রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, মার্চ ১৪, ২০০০

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ শিপিং কর্পোরেশন

বি, এস, সি ভবন, চট্টগ্রাম।

বিজ্ঞপ্তি

তারিখ, ১০ই ফাল্গুন ১৪০৬/২২শে ফেব্রুয়ারী ২০০০

এস, আর, ও নং ৫২-আইন/২০০০—Bangladesh Shipping Corporation Order, 1972 (P. O. No. 10 of 1972) এর Article 27 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Board of Directors, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, এতদ্‌সংক্রান্ত প্রচলিত সকল বিদ্যমান প্রবিধানমালা বাতিলক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ শিপিং কর্পোরেশন (জাহাজী কর্মকর্তা) চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ শিপিং কর্পোরেশনের জাহাজসমূহে কর্মরত সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তার প্রতি প্রযোজ্য হইবে।

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

(ক) "অসদাচরণ" অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—

(অ) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা করা;

(ই) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে যে কোন উপরস্থ কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত বা অভিযোগ পেশ করা;

(খ) "অর্ডার" অর্থ Bangladesh Shipping Corporation Order, 1972 (P. O. No. 10 of 1972);

(গ) "উপকূল" অর্থ জাহাজ ব্যতিত অন্য যে কোন স্থান;

(ঘ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কোন কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তি সমষ্টি;

(ঙ) "কর্পোরেশন" অর্থ অর্ডার এর অধীন স্থাপিত Bangladesh Shipping Corporation;

(চ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা উক্ত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার ঊর্ধ্বতন যে কোন ব্যক্তিও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ছ) "কর্মকর্তা" অর্থ কর্পোরেশনের জাহাজসমূহে কর্মরত কোন কর্মকর্তা;

(জ) "ডিগ্রী" বা "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" অর্থ ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত উক্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেট এর সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঝ) "তফসিল" অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(ঞ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" অর্থ বোর্ড এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত হইলে অন্য কোন ব্যক্তিও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ট) "পদ" অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;

(ঠ) "পলায়ন" অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পর্যন্ত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;

(ড) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" অর্থ তফসিলে সংশ্লিষ্ট পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(ঢ) "বাছাই কমিটি" অর্থ কোন পদে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি;

(ণ) "বোর্ড" অর্থ অর্ডার এর Article 2(a) তে সংজ্ঞায়িত বোর্ড;

(ত) "ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ" অর্থ অর্ডার এর Article 12A এর অধীন গঠিত Executive Committee;

(থ) "শিক্ষানবিস" অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ প্রাপ্ত কোন ব্যক্তি;

(দ) "সাধারণ ছুটি" অর্থ সাপ্তাহিক ছুটি, কর্পোরেশন কর্তৃক ঘোষিত ছুটি এবং সরকারী নির্বাহী আদেশবলে ঘোষিত কোন অনির্ধারিত ছুটি;

(ধ) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বা "স্বীকৃত বোর্ড" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বা "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউটও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—এই অধ্যায়, তফসিল এবং সংবিধানের ২৯(৩) অনুচ্ছেদের বিধান অনুসারে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথাঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে;

(ঘ) চুক্তির মাধ্যমে।

৪। **বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতীত নিয়োগ নিষিদ্ধ।**—সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে এবং উক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন; অথবা

(খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়ঃসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদে সরাসরি নিয়োগ করা যাইবে না যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্পোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং

(খ) এইরূপে নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্পোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদের জন্য দেশের রাজধানী হইতে প্রকাশিত অন্ততঃ দুইটি পত্রিকায় প্রকাশিত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিতে হইবে।

৬। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান ও তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মকর্তাকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইবে।

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

(৩) জ্যেষ্ঠতা-তথা-মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা হইবে, তবে চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে না।

৭। **শিক্ষানবিস।**—(১) কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে এক বৎসরের জন্য শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপে সম্প্রসারণ করিতে পারিবে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে এক বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ শিক্ষানবিসের চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষানবিসি মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল তাহা হইলে উপ-বিধি (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে; এবং

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না; তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(৪) কোন শিক্ষানবিসকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না যদি তিনি উক্ত পদে স্থায়ী হওয়ার জন্য কোন পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ নির্ধারিত থাকিলে উক্ত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ না হন বা সফলতার সহিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ না করেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার বা সরকারের নির্দেশের আলোকে বোর্ড বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মকর্তাদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

৯। **প্রারম্ভিক বেতন।**—(১) কোন পদে কোন কর্মকর্তার প্রথম নিয়োগের সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সরকার ইহার কর্মকর্তাদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলী জারী করে তদনুসারে সকল কর্মকর্তার বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

১০। **বেতন বর্ধন।**—(১) কোন কারণে বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ প্রতি বৎসর নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মকর্তার বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকরণ কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আদেশে সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবে।

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবে না।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মকর্তা নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধাতালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মকর্তার প্রারম্ভিক 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) কর্পোরেশন সম-বেতনক্রমভুক্ত কর্মকর্তাদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

১২। **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।**—কোন কর্মকর্তার পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।**—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কর্পোরেশন যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন

সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্পোরেশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার অনুরূপ বা সমমানের পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্পোরেশনের কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যকতা জ্ঞাপন করিয়া অনুরোধ করিলে কর্পোরেশন উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিতে হইবে, যথাঃ—

(ক) প্রেষণের সময়কাল, যাহা ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া তিন বৎসরের অধিক হইবেনা;

(খ) কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মকর্তার পূর্বস্থান সংরক্ষিত থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কর্পোরেশনের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার সাধারণ ভবিষ্য তহবিল বা পেনশন, ছুটির বেতন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তিনি কর্পোরেশনে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে কর্পোরেশন তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরৎ না আসেন, তাহা হইলে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মকর্তাকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য "Next Below Rules" অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচীত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কর্পোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্পোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

১৪। চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ।—কর্পোরেশন প্রয়োজনীয় যোগ্যতা সম্পন্ন কোন ব্যক্তিকে পারস্পরিক সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ করিতে পারিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি ইত্যাদি

১৫। ছুটি।—সকল কর্মকর্তাকে নিম্নবর্ণিত যে কোন প্রকারের ছুটি প্রদান করা যাইতে পারে, যথা—

(ক) অর্জিত ছুটি;

(খ) ক্ষতিপূরক ছুটি;

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;

(ঘ) অগ্রিম ছুটি;

(ঙ) অসুস্থতাজনিত ছুটি;

(চ) অধ্যয়ন ছুটি;

(ছ) অবসর প্রস্তুতি ছুটি।

১৬। অর্জিত ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মকর্তা ৩৬৫ দিন ট্যাংকার ব্যতীত যে কোন জাহাজে দায়িত্ব পালন শেষে ৭৫ দিন এবং ট্যাংকারে দায়িত্ব পালন শেষে ৯০ দিন পূর্ণ বেতনে অর্জিত ছুটি অর্জন করবেন।

(২) প্রত্যেক কর্মকর্তা ৩৬৫ দিন স্টাফ হিসাবে অপেক্ষমান থাকার পর অথবা কোন অস্থায়ী দায়িত্ব পালন শেষে ৭৫ দিন পূর্ণ বেতনে অর্জিত ছুটি অর্জন করিবেন।

