# ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী বিধিমালা-১৯৫৪

(১লা সেপ্টেম্বর, ১৯৬৭ পর্যন্ত সকল সংশোধনী সংযুক্তিসহ)

ভাষান্তর ঃ মোঃ ফজলুল হক
অতিরিক্ত সচিব (অবঃ)
২০০৭

## প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়
## প্রতিরক্ষা বিভাগ
## প্রজ্ঞাপন
## ঢাকা, ১৪ ডিসেম্বর, ১৯৮২।

নং- এস.আর.ও ৪২২-এল/৮২।- ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী বিধিমালা, ১৯৫৪ এর আরো কতিপয় সংশোধনীর খসড়া, যাহা ক্যান্টনমেন্ট আইন, ১৯২৪ (১৯২৪ সনের ২) এর ধারা ২৮০ তে প্রদত্ত ক্ষমতা বলে প্রণয়ন করার প্রস্তাব করা হইতেছে, উহা বর্ণিত ধারার উপ-ধারা (১) এর আবশ্যকতায়, যাহারা উহা দ্বারা প্রভাবিত হইবেন, তাহাদের অবগতির জন্য এতদ্বারা প্রকাশনা করা হইল এবং এতদ্বারা নোটিশ প্রদান করা হইল যে, খসড়াটি ছয় সপ্তাহ এর মধ্যে বা তৎপর বিবেচনা করা হইবে।

বর্ণিত খসড়াটি সম্পর্কে কোন ব্যক্তি হইতে নির্দিষ্ট তারিখের পূর্বে কোন আপত্তি বা সুপারিশ পাওয়া গেলে উহা সরকার কর্তৃক বিবেচনা করা হইবে।

### খসড়া সংশোধনীসমূহ

পূর্বে বর্ণিত বিধিমালায় –

(১) সমগ্র বিধিসমূহে যদি অন্যরূপ নির্দিষ্ট করা না হয় তবে-

(ক) "পাকিস্তান" শব্দটি যেইখানেই থাকুক না কেন উহার পরিবর্তে "বাংলাদেশ" শব্দটি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(খ) "কেন্দ্রীয় সরকার" শব্দটি যেইখানেই থাকুক না কেন উহার পরিবর্তে "সরকার" শব্দটি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(২) বিধি ১ এর উপ-বিধি (১) এ "পাকিস্তান" শব্দটি বাদ যাইবে;

(৩) বিধি ২ এর উপ-বিধি (১) এ দফা (ছ) বাদ যাইবে;

(৪) বিধি ৭ এ –
(ক) উপ-বিধি (১) এ নিম্নরূপ বিষয় প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ-

(১) উপ-বিধি (১ক) এর বিধানসমূহ সাপেক্ষে, একজিকিউটিভ অফিসার সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে নিয়োগ করিবেন যাহাদের বেতন নিয়োগের প্রাক্কালে তিনশত পঁচিশ টাকা মাসিক এর অধিক হয় না।

(খ) উপ-বিধি (১ক)-তে "রুপিজ" শব্দটির প্ররিবর্তে "টাকা" শব্দটি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(গ) উপ-বিধি (৩) এ "কেন্দ্রীয় সরকার বা যেইকোন প্রাদেশিক সরকার" শব্দসমূহের পরিবর্তে "সরকার" শব্দটি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(৫) বিধি ৮ এর উপ-বিধি (১) এর দফা (ঘ)-তে "একটি প্রাদেশিক বা কেন্দ্রীয় আইনসভা" শব্দসমূহের পরিবর্তে "সংসদ" শব্দটি প্রতিস্থাপিত হইবে;

(৬) বিধি ৪২ এর উপ-বিধি (২) এর দফা (গ)-তে "স্টেট ব্যাংক অব পাকিস্তান" শব্দসমূহের পরিবর্তে "বাংলাদেশ ব্যাংক" শব্দসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে;

(৭) বিধি ৪৮ এ "পাকিস্তান" শব্দটি বাদ যাইবে;

(৮) বিধি ৫১-তে –

(ক) উপ-বিধি (১) এ "রুপি ১২০" এর অক্ষর ও অংকের পরিবর্তে শব্দ ও অংক "টাকা ৩০০.০০" প্রতিস্থাপিত হইবে;

(খ) উপ-বিধি (২) এ শব্দ ও অংক "রুপিজ ৫" এর পরিবর্তে "টাকা ১০" শব্দ ও অংক প্রতিস্থাপিত হইবে;

(৯) বিধি ৫৪ এর উপ-বিধি (১) এ "পাকিস্তান" শব্দটির পরিবর্তে 'গণ প্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার" শব্দসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে;

(১০) বিধি ৬১-তে "পাকিস্তান" শব্দটি বাদ যাইবে।

আদেশক্রমে
প্রধান সামরিক আইন প্রশাসক
এম, এ, খান
উপ-সচিব।

## তদানিন্তন পাকিস্তান সরকার
## প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়
## প্রজ্ঞাপন
## করাচী ১০ মার্চ, ১৯৫৪.

নং- ২৫৫/৫৪- ক্যান্টনমেন্টস আইন, ১৯২৪ (১৯২৪ এর ২) এর ধারা ২৮০ এর উপধারা (২) এর দফা (গ) দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কেন্দ্রীয় সরকার নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যাহা ঐ ধারার উপধারা (১) এর আবশ্যকতায় পূর্বে প্রকাশিত হইয়াছে, যথা ঃ-

### বিধিমালা

১।(১) এই বিধিমালা পাকিস্তান ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী বিধিমালা, ১৯৫৪ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই গুলি পাকিস্তানের সকল ক্যান্টনমেন্টে প্রযোজ্য হইবে এবং যেই সকল ব্যক্তিবর্গের উপর ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড কর্মচারী বিধিমালা, ১৯৩৭ প্রযোজ্য হইয়াছিল এবং এই বিধিমালার অধীনে যাহারা নিযুক্ত হইবে, তাহাদের সকলের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৩) এইগুলি ১লা মার্চ, ১৯৫৪ হইতে কার্যকর হইবে।

### সংজ্ঞা

২।(১) এই বিধিমালায়, বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে–

(ক) "আইন" অর্থ ক্যান্টনমেন্টস আইন, ১৯২৪ (১৯২৪ সনের ২);

(খ) "বোর্ড" অর্থ আইনে সংজ্ঞায়িত একটি ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড;

(গ) "ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড" অর্থ আইনের ধারা ১০৬ এর অধীনে গঠিত একটি ফান্ড, এবং এইরূপ প্রত্যেক ফান্ড মৌলিক বিধিমালা ৯(১৪) এর আওতায় একটি "স্থানীয় ফান্ড" হিসাবে বিবেচিত হইবে;

(ঘ) "ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী" অর্থ একটি বোর্ডের একজন কর্মচারী যিনি বোর্ডের অধীনে স্থায়ী পূর্ণকালীন নিয়োগ প্রাপ্ত এবং ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড হইতে বেতন প্রাপ্ত;

(ঙ) "৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী" বলিতে দপ্তরী, পিয়ন, বার্তা বাহক, চৌকিদার, আর্দালী, প্রধান মালী, মালী, ভিস্তিওয়ালা, কাঠমিস্ত্রী, রাজমিস্ত্রী, কামার, ধোপা, কুলি, বেলদার, ঝাড়ুদার, দাই, নার্সিং আর্দালী, ড্রেসার, আয়া, পাচক, ওয়ার্ড আর্দালী, ড্রাইভার, মটরগাড়ী চালক, অগ্নিনির্বাপক,

গরু-গাড়ী চালক, পানি-গাড়ী চালক, ময়লা-গাড়ী চালক, বই-বাঁধাইকারী, ম্যালেরিয়া প্রতিরোধক কুলী, সহকারী, রংকারী এবং এই বিধিমালার আবশ্যকতায় সরকার কর্তৃক ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী হিসাবে ঘোষিত যেই কোন কর্মচারী অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(চ) "পরিচালক" অর্থ পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস প্রশাসন এবং ইহাতে সরকার এই বিধিমালার অধীনে পরিচালক এর সকল বা যেই কোন ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য যেই কর্মকর্তাকে নিযুক্ত করিবেন, তিনি অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ছ) "একজিকিউটিভ অফিসার" অর্থ একটি ক্যান্টনমেন্ট এর একজিকিউটিভ অফিসার;

(জ) "সরকার" অর্থ কেন্দ্রীয় সরকার;

(ঝ) "বেতন" অর্থ মৌলিক বিধিমালার বিধি (২১)(ক)(i) এবং (ii) এ সংজ্ঞায়িত বেতন;

(ঞ) অবলুপ্ত;

(ট) "বর্তমান বেতন" অর্থ ২৮ ফেব্রুয়ারি, ১৯৫৪ তারিখে একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বেতন;

(ঠ) "প্রেসিডেন্ট" অর্থ একটি ক্যান্টনমেন্ট বোর্ডের প্রেসিডেন্ট এবং যেই ক্যান্টনমেন্টে বোর্ড নাই, সেই স্থানে, স্টেশন কমান্ডার; এবং

(ড) "অস্থায়ী কর্মচারী" অর্থ এই বিধিমালার ধারা ৯ এর অধীনে নিযুক্ত একজন কর্মচারী।

(২) এই বিধিমালায় ব্যবহৃত অন্যান্য শব্দাবলী যাহা আইন বা মৌলিক বিধিমালায় সংজ্ঞায়িত হইয়াছে, সেইগুলি এই বিধিমালায় একই অর্থে ব্যবহৃত হইবে।

৩।(১) মৌলিক বিধিমালার অধ্যায় ১ হইতে ১১ এবং উহার অধীনে প্রণীত সম্পূরক বিধিমালা, যতদূর এই বিধিমালার সংগে সামঞ্জস্যবিহীন না হইবে, ততদূর পর্যন্ত সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে। বর্ণিত মৌলিক বিধিমালায় একটি স্থানীয় সরকারের ক্ষমতাসমূহ এইরূপ কর্মচারীর ক্ষেত্রে পরিচালক কর্তৃক প্রয়োগ করা হইবে।

(২) উপ-বিধি(১) এ যাহাই বর্ণিত হউক না কেন সংশোধিত ছুটি বিধিমালা, ১৯৩৩ সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহারা ১৮ সেপ্টেম্বর, ১৯৩৭ বা উহার পরবর্তীতে নিযুক্ত হইয়াছেন।

৪।(১) প্রত্যেক বোর্ড, পরিচালকের অনুমোদনক্রমে উহার কার্যক্রম সুষ্ঠ এবং সুদক্ষভাবে পরিচালনার জন্য কি কর্মচারী নিয়োগ করা প্রয়োজন তাহা নির্ণয় করিবেন এবং ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড হইতে ঐ সকল কর্মচারীদের প্রদেয় বেতন নির্ধারণ করিবেন।

(২) পরিচালকের অনুমোদন ব্যতীত এইরূপ কর্মচারীদের সংখ্যা, পদবী এবং বেতন স্কেলসমূহে কোন পরিবর্তন করা হইবে না।

(৩) এইরূপ পরিবর্তনের প্রস্তাব দাখিল করার পদ্ধতি পরিচালক কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ এর মাধ্যমে নির্ধারণ করা হইবে।

(৪) পরিচালক যেই কোন সময়ে একটি বোর্ড কর্তৃক ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের নির্দেশিত ধরনের বেতন স্কেল প্রর্বতন করা আবশ্যক করিতে পারেন।

