

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, অক্টোবর ৮, ১৯৯৫

৮ম খন্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠান

জিহানী, সাভার, ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

তারিখ ২৪শে আগস্ট ১৯৯৫ ইং/৯ই ভাদ্র ১৪০২ বাং

এস. আর. ও. নং ১৪৮-আইন/৯৫/সক্রীম/ক্রীড়া-২/ক্রীড়া-৩/৮৯—Bangladesh Krira Shikha Protishtan Ordinance, 1983 (LVIII of 1983), এর section, 14(2) তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠান সরকারের পূর্বনির্ধারিত নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এর কর্মচারীর চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৫ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, তাহা প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

(ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—

(অ) উদ্বর্তন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(৩১৯৫)

মূল্য : টাকা ৮.০০

✓(জা) কতবো গুরুতর অবহেলা;

(ই) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে প্রতিষ্ঠানের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

✓(ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাইন, বিরস্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;

✓(খ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্যনির্বাহিতর জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঘ) 'কর্মকর্তা' বলিতে প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;

(ঙ) 'কর্মচারী' বলিতে প্রতিষ্ঠানের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(চ) 'তফসিল' বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;

(ছ) 'ডিগ্রী' বা 'ডিপ্লোমা' বা 'সার্টিফিকেট' বলিতে ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;

(জ) 'নিয়োগ কর্তৃপক্ষ' বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য সরকার বা বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ঝ) 'পদ' বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে;

(ঞ) 'বিজ্ঞাপন' বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;

(ট) "প্রতিষ্ঠান" বলিতে Bangladesh Krira Shiksha Protishtan Ordinance, 1983 (LVIII of 1983) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Krira Shiksha Protishtanকে বুঝাইবে;

(ঠ) "সম্মানী" বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কন্টস্যাধা কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে;

(ড) 'বাছাই কমিটি' অর্থ প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;

(ঢ) 'বোর্ড' বলিতে বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের বোর্ড অব গভর্নরসকে বুঝাইবে;

(ণ) 'পলায়ন' বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কতব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কতব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশ অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;

- (ত) 'প্রয়োজনীয় যোগ্যতা' বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;
- (থ) 'স্বীকৃত ইনস্টিটিউট' 'স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান' 'স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়' বা 'স্বীকৃত বোর্ড' অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের স্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয়কে, প্রতিষ্ঠান বা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রতিষ্ঠানমালার উদ্দেশ্যে পুরণকল্পে, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান বা বোর্ড ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (গ) প্রেষণে।

৪। বাছাই কমিটি।—সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে এবং বাছাই কমিটির সদুপারিশ ব্যতিরেকে কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি—

- (ক) তিনি বাংলাদেশের নাগরিক না হন;
- (খ) তিনি বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন;
- (গ) তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে, এবং তাহার বয়ঃসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হয়।

(২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করিবেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, প্রতিষ্ঠানের চাকুরীতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনূপযুক্ত নহেন;

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্নয়ন বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনূসরণ করিতে হইবে।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

✓ ৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) প্রবিধান ১৫ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৩) চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির জন্য বাছাই কমিটি সুপারিশ করিবে না।

✓ (৪) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী তাহার পদে স্থায়ী না হইলে তাহাকে পদোন্নতি দেওয়া হইবে না।

৭। শিক্ষানবিস।—(১) কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, যোগদানের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ করা হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিস মেয়াদ অনাধিক ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি

(ক) সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিস মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন;

(খ) প্রতিষ্ঠানের, এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত, বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) উত্তীর্ণ হন; এবং

✓ (গ) এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত প্রশিক্ষণে (যদি থাকে) অংশ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

✓ ৮। প্রেষণে নিয়োগ।—তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে প্রতিষ্ঠানের কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকারী বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে উক্ত প্রতিষ্ঠানের পদের জন্য নির্ধারিত বেতন স্কেলের সমান বেতন স্কেলে প্রেষণে নিয়োগ করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থলে হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেয়া হইবে, যথা :—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়ঃ