(৩) পূর্ণ বেতনে অর্জিত ছুটির পরিমাণ একসংগে ৭৩০ দিনের অধিক জমা করা যাইবেনা।

(৪) অর্জিত ছুটিকালীন সময়ে প্রত্যেক কর্মকর্তা বাড়ি ভাড়া ভাতা, চিকিৎসা ভাতা এবং খোরাকী ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

১৭। ক্ষতিপূরক ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মকর্তা ৩৬৫ দিন ট্যাংকার ব্যতীত যে কোন জাহাজে দায়িত্ব পালন শেষে ৭৫ দিন এবং ট্যাংকারে দায়িত্ব পালন শেষে ৯০ দিন পূর্ণ বেতনে ক্ষতিপূরক ছুটি অর্জন করিবেন।

(২) ক্ষতিপূরক ছুটির পরিমাণ একসংগে ৭৩০ দিনের অধিক জমা করা যাইবেনা।

(৩) ক্ষতিপূরক ছুটিকালীন সময়ে প্রত্যেক কর্মকর্তা বাড়ি ভাড়া ভাতা, চিকিৎসা ভাতা এবং খোরাকী ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৪) অর্জিত ছুটি পাওনা না থাকিলে কোন কর্মকর্তা ক্ষতিপূরক ছুটির জন্য আবেদন করিতে পারিবে।

(৫) ক্ষতিপূরক ছুটি অর্জিত ছুটির সহিত সংযুক্ত করা যাইবে।

(৬) ক্ষতিপূরক ছুটি প্রতি দুই পঞ্জিকা বৎসর শেষে পরবর্তী এক বৎসরের মধ্যে ভোগ করিতে হইবে অথবা নগদায়নের জন্য লিখিতভাবে কর্পোরেশনের নিকট আবেদন করিতে হইবে, অন্যথায় কর্পোরেশন নিজেই স্বতঃ প্রণোদিত হইয়া অভোগকৃত ক্ষতিপূরক ছুটি নগদায়ন করিবে।

(৭) ক্ষতিপূরক ছুটি নগদায়নের সময় প্রত্যেক কর্মকর্তা তাঁহার সর্বশেষ মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ এবং বাড়ি ভাড়া ভাতা ও খোরাকী ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৮) কর্পোরেশনের সুবিধা অনুযায়ী অর্জিত ছুটি এবং ক্ষতিপূরক ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, তবে কোন যথাযথ কারণ ব্যতীত কোন কর্মকর্তার ছুটি মঞ্জুরের ক্ষেত্রে বিলম্ব করা যাইবেনা।

(৯) কর্পোরেশন যে কোন সময় ছুটি ভোগরত কোন কর্মকর্তাকে তলব করিবার অধিকার সংরক্ষণ করে; কোন কর্মকর্তাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রকৃত ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

১৮। **বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।**—(১) যখন কোন কর্মকর্তার কোন ছুটি পাওনা না থাকে তখন উক্ত কর্মকর্তার আবেদনের প্রেক্ষিতে তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির পরিমাণ একসংগে ১২ মাসের অধিক হইবে না।

(৩) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি কর্তব্য পালনকালীন সময় হিসাবে গণনা করা হইবে না এবং ইহা জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণে বা বেতন বর্ধিতকরণের ক্ষেত্রে বিয়োজন করা হইবে।

(৪) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে থাককালীন সময়ে প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে কোন কর্মকর্তা চাঁদা প্রদান করিতে পারিবে না।

১৯। **অগ্রিম ছুটি।**—(১) যখন কোন কর্মকর্তার কোন ছুটি পাওনা না থাকে তখন উক্ত কর্মকর্তার লিখিত আবেদনের প্রেক্ষিতে তাহাকে অনধিক এক মাস অগ্রিম ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, যাহা পরবর্তীতে অর্জিত ছুটি হইতে সমন্বয় করা হইবে।

(২) অগ্রিম ছুটি সমন্বয় না হওয়া পর্যন্ত কোন কর্মকর্তাকে অর্জিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২০। **অসুস্থতাজনিত ছুটি।**—(১) কর্পোরেশনের নিযুক্ত চিকিৎসকের অথবা, দেশের বাহিরে চিকিৎসা গ্রহণের ক্ষেত্রে, চিকিৎসা প্রদানকারী চিকিৎসক (attending physician) এর সুপারিশক্রমে প্রত্যেক কর্মকর্তা প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে নিম্নবর্ণিত শর্তসাপেক্ষে ১০ দিন অসুস্থতাজনিত ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন, যথা—

(ক) যে পঞ্জিকা বৎসর অসুস্থতা সংঘটিত হইবে সেই পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যে অসুস্থতাজনিত ছুটি ভোগ করিতে হইবে। অভোগকৃত অসুস্থতাজনিত ছুটি পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরে ভোগ করা যাইবে না;

(খ) অসুস্থতাজনিত ছুটি নগদায়ন করা যাইবে না;

(গ) চাকুরীর জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের জন্য অসুস্থতাজনিত ছুটি দায়িত্ব পালনকালীন সময় বলিয়া গণনা করা হইবে।

(২) কোন কর্মকর্তা জাহাজের Article of Agreement এ on অবস্থায় বা পোষ্টিং এর জন্য অপেক্ষমান বা অস্থায়ীভাবে কোন জাহাজে দায়িত্ব পালনকালে অথবা কোন জাহাজে যোগ দেওয়ার উদ্দেশ্যে যাত্রাপথে বা ডেপুটেশন ছাড়া কর্পোরেশন কর্তৃক নিযুক্ত হইয়া দায়িত্ব পালনকালে অসুস্থতাজনিত ছুটি লাভের অধিকারী হইবেন।

(৩) অসুস্থতাজনিত ছুটির সময় একজন কর্মকর্তা তাহার পদমর্যাদা অনুযায়ী পূর্ণ বেতন এবং অন্যান্য স্বীকৃত ভাতাদি পাইবার অধিকারী হইবেন।

২১। **অধ্যয়ন ছুটি।**—(১) কর্পোরেশনের চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ কোন নির্দিষ্ট গ্রেডের পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় সি টাইম (Sea time) এর মেয়াদ শেষ হওয়ার পর একজন কর্মকর্তা অধ্যয়ন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) অধ্যয়ন ছুটির আবেদনপত্রের সহিত প্রত্যেক কর্মকর্তাকে Mercantile Marine Department, Chittagong এর নিকট হইতে একটি সি-টাইম এসেসমেন্ট সার্টিফিকেট দাখিল করিতে হইবে।

(৩) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং পরীক্ষার সময়সীমার উপর ভিত্তি করিয়া ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ অনধিক বার মাস পূর্ণ বেতনে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) বাংলাদেশে অনুষ্ঠিত হয় এমন পরীক্ষা (Certificate of competency examination) বা প্রশিক্ষণ কোর্স এ অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মকর্তা দেশের বাহিরে যাওয়ার অনুমতি পাইবেন না।

(৫) কর্পোরেশন প্রতি গ্রেডের পরীক্ষার ক্ষেত্রে, একবারের জন্য, কোর্স ফি, পরীক্ষার ফি ও ভ্রমণ ভাতা প্রদান করিবে এবং অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিবে।