৫।(১) এই বিধিমালা বা কোন কর্মচারীর চাকুরীর নিয়ম ও শর্তাবলীতে যাহাই থাকুক না কেন, পরিচালক যেই কোন সময়ে বোর্ডের চাকুরীতে একই ধরনের পদবী ও কর্তব্যযুক্ত পদসমূহ চিহ্নিত করিতে পারেন, যাহাতে নিযুক্ত ব্যক্তিবর্গকে জনস্বার্থে তাহার আদেশে এক ক্যান্টনমেন্ট হইতে অন্য ক্যান্টনমেন্টে বদলী করা যাইতে পারে, এবং এই উদ্দেশ্যে ক্যান্টনমেন্টসমূহকে উপযুক্ত শ্রেণীতে বিভক্ত করিতে পারেন। এই সকল চাকুরীরত ব্যক্তিদিগকে সংশ্লিষ্ট ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড হইতে যেই বেতন স্কেল, ফি বা ভাতা প্রদান করা হইবে তাহা পরিচালক কর্তৃক যেই কোন বা সকল ক্যান্টনমেন্টের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারণ করা হইবে।

শর্ত থাকে যে, এই বিধিমালার কোন কিছুই কোন কর্মচারীর চাকুরীর নিয়ম এবং শর্তাবলী (এই সব নিয়ম ও শর্তাবলী যতদূর চাকুরীর পারিশ্রমিক বা উহা হইতে অবসরের বয়সের সঙ্গে সম্পর্কিত হয়) কে তাহার স্বার্থের প্রতিকূলে পরিবর্তন করিবে না।

(২) বোর্ডসমূহের চাকুরীর ক্যাডার, নিয়োগের পদ্ধতি, পদোন্নতি এবং বদলীযোগ্য পদে বাছাই পরিচালক কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

শর্ত থাকে যে, বদলীযোগ্য শ্রেণীতে অন্তর্ভুক্ত পদে চাকুরীরত কোন কর্মচারীকে তাহার বর্তমান বেতন স্কেলে চাকুরী চালাইয়া যাইতে অনুমতি প্রদান করা হইবে।

(৩) বদলীযোগ্য শ্রেণীতে কোন নিয়োগ সরাসরি করা হইবে না এবং এই ধরনের শূন্য পদ পরিচালক উপযুক্ত মনে করিলে যেই কোন ক্যান্টনমেন্ট হইতে ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে বাছাই বা বদলীর মাধ্যমে পূরণ করিবেন।

শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীই এই ধরনের পদ পূরণের জন্য বদলী বা বাছাই হওয়ার জন্য অধিকার দাবী করিতে পারিবেন না।

(৪) যদি এই ধরনের পদ পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা ও মেধা সম্পন্ন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী না পাওয়া যায়, তাহা হইলে পরিচালক উহা সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পূরণ করিতে পারেন।

(৫) বদলীযোগ্য ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের বদলীর ক্ষেত্রে অগ্রীম ভ্রমণ ভাতা ও বেতন প্রদানের শর্তাবলী এবং ঐগুলির সমন্বয়ের শর্তাবলী পরিচালক কর্তৃক সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

(৬) এই বিধিমালার আওতায় পরিচালক কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে বদলীযোগ্য একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদনের একটি কপি প্রতি বৎসর জানুয়ারি মাসে পরিচালক এর নিকট প্রেরণ করা হইবে।

(৭) পরিচালক সকল শ্রেণীর বদলীযোগ্য পদসমূহের একটি জ্যেষ্ঠতা তালিকা সংরক্ষণ করিবেন।

## ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের প্রথম নিয়োগ

৬।(১) একটি বোর্ডের অধীনস্ত সকল চাকুরীতে প্রথম নিয়োগ শিক্ষানবিশরূপে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তিই চাকুরীতে স্থায়ী হইবে না যতক্ষণ পর্যন্ত তিনি এই বিধিমালার অধীনে নির্ধরিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করিয়া, নিয়োগকারী কর্মকর্তা কর্তৃক স্থিরকৃত শিক্ষানবিশী সময়ে, যাহা ১২ মাসের কম হইবে না, নিয়োগকারী কর্তকর্তাকে এই মর্মে সন্তুষ্ট করেন যে, তিনি পদটিতে চাকুরীরত থাকিতে সম্পূর্ণ উপযুক্ত। শিক্ষানবিশীর মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে।

(২) এই বিধিমালার উদ্দেশ্য পূরণার্থে একজন কর্মচারী যিনি তাহার শিক্ষানবিশ মেয়াদের পর তাহার পদে স্থায়ী হইয়াছেন, তিনি শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগের তারিখ হইতে তাহার চাকুরীতে রত আছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) যদি পরবর্তীতে একটি বোর্ড ব্যতীত অন্য কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনস্থ এলাকায় চাকুরীরত কোন কর্মচারী বোর্ডের চাকুরীতে বদলী হন, তবে বোর্ড পরিচালকের পূর্ব অনুমতিক্রমে, এই বিধিমালায় যাহাই থাকুক না কেন, এইরূপ নির্দেশ প্রদান করিতে পারেন যে, এই আইনের সকল বা

যেই কোন উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট সকল বা যেই কোন কর্মচারী বোর্ডের চাকুরীতে অন্তর্ভুক্ত হওয়ার তাৎক্ষণিক পূর্বের সময়কালে ঐ স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে রত সময়ে বোর্ডের চাকুরীতে ধারাবাহিকভাবে নিয়োজিত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন। এইরূপ অনুমোদন প্রদানের সময় পরিচালক যেইরূপ সমীচীন মনে করেন, সেইরূপ শর্তাবলী আরোপ করিতে পারেন।

(৪) পরিচালক যেইরূপ সমীচীন মনে করেন, সেইরূপ শর্ত এবং উদ্দেশ্য সাপেক্ষে একজন কর্মচারীর অন্য যেই কোন বোর্ডের অধীনে চাকুরী তাহার চাকুরীতে অন্তর্ভুক্ত করিতে পারেন।

## নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষসমূহ

৭।(১) উপ-বিধি (১ক) এর বিধানসমূহ সাপেক্ষে, একজিকিউটিভ অফিসার ঐ সকল কর্মচারীকে নিয়োগ প্রদান করিবেন, যাহাদের মাসিক বেতন নিযুক্তির সময় ২০০ টাকার অধিক না হয় এবং প্রেসিডেন্ট (একজিকিউটিভ অফিসার এবং বোর্ড কর্তৃক বাছাইকৃত একজন নির্বাচিত সদস্য সমন্বয়ে গঠিত কমিটির সহায়তায়) অন্য সকল কর্মচারীকে নিয়োগ প্রদান করিবেন, যাহাদের বেতন নিয়োগের সময় ২০০ টাকার অধিক, কিন্তু ৩৫০ টাকার অধিক না হয়; বোর্ড অন্য সকল কর্মচারীকে নিয়োগদান করিবেন, যাহাদের বেতন নিয়োগের সময় ৩৫০ টাকার অধিক, কিন্তু ৫০০ টাকার অধিক না হয়।

শর্ত থাকে যে, যদি একটি বোর্ডের গঠন, আইনের ধারা ১৪ এর অধীনে পরিবর্তিত হয়, তখন নিয়োগ প্রদানের সময় প্রেসিডেন্টকে শুধু একজিকিউটিভ অফিসার সহায়তা করিবেন।

(১ক) পরিচালক অন্য সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের নিয়োগ করিবেন, যাহাদের বেতন নিয়োগের সময় ৫০০ টাকার অধিক হয়, ইহার মধ্যে স্কুলসমূহের প্রধান শিক্ষক, প্রিন্সিপাল এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রধানগণ এবং বিধি ৫ এর আওতাধীন অন্যান্যগণ অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

(২) একজিকিউর্টিভ অফিসার নিম্নরূপ কাজ করিবেন ঃ

(ক) দায়িত্ব পালনের বন্টন, নিয়ন্ত্রণ এবং তত্ত্বাবধান,

(খ) বেতন ও ভাতাদি ব্যক্তিগতভাবে বিতরণ,

(গ) ছুটির দরখাস্তসমূহ নিষ্পন্নকরণ, এবং

(ঘ) সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর ছুটিজনিত কারণে বিভিন্ন পদে দায়িত্ব পালনের ব্যবস্থাকরণ।

শর্ত থাকে যে, একটি ক্যান্টনমেন্ট হাসপাতাল বা ডিসপেনসারীর দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা প্রাইমারী স্কুল ব্যতীত একটি স্কুলের প্রধান শিক্ষক বা শিক্ষিকা যথাক্রমে দফা (ক) ও (খ) তে বর্ণিত ক্যান্টনমেন্ট হাসপাতাল বা ডিসপেনসারী এবং স্কুলের সকল কর্মচারীর দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৩) এই বিধির অধীনে কোন ব্যক্তিই নিয়োগ প্রাপ্ত হইবেন না, যিনি কেন্দ্রীয় সরকার বা প্রাদেশিক সরকার বা কোন বোর্ড বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইয়াছেন বা কোন আদালত কর্তৃক জেল বা দ্বীপান্তর এর সাজা প্রাপ্ত হইয়াছেন বা নিরাপত্তা জামানত প্রদানের আদেশ প্রাপ্ত হইয়াছেন বা দণ্ডবিধি আইন, ১৮৯৪ এর অধীনে অসদাচরণ না করার মুচলেকা প্রদান করিয়াছেন, বা পাকিস্তান পেনাল কোড এর অধ্যায় ৯-ক এর অধীনে ফৌজদারী আদালত কর্তৃক সাজাপ্রাপ্ত হইয়াছেন বা কোন উপযুক্ত আদালত কর্তৃক অবমুক্ত হন নাই এমন দেউলিয়া হিসাবে আছেন।

(৪) উপ-বিধি (১) এর অধীনে নিয়োগ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষগণ শুধু যোগ্য ও উপযুক্ত প্রার্থীদেরকেই নিয়োগদান করিবেন। তাহারা সরকার কর্তৃক সংশ্লিষ্ট শ্রেণী ও পদমর্যাদার সরকারী কর্মচারীদের নিয়োগের জন্য সময়ে সময়ে জারীকৃত প্রশাসনিক নির্দেশাবলী প্রতিপালন করিবেন।

(৫) পরিচালক কর্তৃক এবং তাহার অনুমোদনক্রমে নিয়োগকৃত কর্মচারীদের নিয়োগ, পদায়ন, পদোন্নতি এবং বদলীর আদেশসমূহ সরকারী গেজেটে বিজ্ঞপিত হইবে।

## ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের বরখাস্তকরণ

৮।(১) নিয়োগকারী কর্মকর্তা তাহার দ্বারা নিয়োগ প্রদত্ত একজন কর্মচারীকে নিম্নেবর্ণিত অবস্থায় বরখাস্ত করিতে পারেন–

(ক) তাহার শিক্ষানবিশ থাকার সময়ে; বা

(খ) পরিচালক কর্তৃক এই উদ্দেশ্যে অনুমোদিত একজন স্বাস্থ্য কর্মকর্তা কর্তৃক তিনি স্বাস্থ্যগত কারণে চাকুরীতে বহাল থাকিতে অযোগ্য বলিয়া ঘোষিত হইলে; বা

(গ) চাকুরীর মেয়াদ ৬০ বৎসর পূর্ণ হইলে বা যদি তাহাকে অতিরিক্ত কোন সময়ের জন্য চাকুরীতে বহাল রাখা হইয়া থাকে তবে ঐ সময় অতিক্রান্ত হওয়ার পর; বা