বে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাধারণ ছুটির দিন অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, নক্ষত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেয়া হইবে না এবং এই উপ-বিধানের উদ্দেশ্যে পূরণরূপে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৩) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত বদলী হইলে অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল হইতে অথবা স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা উক্ত কর্মচারীর না অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয়, তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধান-লার বিধানাবলী অপূর্ণাপ্রাপ্ত প্রতীয়মান হইলে, সেই ক্ষেত্রে কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।—সরকার বা সরকারের নির্দেশের আলোকে প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন সময়ে রূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

১১। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির পরিশেষে ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী প্রদান করে তদনুসারে প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদের প্রাপ্ত বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদে মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

✓ ১৩। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণত প্রতি বর্ধন নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকালে কতৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আদেশে সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরী স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

✓ (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য প্রতিষ্ঠান কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনতিবিলম্বে দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারী বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কতৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা হইবে না এবং এই মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৪। জ্যেষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারী জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কতৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কতৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীকে পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

✓ (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে, যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) প্রতিষ্ঠান ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

১৫। পদোন্নতি।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্ত্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বস্তুান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) পদোন্নতির ক্ষেত্রে মেধা ও জ্যেষ্ঠতা বিবেচনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কর্ম, কতৃবান্ধব এবং চাকুরীকাল উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, পালন অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৬। **প্রেমণ ও পূর্বস্বত্ব**—(১) উপ-পরিষদ (২)-এর বিধান সাপেক্ষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত, গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে প্রতিষ্ঠান এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের জন্য সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে তকদেপশ দেওয়া যাইতে পারে :

যে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা উপস্থাপন করিলে প্রতিষ্ঠান উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত কর্মচারীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-পরিষদ (২)-তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) প্রতিষ্ঠানের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি প্রতিষ্ঠানের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে, তিনি প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি প্রদান করিবার জন্য তাহাকে প্রতিষ্ঠানে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠান হাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে, উপ-পরিষদ (৬)-এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সন্নিবিধা ছাড়াই (Next below rule) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত তাহাকে জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সন্নিবিধা পাইবেন কিনা তাহা প্রতিষ্ঠান ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরকৃত হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর দাবিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

যে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রতিষ্ঠানকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপে অভিযুক্ত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ প্রতিষ্ঠানের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর প্রতিষ্ঠান সেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা:—

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি;
- (চ) প্রসূতি ছুটি;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি;
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং
- (ঝ) অবসর প্রসূতি ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ ছুটির দিনের সমতুল্য সংরক্ষণ করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) প্রতিষ্ঠান এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করতে পারিবে।

১৮। পূর্ণ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অসুস্থতা বা অবকাশ ও চিকিৎসাবিনোদনের জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণবেতনে ছুটি মঞ্জুর করা হইতে পারে।

১৯। অর্ধ-বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ জমা হইবার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে, একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ-বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

২০। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণ হইলে, তিন মাস পর্যন্ত অর্ধ-বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি-পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া রুগ্না আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হইলে পর্যন্ত নতবে উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২১। বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোন প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি প্রতিষ্ঠানে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত কর্মচারী, তাহার নিয়ন্ত্রণ বিহীন কারণে কতব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভ্রূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারে।

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া দায়িত্ব পালনে অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং সেইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সংগে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থার পরবর্তী যে কোন সময়ে অক্ষমতা বর্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঞ্জুরকৃত ছুটির পরিমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না; এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ—

(ক) উপ-প্রবিধান (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নিবন্ধিত কোন কর্তব্য পালনকালে, তাহার পদের স্বাভাবিক বৃদ্ধি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম হইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধির কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় তবে যে সময়ের জন্য উপরোক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইতে সংগরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যত্র ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সংগরোধ ছুটি থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না এবং যখন কোন কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তখন তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