(৬) অধ্যয়ন ছুটিতে থাককালীন সময়ে কোন গ্রেডের পরীক্ষায় লিখিত অংশে নিজের যোগ্যতা প্রমাণের পর যদি কোন কর্মকর্তা অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ শেষ হওয়ার পূর্বে নিজ দায়িত্বে কর্মস্থলে যোগদান করেন, তাহা হইলে উক্ত কর্মকর্তাকে পরবর্তী কোন তারিখে অনুষ্ঠিতব্য মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণের জন্য তাঁহার অব্যবহৃত অধ্যয়ন ছুটি হইতে অনধিক ৩০ দিনের ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। তবে এই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা কোন ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(৭) কোন কর্মকর্তা অধ্যয়ন ছুটিতে গমনের পূর্বে কর্পোরেশন বরাবরে কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার প্রতিশ্রুতি বা মুচলেকা সম্পাদন করিবেন।

(৮) কোন কর্মকর্তা যদি প্রতিশ্রুতি বা মুচলেকায় উল্লেখিত চাকুরীর সময়সীমার মেয়াদ শেষ করিতে ব্যর্থ হন তাহা হইলে উক্ত কর্মকর্তা মুচলেকায় উল্লেখিত ক্ষতিপূরণসহ তাহার অধ্যয়ন বাবদ কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত সমস্ত অর্থ কর্পোরেশনকে ফেরৎ দিবেন, উক্ত অর্থের পরিমাণ কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারণ করা হইবে।

(৯) স্কলারশীপ ব্যতীত অধ্যয়ন ছুটিতে দেশের বাহিরে যাওয়ার সময় একজন কর্মকর্তা বাংলাদেশ বিমানে ভ্রমণ করিবেন। যদি নির্দিষ্ট গন্তব্য স্থানে বাংলাদেশ বিমান চালু না থাকে অথবা সিটের স্বল্পতার কারণে টিকেট সংগ্রহ করা সম্ভব না হয়, সেক্ষেত্রে তিনি অন্য কোন বিমান যোগে ভ্রমণ করিতে পারিবেন।

২২। অবসরপ্রস্তুতি ছুটি।—(১) অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে কোন কর্মকর্তা, প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, এক বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন ছুটি ভোগ করা কালে কোন কর্মকর্তা তাহার সর্বশেষ বেতনের ভিত্তিতে ছয় মাস পূর্ণ বেতন এবং বাকী ছয় মাস অর্ধেক বেতন পাইবেন।

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

(৪) কোন কর্মকর্তা তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৩। ছুটি পদ্ধতি।—(১) কোন জাহাজে ছয় মাস চাকুরীরত অবস্থায় ভ্রমণের পর কোন কর্মকর্তা ছুটির আবেদন করিতে পারিবেন। তবে, উভয় পক্ষের সমঝোতার ভিত্তিতে কর্পোরেশন কোন কর্মকর্তার জাহাজে অবস্থানের প্রয়োজনীয়তার কথা বিবেচনা করিয়া তাহাকে সর্বোচ্চ ১৮ মাসের জন্য জাহাজে রাখিতে পারে।

(২) প্রত্যেক কর্মকর্তার ছুটির হিসাব ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম, ফরম, ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(৩) ছুটির জন্য সকল আবেদন পত্র ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অনাথায় সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

(৪) আবেদনকারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন কর্মকর্তাকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পূর্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন পত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৬) কর্মকর্তার অসুস্থতার ব্যাপারে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট এর ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা যাইবে।

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

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মকর্তার চিকিৎসাগত কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মকর্তা চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন। প্রত্যয়ন পত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মকর্তার শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা ইত্যাদি

২৪। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মকর্তা তাহার দায়িত্ব পালনকালে অথবা অন্য কোন সময় কর্পোরেশনের খরচে ট্রেনে ভ্রমণ করার যোগ্য হইলে তিনি ট্রেনে শীতাতপ নিয়ন্ত্রিত শ্রেণীতে অথবা উক্ত শ্রেণীর অবর্তমানে, প্রথম শ্রেণীতে ভ্রমণ করিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মকর্তা তাহার দায়িত্ব পালনকালে অথবা অন্য কোন সময় কর্পোরেশনের খরচে বিমানে ভ্রমণ করার যোগ্য হইলে তিনি বিমানের ট্যুরিস্ট শ্রেণীতে সর্বমোট ৪০ কিলোগ্রাম ওজনের মালামালসহ ভ্রমণ করিতে পারিবেন।

(৩) কোন কর্মকর্তা তাহার দায়িত্ব পালনকালে ভ্রমণ করিলে ভ্রমণকালীন সময়ের জন্য আহার, ট্যাক্সি ভাড়া ও কুলি বাবদ প্রকৃত খরচের অর্থ ফেরত পাইবেন।

(৪) উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে বিমানে ভ্রমণকালে কোন কর্মকর্তা কর্পোরেশনের খরচে একলাখ টাকা পর্যন্ত বীমা গ্রহণ করিতে পারিবেন এবং জীবন বীমার জন্য প্রদত্ত প্রকৃত প্রিমিয়ামের অর্থ ফেরত দাবী করিতে পারিবেন।

(৫) একনাগাড়ে তিন বৎসর চাকুরী করার পর কোন কর্মকর্তা চট্টগ্রাম হইতে নিজ জেলায় যাতায়াতের জন্য ট্রেনের তিনটি শীতাতপ নিয়ন্ত্রিত শ্রেণীর অথবা, উহার অবর্তমানে, তিনটি প্রথম শ্রেণীর ভাড়া পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং যদি উক্ত জেলায় ট্রেন চলাচলের ব্যবস্থা না থাকে তাহা হইলে তিনি স্টিমারের তিনটি প্রথম শ্রেণীর ভাড়া পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৬) বাংলাদেশের বাহিরে ট্রেনে ভ্রমণের ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা প্রথম শ্রেণীতে ভ্রমণ করিবার অধিকারী হইবেন এবং ভ্রমণকালীন সময়ের জন্য আহার, ট্যাক্সি ভাড়া ও কুলি বাবদ প্রকৃত খরচের অর্থ ফেরত পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৭) বাংলাদেশের বাহিরে বিমানে ভ্রমণের ক্ষেত্রে, কোন কর্মকর্তা ২৪ ঘন্টা অথবা উহার অংশ বিশেষের জন্য ২০ মার্কিন ডলার ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৮) কোন কর্মকর্তা বাংলাদেশের বাহিরে ভ্রমণের ক্ষেত্রে, আনুষঙ্গিক ব্যয় নির্বাহের জন্য ২৫ মার্কিন ডলার বা উহার সমপরিমাণ বিদেশী মুদ্রা অগ্রিম গ্রহণ করিতে পারিবেন যাহা পরবর্তীতে তাহার প্রাপ্য ভ্রমণ ভাতার সহিত সমন্বয় করা হইবে।