(ঘ) তিনি রাজনীতিতে যোগদান করিলে বা কোন স্থানীয় সংস্থা বা প্রাদেশিক বা কেন্দ্রীয় আইন সভায় ভোট প্রার্থী হইলে

বা যদি তিনি কোন আন্দোলনে যেই কোন রূপে সহায়তা বা অংশগ্রহণ বা কাজ করেন, যাহা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে আইন দ্বারা প্রতিষ্ঠিত পাকিস্তান সরকারের জন্য ধ্বংসাত্মক বা বিব্রতকর বা ঐরূপ হইবার সম্ভাবনা থাকে বা যাহা জনগণের বিভিন্ন শ্রেণীর মধ্যে বিদ্বেষ সৃষ্টি করিতে পারে বা গণশান্তি বা শৃঙ্খলা বিঘ্নিত করিতে পারে।

শর্ত থাকে যে, তাহার বিরুদ্ধে এই দফার আওতায় কোন ব্যবস্থাই গ্রহণ করা হইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত এই বিষয়ে তাহাকে কারণ দর্শানোর সুযোগ প্রদান করা হয়; বা

(ঙ) যদি কর্মচারী এবং বোর্ডের মধ্যে কোন লিখিত চুক্তি থাকে, তবে উহাতে উল্লেখিত কোন শর্তের অনুসরণে; বা

(চ) সংস্থাপনের কোন হ্রাস বা সংশোধনের অনুসরণে; বা

(ছ) আচরণ বিধিমালা লঙ্ঘন বা বিভাগীয় পরীক্ষা পাশে ব্যর্থ হইলে এবং অন্য কোন কারণে নয়;

শর্ত থাকে যে, সরকার বা পরিচালকের অনুমোদনক্রমে নিয়োজিত কোন কর্মকর্তাকে দফা (ক) এর অধীনে সরকার বা পরিচালকের, ক্ষেত্র বিশেষে যেইরূপ হয়, অনুমোদন ব্যতীত বরখাস্ত করা হইবে না।

(২) যেই কর্মচারী মাসিক হারে বেতন প্রাপ্ত হন, তাহাকে শিক্ষানবিশকালীন বরখাস্ত করা হইলে, যদি অন্যরূপ লিখিত চুক্তি না থাকে, তাহা হইলে তিনি বরখাস্ত হইবার পূর্বে এক মাসের নোটিশ প্রাপ্তির দাবীদার হইবেন বা উহার পরিবর্তে এক মাসের বেতন পাইবেন; এবং একজন কর্মচারী যিনি চাকুরীতে স্থায়ী হইয়াছেন এবং যাহার বয়স ৬০ বৎসর পূর্ণ হয় নাই এবং যাহাকে সংস্থাপনের হ্রাস বা সংশোধনের ফলে বরখাস্ত করা হইয়াছে, তাহার সংগে অন্যরূপ লিখিত চুক্তি না থাকিলে, তিনি বরখাস্তের পূর্বে ৩ মাসের নোটিশ বা উহার পরিবর্তে ৩ মাসের বেতন পাইবার দাবীদার হইবেন।

শর্ত থাকে যে, বিধি ৯ এর অধীনে অস্থায়ীভাবে নিয়োজিত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যথোপযুক্ত কারণে এক মাসের নোটিশ বা উহার পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কর্মচারীর চাকুরী বাতিল করিতে পারেন।

(৩) কোন কর্মচারীর বয়স ৬০ বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে উপ-বিধি (১) এর দফা (খ) বা (চ) এর অনুসরণে যদি তাহাকে বরখাস্ত করা হয় তবে তাহাকে ক্ষতিপূরণজনিত গ্রাচুইটি প্রদান করা হইবে, যাহা প্রতি এক পূর্ণ বৎসরের যোগ্যতা সম্পন্ন চাকুরীর জন্য অর্ধ মাসের বেতন হারে হিসাব করা হইবে এবং যেই ক্ষেত্রে যোগ্যতা সম্পন্ন চাকুরীর মেয়াদ ১৫ বৎসর এর কম হইবে, সেই ক্ষেত্রে উহা সর্বাধিক ৬ মাসের বেতনের সমান হইবে, যেইক্ষেত্রে যোগ্যতা সম্পন্ন চাকুরীর মেয়াদ ১৬ বৎসরের অধিক হইবে, সেইক্ষেত্রে উহা তাহার ১২ মাসের বেতনের সমান হইবে। আরো শর্ত থাকে যে, বরখাস্ত হইবার পর প্রদেয় গ্রাচুইটির পরিমাণ ঐ কর্মচারীর ৬০ বৎসর পূর্ণ হওয়া পর্যন্ত চাকুরীতে বহাল থাকিলে বরখাস্ত হওয়ার পর যেই বেতন পাইতেন তাহা অপেক্ষা অধিক হইবে না।

শর্ত থাকে যে, কোন গ্রাচুইটিই প্রদান করা হইবে না, যদি-

(ক) কর্মচারীকে একই বোর্ডের অধীনে প্রায় সমপরিমাণ বেতনে কোন বিকল্প নিয়োগ প্রদানের প্রস্তাব করা হইয়া থাকে, যাহা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের মতে উপযুক্ত ধরনের ছিল এবং তিনি উহা গ্রহণে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করিয়াছেন; বা

(খ) কর্মচারীর চাকুরী দক্ষ ও বিশ্বাসভাজন ছিল না।

**ব্যাখ্যা-১ –** এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণে "যোগ্যতা সম্পন্ন চাকুরী" অর্থ একই বোর্ডের অধীনে ক্রমাগত চাকুরী এবং এইরূপ শর্ত সাপেক্ষে চাকুরী যাহা পরিচালক যথাযথ মনে করেন, ইহাতে অন্য বোর্ডের অধীনে একই ধরনের চাকুরীও অন্তর্ভুক্ত হইবে।

শর্ত থাকে যে, নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষ তাহাদের ঐচ্ছিক ক্ষমতাবলে যোগ্যতা সম্পন্ন চাকুরীর মেয়াদের হিসাবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যেই ছুটি অর্জন করিয়াছেন, কিন্তু ভোগ করেন নাই তাহা অন্তর্ভুক্ত করিতে পারেন।

**ব্যাখ্যা-২ –** এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণে "বেতন" অর্থ প্রকৃত বেতন যাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বরখাস্ত হইবার সময় প্রাপ্ত হারে প্রযোজ্য বেতন।

(৪) নিয়োগ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ তাহাদের ঐচ্ছিক ক্ষমতাবলে যেই ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী ৬০ বৎসর বয়সের পূর্বে উপ-ধারা (১) এর দফা (চ) এর অনুসরণে বরখাস্ত হন, তাহাকে তাহার প্রাপ্য এককালীন ছুটির পূর্ণ পরিমাণ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন। এইরূপ ছুটি উপ-বিধি (২)-তে

উল্লেখিত তিন মাসের নোটিশ শুরুর সময় হইতে আরম্ভ হইতে পারে বা উহা নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত পরবর্তী যেই কোন সময়ে শুরু হইতে পারে।

(৫) যদি কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী একটি লিখিত চুক্তির অনুপস্থিতিতে, যাহা তাহাকে ঐরূপ করিতে অনুমতি প্রদান করে এবং যুক্তিযুক্ত কারণ ব্যতীত তাহার চাকুরীতে ইস্তফা দেন বা নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষকে এক মাসের নোটিশ প্রদান করা ব্যতীত দায়িত্ব পালন হইতে অনুপস্থিত থাকেন, তবে তাহার ঐ পরিমাণ পাওনা অর্থ বাতিল হইবে, যাহা তাহার প্রাপ্য এক মাসের বেতনের অধিক হইবে না এবং যাহা নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষ সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলে নির্দেশ করেন।

(৬) পরিচালক ব্যতীত অন্য কোন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের আদেশ কার্যকর হইবে না, যদি না বিধি ৮(১) (চ) এর অধীনে সংস্থাপন এর হ্রাস বা পরিবর্তন বিষয়ক প্রস্তাব পরিচালক কর্তৃক অনুমোদন করা হয়। এইরূপ প্রস্তাব অনুমোদন করা হইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংস্থাপনের এইরূপ হ্রাস বা সংশোধনের আর্থিক এবং প্রশাসনিক প্রেক্ষাপট সম্পর্কে সম্পূর্ণ ব্যাখ্যা প্রদান না করেন এবং ইহার সঙ্গে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে এই মর্মেও সিদ্ধান্ত প্রদান করিতে হইবে যে, তাহারা সংস্থাপনের প্রস্তাবিত হ্রাস বা সংশোধনের তিন বৎসরের মধ্যে ঐ পদের পরিবর্তে কম বেতন স্কেলে বা অন্য কোন পদবীতে কোন পদ সৃষ্টি করিবেন না; ব্যাখ্যার সংগে ঐ সিদ্ধান্তও প্রেরণ করিতে হইবে।

## কর্মচারীদের অস্থায়ী নিয়োগ

৯। একজিকিউটিভ অফিসারের মত অনুসারে অস্থায়ী ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের নিয়োগ করার প্রয়োজনীতা দেখা দিলে, তিনি প্রেসিডেন্টের অনুমোদনক্রমে যেইরূপ শর্ত সাপেক্ষে প্রয়োজন হয়, সেইরূপ অস্থায়ী কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারেন।

শর্ত থাকে যে –

(ক) একজিকিউটিভ অফিসার তাহার এই ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার সময় কোন নির্দিষ্ট কাজের জন্য কর্মচারী নিয়োগ সম্পর্কে বোর্ডের কোন নিষেধাজ্ঞা থাকিলে উহা লঙ্ঘন করিবেন না, এবং এই বিধির অধীনে প্রত্যেক নিয়োগদান সম্পর্কে নিয়োগের পরবর্তী সভায় লিখিতভাবে রিপোর্ট করিবেন;

(খ) এই প্রকার সকল নিয়োগ, ঐগুলি সম্পর্কে বোর্ডের অনুমোদন প্রাপ্তির পর প্রেসিডেন্ট কর্তৃক পরিচালকের নিকট দৃঢ়করণ করার জন্য রিপোর্ট করা হইবে

এবং রিপোর্টের সঙ্গে যেই সকল শর্তে নিয়োগ প্রদান করা হইয়াছে, উহার একটি পূর্ণাঙ্গ ব্যাখ্যা থাকিতে হইবে; এবং

(গ) য দি এইরূপ কোন নিয়োগ সম্পর্কে বোর্ডের অনুমোদন বা পরিচালকের দৃঢ়করণ প্রদান না করা হয়, তাহা হইলে ঐ নিয়োগ তাৎক্ষণিকভাবে বাতিল করা হইবে।

পরিচালক বোর্ডসমূহকে কর্মচারীদের সংখ্যা ও বেতন হ্রাস করা আবশ্যক করিতে পারেন।

১০। যদি পরিচালকের নিকট একটি বোর্ড কর্তৃক নিয়োগকৃত বা নিয়োগের প্রস্তাবকৃত কর্মচারীদের সংখ্যা বা তাহাদের জন্য ধার্যকৃত বেতন ও ভাতাদি অত্যধিক বলিয়া মনে হয়, তাহা হইলে তিনি বোর্ডকে কর্মচারীদের সংখ্যা বা তাহাদের বেতন এবং ভাতাদি, ক্ষেত্র বিশেষে যেইরূপ হয়, উহা তিনি যেইরূপ ধার্য করেন, সেই সময়ের মধ্যে হ্রাস করা আবশ্যক করিতে পারেন এবং বোর্ড ধারা ৮ এর উপ-ধারা (১) এর শর্ত এবং যদি কর্মচারী এবং বোর্ডের মধ্যে কোন আইনগত চুক্তি থাকে, উহা সাপেক্ষে সেই নির্দেশ কার্যকর করিবে;