২৪। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্র বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) প্রতিষ্ঠানের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর প্রস্তুতি ছুটি।—(১) অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে কোন কর্মচারী ১ (এক) বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন ছুটি ভোগ করাকালে কোন কর্মচারী তাহার সবশেষ বেতনের হিসাবে ৬ (ছয়) মাসের পূর্ণ বেতন এবং যাকী ৬ (ছয়) মাস উক্ত সবশেষ বেতনের অর্ধেক বেতন পাইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারী অর্জিত ছুটি প্রাপ্য থাকিলে তিনি অর্জিত ছুটির অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত নগদরূপে গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) দিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) প্রতিষ্ঠানের চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধবেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতায় পূরণকল্পে উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—(১) সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

(২) কোন কর্মচারীকে এক সংগে ১০ (দশ) দিনের বেশী নৈমিত্তিক ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৩) নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিবার জন্য কোন আনুষ্ঠানিক আদেশ বা বিজ্ঞপ্তি জারী করিবার অথবা এই ছুটি চাকুরীর বৃত্তান্ত বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে এবং কোন পঞ্জিকা বৎসরের অব্যয়িত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে তামাদি হইয়া যাইবে।

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহণ করা যাইতে পারে, তবে নৈমিত্তিক ছুটির মধ্যবর্তী সময় সাপ্তাহিক ছুটির দিন বা সাধারণ ছুটির দিন হইলে, সমগ্র সময়টি (সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটিসহ) নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে, যদি উহার পরিমাণ সর্বাধিক প্রাপ্য নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী না হয়, এবং বেশী হইলে উক্ত সম্পূর্ণ সময়কাল প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, পূর্ণ বা অর্ধ বেতনে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে, আর ঐরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত ফুস্তু করা হইবে না এবং নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথম মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উহা উপ-প্রবিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) যোগদানের দিনের সংগে ফুস্তু করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৮) এক দফার গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরে সম্প্রসারিত হইতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ একেবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং ঐ ছুটির যে কয়দিন ডিসেম্বর মাসে পড়িবে সেই কয়দিনের নৈমিত্তিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক হিসাবে গণ্য হইবে।

২৮। ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অথবা সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আবেদন না করিলে, তাহাকে অন্তর্ধ ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অন্তর্ভুক্ত দিতে পারেন।

(৫) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পূর্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে কর্তৃপক্ষ নির্দেশিত কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

(৬) কোন কর্মচারীর অসুস্থতার ব্যাপারে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৭) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না এবং ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া উক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশের অপেক্ষা থাকিতে হইবে।

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারীর চিকিৎসারত থাকার কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র বস্তু করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন এবং প্রত্যয়নপত্র অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

২৯। ছুটি চল্যকালীন বেতন।—(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) কোন কর্মচারী অর্ধ বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধহারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) ছুটি ক্ষেত্রেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্ত

শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন কর্মচারীকে, কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত অনুযায়ী, যদি থাকে, বেতন বা উহার অংশ বিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করতে পারে।

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুপস্থিত্যে করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে না হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধার জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক (বার) মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসরে প্রত্যাহার ছুটির ৫০% নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার অনুরোধ পাইতে পারেন।

(২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় তরিত করা যাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা, ইত্যাদি

২। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে গলে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকারের নির্দেশাবলীর আলোকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবে।

৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) প্রতিষ্ঠান উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির ও কোন কর্ম সম্পাদন এবং ডিপ্লোমা পরীক্ষা পাসের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা কোন পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ না করা হয়।

৪। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমমানের বা উচ্চতর কোন দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান হইবে।

শর্ত থাকে যে, এতদুদ্দেশ্যে জারীকৃত সরকারী নীতিমালার পরিপন্থীভাবে উক্ত ভাতা প্রদান করা যাইবে না।

৫। উৎসব ভাতা।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্মচারীকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা হইবে।