(৯) বাংলাদেশের বাহিরে ভ্রমণকালে কোন কর্মকর্তার কোন স্থানে যাত্রা বিরতির প্রয়োজন হইলে তিনি উক্ত স্থানে বিনামূল্যে আহার, বাসস্থান ও পরিবহন সুবিধাদি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(১০) বিদেশের কোন বন্দরে জাহাজে যোগদানের উদ্দেশ্যে অথবা স্বদেশে প্রত্যাবর্তনের উদ্দেশ্যে অপেক্ষমান কোন কর্মকর্তা বিনামূল্যে আহার, বাসস্থান এবং দৈনিক ৫ মার্কিন ডলার পকেট ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(১১) বাংলাদেশের কোন বন্দরে জাহাজে যোগদানের উদ্দেশ্যে অপেক্ষমান কোন কর্মকর্তা বিনামূল্যে আহার, বাসস্থান এবং যাতায়াত ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন, তবে কোন কর্মকর্তা বাসস্থানের প্রয়োজন না থাকিলে তিনি শুধু খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(১২) যদি কোন কর্মকর্তা একনাগাড়ে ১২ মাস জাহাজে কর্মরত থাকেন এবং উহার পরও তাহাকে ছুটি মঞ্জুর করা সম্ভব না হয়, তাহা হইলে তিনি মূল বেতনের ২৫% হারে অতিরিক্ত ভাতা পাইবেন, এবং যদি তিনি জাহাজে একনাগাড়ে ১৫ মাস কর্মরত থাকেন এবং জাহাজ কোন বিদেশী বন্দরে অবস্থানরত থাকে তাহা হইলে কর্পোরেশন নিজ খরচে উক্ত বন্দর হইতে তাহাকে স্বদেশে প্রেরণের ব্যবস্থা করিবে, তবে কোন অবস্থাতেই কোন কর্মকর্তা একনাগাড়ে ১৮ মাসের অধিক জাহাজে কর্মরত থাকিতে পারিবে না।

২৫। **পোষাক ভাতা।**—(১) প্রত্যেক কর্মকর্তা, কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত হারে, পোশাক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) কোন কর্মকর্তা পোষাক ভাতা গ্রহণ করিবার পরবর্তী ১ বৎসরের মধ্যে চাকুরীতে ইস্তফা দিলে উক্ত কর্মকর্তা সম্পূর্ণ পোষাক ভাতা ফেরত দিতে বাধ্য থাকিবেন।

২৬। **মৃত্যু এবং অক্ষমতাজনিত ক্ষতিপূরণ।**—(১) জাহাজে কর্মরত থাকা অবস্থায় দুর্ঘটনার কারণে কোন কর্মকর্তা দায়িত্ব পালনে স্থায়ীভাবে অক্ষম হইলে অথবা মৃত্যুবরণ করিলে তিনি অথবা, ক্ষেত্রমত, তাঁহার মনোনীত ব্যক্তি, এই প্রবিধানমালার অধীন প্রাপ্য অন্যান্য সুবিধা ছাড়াও নিম্নবর্ণিত অতিরিক্ত সুবিধা পাইবেন; যথা—

(ক) উক্ত কর্মকর্তার বয়স ৩০ বৎসরের কম হইলে, তাঁহার সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে ৫০ মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ; অথবা

(খ) উক্ত কর্মকর্তার বয়স ৩০ বৎসরের অধিক হইলে, তাঁহার সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে ৪৫ মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ।

(২) কোন কর্মকর্তা উপকূলে দায়িত্ব পালনে স্থায়ীভাবে অক্ষম হইলে বা মৃত্যুবরণ করিলে তাঁহার সমমর্যাদাসম্পন্ন কর্পোরেশনের অফিসসমূহে কর্মরত কর্মকর্তার ন্যায় তিনি বা তাঁহার মনোনীত ব্যক্তি কর্পোরেশন কর্তৃক সময় সময় গৃহীত গোষ্ঠী বীমা স্কীমের অধীন সুবিধা লাভের অধিকারী হইবেন।

(৩) কোন কর্মকর্তা চাকুরীরত অবস্থায় দায়িত্ব পালনে আংশিক অক্ষম হইলে তিনি কর্পোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে গঠিত মেডিক্যেল বোর্ডের সুপারিশ অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। **বিপজ্জনক পণ্য ক্ষতিপূরণ।**—কোন কর্মকর্তা বিপজ্জনক পণ্য পরিচালনাকালে মৃত্যুবরণ করিলে অথবা ক্ষতিকর কোন কাজ করিতে সম্পূর্ণ বা আংশিক অক্ষম হইলে তাঁহার মনোনীত ব্যক্তি বা তিনি প্রবিধান ২৬(১) এ বর্ণিত ক্ষতিপূরণ ছাড়াও নিম্নবর্ণিত হারে অতিরিক্ত ক্ষতিপূরণ পাইবেন; যথা—

(ক) মাস্টার এবং চীফ ইঞ্জিনিয়ার—

(অ) মৃত্যুবরণ করিলে ৬০,০০০ টাকা;

(আ) সম্পূর্ণ অক্ষম হইলে ৪০,০০০ টাকা;

(ই) আংশিক অক্ষম হইলে, অক্ষমতার প্রকৃতি অনুযায়ী, তবে ২০,০০০ টাকার নীচে নয়;

(খ) অন্যান্য কর্মকর্তা—

(অ) মৃত্যুবরণ করিলে ৫০,০০০ টাকা;

(আ) সম্পূর্ণ অক্ষম হইলে ৫০,০০০ টাকা;

(ই) আংশিক অক্ষম হইলে, অক্ষমতার প্রকৃতি অনুযায়ী, তবে ২০,০০০ টাকার নীচে নয়;

ব্যাখ্যা—এই প্রবিধানে বর্ণিত বিপজ্জনক জন্য অর্থ International Maritime Dangerous Goods Code এ বর্ণিত Dangerous Cargo।

২৮। **নোংরা পণ্য (Dirty Cargo) ভাতা।**—(১) যদি কোন জাহাজ কয়লা, সিমেন্ট এবং সালফার দ্বারা সম্পূর্ণ বোঝাই থাকে তাহা হইলে উক্ত জাহাজে কর্মরত কর্মকর্তাগণ নিম্নবর্ণিত হারে নোংরা পণ্য ভাতা পাইবেন; যথা—

(ক) মাস্টার, চীফ ইঞ্জিনিয়ার, চীফ অফিসার, এবং সেকেন্ড ইঞ্জিনিয়ার এর ক্ষেত্রে দৈনিক ৮ টাকা;

(খ) অন্যান্য কর্মকর্তাগণের ক্ষেত্রে দৈনিক ৫ টাকা।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ বর্ণিত পণ্য জাহাজে বোঝাই করার সময় হইতে উহা জাহাজ হইতে খালাস করা পর্যন্ত মেয়াদের জন্য নোংরা পণ্য ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

২৯। **ব্যক্তিগত জিনিষপত্র ক্ষতির জন্য ক্ষতিপূরণ (Loss of Personal effects)**—অগ্নি সংঘর্ষ, জাহাজ ডুবি অথবা অনুরূপ অন্য কোন নৌ দুর্ঘটনার কারণে কোন কর্মকর্তার ব্যক্তিগত জিনিষপত্রের ক্ষতি হইলে তজ্জন্য তিনি কর্পোরেশন কর্তৃক গঠিত কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত ক্ষতিগ্রস্ত জিনিষপত্রের বাজারমূল্যের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ পাইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ কোনক্রমেই মাস্টার এবং চীফ ইঞ্জিনিয়ার এর ক্ষেত্রে ৬,০০০ টাকা এবং অন্যান্য কর্মকর্তার ক্ষেত্রে ৫,০০০ টাকার অধিক হইবে না।