শর্ত থাকে যে, কেন এইরূপ হ্রাস করা হইবে না সেই মর্মে লিখিত কারণ দর্শানোর জন্য বোর্ডকে যুক্তিযুক্ত সুযোগ প্রদান করা হইবে।

আচরণ বিধি

১১। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, নিজের পক্ষে বা অন্য কোন ব্যক্তির পক্ষে কোন প্রকার উপহার, বকশিশ বা পুরস্কার গ্রহণ করিবেন না বা তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা আত্মীয়কে এইরূপ কোন ব্যক্তির নিকট হইতে কোন উপহার, বকশিস বা পুরস্কার গ্রহণ বা উহার প্রস্তাব গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিবেন না, যাহাকে ঐ ক্যান্টনমেন্ট কর্মকর্তা তাহার দাপ্তরিক দায়িত্ব পালনের মাধ্যমে কোনরূপ সুবিধা প্রদান করার ন্যায় অবস্থায় থাকেন।

শর্ত থাকে যে, একজন স্বাস্থ্য কর্মকর্তা কোন বক্তি বা ব্যক্তিবর্গ কর্তৃক তাহার পেশাগত সেবার জন্য সরল বিশ্বাসে প্রদান করা বকশিস, পুরস্কার বা ফি গ্রহণ করিতে পারেন।

১২। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত তাহার অনুকূলে প্রদত্ত কোনরূপ সম্মানপত্র, বিদায়ী মানপত্র বা প্রশংসাপত্র গ্রহণ করিবেন না বা কোন জনসভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিবেন না, যাহা একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মকর্তা হিসাবে দাপ্তরিক পদবীর জন্য তাহার সম্মানে আয়োজন করা হয়।

শর্ত থাকে যে, একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার বা বোর্ডের অন্যকোন কর্মচারীর চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ উপলক্ষে আয়োজিত বেসরকারী এবং অনানুষ্ঠানিক বিনোদনমূলক বিদায়ী অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারেন।

১৩। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কোন প্রশংসা বা বিদায়ী মানপত্র বা প্রশংসাপত্র উপস্থাপনা অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারিবেন না, যাহা কোন বোর্ডের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে বা এমন কোন ব্যক্তি যিনি সম্প্রতি বোর্ডের চাকুরী পরিত্যাগ করিয়াছেন বা জনসভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারিবেন না, যদি ঐরূপ উপস্থাপনা সভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে বিধি ১২ এর বিধানসমূহ লঙ্ঘন করিয়া কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর জন্য আয়োজিত হয়।

১৪। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী অন্য কোন কর্মচারীর সংগে ক্যান্টনমেন্ট এর কোন পদ হইতে তাহাদের একজনের পদত্যাগের জন্য কোনরূপ আর্থিক সমঝোতায় আবদ্ধ হইবেন না যাহাতে অন্য জন উপকৃত হইবেন। এই বিধি লঙ্ঘন করিলে, এইরূপ পদত্যাগের ফলে কোনরূপ নিয়োগ করা হইলে,উহা বাতিল করা হইবে এবং বোর্ড ইচ্ছা করিলে এইরূপ সমঝোতায় অংশগ্রহণকারী পক্ষের মধ্যে যাহারা তখনও চাকুরীতে আছেন, তাহাদের বিরুদ্ধে যেইরূপ প্রয়োজন মনে করে, সেইরূপ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারে।

১৫। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী এমন কোন ব্যক্তিকে অর্থ প্রদান করিবেন না, যাহার সংগে দাপ্তরিক লেনদেন রহিয়াছে, ইহা ছাড়া তিনি একটি জয়েন্ট স্টক কোম্পানী, ব্যাংক বা সুখ্যাত কোন প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে সাধারণ ব্যবসায়ের প্রেক্ষিতে ব্যতীত অর্থ কর্জ নিবেন না বা তাহার দাপ্তরিক ক্ষমতার আওতায় নিজকে কোনরূপ আর্থিক দেনায় আবদ্ধ করিবেন না।

১৬। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী ফটকাবাজীতে লিপ্ত হইবেন না।

১৭। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী দায়িত্বে বা ছুটিতে থাকা অবস্থায় প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন ব্যাংক বা কোম্পানী বা ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত কোন পদোন্নতি, পদত্যাগ বা ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিষয়ে অংশ গ্রহণ করিবেন না।

১২। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত তাহার অনুকূলে প্রদত্ত কোনরূপ সম্মানপত্র, বিদায়ী মানপত্র বা প্রশংসাপত্র গ্রহণ করিবেন না বা কোন জনসভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিবেন না, যাহা একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মকর্তা হিসাবে দাপ্তরিক পদবীর জন্য তাহার সম্মানে আয়োজন করা হয়।

শর্ত থাকে যে, একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার বা বোর্ডের অন্যকোন কর্মচারীর চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ উপলক্ষে আয়োজিত বেসরকারী এবং অনানুষ্ঠানিক বিনোদনমূলক বিদায়ী অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারেন।

১৩। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কোন প্রশংসা বা বিদায়ী মানপত্র বা প্রশংসাপত্র উপস্থাপনা অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারিবেন না, যাহা কোন বোর্ডের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে বা এমন কোন ব্যক্তি যিনি সম্প্রতি বোর্ডের চাকুরী পরিত্যাগ করিয়াছেন বা জনসভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকিতে পারিবেন না, যদি ঐরূপ উপস্থাপনা সভা বা বিনোদনমূলক অনুষ্ঠানে বিধি ১২ এর বিধানসমূহ লঙ্ঘন করিয়া কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর জন্য আয়োজিত হয়।

১৪। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী অন্য কোন কর্মচারীর সংগে ক্যান্টনমেন্ট এর কোন পদ হইতে তাহাদের একজনের পদত্যাগের জন্য কোনরূপ আর্থিক সমঝোতায় আবদ্ধ হইবেন না যাহাতে অন্য জন উপকৃত হইবেন। এই বিধি লঙ্ঘন করিলে, এইরূপ পদত্যাগের ফলে কোনরূপ নিয়োগ করা হইলে,উহা বাতিল করা হইবে এবং বোর্ড ইচ্ছা করিলে এইরূপ সমঝোতায় অংশগ্রহণকারী পক্ষের মধ্যে যাহারা তখনও চাকুরীতে আছেন, তাহাদের বিরুদ্ধে যেইরূপ প্রয়োজন মনে করে, সেইরূপ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারে।

১৫। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী এমন কোন ব্যক্তিকে অর্থ প্রদান করিবেন না, যাহার সংগে দাপ্তরিক লেনদেন রহিয়াছে, ইহা ছাড়া তিনি একটি জয়েন্ট স্টক কোম্পানী, ব্যাংক বা সুখ্যাত কোন প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে সাধারণ ব্যবসায়ের প্রেক্ষিতে ব্যতীত অর্থ কর্জ নিবেন না বা তাহার দাপ্তরিক ক্ষমতার আওতায় নিজকে কোনরূপ আর্থিক দেনায় আবদ্ধ করিবেন না।

১৬। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী ফটকাবাজীতে লিপ্ত হইবেন না।

১৭। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী দায়িত্বে বা ছুটিতে থাকা অবস্থায় প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন ব্যাংক বা কোম্পানী বা ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত কোন পদোন্নতি, পদত্যাগ বা ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিষয়ে অংশ গ্রহণ করিবেন না।

১৮। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী একটি লাইব্রেরীতে বা শৈল্পিক ধরনের কাজে সাময়িকভাবে অংশ নিতে পারেন, যদি উহার ফলে তাহার গণদায়িত্ব পালনে কোন বিঘ্ন সৃষ্টি না হয়, কিন্তু তাহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, ইচ্ছা করিলে, কোন কারণ দর্শানো ব্যতীত তাহাকে এইরূপ কোন চাকুরী গ্রহণে নিষেধ করা বা ত্যাগ করা আবশ্যক করিতে পারেন যদি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের মত অনুসারে উহা আপত্তিজনক হয়।

ব্যাখ্যা– একটি ক্লাবের বা সমিতির সেক্রেটারীর পদ এই বিধির অর্থে চাকুরী হিসাবে গণ্য হইবে না, যদি উহাতে ঐ ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর এত অধিক সময় ব্যয় না হয়, যাহা তাহার দাপ্তরিক কর্তব্য পালনে বিঘ্ন সৃষ্টি করে বা উহা অবৈতনিক পদ হয় অর্থাৎ উহার জন্য কোন অর্থ বা উহার সমপরিমাণ কিছু পারিশ্রমিক হিসাবে প্রদান করা হয়, যাহাতে পরিচালকের পূর্ব অনুমোদন রহিয়াছে।

১৯। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কোন সংবাদপত্র বা অন্যরূপ সাময়িকী প্রকাশনার পূর্ণ বা আংশিক মালিক হইবেন না বা উহার সম্পাদনা বা ব্যবস্থাপনা, পরিচালনাতে অংশ গ্রহণ করিবেন না।

২০। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মকর্তা তাহার নিজ নামে কোন ঘটনার বিবরণ বা তাহার কোন মতামত প্রকাশনা করিবেন না, যাহা বোর্ড এবং কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা জনগণের কোন অংশের মধ্যে বিরাজমান সম্পর্ককে বিব্রত করিতে পারে।

প্রকাশ থাকে যে, একজিকিউটিভ অফিসার কোন প্রকার ভুল ধারনা দূরকরণ, ভুল বিবৃতি সংশোধন বা বোর্ডের গৃহীত নীতিকে রক্ষা বা ব্যাখ্যা করার উদ্দেশ্যে সংবাদ মাধ্যমে বিবৃতি প্রকাশনা করিতে ক্ষমতাবান হইবেন।

২১। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কোন আইনসভার নির্বাচনে প্রচারণা চালানো, অন্য কোনভাবে উহাতে হস্তক্ষেপ বা উহাতে অংশ গ্রহণ করিবেন না, প্রকাশ থাকে যে, যদি ঐ কর্মচারী ঐ নির্বাচনে ভোটো প্রয়োগ করিতে পারেন, তবে যদি তিনি উহা করেন, তবে তিনি কিভাবে ভেটো প্রয়োগ করিতে প্রস্তাব করিয়াছেন বা প্রয়োগ করিয়াছেন, সেই সম্পর্কে কোন ইঙ্গিত প্রদান করিবেন না।

২২। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী নির্বাচকদের উদ্দেশ্যে কোন বিবৃতি প্রদান করিবেন না, বা কোন আইন সভার নির্বাচন সম্পর্কিত

বিবৃতি প্রকাশে অংশীদার হইবেন না বা অন্য কোনরূপে প্রকাশ্যভাবে কোন নির্বাচনী প্রচারণায় কোন প্রার্থী বা সম্ভাব্য প্রার্থীর পক্ষ অবলম্বন করিবেন না।