৩৬। গৃহনির্মণ সুবিধাদি।— প্রতিষ্ঠান উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের গৃহ নির্মাণ ও মোটর সাইকেল ক্রয় করার জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সুদে ঋণের সুবিধা দিতে পারিবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বস্তান্ত

৩৭। চাকুরীর বস্তান্ত।— (১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত হইবে।

(২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিদেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৮। বার্ষিক প্রতিবেদন।— (১) কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতি বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে, প্রয়োজনবোধে, উক্ত কর্তৃপক্ষ কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার হইতে চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুদেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৯। সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা।— প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন ;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নিয়ন্ত্রণ পালন এবং মানিয়া চলিবেন ; এবং

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত প্রতিষ্ঠানে চাকুরী করিবেন ;

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান করিবেন না, অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং প্রতিষ্ঠানের স্বার্থের পরিপন্থে কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না ;

- (খ) তাহার অবাবাহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বে অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;
- (গ) প্রতিষ্ঠানের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না ;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না ;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না ;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বে অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না ; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না ।
- (৩) কোন কর্মচারী বোর্ড এর নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে বেন না, এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অবাবাহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা এরের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রীর পক্ষ হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী পরিষদের বিষয়াদি লইয়া সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

০। দণ্ডের ভিত্তি।— কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী,—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে, অবহেলার দায়ে দোষী হন ;
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন ;
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন ;
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন ; অথবা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দূর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দূর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ—
- (১) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ হয় এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন ;

- (২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করা ;
- (৩) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন ; অথবা
- (৪) প্রতিষ্ঠান বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হইয়া অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা প্রতিষ্ঠান বা জাতীয় নিরাপত্তার ক্ষতির বলিয়া বিবেচিত হয় ;
- (৫) তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড অর্পণ করিতে পারে।

৪১। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে—

(ক) লঘুদণ্ড :

(অ) তিরস্কার ;

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা ;

(ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(খ) গুরুদণ্ড :

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের অবনতকরণ ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধ এর আর্থিক ক্ষতির ও বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের প্যাওনা হইতে আদায়করণ ;

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ ; এবং

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কর্মচারী ভবিষ্যতে প্রতিষ্ঠানে চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৪২। নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৪০(ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিলে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে শাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারে ;

(খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং যে ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে ;

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিম্নোক্ত প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সূচনা প্রদান করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সূচনা প্রদান সমীচীন না হইলে তাহাকে অনুরূপ সূচনা প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদসম্বন্ধীয় নিম্নে নহেন এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সম্মুখে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪৩। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে জ্ঞানীয় অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাতটি) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিবে কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে।

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদসম্বন্ধীয় নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তার নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪০ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে—

(ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; অথবা

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে, কর্তৃপক্ষ—

(অ) শুনানি ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডরোধ করিতে পারিবে; অথবা

(আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৪১(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিবে;

- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৪১(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন দণ্ড প্রদান করিবে।

৪৪। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে ;
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি ১০ (দশটি) কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অধিকতর ১০ (দশটি) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে ;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪৩(১)(খ) এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে ; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে ১০ (দশটি) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগ এর উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না, তৎসম্পর্কে ৭ (সাতটি) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

(৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৫। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।— (১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানি শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্ত—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মোখিক সাক্ষ্যগ্রহণও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ উভয়পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের স্বাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;

(গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং উপরোক্ত সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪০(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশটি) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছুর সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ এই অধ্যায়ের অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিলে, তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উক্ত কমিটির কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৬। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৪১ এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে।

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড কোন আদালত বা ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা অথবা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, উক্ত কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকরণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূলে আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (‘কারাগারে সোপর্দ’ অর্থে বলিতে, হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের প্রার্থনা হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানের অধীনে সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৭। পুনর্বহাল।— যদি প্রবিধান ৪৬(১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত, বা ক্ষেত্রবিশেষে, ক্রমে প্রেরিত কোন কর্মচারী বরখাস্ত, চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে এবং সাময়িক বরখাস্তের বা ছুটির কালে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