৩০। **কোলাহলপূর্ণ এবং ভারী মেরামত (Noisy and Heavy Repair) সময়কালীন সুবিধাসমূহ।**—(১) বন্দরে কোন জাহাজে যদি রাত ১০টা হইতে ভোর ৬টা পর্যন্ত মেরামতের কাজ যেমন—রিভিটিং (Rivetting), চিপিং (Chipping), হ্যামারিং (Hammering) বা এইরূপ অন্য কোন কাজ এর কারণে ভীষণ কোলাহলপূর্ণ অবস্থার সৃষ্টি হয় তাহা হইলে উপকূলে থাকার ব্যবস্থা আছে এইরূপ কর্মকর্তাগণ ব্যতীত অন্য সকল কর্মকর্তা কর্পোরেশনের খরচে উপকূলে থাকার সুবিধা লাভ করিবেন।

(২) কোলাহল যদি পরবর্তী দিন পর্যন্ত অব্যাহত থাকে তাহা হইলে রাত্রে দায়িত্ব পালনকারী কর্মকর্তা ও উপ-প্রবিধান (১) এ বর্ণিত সুবিধা পাইবেন।

(৩) জাহাজে ভারী মেরামতের কাজ চলাকালীন সময়ে জাহাজের সহিত সংযুক্ত সকল কর্মকর্তা কর্পোরেশনের খরচে উপকূলে থাকা এবং খাওয়ার সুবিধা পাইবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, ভারী মেরামতের কাজ চলাকালীন সময় জাহাজের স্বাভাবিক থাকা এবং খাওয়ার সুযোগ বাধাগ্রস্ত না হইলে কর্পোরেশনের খরচে উপকূলে থাকা এবং খাওয়ার সুবিধা প্রদান করা হইবে না।

(৪) উপকূলে থাকিবার ব্যবস্থা আছে এমন কোন কর্মকর্তা উপ-প্রবিধান (৩) এ বর্ণিত সুবিধা পাইবেন না তবে তাহাকে কর্পোরেশন কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে খোরাকী ভাতা প্রদান করা হইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩১। **চাকুরীর বৃত্তান্ত।**—প্রত্যেক কর্মকর্তার চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রণীত ছক অনুযায়ী একটি চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

৩২। **বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) কর্পোরেশন ইহার সকল শ্রেণীর কর্মকর্তা কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে। বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ উহার কোন নির্দিষ্ট কর্মকর্তার বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারেন।

(২) সংশ্লিষ্ট বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরের প্রথম মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা লিখন ও প্রেরণ সম্পন্ন করিবেন, যদি উক্ত কর্মকর্তা যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে তাহা না করেন তবে উক্ত ব্যর্থতা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মকর্তা তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবে না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।

৩৩। **বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র।**—(১) চাকুরীতে যোগদানের সংগে সংগেই প্রত্যেক কর্মকর্তা কর্পোরেশন বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছকে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্রের দুইটি অনুলিপি অবশ্যই দাখিল করিবেন।

(২) এই ঘোষণাপত্রের একটি অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার বৃত্তান্ত বহিতে এবং অপর একটি অনুলিপি কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে রক্ষিত থাকিবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৪। **আচরণ ও শৃংখলা।**—(১) প্রত্যেক কর্মকর্তা—

(ক) এ প্রবিধানমালা অনুযায়ী কাজ করিবেন এবং ইহা মানিয়া চলিবেন;

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

(গ) বিশ্বস্ততা, সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত কর্পোরেশনের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মকর্তা—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, ইহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে সহায়তা করিবেন না এবং কর্পোরেশন বা রাষ্ট্রের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) কর্পোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে এমন কোন উপহার বা দান গ্রহণ করিবেন না যাহা তাহার দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনের ক্ষেত্রে তাহাকে কোনভাবে প্রভাবিত করিতে পারে;

(ঘ) কোন কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপে কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং

(ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মকর্তা বোর্ড বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মকর্তার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে কর্পোরেশন বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোন কর্মকর্তা তাহার চাকুরীর কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মকর্তা কর্পোরেশনের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না, এইরূপ যোগাযোগের প্রয়োজন হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি লইতে হইবে।

(৭) প্রত্যেক কর্মকর্তা অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

(৮) কোন কর্মকর্তা জাহাজে কর্মরত থাকাকালীন সময়ে কোন ধরণের মাদকদ্রব্য, মদ বা মাদকতাপূর্ণ তরল বস্তু গ্রহণ করিবেন না অথবা নিজের দখলে রাখিবেন না।

৩৫। **দণ্ডের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মকর্তা—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

(ঘ) অদক্ষ হন অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ, সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন; অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাত, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) কর্পোরেশন বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, অথবা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তির সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তি রাষ্ট্র বা কর্পোরেশনের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন, এবং যে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়;

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ডারোপ করিতে পারে।

৩৬। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—

(ক) নিম্নোক্ত লঘুদণ্ড :—

(অ) তিরস্কার;

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

(খ) নিম্নোক্ত গুরুদণ্ড :—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মকর্তা কর্তৃক সংঘটিত শৃংখলাজনিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা বা তাহার সম্পত্তি হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ;

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত;

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা ভবিষ্যতে কর্পোরেশনের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৩৭। **নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৩৫(ছ)তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;

(খ) উক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিত আদেশ দ্বারা অবহিত করিবেন; এবং

(গ) অভিযোগ তদন্তের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন; তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১)(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তার পদমর্যাদার নিম্ন নহেন এমন তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর উহার বিবেচনায় যথাযথ আদেশ প্রদান করিবেন।

৩৮। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর কোন শাস্তি প্রদান করা যাইতে পারে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং এইরূপে অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণ এর কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর, অথবা নির্ধারিত সময়ে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকে, তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমাও নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে ৩৫ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মকর্তার 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 শুনানীর সুযোগদান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; অথবা

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

(অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডারোপ করিতে পারিবে; অথবা

(আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৬(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিবে;

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৬(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড প্রদান করিবে।

৩৯। **গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন 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 করা ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মকর্তাকে অবহিত করিবে; এবং

(খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন, এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অতিরিক্ত 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 গুরুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি গুরুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা গুরুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে;

(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 তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে ১০টি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪০ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারীর কর্মকর্তার বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং তদ্‌ভিত্তিক কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে 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 প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যে ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনের তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৪০। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।**—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানী শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মুলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সময় উভয় পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষে সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসেবে 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 অভিযোগের সমর্থনে বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।

(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 উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্তব্যক্তি 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 ৩৫(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে 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 কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেননা।

(৯) কর্তৃপক্ষ এই অধ্যায়ের অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি গঠন 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 উপস্থাপন করা যাইবে না।

৪১। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৩৫ এর অধীন যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে, কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মকর্তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন:

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তাকে 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 কর্মকর্তাকে 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 মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মকর্তা সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মকর্তা সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে আদালত হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মকর্তাকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচীত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪২। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৪১(১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত বা, ক্ষেত্র বিশেষ, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মকর্তাকে চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসনে বা সমপদমর্যাদার কোন পদে বহাল করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে, সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) এর বিধান অনুসারে যথাসম্ভব নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৩। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবদ্ধ কর্মকর্তা।**—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মকর্তা কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত, এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি 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। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা, ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণতঃ তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপ সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিপিবদ্ধ কোন কারণে উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৪। **অন্য কোন সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) কর্পোরেশনের কোন কর্মকর্তা প্রেষণে অন্য কোন সংস্থায়, অতঃপর উক্ত সংস্থা বলিয়া অভিহিত, কর্মরত

থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের, তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত এবং অভিযোগের ব্যাপারে তদন্ত করিবার ক্ষমতা উক্ত সংস্থার থাকিবে এবং প্রেষণের শর্তে, ভিন্ন শর্ত না থাকিলে, এই ব্যাপারে উক্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য পদ্ধতি অনুসরণ করা যাইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, যে পরিস্থিতিতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে অথবা তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত করা হইয়াছে তাহা উক্ত সংস্থা কর্পোরেশনকে অবহিত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধানমতে তাহার বিরুদ্ধে পরিচালিত তদন্তের ফলাফলের আলোকে যদি উক্ত সংস্থা মনে করে যে, এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত কোন দণ্ড তাহার উপর আরোপিত হওয়া উচিত, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা অভিযোগ তদন্তের কার্যবিবরণী কর্পোরেশনের নিকট পাঠাইবে এবং সেই অনুসারে কর্তৃপক্ষ কর্পোরেশনের বিবেচনা মতে প্রয়োজনীয় দণ্ড আরোপ বা অন্যবিধ আদেশ প্রদান করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে উক্ত সংস্থা কর্তৃক প্রেরিত তদন্তের রেকর্ডসমূহের ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ কর্পোরেশনের যে কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে কোন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্ত করিবার জন্য উক্ত সংস্থাকে অনুরোধ করিতে বা কোন দণ্ড আরোপ করিতে বা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে, এবং এইরূপ অনুরোধ বা আদেশ অবিলম্বে উক্ত সংস্থাকে অবহিত করিবে।

৪৫। **আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।**—(১) কোন কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা, যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথাঃ—

(ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কি না;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কি না।

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

৪৬। **পুনরীক্ষণ (Review)।**—(১) কোন কর্মকর্তা এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ নিঃসন্দেহ হইলে, উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার তিন মাসের মধ্যে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৪৭। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**—(১) কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবেনা, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মকর্তার উপর কোন দণ্ডারোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মকর্তা Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ord. No. V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজা প্রদত্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিদ্যমান পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও কর্মকর্তাকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত কর্মকর্তার উপর কোন দণ্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়, সেক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৮। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) বোর্ড কর্মকর্তাগণের জন্য বাংলাদেশ শিপিং কর্পোরেশন কর্মকর্তা অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মকর্তা বোর্ড কর্তৃক, সময় সময়, নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1974, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধানসত্ত্বেও এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীন গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পূর্বে প্রদত্ত চাঁদা ও উহা হইতে গৃহীত অগ্রিমসহ যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীন সম্পাদিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৯। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নেবর্ণিত কর্মকর্তাগণ আনুতোষিক পাইবেন, যথা :—

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে পাঁচ বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরী অবসান ঘটান হয় নাই;

(ঘ) কমপক্ষে পাঁচ বৎসর চাকুরী করিবার পর তিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন।

তবে শর্ত থাকে যে, পাঁচ বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কারণে কোন কর্মকর্তার চাকুরীর অবসান ঘটিলে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান অনুযায়ী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত হইয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; এবং

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মকর্তাকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর অথবা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত আশি কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন মেয়াদের চাকুরীর জন্য—

(ক) চাকুরীকাল অনধিক ১০ বৎসর হইলে, এক মাসের মূল বেতন;

(খ) চাকুরীকাল ১০ বৎসরের অধিক কিন্তু ১৫ বৎসরের অনধিক হইলে, এক মাস এবং এক মাসের ১/৩ ভাগের মূল বেতন;

(গ) চাকুরীকাল ১৫ বৎসরের অধিক হইলে, দুই মাসের মূল বেতন; হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, সর্বমোট পঞ্চাশ মাসের অধিক কোন কর্মকর্তাকে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে না।

(৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গণনার মূলভিত্তি হইবে।

(৪) কোন কর্মকর্তার মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন, তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়নদান করিবেন এবং ফরমটি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মকর্তা উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়নদান করিলে মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহার অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তাহা হইলে টাকার পরিমাণ মনোনীত ব্যক্তিগণকে সমান অংশে ভাগ করিয়া দেওয়া হইবে।

(৬) কোন কর্মকর্তা যে কোন সময় লিখিত নোটিশ দ্বারা তাহার মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপে বাতিল করিলে তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মকর্তা মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫০। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধা।—(১) বোর্ড, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপে পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লেখিত পরিকল্প চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(৩) কোন কর্মকর্তা উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ করিলে—

(ক) তিনি অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান বন্ধ করিয়া সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(খ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য, তহবিলে উক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা এবং উক্ত চাঁদার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে।

(গ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মকর্তার হিসাবে (Account) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ এবং তাহার উপর জমাকৃত সুদ কর্পোরেশনের বরাবরে স্থানান্তরিত হইবে।

(ঘ) দফা (খ) এর অধীন সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইলে উক্ত কর্মকর্তার চাকুরীকাল, পূর্ণকালীন ও স্থায়ী পদের বিপরীতে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত যোগদানের তারিখ হইতে অবসর প্রদান বা পদ অবলুপ্তি বা মৃত্যু বা অন্য কোনভাবে চাকুরী অবসান হওয়ার তারিখ পর্যন্ত ও সময়কালকে, অবসর ভাতা প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

৫১। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—কর্মকর্তাদের অবসর গ্রহণ এবং তাহাদের পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫২। চাকুরীর অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক মাসের লিখিত অগ্রিমনোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরীর অবসানের কারণে উক্ত শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের লিখিত অগ্রিম নোটিশ দিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ প্রদান করিয়া যে কোন কর্মকর্তার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(৩) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত কোন চিকিৎসক পরিষদ যদি কোন কর্মকর্তাকে ছয় মাসের জন্য [illegible] তাহাকে চাকুরীর অযোগ্য বলিয়া ঘোষণা করেন তাহা হইলে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মকর্তার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

(৪) যে সমস্ত কর্মকর্তার চাকুরীর অবসান ঘটিয়াছে তাঁহারা নিজ দেশের বন্দরে প্রত্যাবাসিত হইবার অধিকারী হইবেন।

৫৩। **ইস্তফাদান ইত্যাদি।**—(১) কোন কর্মকর্তা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত অগ্রিম নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত অগ্রিম নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি কর্পোরেশনকে তাহার এক মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেরূপ যথাযথ বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মকর্তাকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

নবম অধ্যায়

চিকিৎসা সুবিধা

৫৪। **কর্মকর্তাদের চিকিৎসা।**—প্রত্যেক কর্মকর্তা নিম্নবর্ণিত শর্তসাপেক্ষ কর্পোরেশনের খরচে চিকিৎসা সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, যথা :—