এই বিধির বিধানসমূহ ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড, উহার কমিটি সমূহ বা অন্য স্থানীয় সংস্থার নির্বাচনের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৩। প্রত্যেক ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী (চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী ব্যতীত) কোন স্থানীয় বা নির্দিষ্ট সময়ের জন্য সৃষ্ট পদে চাকুরীতে কোনরূপ সমঝোতা বা চুক্তির অধীনে চাকুরীতে স্থায়ীকরণ বা নিয়োগএর সময়ে একজিকিউটিভ অফিসার এর নিকট তাহার সকল স্থায়ী সম্পদের, যাহা তাহার নিজের, বা তাহার স্ত্রী বা তাহার সংগে বসবাসরত বা তাহার উপর যেই কোনরূপে নির্ভরশীল পরিবারের অন্য কোন সদস্যের নামে রহিয়াছে, উহার একটি ঘোষণা প্রদান করিবেন এবং প্রত্যেক বৎসর ১লা এপ্রিল বা উহার পূর্বে এইরূপ ঘোষণায় কোন পরিবর্তন হইলে তাহা বিজ্ঞপিত করিবেন। যেই সকল ব্যক্তি পূর্বেই চাকুরীতে রহিয়াছেন তাহাদের নিকট হইতেও অনুরূপ ঘোষণা সংগ্রহ করিতে হইবে।

২৪। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী পরিচালকের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত তাহার গণ দায়িত্ব পালন ছাড়া অন্য কোন ব্যবসায়ে লিপ্ত হইবেন না বা কোন চাকুরী গ্রহণ করিবেন না।

২৫। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন ব্যক্তি বা সংবাদ মাধ্যমের নিকট যেই কোন দলিল বা তথ্য যাহা দায়িত্ব পালনের মাধ্যমে তাহার নিকট আসিয়াছে, বা এইরূপ দায়িত্ব পালনের জন্য তাহা দ্বারা প্রস্তুত বা সংগৃহীত হইয়াছে, যেইগুলি দাপ্তরিক বা অন্য কোন উৎস হইতে প্রাপ্ত হইতে পারে, তাহা প্রকাশ করিবেন না, যদি না উহা তাহার দায়িত্ব পালনের সাধারণ প্রক্রিয়ায় প্রয়োজন হয়।

২৬। যখন একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী দেউলিয়া বিবেচিত বা ঘোষিত হন বা এইরূপ কর্মচারীর বেতন প্রায়ই ক্রোক রাখা হয় বা ক্রমাগত দুই বৎসর এর অধিক সময় পর্যন্ত ক্রোক করা হয় বা নির্দিষ্ট অর্থ আদায়ের জন্য দুই বৎসর পর্যন্ত ক্রোক করা হয়, তবে তিনি বরখাস্ত হইবার যোগ্য হইবেন।

২৭। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী অন্য সহকর্মীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে এমনকোন কাজ বা ঘটনার জন্য, যাহা পুলিশ কর্তৃক আমলে নেওয়া অপরাধ বলিয়া গণ্য হয় না এবং

যাহা আপোষযোগ্য এবং ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড অফিস প্রাঙ্গনে সংঘটিত হইয়াছে, উহার জন্য একজিকিউটিভ অফিসারের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত কোন আদালতে মামলা দায়ের করিতে পারিবেন না।

২৮। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী যিনি স্বজনপ্রীতি, পক্ষপাতিত্ব, প্রতিহিংসা মূলক আচরণ এবং পদমর্যাদার ইচ্ছাকৃত অপব্যবহার করেন, তিনি শৃঙ্খলা জনিত শাস্তির সম্মুখীন হইবেন, যাহার মধ্যে বরখাস্ত হওয়া অন্তর্ভুক্ত হইবে।

২৯। ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের জন্য কোন গোষ্ঠীগত বিশ্বাস প্রচার বা কোনরূপ গোষ্ঠীগত বিতর্কে অংশগ্রহণ বা গোষ্ঠীগত মতভেদ বা পক্ষপাতিত্বে লিপ্ত হওা নিষিদ্ধ। নিজেদের দাপ্তরিক পদমর্যাদার অপব্যবহার দ্বারা সহকর্মী, অধঃস্তন বা বাহিরের কাহারো ধর্ম বিশ্বাসকে প্রভাবিত করিলে চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইতে পারেন।

৩০। কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী বিধিমালা ১১ হইতে ২৯ এর বিধান লঙ্ঘন করিলে তিনি কর্তব্যে অবহেলা বা অসদাচরণ বা শৃঙ্খলা ভঙ্গ, বিভাগীয় নিয়ম কানুন লঙ্ঘনের জন্য দায়ী হইবেন এবং এই সকল বিধিমালার বিধান অনুযায়ী শাস্তিযোগ্য হইবেন।

## পদোন্নতি, বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন এবং বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি

৩১। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর পদোন্নতি, ভাতাদি প্রদান, বেতন বৃদ্ধি, বেতনক্রম সংশোধন বা পদবী পরিবর্তনের প্রস্তাব একজিকিউটিভ অফিসারের উদ্যোগ ব্যতীত বোর্ডের নিকট বিবেচনার জন্য উপস্থাপন করা হইবে না।

৩২।(১) ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের পদোন্নতির ক্ষেত্রে ন্যায়নিষ্ঠা, জনসেবার স্বার্থ এবং দায়িত্বের প্রতি একনিষ্ঠ ও সার্বক্ষণিক মনোযোগ, চরিত্র এবং কর্মদক্ষতার প্রতি সর্বাধিক দৃষ্টি প্রদান করিতে হইবে।

(২) বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদনসমূহ পরিচালক কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে তৈরী করা হইবে, ঐগুলি একজিকিউটিভ অফিসার দস্তখত করিবেন এবং প্রেসিডেন্টকে দেখানো হইবে৷ প্রতিবেদনকারী কর্তৃপক্ষ, হাসপাতাল, ডিসপেনসারী ও স্কুলের ক্ষেত্রে একজিকিউটিভ অফিসার ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তিও হইতে পারেন, যেইরূপ পরিচালক নির্দেশ করেন। (চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীদের জন্য কোন রিপোর্ট এর প্রয়োজন নাই)।

**টীকা –** রিপোর্ট সুসংহত এবং বর্ণনামূলকভাবে লিখিতে হইবে, যাহাতে সুস্পষ্টভাবে এবং যথাযথ সম্পূর্ণভাবে প্রকাশ করা হইবে যে, কিভাবে ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী সারা বৎসর তাহার দায়িত্ব পালন করিয়াছেন, তিনি কিরূপ কর্মদক্ষতা প্রদর্শন করিয়াছেন, তাহার যোগ্যতা, কর্মদক্ষতা এবং তাহার কর্ম সম্পর্কে অন্যান্য তথ্য, যাহা ঐ কর্তৃপক্ষের জন্য সহায়ক হইবে, যাহাকে পদোন্নতির জন্য ঐ কর্মচারীর উপযোগীতা এবং কর্মক্ষমতা সম্পর্কে একটি ধারনা তৈরী করিতে হইবে।

(৩) যেই ক্ষেত্রে রিপোর্ট প্রতিকূল বা গতানুগতিক, ঐ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে রিপোর্ট সম্পর্কে জানাইতে হইবে।

(৪) এই সকল রিপোর্ট গোপনীয় হইবে এবং একজিকিউটিভ অফিসারের ব্যক্তিগত হেফাজতে সংরক্ষিত হইবে।

৩৩। যেই কোন শ্রেণীর ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর জন্য বিভাগীয় পরীক্ষা এইরূপে হইবে, যেইরূপ পরিচালক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে নির্দেশ করিবেন এবং পরিচালক একইরূপে এইরূপ পরীক্ষার সিলেবাস এবং পরীক্ষা অনুষ্ঠানের পদ্ধতি ও নির্দিষ্ট করিয়া দিতে পারেন।

৩৪। করণিক পদে নিয়োজিত সকল কর্মচারীকে নিয়োগের তারিখের দুই বৎসরের মধ্যে বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করিতে হইবে এবং এই উদ্দেশ্যে একটি বিভাগীয় পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হইবে।

৩৫।(১) যেই সকল কর্মচারী পূর্ব হইতে চাকুরীতে নিয়োজিত আছেন তাহাদিগকে এই বিধি প্রবর্তনের তিন বৎসরের মধ্যে বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করিতে হইবে; শর্ত থাকে যে, ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের মধ্যে যাহারা দশ বৎসর বা ততোধিক কাল যাবৎ চাকুরীতে আছেন তাহারা এই দায় হইতে অব্যাহতি লাভ করিবেন।

(২) যাহারা নির্ধারিত সময়ে পরীক্ষা পাশ করিতে ব্যর্থ হইবেন তাহাদিগকে চাকুরীতে রাখা হইবে না, যদি পরিচালক উহা অনুমোদন না করেন।

৩৬। করণিক পদের বিভাগীয় পরীক্ষা নিম্নরূপ পাঁচটি বিষয়ে প্রশ্নপত্রের উপর অনুষ্ঠিত হইবে এবং উহা ঐরূপ নির্দেশমত অনুষ্ঠিত হইবে, যেইরূপ পরিচালক সময় সময় আদেশ করেন।

বিষয়-১ ঃ ক্যান্টনমেন্টস আইন, ১৯২৪।
বিষয়-২ ঃ
বিষয়-৩ ঃ } ক্যান্টনমেন্টস আইন, ১৯২৪ এর অধীনে প্রণীত বিধিমালা।
বিষয়-৪ ঃ মুদ্রাক্ষর বিষয়ক পরীক্ষা।
বিষয়-৫ ঃ সারসংক্ষেপ লিখন, খসড়া তৈরী এবং রেকর্ড সংরক্ষণ।

৩৭। পাশ করার জন্য প্রত্যেক পরীক্ষার্থীকে অবশ্যই প্রত্যেক বিষয়ে শতকরা ৪০ ভাগ নম্বর পাইতে হইবে। যেই সকল পরীক্ষার্থী শতকরা ৭৫ ভাগ নম্বর পাইবেন তাহারা কৃতিত্বের সহিত পাশ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

৩৮।(১) বিভাগীয় পরীক্ষা সাধারণঃ প্রত্যেক বৎসরের জানুয়ারি মাসে অনুষ্ঠিত হইবে।

(২) যেই সকল পরীক্ষার্থী কোন পরীক্ষায় কোন একটি বিষয়ে কৃতকার্য না হয়, তাহাকে পরবর্তী পরীক্ষায় শুধু ঐ বিষয়ে পাশ করিতে হইবে।

৩৯। যেই সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কোন প্রখ্যাত প্রতিষ্ঠান হইতে পরীক্ষায় পাশ করিয়া নিজেদের পেশাগত জ্ঞান উন্নত করেন, তাহাদিগকে পরিচালক নির্দেশিত শর্ত সাপেক্ষে দ্রুত পদোন্নতি বা অগ্রীম বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করিতে পারেন।

## অনুদান বা পুরষ্কার বা সম্মানী

৪০। একজিকিউটিভ অফিসার এর উদ্যোগক্রমে পরিচালক একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে ক্যান্টনমেন্ট ফান্ড হইতে সম্মানী অনুমোদন করিতে পারেন, যাহা তাহার সাধারণ কর্তব্য পালন বা বাহিরের কোন কাজের জন্য হইতে পারে, যদি ঐ কাজ এইরূপ ব্যতিক্রমধর্মী মেধা, কষ্টসাধ্য বা সচরাচর দেখা যায় না, সেই ধরনের হয়।

**ব্যাখ্যা–** এই বিধির প্রয়োজনে "সম্মানী" অর্থ এককালীন প্রদেয় অর্থ, যাহা পুরষ্কার হিসাবে কদাচিত সম্পাদিত বিশেষ ধরনের কাজের জন্য অনুমোদন করা হয়।