৪৮। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।— (১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার মধ্যে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) উক্তরূপ অপরাধের দায়ে অপরাধী কর্মচারী অপরাধ হইতে খালাস পাইলে অথবা দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উল্লেখ হইলে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণত তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান হইবে এবং তাহার অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৯। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।— (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা, সেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষের নিকট না হই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা:—

(ক) এই প্রবিধান মালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা।

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কিনা ;

(গ) আরোপিত দণ্ড মারাত্মক, পর্যাপ্ত বা অপয্যাপ্ত কিনা ;

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

৫০। পুনরীক্ষণ।— (১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ সংক্রান্ত (aggrieved) হইবে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্রান্ত হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত হওয়ার তারিখ হইতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ হইবে না :

কর্তৃপক্ষের আবেদনকারী কর্তৃক সমন্বয় আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে প্রমাণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিঃসন্দেহ হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের বে উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

৫১। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালত একই বিষয়ের উপর যখন কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। কিন্তু কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজা প্রদত্ত হইলে এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমতে অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত করিলে যে পরিস্থিতিতে যেসকল উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আদালত করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, সেইক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় যেইক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫২। ভবিষ্য তহবিল।—(১) প্রতিষ্ঠান উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ ক্রীড়া প্রতিষ্ঠান কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহা প্রত্যেক কর্মচারী এবং প্রতিষ্ঠান, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানমতে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৩। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা:

(ক) যিনি প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাসিত স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসর ঘটানো হয় নাই;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—

- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন ;
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসমর্থতার কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, কার্যদিবস বা তদধিক কোন সময়ের চাকুরীর জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে তাবিক প্রদান করা হইবে।

৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গণনার মূল ভিত্তি হইবে।

৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং ফরমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ হাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান ভাগ করা হইবে।

৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়ে মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিক এর উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ ও ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৮) অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।— (১) প্রতিষ্ঠান সরকারের পূর্বে অনুমোদন-লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে কর্মচারীগণের যোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, যৌক্তিক অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

৯) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, প্রতিষ্ঠান প্রত্যক্ষ আদেশে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে, উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার বা না হইবার সিদ্ধান্ত প্রকাশ করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

১০) উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশ-কর্তা কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী হইয়া থাকিলে—

ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে।

- (খ) প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ প্রতিষ্ঠান ফেরা এবং প্রতিষ্ঠানে উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার বিধান মোতাবেক, অবসর ভাতা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।
- (গ) প্রতিষ্ঠান এর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫৫। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণের উপর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৬। চাকুরী অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিত এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপে চাকুরী অকারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক-না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কারণ ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের নোটিশ বা তিন মাসের বেতনের সমতুল্য পরিশোধ করিয়া তাহার চাকুরী অবসান করিতে পারিবে।

৫৭। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে বা ক্ষেত্রে, তিনি প্রতিষ্ঠানকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে বা ক্ষেত্রে, তিনি প্রতিষ্ঠানকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে প্রতিষ্ঠানের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিলে শর্তে প্রতিষ্ঠান কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৮। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে কর্মচারীদের প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান সরকারের কোন সাধারণ বা নির্দেশ সাপেক্ষে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নিশ্চিত করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৩৭সিএল