(ক) চব্বিশ ঘন্টার বেশী সময়ের জন্য উপকূলে ছুটিতে আছেন এইরূপ কর্মকর্তা ব্যতীত কোন কর্মকর্তা যদি জাহাজে কর্মরত থাকাকালে অথবা কোন জাহাজে যোগদানের উদ্দেশ্যে যাত্রাপথে অসুস্থ হইয়া পড়েন তাহা হইলে তিনি উক্ত অসুস্থতা হইতে মুক্ত না হওয়া পর্যন্ত পূর্ণ চিকিৎসা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(খ) যক্ষারোগে আক্রান্ত কর্মকর্তা যতদিন পর্যন্ত অসুস্থতাজনিত ছুটি পাইবেন ততদিন পর্যন্ত পূর্ণ চিকিৎসা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(গ) বিদেশে অবস্থানরত কোন জাহাজে দুর্ঘটনার কারণে কোন কর্মকর্তা আহত হইলে তিনি যতদিন সম্পূর্ণরূপে আরোগ্য লাভ না করিবেন ততদিন পূর্ণ চিকিৎসা ও হাসপাতালের খরচ পাইবার অধিকারী হইবেন এবং পদমর্যাদা অনুযায়ী প্রাপ্য পূর্ণ বেতন এবং বিদেশ ভাতা, বন্দর ভাতা ও আপ্যায়ন ভাতা ব্যতীত প্রাপ্য অন্যান্য ভাতা লাভের অধিকারী হইবেন।

(ঘ) বিদেশে হাসপাতালে অবস্থানকালে প্রত্যেক কর্মকর্তা নিত্য প্রয়োজনীয় খরচের জন্য প্রতিদিন ৫ মার্কিন ডলার পাইবার অধিকারী হইবেন এবং বেতন ও বাড়ী ভাড়া ব্যতীত অন্য কোন সুবিধা লাভের অধিকারী হইবেন না।

(ঙ) এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে যৌনব্যাধির চিকিৎসা, দাঁত উত্তোলন এবং চক্ষু পরীক্ষা চিকিৎসার অন্তর্ভুক্ত তবে চাকুরীকালীন দুর্ঘটনাজনিত কারণ ব্যতীত নকল দাঁত অথবা চশমার খরচ কর্পোরেশনের নিকট দাবী করা যাইবে না অথবা কর্পোরেশন এই বাবদ কোন অর্থ প্রদান করিবে না।

(চ) স্বাস্থ্য পুনরুদ্ধারের জন্য কোন কর্মকর্তাকে তাঁহার নিজ শহরের অথবা বাংলাদেশের কোন স্বাস্থ্যকেন্দ্রে পাঠাইবার সুপারিশ করা হইলে উক্ত কর্মকর্তা স্বাস্থ্য পুনরুদ্ধারের নিমিত্ত বিশ্রাম স্থলে যাতায়াতের জন্য ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(ছ) নিজের ইচ্ছাকৃত কোন কাজ বা ত্রুটির কারণে সংঘটিত কোন দুর্ঘটনায় আহত হইলে কোন কর্মকর্তা এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী কোন প্রকার চিকিৎসা সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(জ) যদি কোন কর্মকর্তা কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত কোন চিকিৎসা গ্রহণে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন তাহা হইলে কর্পোরেশন উক্ত কর্মকর্তাকে চিকিৎসা ব্যবস্থা প্রদানের দায়িত্ব হইতে মুক্ত হইবে এবং উক্ত কর্মকর্তা অস্বীকৃতি জ্ঞাপনের দিন হইতে বিধি অনুযায়ী প্রাপ্য ছুটিকালীন বেতন ও অন্যান্য ভাতা পাইবেন না।

(ঝ) কোন জাহাজে কর্মরত অবস্থায় (দায়িত্ব পালনরত হউক বা না হউক) অথবা কার্যালয়ে আসিবার সময় অথবা জাহাজে ফেরত যাওয়ার সময় অথবা জাহাজে যোগদানের উদ্দেশ্যে কার্যালয়ে অপেক্ষমান থাকা অবস্থায় যদি কোন কর্মকর্তা অসুস্থ হইয়া পড়েন তাহা হইলে তিনি দেশে এবং বিদেশে সমহারের চিকিৎসার সুযোগ পাইবেন। তিনি বাংলাদেশে ছুটি ভোগকালীন সময়ে অসুস্থ হইয়া পড়িলেও একই ধরণের সুবিধা পাইবেন।

(ঞ) দায়িত্ব পালনকালে চশমার ক্ষতিসাধন হইলে কর্পোরেশন চশমা বদলের সমস্ত খরচ বহন করিবে।

৫৫। **পরিবারের জন্য চিকিৎসার সুবিধাদি।**—(১) (ক) কর্পোরেশনের চিকিৎসকের লিখিত সুপারিশক্রমে, প্রত্যেক কর্মকর্তা এবং তাহার পরিবার নিম্নবর্ণিত চিকিৎসা খরচ পাইবার অধিকারী হইবেন; যথা :—

(অ) বিশেষজ্ঞ চিকিৎসকের পরামর্শ ফি;

(আ) কর্পোরেশনের অনুমোদিত হাসপাতালে ভর্তি এবং অপারেশনের খরচাদি;

(ই) রোগ নির্ণয়ের জন্য বিভিন্ন পরীক্ষার খরচাদি;

(ঈ) এক্স-রে খরচ;

(উ) ইলেকট্রোকার্ডিওগ্রাম (electrocardiogram) সংক্রান্ত খরচাদি; এবং

(ঊ) চক্ষু পরীক্ষা সংক্রান্ত খরচ।

ব্যাখ্যা : এই প্রবিধানের উদ্দেশ্যে পরিবার বলিতে কর্মকর্তার স্ত্রী, পুত্র এবং কন্যাগণকে বুঝাইবে।

(খ) দেশের বাহিরে জাহাজে কর্মরত কোন কর্মকর্তার পরিবার বাংলাদেশে অবস্থানকালে উপরি-উক্ত চিকিৎসা সুবিধাদি লাভের অধিকারী হইবেন;

(গ) কোন কর্মকর্তা স্টাফ হিসাবে থাকিলে অথবা জাহাজে চাকুরী লইয়া বাহিরে গমনের অপেক্ষায় অথবা ছুটিতে থাকিলে, তিনি এবং তাঁহার পরিবার সব ধরণের চিকিৎসা সুবিধাদি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(ঘ) অবিবাহিত কর্মকর্তা শুধুমাত্র নিজের জন্য উপরি-উক্ত চিকিৎসা সুবিধাদি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(ঙ) উপরে বর্ণিত চিকিৎসা সুবিধাদি সত্ত্বেও প্রত্যেক কর্মকর্তা নিয়ম অনুযায়ী চিকিৎসা ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) জাহাজে পরিবারসহ ভ্রমণে আগ্রহী কর্মকর্তাকে আবেদনের সাথে এই মর্মে একটি চিকিৎসা সার্টিফিকেট দাখিল করিতে হইবে যে, তাঁহার স্ত্রী সন্তান সম্ভবা নহেন এবং পরিবারের সদস্যগণ রোগমুক্ত এবং আসন্ন সমুদ্রগামী জাহাজে অংশগ্রহণের জন্য শারীরিকভাবে সুস্থ।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। চাকুরী অবসানে বিভিন্ন পাওনা প্রদানের সময়সীমা।—কর্পোরেশনের চাকুরী অবসানের পর এই প্রবিধানমালার অধীন কর্পোরেশনের নিকট একজন কর্মকর্তার সমুদয় পাওনা যত শীঘ্র সম্ভব, তবে তাহার চাকুরী অবসানের দিন হইতে ছয় মাসের অধিক হইবে না, পরিশোধ করিতে হইবে।

৫৭। অতিরিক্ত দায়িত্ব পালন।—এই প্রবিধানমালায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যখন কর্পোরেশনের জাহাজ, যাত্রী, নাবিক, মালামাল রক্ষার্থে অথবা দুর্ঘটনা কবলিত কোন জাহাজের যাত্রীদের জীবন রক্ষার্থে কোন কর্মকর্তার অতিরিক্ত কোন দায়িত্ব পালন প্রয়োজন বলিয়া মনে হইবে তখন তিনি উক্ত দায়িত্ব পালন করিতে বাধ্য থাকিবেন, ইহাতে তাঁহার salvage award এর দাবী ক্ষতিগ্রস্ত হইবে না।