৪১। একজিকিউটিভ অফিসারের সুপারিশক্রমে ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদিগকে বিশেষ দর্শনীয় কর্মোদ্যম, প্রজ্ঞা বা কর প্রদানের ক্ষেত্রে ধোকা বা ফাঁকি চিহ্নিত করা বা অন্য কোন কাজ, যাহা বোর্ডের স্বীকৃতি পাওয়ার যোগ্য, উহার জন্য পরিচালকের সম্মতিক্রমে পুরষ্কার প্রদান করা যায়।

## কতিপয় ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী কর্তৃক প্রদেয় নিরাপত্তা জামানত

৪২।(১) একজিকিউটিভ অফিসার ঐ সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর প্রত্যেকের ক্ষেত্রে যথাযথভাবে নিরাপত্তা জামানত প্রদান আবশ্যক করিবেন, যাহাদিগকে সম্পত্তি বা অর্থ বা ঋণপত্র গ্রহণ, সংরক্ষণ বা নিয়ন্ত্রণের দায়িত্ব অর্পন করা হয়; নিরাপত্তা জামানত ঐ সংশ্লিষ্ট ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর নিকট কোন সময়ে সর্বাধিক যেই পরিমাণ সম্পদ, অর্থাদি বা ঋণপত্রসমূহ থাকে উহার সমপরিমাণ হইবে।

(২) নিরাপত্তা জামানত নিম্নরূপ বস্তু জমা প্রদান ব্যতীত সম্পন্ন হইবে না ঃ-

(ক) নগদ অর্থ;

(খ) সরকারী ঋণপত্র;

(গ) বাংলাদেশ ব্যাংক বা সরকার কর্তৃক এই উদ্দেশ্যে অনুমোদিত অন্য কোন ব্যাংক এর শেয়ার;

(ঘ) বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত নির্ভরযোগ্য বীমা পলিসি, যাহা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বীমা কোম্পানী হইতে ইস্যুকৃত।

**ব্যাখ্যা–** দফা (ক) এর উদ্দেশ্য পূরণে "নগদ অর্থ" বলিতে সেভিংস ব্যাংক জমা অন্তর্ভুক্ত হইবে, যদি উহা একজিকিউটিভ অফিসার এর নামে প্রতিশ্রুত হয়।

(৩) উপ-ধারা (২) এর দফা (খ), (গ) এবং (ঘ) এ উল্লেখিত ঋণপত্র, শেয়ার এবং ডিবেনচার এর মূল্য ঐগুলি জমাকরণের সময়কার বাজারমূল্যে নির্ধারণ করা হইবে।

(৪) উপ-বিধি (২) এর দফা (ঙ) তে বর্ণিত বীমা পলিসির প্রিমিয়াম বোর্ড কর্তৃক পরিশোধ করা হইবে এবং উহা ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বেতন হইতে কর্তন করা হইবে।

(৫) এইরূপ প্রত্যেক ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী দ্বিতীয় তফসিলে অন্তর্ভুক্ত নির্ধারিত ফরমে একটি অঙ্গীকারনামা সম্পাদন করিবেন।

(৬) একজিকিউটিভ অফিসার প্রত্যেক বৎসরের জানুয়ারি মাসের প্রথম দিনে বোর্ডের নিকট একটি রিপোর্ট পেশ করিবেন, যাহাতে উহার কর্মচারীদের দ্বারা বা তাহাদের পক্ষে প্রদত্ত নিরাপত্তা জামানতের পর্যাপ্ততা সম্পর্কে উল্লেখ করা হইবে।

(৭) একজিকিউটিভ অফিসার সরকারী ঋণপত্র ম্যানুয়েলে উল্লেখিত রূপে ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীদের দ্বারা বা তাহাদের পক্ষে জমা সকল অর্থ এবং নিরাপত্তা জামানত সম্পর্কে ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

(৮) কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার চাকুরীতে নিয়োগের এক মাসের মধ্যে এই বিধিমালা অনুসারে আবশ্যক নিরাপত্তা জামানত প্রদানের জন্য বলা হইলে, উহা পালনে ব্যর্থ হইলে তাহার চাকুরীর নিয়োগ বাতিল যোগ্য হইবে।

(৯) নিরাপত্তা জামানত প্রদানকারী যদি বোর্ডের কর্মচারী হিসাবে না থাকেন, তবে তিনি যেই তারিখ হইতে বোর্ডের কর্মচারী থাকিলেন না উহা হইতে ছয়মাস অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে ঐ জামানত ফেরৎযোগ্য হইবে না।

## চাকুরীর রেকর্ড

৪৩।(১) প্রত্যেক ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর জন্য সম্পূরক বিধিমালায় নির্দেশিত ফরম এবং পদ্ধতিতে একটি চাকুরী বই সংরক্ষণ করা হইবে।

(২) চাকুরী বই নিরাপদ হেফাজতে রাখা হইবে এবং কর্মচারী পদত্যাগ করিলে বা বিনা দোষে চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে উহা তাহাকে প্রদান করা হরা হইবে এবং তৎপূর্বে উহাতে এই মর্মে একটি অন্তর্ভুক্তি লিপিবদ্ধ করা হইবে।

(৩) চাকুরীর পূর্ণ বিবরণ, বেতন, ছুটি, চাকুরী হইতে সাময়িক বরখাস্ত, বা চাকুরীতে অন্য কোন ধরনের বিচ্যুতি বিশেষতঃ কোন ভাল বা মন্দ কার্যক্রম ঘটিলে সময়মত উহা চাকুরী বই এ অন্তর্ভুক্ত করা হইবে এবং একজিকিউটিভ অফিসার কর্তৃক সত্যায়িত করা হইবে।

(৪) একজিকিউটিভ অফিসার প্রনিধান করিবেন যে, চাকুরী বই এ সকল অন্তর্ভুক্তি লিপিবদ্ধকরা এবং তাহার দ্বারা সত্যায়িত করা হয়। ইহাতে কোনরূপ লেখা মোছা বা লেখার উপর লেখা থাকিবে না, সকল সংশোধনী পরিষ্কার ও যথাযথভাবে করা হইবে।

(৫) চাকুরী বই সংরক্ষণ করা হইতেছে এবং উহার প্রথম পৃষ্ঠার অন্তর্ভুক্তিসমূহ প্রতি পাঁচ বৎসরান্তে সত্যায়ন করা হইতেছে, এইরূপ নিশ্চিত করা প্রত্যেক কর্মচারীর দায়িত্ব হইবে।

(৬) একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর এক ক্যান্টনমেন্ট হইতে অন্য ক্যান্টনমেন্টে প্রত্যেক বদলীর সময় তিনি যেই ক্যান্টনমেন্টে চাকুরীরত ছিলেন উহার মেয়াদ পরীক্ষা করিয়া দেখা হইবে এবং যেই ক্যান্টনমেন্টে তিনি বদলী হইয়াছেন চাকুরী বই এ এই মর্মে একটি অন্তর্ভুক্তি লিপিবদ্ধ করা হইবে।

## চাকুরীর পরিসমাপ্তি

৪৪।(১) পরিচালকের অনুমোদন ব্যতীত কোন কর্মচারীকে তাহার বয়স ষাট বৎসর পূর্ণ হইবার পর বোর্ডের চাকুরীতে রাখা যাইবে না।

(২) এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণে একজন কর্মচারী যাহার জন্মের বৎসর বা বৎসর এবং মাস জানা আছে কিন্তু ঠিক তারিখ জানা নাই, তাহার ক্ষেত্রে ষাট বৎসর বয়স পূর্ণ হইবার তারিখ নির্ধারণের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ১ লা জুলাই বা মাসের ১৬ তারিখ জন্ম তারিখ হিসাবে গন্য করা হইবে।

## নৈমিত্তিক ছুটি অনুমোদন

৪৫। একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী তাহার অধিকার হিসাবে নৈমিত্তিক ছুটি পাইবার যোগ্য হইবেন না এবং সরকার কর্তৃক একই শ্রেণীর কর্মচারীদের জন্য নির্ধারিত শর্তাবলী সাপেক্ষে একজিকিউটিভ অফিসার এর ইচ্ছামত পর্যাপ্ত কারণবশতঃ এইরূপ ছুটি কোন কর্মচারীকে অনুমোদন করা যাইতে পারে।

## ভ্রমণ ভাতা

৪৬। ভ্রমণ ভাতা উত্তোলন করার উদ্দেশ্যে একজন ক্যান্টমেন্ট কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য মৌলিক বিধিমালা এবং সম্পূরক বিধিমালা দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

## প্রশিক্ষণের কোর্স

৪৭। যথাযথ কর্তৃপক্ষ যেই সকল ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে কোন প্রশিক্ষণ কোর্স সম্পন্ন করিবার জন্য প্রেরণ করেন, তাহাদের ক্ষেত্রে একই ধরনের কেন্দ্রীয় সরকারের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য ভ্রমণ ও দৈনিক ভাতা সংক্রান্ত বিধিমালা প্রযোজ্য হইবে।

## কর্তব্যরত অবস্থায় আহত বা মৃত্যুবরণকৃত কর্মচারীর গ্রাচুইটি বা অনুকম্পা ভাতা

৪৮। এই বিধিমালা বা পাকিস্তান ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী (চাঁদা প্রদানযোগ্য ভবিষ্য তহবিল) বিধিমালা, ১৯৫৪-তে যাহাই থাকুক না কেন,

পরিচালকের পূর্ব অনুমোদনক্রমে বোর্ড এইরূপ একটি বিশেষ গ্রাচুইটি বা অনুকম্পা ভাতা বরাদ্দ করিতে পারে ঃ-

(ক) কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মকর্তা তাহার দায়িত্ব পালনে আহত হইলে তাহাকে; বা

(খ) এইরূপ কর্মচারীর পরিবার বা তাহার পোষ্যগণকে যিনি তাহার দায়িত্ব পালনে নিহত হইয়াছেন বা যাহার মৃত্যু চাকুরীর প্রতি নিষ্ঠার কারণে সংঘটিত হইয়াছে বা যিনি চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যু বরণ করিয়াছেন;

শর্ত থাকে যে, বিশেষ গ্রাচুইটি বা অনুকম্পা ভাতার পরিমাণ একই ধরনের পরিস্থিতিতে সরকারী চাকুরীরত একজন কর্মচারীকে প্রদত্ত অর্থের অধিক হইবে না।

## জরিমানা এবং শাস্তি

৪৯।(১) যেই কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর উপর সঠিক এবং পর্যাপ্ত কারণ বশতঃ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিম্নবর্ণিত শাস্তিসমূহ আরোপিত হইতে পারেঃ-

(i) তিরষ্কার;

(ii) বেতন বৃদ্ধি বা পদোন্নতি বন্ধকরণ, দক্ষতা সীমা অতিক্রম জনিত সময়সহ;

(iii) নিম্নতর পদ বা সময়-স্কেল বা সময়-স্কেল এর কোন ধাপে পদাবনতি;

(iv) অবহেলা বা আদেশ অমান্যহেতু কোন আর্থিক ক্ষতি হইলে উহা সম্পূর্ণ বা আংশিক আদায়;

(v) সাময়িক বরখাস্ত;

(vi) বোর্ডের চাকুরী হইতে অপসারণ, যাহার ফলে ভবিষ্যতে চাকুরীতে নিয়োগের যোগ্যতা বিনষ্ট হয় না;

(vii) বোর্ডের চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ যাহার ফলে সাধারণতঃ ভবিষ্যতে চাকুরীর যোগ্যতা বিনষ্ট হয়।