[প্রবিধান ২(চ) অষ্টক]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১।	পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেমণে বদলীর মাধ্যমে।	দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী- সহ প্রশাসনিক কাজে কমপক্ষে পনের বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী পরিচালক অথবা হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা পদে বার বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।
২।	পরিচালক (প্রশিক্ষণ)	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেমণে বদলীর মাধ্যমে।	দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী- সহ খেলাধুলা পরিচালনা/প্রশিক্ষণ/ প্রশাসনিক কাজে কমপক্ষে পনের বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। উপরোক্ত যোগ্যতাসহ প্রশিক্ষণের উপর ডিপ্লোমাদারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	চীফ কোচ হিসাবে আট বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সিনিয়র কোচ হিসাবে বার বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে বিবেচনা করা হইবে।
৩।	অধ্যক্ষ	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেমণে বদলীর মাধ্যমে।	ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং শিক্ষকতায় কমপক্ষে পনের বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী হিসাবে দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪।	সহকারী অধ্যাপক	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে।		প্রভাষক হিসাবে আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৫।	চীফ কোচ	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী এবং প্রশিক্ষণ কোর্সে ডিপ্লোমাদারী হইতে হইবে। খেলাধুলায়, প্রশাসনিক কাজে এবং প্রশিক্ষণ পরিচালনায় পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। উপ- রোক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন জাতীয় দলের প্রশিক্ষককে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সিনিয়র কোচ হিসাবে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬।	সিনিয়র কোচ	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী এবং জাতীয় দলের খেলোয়াড় অথবা কোচ হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং সন্নিহিত খেলায় ডিপ্লোমা থাকিতে হইবে।	কোচ হিসাবে কমপক্ষে তিন বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৭।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সমানগত দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাত- কোত্তর ডিগ্রী এবং কোন সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে পাঁচ বৎসরের প্রশাসনিক কাজের বাতব অভিজ্ঞতা।	অফিস হিসাবে বার অভিজ্ঞতা।
৮।	কোচ	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী এবং প্রার্থীকে সন্নিহিত বিষয়ে অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে ডিপ্লোমা বা সমমানের শিক্ষা- গত যোগ্যতাসম্পন্ন হইতে হইবে। উপরোক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন জাতীয় দলের খেলোয়াড় অথবা জাতীয়	

পর্যায় প্রতियোগিতায় অংশ গ্রহণের মধ্যে পদক প্রাপ্তদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

- ৯। প্রভাষক ৩০ বৎসর
 দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীতে পদতকোত্তর ডিগ্রীধারী হইতে হইবে।
 এম, বি, বি, এস ডিগ্রী। তবে স্পোর্টিং মেডিসিন সাক্ষে জ্ঞান ও ও খেলাধুলায় অহতদের চিকিৎসার ব্যাপারে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- ১০। মেডিক্যাল কর্মকর্তা ৩৫ বৎসর
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে সরকারী পদে কর্মরত কোন মেডিক্যাল কর্মকর্তাকে প্রেষণের মাধ্যমেও নিয়োগ করা যাইবে।
 পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ১১। সহকারী প্রকৌশলী ৩০ বৎসর
 কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা ডিআইটি হইতে বি,এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল) এ.মাস্তক ডিগ্রী।
 উপ-সহকারী প্রকৌশলী হিসাবে আট বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।
- ১২। হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা ৩২ বৎসর
 (ক) হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে কম-পক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ হিসাব বিষয়ক কর্মকর্তা হিসাবে কম পক্ষে দুই বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
 (খ) চার্টার্ড একাউন্টেন্টসী পাস প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
 (ক) হিসাব বিজ্ঞানে কম-পক্ষে আট বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
 (খ) হিসাব রক্ষক হিসাবে কমপক্ষে আট বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরকারি নিয়োগের জন্য গর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরকারি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১৩।	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	লাইব্রেরী-সাইন্সে দ্বিতীয় শ্রেণীর শীতকেন্দ্রের ডিগ্রী অথবা স্নাতক ডিগ্রী এবং লাইব্রেরীর কাজে দুই বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ লাইব্রেরী-সাইন্সে ডিপ্লোমাদারী হইতে হইবে।	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১৪।	অফিস তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাঁওয়া না গেলে সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী এবং প্রশা- সনিক কাজে ৫ বৎসরের অভি- জ্ঞতা। অফিসের পরিচালনা পদ্ধতি এবং মুদ্রাক্ষরিকের জ্ঞান সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উচ্চমান সহকারী অথবা ষ্টেনোগ্রাফিকার হিসাবে পাঁচ বৎসরের চাকরীর অভি- জ্ঞতা।
১৫।	ফিজিক্যাল ট্রেনিং ইন্সট্রাক্টর	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	ব্যাচেলর অব ফিজিক্যাল এডুকেশ- ন ডিগ্রী। তবে উপরোক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন জন্মের প্রেরণের কোর্চ স্কটট-এ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৬।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।	
১৭।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।	