৫৮। জাহাজে স্বাভাবিক বা আনুপাতিক সংখ্যার অতিরিক্ত জনসংখ্যা।—পরিবার সঙ্গে রাখিবার যোগ্য কর্মকর্তাদের পরিবার বৎসরে কতবার এবং কত সংখ্যক যাত্রার (voyage) জন্য জাহাজে ভ্রমণ করিবার অধিকারী হইবেন তাহা ব্যবস্থাপনা পরিচালক কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হইবে।

৫৯। জাহাজে থাকা।—বাস্তব অবস্থা বিবেচনাক্রমে সকল কর্মকর্তার জন্য পর্যাপ্ত আলো, বাতাস, লাইট ফ্যান, ওয়াস বেসিন এবং টয়লেট সুবিধাসহ জাহাজে মানানসই সুসজ্জিত থাকার সুবিধা থাকিতে হইবে।

৬০। জাহাজে প্রয়োজনীয় দ্রব্যাদির ভান্ডার, রসদ এবং অন্যান্য সুবিধা।—সময় সময় নির্ধারণযোগ্য স্কেল অনুযায়ী কর্পোরেশন সকল কর্মকর্তাকে প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র ও খাদ্য সম্ভার সরবরাহ করিবে এবং কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত নির্দেশিকা অনুযায়ী সকল কর্মকর্তার আহার ব্যবস্থা পরিচালিত হইবে।

তফসিল

[প্রবিধান ৩ দ্রষ্টব্য]

ক্রঃ নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	মাষ্টার	অনূর্ধ্ব ৫২ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে চীফ অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড/ব্যাংক সার্টিফিকেটেড) পদে ২ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
২।	চীফ অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র সেকেন্ড অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড) অথবা সেকেন্ড অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড) পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট

১	২	৩	৪	৫
৩	চীফ অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ ৫০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট(ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র সেকেণ্ড অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড) অথবা সেকেণ্ড অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড) পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক, অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
৪।	সিনিয়র সেকেণ্ড অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র সেকেণ্ড অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড) অথবা থার্ড অফিসার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
৫।	সেকেণ্ড অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ ৪০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে থার্ড অফিসার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
৬	থার্ড অফিসার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ ৩৭ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে ফোর্থ অফিসার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
৭।	থার্ড অফিসার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : চতুর্থ শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে ফোর্থ অফিসার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : চতুর্থ শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (ডেক অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
৮।	ফোর্থ অফিসার	..	পদোন্নতির মাধ্যমে;	সমুদ্রগামী জাহাজে ডেক ক্যাডেট পদে ২ বৎসরের চাকুরী।
৯।	ডেক ক্যাডেট	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মেরিন একাডেমীর সার্টিফিকেট (নটিক্যাল) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১০।	চীফ ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ ৫২ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র সেকেণ্ড ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড) বা সেকেণ্ড ইঞ্জিনিয়ার (ব্যাংক সার্টিফিকেটেড) পদে ২ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।

২	৩	৪	৫
১১। সিনিয়র সেকেণ্ড ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সেকেণ্ড ইঞ্জিনিয়ার (র‍্যাংক সার্টিফিকেটেড) বা সিনিয়র থার্ড ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড) পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১২। সেকেণ্ড ইঞ্জিনিয়ার (র‍্যাংক সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র থার্ড ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড) বা থার্ড ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রথম শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১৩। সিনিয়র থার্ড ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৪৮ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে সিনিয়র থার্ড ইঞ্জিনিয়ার বা ফোর্থ ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১৪। থার্ড ইঞ্জিনিয়ার (র‍্যাংক সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে ফোর্থ ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১৫। ফোর্থ ইঞ্জিনিয়ার (সুপিরিয়র সার্টিফিকেটেড)	অনূর্ধ্ব ৪২ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে ফোর্থ ইঞ্জিনিয়ার বা ফিফ্থ ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : তৃতীয় শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১৬। ফোর্থ ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে : চতুর্থ শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সমুদ্রগামী জাহাজে ফিফ্থ ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : চতুর্থ শ্রেণীর কম্পিটেন্সি সার্টিফিকেট (মেরিন ইঞ্জিনিয়ার অফিসার) অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।

১	২	৩	৪	৫
১৭।	বিদ্যুৎ ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে ক্যাডেট ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: মেরিন একাডেমীর সার্টিফিকেট (ক্যাডেট ইঞ্জিনিয়ার)।
১৮।	ক্যাডেট ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মেরিন একাডেমীর সার্টিফিকেট (ক্যাডেট ইঞ্জিনিয়ার)। অথবা সমমানের সার্টিফিকেট।
১৯।	সিনিয়র রেডিও অফিসার।		পদোন্নতির মাধ্যমে	সমুদ্রগামী জাহাজে রেডিও অফিসার পদে ৭ বৎসরের চাকুরী।
২০।	রেডিও অফিসার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে সহকারী রেডিও অফিসার পদে ২ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মেরিটাইম রেডিও কম্যুনিকেশন (জেনারেল) সার্টিফিকেট।
২১।	সহকারী রেডিও অফিসার।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মেরি টাইম রেডিও কম্যুনিকেশন (জেনারেল) সার্টিফিকেট।
২২।	সিনিয়র মেডিকেল অফিসার।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে মেডিকেল অফিসার পদে ৩ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি-নিয়োগের ক্ষেত্রে: [illegible] বি, বি, এস ডিগ্রী ৬ বৎসরের অভিজ্ঞ[illegible]
২৩।	মেডিকেল অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এম বি, বি, এস ডিগ্রী সহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২৪।	সিনিয়র ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	সমুদ্রগামী জাহাজে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার পদে ৭ বৎসরের চাকুরী।
২৫।	রেফ্রিজারেশন ইঞ্জিনিয়ার।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে জুনিয়র রেফ্রিজারেশন ইঞ্জিনিয়ার পদে ৪ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বি, এস, সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (মেকানিক্যাল) অথবা ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (মেকানিক্যাল)।
২৬।	ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে জুনিয়র ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার পদে চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বি, এস সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (ইলেকট্রিক্যাল) অথবা ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (ইলেকট্রিক্যাল)।
২৭।	জুনিয়র ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	বি, এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (ইলেকট্রিক্যাল) অথবা ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (ইলেকট্রিক্যাল)।
২৮।	জুনিয়র রেফ্রিজারেশন ইঞ্জিনিয়ার।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	বি, এস সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (মেকানিক্যাল) অথবা ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (মেকানিক্যাল)।

১	২	৩	৪	৫
২৯।	পার্সার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সমুদ্রগামী জাহাজে সহকারী পার্সার পদে ৭ বৎসরের চাকুরী। (খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রীসহ টাইপে প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ২৫ শব্দ ও বাংলায় ২০ শব্দের গতি।
৩০।	সহকারী পার্সার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রীসহ টাইপে প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ২৫ শব্দ ও বাংলায় ২০ শব্দের গতি।

জুলফিকার হায়দার চৌধুরী
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।

মোঃ আবদুল করিম সরকার (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়,
ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।