**ব্যাখ্যা ১ –** চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে শাস্তি একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর ক্ষেত্রে আরোপ করা যাইতে পারে, যেই ক্ষেত্রে অসদাচরণের পরিমাণ এইরূপ হয় যে উহার জন্য বরখাস্তকরণ যুক্তিযুক্ত হয় বা তিনি সাধারণভাবে তাহার দায়িত্ব পালনে অসমর্থ।

**ব্যাখ্যা ২ –** অব্যাহতি প্রদান, এই বিধির শর্ত পূরণে এইরূপ একজন ব্যক্তির ক্ষেত্রে অপসারণ বা বরখাস্তকরণ হিসাবে গণ্য হইবে না–

(ক) যিনি শিক্ষানবিশ হিসাবে চাকুরীতে নিযুক্ত, তাহার শিক্ষা নবিশকালীন; বা

(খ) যিনি সাময়িক পদে চুক্তি ভিত্তিক ব্যতীত অন্যভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত তাহার নিয়োগকৃত চাকুরীর মেয়াদ শেষ হইলে; বা

(গ) যিনি চুক্তির ভিত্তিতে নিয়োগপ্রাপ্ত তাহার চুক্তির শর্ত অনুসারে।

(viii) বাধ্যতামূলক অবসর, যেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের মত অনুসারে একজন কর্মচারী

(ক) মানসিক বা শারিরীক অক্ষমতা, বা অন্য কারণে আর দক্ষ নয় এবং তাহার পুনরায় দক্ষতা অর্জনের সম্ভাবনা নাই; বা

(খ) অসদাচরণের দায়ে অপরাধী; বা

(গ) দুর্ণীতিপরায়ন, বা যুক্তিযুক্তভাবে দুর্ণীতি পরায়ন হিসাবে বিবেচিত হইতে পারেন, কারণ-

(i) তিনি নিজে বা তাহার কোন পোষ্য ব্যক্তি বা অন্য কোন ব্যক্তি (যাহার জন্য তিনি যুক্তিযুক্ত ব্যাখ্যা প্রদানে অপারগ) এমন অর্থ সম্পদের বা সম্পত্তির মালিক যাহা তাহার আয়ের জ্ঞাত উৎসের সঙ্গে অসঙ্গতিপূর্ণ; বা

(ii) তিনি এমন ধরনের জীবন যাপন করেন যাহা তাহার প্রকাশ্য আয়ের বাহিরে;

(ঘ) তিনি নাশকতামূলক কাজে লিপ্ত আছেন বা লিপ্ত আছেন বলিয়া যৌক্তিকভাবে সন্দেহ করা যায়, বা নাশকতামূলক কাজে নিয়োজিত অন্যদের সংগে জড়িত আছেন বলিয়া যৌক্তিকভাবে সন্দেহ করা যায়, এবং এই কারণে যাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরপত্তার স্বার্থে ক্ষতিকর।

**ব্যাখ্যা ১–** যেই ক্ষেত্রে একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে মানসিক বা শারিরীক অক্ষমতার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যেই কোন পর্যায়ে একজন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা মেডিক্যাল বোর্ড কর্তৃক, যেইরূপ কর্তৃপক্ষ নির্দেশ করেন, ডাক্তারী পরীক্ষার সম্মুখীন হওয়া আবশ্যক করিতে পারেন এবং এই বিষয়ে চিকিৎসা কর্মকর্তা বা মেডিক্যাল বোর্ডের রিপোর্ট চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

**ব্যাখ্যা ২–** যদি একজন কর্মচারী এইরূপ ডাক্তারী পরীক্ষার সম্মুখীন হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে তাহার এইরূপ অস্বীকৃতি, উহার অনুকূলে তাহার কারণসমূহ বিবেচনার পর, তাহার বিরুদ্ধে এইরূপে গ্রহণ করা হইবে যে, তাহার ধারনা করার কারণ ছিল যে পরীক্ষার ফল তাহার জন্য প্রতিকূল প্রমাণিত হইবে।

(১ক) উপ-বিধি (১) এ যাহাই থাকুক না কেন, পরিচালক বা উপ-পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস প্রশাসন, একটি ক্যান্টনমেন্টে তাহাদের ভ্রমণ বা পরিদর্শনের সময়

সঙ্গত এবং পর্যাপ্ত কারণ বশতঃ কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে সাময়িক বরাখাস্তের লিখিত আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ সকল নির্দেশ একজিকিউটিভ অফিসার সঙ্গে সঙ্গে প্রতিপালন করিবেন।

(২) কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে একটি নিম্নতর পদ, টাইম-স্কেল বা টাইম-স্কেলের নিম্নতর পর্যায়ে পদাবনতি, দায়িত্ব হইতে অব্যাহতি, বরখাস্ত, অপসারণ, বাধ্যতামূলকভাবে বোর্ডের চাকুরী হইতে অবসর প্রদান, এমন কোন কর্তৃপক্ষ দ্বারা করা হইবে না, যিনি ঐ কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন যাহার দ্বারা তিনি ঐ আদেশ জারীর সময়ে নিয়োজিত হইতে পারিতেন।

(৩) কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত বা বরখাস্ত হইবেন না যদি না তাহার বিরুদ্ধে দুর্নীতি বা বারবার আদেশ পালনে অবহেলা বা অমান্য করা বা ক্রমাগত অদক্ষতা বা দেউলয়াপনা বা ঋণ গ্রস্থতার অভ্যাস জনিত অভিযোগ প্রমাণিত হয়, বা এমন কোন পরিস্থিতি সৃষ্টি হয়, যাহার ফলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এইরূপ মনে করেন যে, তাহাকে চাকুরীতে রাখা ক্যান্টনমেন্টের দক্ষ প্রশাসনের পক্ষে ক্ষতিকারক হইবে।

৫০। (১) দায়িত্ব হইতে অব্যাহতি, বরখাস্ত, অপসারণ, বাধ্যতামূলক অবসর, বা পদাবনতির (এমন কোন আদেশ ব্যতীত যাহার ভিত্তিতে তাহাকে ফৌজদারী আদালতে শাস্তি প্রদান করা হইয়াছে) কোন আদেশ কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে জারী করা হইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত কি কারণে তাহার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইতেছে ঐ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে জানানো হয় এবং তাহাকে তাহার বক্তব্য শুনানো এবং নিজের পক্ষে বক্তব্য রাখার পর্যাপ্ত সুযোগ প্রদান করা হয়। যেই সকল কারণে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হইতেছে, সেইগুলি সুনির্দিষ্টভাবে অভিযোগনামায় বর্ণনা করা হইবে, যাহা যেই সকল বিষয়ের উপর নির্ভর করিয়া প্রত্যেকটি অভিযোগ তৈরী করা হইয়াছে এবং অন্য কোন বিষয়, যাহা এই ক্ষেত্রে আদেশ প্রদানের সময় বিবেচনায় আনার প্রস্তাব করা হইতেছে, সেইগুলিসহ অভিযুক্ত ব্যক্তির নিকট প্রেরণ করা হইবে। তাহাকে একটি যুক্তিযুক্ত সময়ের মধ্যে তাহার লিখিত আত্মপক্ষ সমর্থনমূলক বক্তব্য পেশ করিতে হইবে, এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে বক্তব্য শুনাইতে ইচ্ছুক কি না, তাহা উল্লেখ করিতে হইবে। যদি তিনি এইরূপ ইচ্ছা করেন এবং যদি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করেন, তাহা হইলে এই উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত একজন কর্মকর্তা কর্তৃক একটি মৌখিক তদন্ত অনুষ্ঠিত হইবে। ঐ তদন্তের সময় যেই সকল অভিযোগগুলি

স্বীকার করা হইতেছে না সেইগুলি সম্পর্কে প্রাসঙ্গিক মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি সাক্ষীদিগকে জেরা করিতে পারিবেন, ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য দিতে পারিবেন, এই বিষয়ে যেইরূপ ইচ্ছা তাহার পক্ষের সাক্ষী হাজির করিতে পারিবেন, শর্ত থাকে যে, তদন্ত পরিচালনাকারী কর্মকর্তা, বিশেষ এবং পর্যাপ্ত কারণ লিখিতভাবে রেকর্ড করার পর, এমন সাক্ষীকে ডাকা অনাবশ্যক মনে করিতে পারেন, যাহার সাক্ষ্য গ্রহণ অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি সুবিচার করার জন্য প্রয়োজন নাই।

কার্যবিবরণীতে গৃহীত সাক্ষ্য এর পর্যাপ্ত রেকর্ড এবং উদ্ঘাটিত বিষয়সমূহের বিবরণ ও উহাদের কারণসমূহ উল্লেখিত হইবে;

শর্ত থাকে যে, –

(ক) এই উপ-বিধি প্রযোজ্য হইবে না, যেই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি পলাতক রহিয়াছে, বা অন্য কোন কারণ বশতঃ তাহার সঙ্গে সংযোগ স্থাপন বাস্তব সম্মত নয়; এবং

(খ) যখন এই উপ-বিধির সবগুলি বা যেই কোন একটি বিধান পালন বাস্তব সম্মত নয়, তখন বিধানসমূহ পালন না করার কারণসমূহ লিখিতভাবে রেকর্ড করা হইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি যাহাতে কোন অবিচার না হয় সেই জন্য সকল উদ্যোগ গ্রহণ নিশ্চিত করা হইবে।

(২) যখন কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগের তদন্তের জবাব প্রদানের জন্য ডাকা হয়, তখন তিনি কোন উকিল নিয়োগ করার অনুমোদন পাইবেন না, যদি না ঐ অভিযোগে ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার আশংকা থাকে।

শর্ত থাকে যে, যদি কোন তদন্ত বোর্ডের পক্ষে একজন উকিল নিয়োগ করা হয়, তাহা হইলে যেই কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্ত হইতেছে, তিনিও উকিল নিয়োগ করিতে পারিবেন।

(৩) যখন একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্ত সম্পন্ন হয় এবং উহার ফলে তাহাকে অপসারণ বা বরখাস্ত করার প্রস্তাব করা হয়, তখন যুক্তিযুক্ত সময়ের মধ্যে তাহাকে ঐ রিপোর্ট এর একটি কপি সরবরাহ করা হইবে, এবং তাহাকে এক মাসের অনধিক যুক্তিযুক্ত সময়ের মধ্যে, প্রস্তাবিত নির্দিষ্ট শাস্তি প্রদানের বিপক্ষে কারণ দর্শাইতে বলা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক এই বিষয়ে দাখিলকৃত আবেদন কোন চূড়ান্ত আদেশ প্রদানের পূর্বে বিবেচনায় আনা হইবে।

চূড়ান্ত আদেশের এক কপি, উহার কারণসমূহের সহিত একজিকিউটিভ অফিসারের দস্তখতসহ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে বা রেজিস্টার্ড ডাকে পাঠানো হইবে। চূড়ান্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপীল এর ক্ষেত্রে কার্যক্রমের সম্পূর্ণ বিবরণ কর্মচারীর চাকুরীবইসহ আপীল আবেদনের জন্য পাঠাইতে হইবে।

(৪) পরিচালক তাহার আদেশ বলে তদন্ত পরিচালনার পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারেন।

