব প্রস্তুত করবেন।

হিসাব বিভাগ প্রতি বছর ৩১ ডিসেম্বর পর্যন্ত কর্মীদের হিসাব হালনাগাদ করবেন এবং কেন্দ্রীয় অফিসসহ উন্নয়ন এলাকায় প্রেরণ করবেন বা বার্ষিক পরিকল্পনা কর্মশালায় উপস্থাপন করবেন।

বহিঃনিরীক্ষা : প্রতি বৎসর চার্টার্ড এ্যাকাউন্ট্যান্ট ফার্ম দ্বারা প্রশিকা কর্মী কল্যাণ তহবিল-এর হিসাব-নিকাশের বহিঃনিরীক্ষা করা হবে।

অনুমোদনকারী



সিরাজুল ইসলাম

প্রধান নির্বাহী

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র।

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র

কর্মী ও ব্যবস্থাপকদের কর্মক্ষেত্র পরিবর্তনের মাধ্যমে কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধি ও সম্প্রসারণকরণ নির্দেশিকা

প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকেই একটি কর্মী বান্ধব প্রতিষ্ঠান কিন্তু পরবর্তীতে বেশকিছু অপ্রত্যাশিত ঘটনার কারণে প্রতিষ্ঠানের ওপর দিয়ে বয়ে যায় নানাবিধ দুর্যোগ। তারই ফলশ্রুতিতে বর্তমান কর্মী ব্যবস্থাপকগণ অনেক সচেতন ও আন্তরিক হওয়ায় “প্রশিকা পুনঃগঠন” কার্যক্রম দ্রুত এগিয়ে যাচ্ছে।

তারপরও একই কর্মক্ষেত্রে দীর্ঘসময় অবস্থানের ফলে কখনো কখনো অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনা ঘটে যা কাজের ক্ষেত্রে মারাত্মক নেতিবাচক প্রভাব পরে। দীর্ঘসময়ে একই এলাকায় একই কর্মস্থলে থাকা ও কাজ করার ফলে কর্মী/ব্যবস্থাপকদের সামাজিক ও পারিবারিক প্রভাব বিস্তারেরসমূহ সম্ভাবনা থাকে। এছাড়াও গ্রুপ সদস্য-কর্মী ও কর্মী-ব্যবস্থাপকদের মধ্যে অবচেতন মনেই এক ধরনের আপোষ কামিতার সম্পর্ক সৃষ্টি হয়। এতে সদস্য ও কর্মী/ব্যবস্থাপক এর মধ্যে অনিয়মের সুযোগ সৃষ্টির সম্ভাবনা অধিক এবং এরূপ পরিস্থিতি সৃষ্টি হলে ঐ কর্মী/ব্যবস্থাপক এর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা সময় সাপেক্ষে হয়ে পরে। ফলে কাজের ক্ষতির পাশাপাশি কর্মী/ব্যবস্থাপক ক্ষতিগ্রস্ত হয়। বর্তমান সময়ে আমরা “প্রশিকা পুনঃগঠন” কার্যক্রমে একটি কঠিন বাস্তবতার মধ্যে দিয়ে এগিয়ে যাচ্ছি। এ অবস্থায় কর্মী/ব্যবস্থাপক তার কাজের বা নিজের কোন ক্ষতি সংস্থার নিকট মোটেও কাম্য নয়। এমতাবস্থায় কর্মী/ব্যবস্থাপকদের কর্মক্ষেত্র/এলাকায় কর্ম সময় কালের বিষয়টি কর্মী ও প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ হয়ে উঠেছে।

তাছাড়া কর্মী/ব্যবস্থাপকদের কর্মক্ষেত্র পরিবর্তনের ফলে নতুন এলাকায় তার চিন্তা-চেতনার বিকাশ ঘটবে, সৃজনশীলতা বৃদ্ধি পাবে, নতুন উদ্যোগে কাজ করার মানসিকতা সৃষ্টি হবে, কর্মক্ষেত্র পরিবর্তনের মাধ্যমে কর্মী ব্যবস্থাপকদের কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধি এবং সম্প্রসারণ ঘটবে। এরই ফলশ্রুতিতে প্রতিষ্ঠান ও কর্মী/ব্যবস্থাপক স্বাভাবিক চলার গতি পাবে।

দীর্ঘদিন যাবৎ নানাবিধ কারণে কর্মী/ব্যবস্থাপকদের কর্মক্ষেত্র পরিবর্তন করা সম্ভব হয় নাই বিধায় ধারাবাহিকভাবে পর্যায়ক্রমে কর্মী/ব্যবস্থাপকদের কর্মক্ষেত্র/এলাকা পরিবর্তনের প্রয়োজন।

কর্মী/ব্যবস্থাপক, একই কর্মক্ষেত্র/এলাকায় কত সময়কাল দায়িত্ব পালন করবেন তার প্রস্তাবনা নিম্নরূপঃ

কর্মীর ধরন	কর্ম সময়কাল (বছর)	বিবরণ	মন্তব্য
কেয়ারটেকার	৫	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
উন্নয়ন কর্মী	৪	যদি উক্ত সময় পরেও তাকে অন্য উ/এলাকায় বদলী করা সম্ভব না হয় তবে উক্ত উ/এলাকার অন্য উন্নয়ন কর্মীর সাথে কর্মক্ষেত্র পরিবর্তন করতে হবে।	
কম্পিউটার অপারেটর	৪	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
ক্যাশিয়ার	৪	যদি উক্ত সময় পরেও তাকে অন্য উ/এলাকায় বদলী করা সম্ভব না হয় তবে ঐ উ/এলাকার অন্য শাখার ক্যাশিয়ার এর সাথে পরিবর্তন করতে হবে।	

কর্মীর ধরন	কর্ম সময়কাল (বছর)	বিবরণ	মন্তব্য
এলাকা হিসাবরক্ষক	৪	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
অন্যান্য কর্মী	৪	বিশেষায়িত কর্মীর ক্ষেত্রে বিশেষভাবে বিবেচনা করা হবে।	সীড কর্মী, সামাজিক বনায়ন কর্মী, প্রকল্প কর্মী ইত্যাদি
শাখা ব্যবস্থাপক	৪	যদি উক্ত সময় পরেও তাকে অন্য উ/এলাকায় বদলী করা সম্ভব না হয় তবে ঐ উ/এলাকার শাখা ব্যবস্থাপকের মধ্যে পরিবর্তন করতে হবে।	
এলাকা ব্যবস্থাপক	৫	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
বিভাগীয় ব্যবস্থাপক	৫	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপক	৫	যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।	
পরিচালক (ফিল্ড অপারেশন)	---	একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর তাদের মধ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্ম এলাকা পুনঃবন্টন/পরিবর্তন করা যেতে পারে।	

উল্লেখ্য, উল্লেখিত বিষয় ছাড়াও সংস্থার প্রয়োজনে কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত মোতাবেক যে কোনো দায়িত্বের
কর্মী/ব্যবস্থাপককে যে কোনো সময় যে কোনো উন্নয়ন এলাকা/কর্মক্ষেত্রে বদলী করতে পারবেন। এ
নির্দেশিকা জুলাই ০১, ২০১৯ থেকে কার্যকর হবে।



সিরাজুল ইসলাম
প্রধান নির্বাহী
প্রশিকা মানবিক উন্নয়ন কেন্দ্র।