শিক্ষার্থীরা উপস্থিত হওয়ার
হিসাবে পাঁচ বৎসরের
চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

হিসাব করণিক বা ক্যান্সি-
য়ার হিসাবে কমপক্ষে
পাঁচ বৎসরের চাকুরীর
অভিজ্ঞতা।

রেকর্ড কিপার অথবা
নিম্নমান সহকারী হিসাবে
কমপক্ষে - পাঁচ বৎসরের
চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরী-
ক্ষায়-পাস এবং ইংরেজী ও বাংলা
শর্তহারাও প্রতি মিনিটে যথাক্রমে
৮০ ও ৫০ শব্দের গতি। ইং-
রেজী ও বাংলা টাইপে প্রতি
মিনিটে যথাক্রমে ৪০ ও ৩০
শব্দের গতি।

স্নাতক ডিগ্রী।

কামেল ডিগ্রী। তবে কামেল
ডিগ্রীসহ স্ক্রী এবং কোরানের
হাফেজ পাঠানের অগ্রাধিকার
দেওয়া হইবে।

স্নাতক ডিগ্রী।

নিয়োগের মাধ্যমে।

পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে
পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী
পাওয়া না গেলে সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে
পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী
পাওয়া না গেলে সরাসরি
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১৯। হিসাব রক্ষক

২০। টেলোগ্রাফার/পি,এ

২১। উচ্চমান সহকারী।

২২। ইমান

২৩। মেস ম্যানজার

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২৪।	কম্পাউণ্ডার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কম্পাউণ্ডারশীপ পরীক্ষায় পাসসহ ন্যূনতম মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে হবে।	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২৫।	প্লোর কিপার	ঐ	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী।	সহকারী প্লোর কিপার বা নিম্নমান সহকারী হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২৬।	ড্রাকুটসম্যান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চমাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাস এবং অনন্যোদিত কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে হইতে উক্ত বিষয়ে ডিপ্লোমা/সার্টি- ফিকেটসহ তিন বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হবে।	
২৭।	হেড মেকানিক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস এবং অনন্যোদিত কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে হইতে উক্ত বিষয়ে ডিপ্লোমা সার্টিফিকেটসহ পাঁচ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	মেকানিক হিসাবে সাত বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
২৮।	হেড গ্রাউণ্ডম্যান	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস এবং শারিরিক শিক্ষায় জুনিয়র ডিপ্লোমা সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাসসহ গ্রাউণ্ডম্যান হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পাস হইতে হইবে এবং নিরাপত্তা বিষয়ে

৩০। গাড়ী চালক (ভারী)।

এ সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।

কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। তবে সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন, অবসরপ্রাপ্ত আনসার সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

৮ম শ্রেণী পাস এবং ছেত্তী গাড়ী চালনায় কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্স থাকিতে হইবে। ক্রীড়ক আইন সম্বন্ধে জ্ঞান থাকিতে হইবে।

৩১। হেড কুক

এ পদেরনিতিরমাধ্যমে তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস এবং উক্ত বিষয়ে ট্রেনিং/সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে এবং কুক হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

কুক হিসাবে আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩২। গাড়ী চালক (হালকা)

এ সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।

৮ম শ্রেণী পাস এবং গাড়ী চালানোর অভিজ্ঞতাসহ বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ ক্রীড়ক আইন সম্বন্ধে জ্ঞান।