(৫) বিধি ৪৯ এর উপ-বিধি (১) এ যাহাই থাকুক না কেন, একজিকিউটিভ অফিসার, লিখিতভাবে বিশেষ এবং পর্যাপ্ত কারণ রেকর্ড করার পর অভিযোগনামা পেশ করা সাপেক্ষে, যেই কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে সাময়িক বরখাস্ত করিতে পারেন। এইরূপ সকল সাময়িক বরখাস্তকরণ তাৎক্ষণিকভাবে সংশ্লিষ্ট বোর্ডের প্রেসিডেন্ট এবং পরিচালকের নিকট রিপোর্ট করিতে হইবে।

৫১। (১) একজিকিউটিভ অফিসার লিখিতভাবে যথার্থ এবং পর্যাপ্ত কারণ রেকর্ড করার পর একজন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীকে, যাহার বেতন ৩০০ টাকার অধিক নয় এমন জরিমানা আরোপ করিতে পারেন, যাহা তাহার বেতন হইতে কর্তন করা হইবে।

(২) একজিকিউটিভ অফিসার লিখিতভাবে যথার্থ এবং পর্যাপ্ত কারণ রেকর্ড করার পর শৃঙ্খলা বা বিভাগীয় বিধি লঙ্ঘন বা অযত্ন, অদক্ষতা, কর্তব্যে অবহেলা বা অন্য কোন কারণে এক বৎসরের জন্য একটি বেতন বৃদ্ধি বন্ধ রাখা বা অনধিক ৫ টাকার বেতন হ্রাস করিতে পারেন, যাহা এক বৎসরের অধিক সময় স্থায়ী হইবে না এবং এইরূপ আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করা যাইবে না। এই ধরনের সকল শাস্তি একজিকিউটিভ অফিসার কর্তৃক পরিচালকের নিকট রিপোর্ট করা হইবে।

৫২। চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী ব্যতীত যেই কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী, যাহাকে দায়িত্বমুক্তি, বরখাস্ত, অপসারণ, অবসর প্রদান বা পদাবনতির শাস্তি প্রদান করা হইয়াছে, তিনি তাহার দায়িত্বমুক্তি, বরখাস্ত, অপসারণ, অবসর প্রদান বা পদাবনতির আদেশ হস্তান্তরের ৩০ দিনের মধ্যে পরিচালক এর নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

৫৩।(১) যখন একজন চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীকে পদাবনিত, অপসারণ বা বরখাস্ত করা হয়, তখন করণ দর্শানোসহ আদেশের একটি কপি,

যাহার ভিত্তিতে পদাবনতি, অপসারণ বা বরখাস্তকরণের আদেশ প্রদান করা হইয়াছে, উহা ব্যক্তিগতভাবে বা রেজিস্টার্ড ডাকে তাহাকে হস্তান্তর করা হইবে এবং তিনি আদেশ হস্তান্তর করার ৩০ দিনের মধ্যে উপ-পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস প্রশাসন বা এই বিষয়ে পরিচালক যাহাকে নিযুক্ত করিবেন, তাহার নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) উপ-বিধি (১) এর অধীনে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ একজন চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী আদেশ জারীর ৩০ দিনের মধ্যে পরিচালক এর নিকট আপীল করিতে পারিবেন, যাহার আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

## সংশোধনের অধিকার

৫৪।(১) কেন্দ্রীয় সরকার, চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী ব্যতীত অন্য যেই কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস প্রশাসন, প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আদেশ সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার উহা প্রাপ্তির ৩০ দিনের মধ্যে, দাখিলকৃত আপীল এর প্রেক্ষিতে ঐ আদেশ সংশোধন করিতে পারিবেন।

(২) কেন্দ্রীয় সরকারের নিকট আদেশ সংশোধনের আবেদন একজিকিউটিভ অফিসার, প্রেসিডেন্ট, ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড, ক্ষেত্র বিশেষে যেইরূপ হয়, এবং আপীল কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দাখিল করিতে হইবে।

## আপীলের পদ্ধতি

৫৫। এই বিধিমালার অধীনে যেই কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে, তিনি আপীল কর্তৃপক্ষের যেই কোন আদেশ তাৎক্ষণিকভাবে কার্যকর করিবেন।

৫৬। প্রত্যেক আপীলকারী কর্মচারী ভিন্ন ভিন্নভাবে তাহার নিজ নামে উহা দায়ের করিবেন।

৫৭। এই বিধিমালার অধীনে দায়েরকৃত প্রত্যেক আপীল এ সকল উল্লেখযোগ্য বিবৃতি এবং যুক্তি, যাহার উপর আপীলকারী নির্ভর করিয়াছেন, উহা অন্তর্ভুক্ত হইবে এবং উহাতে কোনরূপ অসম্মানজনক বা অনুচিত ভাষা ব্যবহার করা হইবে না এবং উহা একজিকিউটিভ অফিসার এবং যেই কর্মকর্তার আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইতেছে তাহার মাধ্যমে দাখিল করিতে হইবে।

৫৮। একটি আপীল ঐ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্থগিত করা যাইতে পারে, যাহার কর্তৃত্ব যেই কর্মকর্তার আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইতেছে তাহার নিম্নে নয়, যদি –

(১) ইহা এমন বিষয়ে আপীল হয়, যাহা সম্পর্কে এই বিধিমালার অধীনে আপীল করা যায় না; বা

(২) ইহা বিধি ৫৭ এর বিধান অনুসরণ করে না; বা

(৩) ইহা আপীলকারীকে আদেশ হস্তান্তরের ৩০ দিনের মধ্যে করা হয় নাই, যেই আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইতেছে; বা

(৪) ইহা পূর্বের কোন আপীল এর পূর্বানুবৃত্তি এবং একই আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট করা হইয়াছে, যিনি পূর্বেই ঐ আপীল সম্পর্কে সিদ্ধান্ত প্রদান করিয়াছেন; বা

(৫) ইহা এমন কর্তৃপক্ষের নিকট করা হইয়াছে, যাহার নিকট এই বিধিমালার অধীনে আপীল করা যায় না।

শর্ত থাকে যে, প্রত্যেক ক্ষেত্রে যখন একটি আপীল স্থগিত রাখা হয়, তখন আপীলকারীকে এই বিষয়ে উহার কারণসহ জানানো হইবে।

ইহাও শর্ত থাকে যে, যদি শুধু বিধি ৫৭ এর বিধানসমূহ পালন করার ব্যর্থতার জন্য আপীল স্থগিত করা হইয়া থাকে, তবে উহা যেই তারিখে আপীলকারীকে স্থগিত করার বিষয়ে জানানো হইয়াছে, উহা হইতে এক মাসের মধ্যে পুনরায় দাখিল করা যাইবে এবং যদি ঐ পুনরায় দাখিলের সময় ঐ বিধানসমূহ পালন করা হইয়া থাকে, তবে উহা স্থগিত রাখা হইবে না।

৫৯। আপীল কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালারর অধীনে যেই কোন আপীল তলব করিতে পারেন, যাহা তাহার অধীনস্থ কোন কর্তৃপক্ষ দ্বারা স্থগিত রাখা হইয়াছে এবং উহা সম্পর্কে যেইরূপ সমীচীন মনে করেন সেইরূপ আদেশ দিতে পারেন।

৬০। এই বিধিমালার কোন কিছুই একজন ব্যক্তিকে তাহার আপীল এর অধিকার হইতে বঞ্চিত করিতে কোন ভূমিকা রাখিবে না, যাহা এই বিধিমালা প্রণীত না হইলে তিনি পাইতে পারিতেন এবং যাহা এমন কোন বিষয় সম্পর্কিত যাহার উপর এই বিধিমালা কার্যকর হইবার পূর্বে আদেশ প্রদান করা হইয়াছে। যেই আপীল এই বিধিমালা কার্যকর হইবার সময় স্থগিত ছিল বা যাহা উহার পর দায়ের করা হইয়াছে, উহা এই বিধিমালার আওতায় আপীল হিসাবে বিবেচিত হইবে।

৬০ক। এই বিধিমালায় যাহাই থাকুক না কেন, যদি পরিচালকের এইরূপ মনে করার কারণ থাকে যে, এই বিধিমালার অধীনে জারীকৃত কোন আদেশ যাহার বিরুদ্ধে কোন আপীল থাকিবে না, কারণ উহা প্রশাসনের স্বার্থ পরিপন্থী বা উহা কোন ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারীর প্রতি অবিচার এর কারণ হইতে পারে, তাহা হইলে পরিচালক তাহার নিজ উদ্যোগে ঐ আদেশ পরিবর্তন, সংশোধন বা বাতিল করিতে পারেন।

## চাকুরী পেনশনযোগ্য নয়

৬১। এই বিধিমালার অধীনে চাকুরী পেনশনযোগ্য নয়। এই সার্ভিসের সদস্যগণ চাঁদা প্রদানযোগ্য ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা পাইবেন, যাহা পাকিস্তান ক্যান্টনমেন্ট কর্মচারী (চাঁদা প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল) বিধিমালা, ১৯৫৪ অনুসারে নির্ধারিত হইবে।

শর্ত থাকে যে, পরিচালক যেই কোন পদ বা পদসমূহকে পেনশনযোগ্য করিতে পারেন, উহার জন্য উপযুক্ত বিধি প্রণয়ন করিতে পারেন এবং এই বিধিমালাকে যেই কোন বা সকল ক্যান্টনমেন্টে সম্প্রসারণ করিতে পারেন।

## চিকিৎসা সুবিধা

৬২। প্রত্যেক বোর্ড উহার কর্মচারীদের এবং তাহাদের পরিবারের জন্য উহার ব্যবস্থাপনাধীন হাসপাতাল বা ডিসপেনসারীতে চিকিৎসা সুবিধাদি প্রদান করিবে, যাহা সমশ্রেণীর সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য স্কেল এবং শর্তাদির অনুরূপ হইবে।

যেই ক্ষেত্রে হাসপাতাল বা ডিসপেনসারী নাই, সেইক্ষেত্রে বোর্ড উহার আর্থিক সঙ্গতি মত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

## আবাসন

৬৩। প্রত্যেক বোর্ড উহার বদলীযোগ্য কর্মচারীদের জন্য উহার আর্থিক সঙ্গতি অনুসারে আবাসনের ব্যবস্থা করিবে, উহার নিয়ম ও শর্তাবলী ঐরূপ হইবে যাহা পরিচালক সময়ে সময়ে আরোপ করিবেন।

## কল্যাণ তহবিল

৬৩ক। প্রত্যেক বোর্ড একটি তহবিল গঠন করিবে যাহা কল্যাণ তহবিল হিসাবে অভিহিত হইবে, যাহাতে বোর্ডের সকল কর্মচারী চাঁদা প্রদান করিবেন, চাঁদার হার সরকার নির্ধারণ করিবেন, এবং ইহা ঐ সকল নির্দেশ দ্বারা পরিচালিত হইবে যাহা পরিচালক এই উদ্দেশ্যে জারী করিবেন।

## ক্ষমতা অর্পন

৬৩খ। এই বিধিমালার অন্যত্র যাহাই থাকুক না কেন, বোর্ড এবং একজিকিউটিভ অফিসার, পরিচালকের অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহাদের অধঃস্তন যেই কোন কর্তৃপক্ষকে এই বিধিমালার অধীনে তাহাদের যেই কোন বা সকল ক্ষমতা এবং দায়িত্ব অর্পন করিতে পারেন, উহা এইরূপ শর্ত সাপেক্ষে করা যাইবে, যদি কোন কিছু থাকে, যাহা ঐ আদেশে সুনির্দিষ্ট করা থাকিবে।

-সমাপ্ত-