৩৩। নিরাপত্তা সহকারী

এ সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস ও সংশ্লিষ্ট কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন অবসরপ্রাপ্ত সামরিক বাহিনী, বিডিআর, আর্মি আনসার ও পুলিশ সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্ম সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৩৪।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাস হইতে হইবে; এবং (খ) বাংলা ও ইংরেজী টাইপে যথা- ক্রমে ২৫ ও ৪০ শব্দের গতি।	
৩৫।	ক্যান্সার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে।	
৩৬।	রেকর্ড কিপার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে।	
৩৭।	হিসাব করণিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস হইতে হইবে। তবে বাংলা ও ইংরেজী টাইপিং-এ প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩০ ও ৪০ শব্দের গতির অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৩৮।	লাইব্রেরী সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস এবং লাইব্রেরী গাইডেন্স ডিপ্লোমা পাস হইতে হইবে।	
৩৯।	লাইব্রেরী সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস।	
৪০।	সহকারী ভাণ্ডার রক্ষক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায়	

- ৪১। টেলিফোন অপারেটর ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে।
- ৪২। সোমাজিন ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে স্বামী পাসসহ এক বৎসরের যুগ্মজিন হিসাবে অভিজ্ঞতা এবং উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস বা সমমানের শিক্ষাপত্র যোগ্যতা।
- ৪৩। অভ্যর্থনাকারী ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে।
- ৪৪। ইলেকট্রিশিয়ান ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে (ক) ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে; এবং (খ) অনুমোদিত কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্র হইতে উক্ত বিষয়ে ট্রেড কোর্স সম্পন্ন করার সার্টিফিকেট। ইলেকট্রিশিয়ান হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪৫। পাম্প মেশিন অপারেটর ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে এবং উক্ত কাজে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
- ৪৬। মেকানিক ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে এবং কোন অনুমোদিত কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্র হইতে গাজী মেরামত ও রক্ষণ-বেক্ষণ বিষয়ে ডিপ্লোমা/সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সরাসরি বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৪৭।	কুক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস এবং কুক হিসাবে দেশী ও বিদেশ খাবার প্রস্তুতে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৪৮।	পুষ্কার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৪৯।	ষ্টুয়ার্ড	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্যপ্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস এবং ষ্টুয়ার্ড হিসাবে কমপক্ষে দুই বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	মেস ওয়োটার বা হোটেল বয়টার হিসাবে তিন বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫০।	ড্রপ্সিকিটিং মেশিন অপারেটর	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে এবং ড্রপ্সিকিটিং মেশিন অপারেটর হিসাবে দুই বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	এম,এল,এস,এস,এস হিসাবে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫১।	মেশিন	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৫২।	কার্পেন্টার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৫৩।	পেইন্টার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	

৫৫। গ্রাউন্ডম্যান

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস এবং গ্রাউন্ডম্যান হিসেবে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ও খেলাধুলা মাঠ প্রস্তুত ও সংরক্ষণের কাজে অভিজ্ঞতা। সুস্বাস্থ্যের অধিকারী হতে হবে।

৫৬। দপ্তরী

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস

৫৭। মশালচী

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস

৫৮। মেম ওয়েটার

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস

৫৯। হোটেল বোয়ার

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস

৬০। নিরাপত্তা পাহারী

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস। অবসরপ্রাপ্ত সামরিক বাহিনী, বিডিআর, পুলিশ, ও আনসারদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৬১। এম, এল, এস, এস

এ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরকারি নিয়োগের সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরকারি নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৬২।	জুইপার	৩০ বৎসর	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস অথবা পেশাদার বাজু হার। পেশাদার জুইপার সম্প্রদায়ের সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের আদেশক্রমে ব্রিগেডিয়ার মোঃ আলী হাসান (পিএসসি) মহাপরিচালক বাংলাদেশ ক্রীড়া শিক্ষা প্রতিষ্ঠান জিরানী, সাতার, ঢাকা।

মোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মর্দিত
মোঃ আনবার রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ করমন্ড ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রস্তুত।