রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, জুন ৯, ২০১১

[বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ]

বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ

বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বিসিসি ভবন, আগারগাঁও, ঢাকা-১২০৭।

প্রজ্ঞাপন

তারিখঃ ২০ বৈশাখ ১৪১৮ বঙ্গাব্দ/৩ মে ২০১১ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ১০৯-আইন/২০১১।—বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ৮নং আইন) এর ধারা ৩৬ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল ঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। **সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য ঃ টাকা ২০.০০

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

(১) **"অসদাচরণ"** অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা ঃ—

(ক) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(খ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

(গ) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(ঘ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।

(২) **"আইন"** অর্থ বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ৮ নং আইন);

(৩) **"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ"** অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা;

(৪) **"কর্তৃপক্ষ"** অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার ঊর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৫) **"কর্মকর্তা"** অর্থ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কোন কর্মকর্তা;

(৬) **"কর্মচারী"** অর্থ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের, স্থায়ী বা অস্থায়ী, যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৭) **"ডিগ্রী"**, **"ডিপ্লোমা"** বা **"সার্টিফিকেট"** অর্থ ক্ষেত্রমত, কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;

(৮) **"তফসিল"** অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(৯) **"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ"** অর্থ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ বা কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা;

(১০) **"পদ"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;

(১১) **"পলায়ন"** অর্থ—

(অ) বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা;

(আ) ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা;

(ই) অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা;

(ঈ) বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা

(উ) অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা।

(১২) **"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা"** অর্থ কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে তফসিলে উল্লিখিত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(১৩) **"বাছাই কমিটি"** অর্থ প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত বাছাই কমিটি;

(১৪) **"শিক্ষানবিস"** অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী;

(১৫) **"বিজ্ঞাপন"** অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণমাধ্যমে প্রকাশিত কোন বিজ্ঞাপন;

(১৬) **"স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান"**, **"স্বীকৃত ইনস্টিটিউট"**, **"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়"** বা **"স্বীকৃত বোর্ড"** অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন প্রতিষ্ঠান, ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয়, বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন প্রতিষ্ঠান, ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(১৭) **"সম্মানী"** অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরণের পুরস্কার;

(১৮) **"হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ"** অর্থ আইনের ধারা ৩ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি**।—এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা ঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং

(গ) প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।

৪। **বাছাই কমিটি**।—সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে উহার নিকট সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন;

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

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবার যোগ্য হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

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

(খ) নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করিতে হইবে।

৬। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ**।—(১) এই প্রবিধানমালার বিধান এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।

(২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ এর গ্রেড-৯ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে চাকুরী ক্ষেত্রে অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

৭। **শিক্ষানবিস**।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ যোগদানের তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেন ঃ

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

(২) শিক্ষানবিসির মেয়াদ বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে উহাসহ, পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরিতে স্থায়ী করিবে; অথবা,

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(৩) কোন শিক্ষানবিসকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন এবং প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।

৮। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব**।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত কোন বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার কোন পদে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে প্রেষণে নিয়োগের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট সংস্থার অনুকূলে ন্যস্ত করা যাইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কোন কর্মচারীর চাকুরির আবশ্যকতা রহিয়াছে মর্মে প্রয়োজনীয়তা বোধ করিলে, হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা ঃ—

(ক) প্রেষণের সময়কাল ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব সংরক্ষিত থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মচারী ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) প্রেষণে থাকাকালে কোন কর্মচারী হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে চাকুরিতে পদোন্নতির জন্য যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) প্রেষণে থাকাকালে, পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে, কোন কর্মচারীকে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ ফেরত চাহিলে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয়ে, হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে, হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার প্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা অনতিবিলম্বে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা সংশ্লিষ্ট রেকর্ডসমূহ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর হাইটেক পার্ক কর্তৃপক্ষ যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরির সাধারণ শর্তাবলী

৯। **যোগদানের সময়।**—(১) এক চাকুরিস্থল হইতে অন্য চাকুরিস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে বা কোন নূতন পদে যোগদানের ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা ঃ

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃত পক্ষে অতিবাহিত সময় ঃ

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

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

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরিস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরিস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

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

(৫) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার বিধানাবলী অপর্যাপ্ত প্রতীয়মান হইলে, সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১০। **বেতন ও ভাতা**।—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ কোন কর্মচারীকে, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার, সরকারি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলী জারী করে, তদনুসারে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইট বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা হইবে না, এবং এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম সম্পাদিত দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণ 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 নির্ধারণ করা হইবে।

(৫) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ উহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, কর্মচারীদের অবগতির জন্য উক্ত তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) কর্মচারীদের ক্ষেত্রে Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ প্রযোজ্য হইবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

(ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;

(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;

(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(ঙ) সংগরোধ ছুটি;

(চ) প্রসূতি ছুটি;

(ছ) অধ্যয়ন ছুটি;

(জ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং

(ঝ) অবসর উত্তর ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

(৩) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদনক্রমে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে এবং ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

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

(২) প্রতি দুই দিনের অর্ধ বেতনের ছুটিকে, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, এক দিনের পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করিয়া কোন কর্মচারীকে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

১৮। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।**—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত, এবং অন্য কোন কারণ হইলে, ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন পুনরায় সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত, নূতনভাবে অর্ধ বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

১৯। **বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।**—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে তিনমাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথা ঃ—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে চাকুরী করিবেন;

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

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

(২) যে অক্ষমতার করণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় মর্মে এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সহিত সংযুক্ত করা যাইবে।

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

(৬) যে ক্ষেত্রে কর্মচারী শুধু আনুতোষিক এবং অবসর ভাতা প্রাপ্য হয়, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকুরি হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন।

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

২১। **সংগরোধ ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে, সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

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

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

(৪) এই প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী প্রাপ্য ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে, অন্যবিধ ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

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

২২। **প্রসূতি ছুটি**।—(১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে ৬(ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের চাকুরি জীবনে কোন মহিলা কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

(৪) সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রসূতি ছুটি সংক্রান্ত যে বিধান প্রণয়ন করিবে তাহা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রয়োজ্য হইবে।

২৩। **অধ্যয়ন ছুটি**।—(১) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে চাকুরির জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য চাকুরী বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময়ে সময়ে, জারীকৃত আদেশ অনুযায়ী হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের অধ্যয়ন ছুটি নির্ধারিত হইবে।

২৪। **নৈমিত্তিক ছুটি**।—সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারিত করিবে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৫। **অবসর উত্তর ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারী, ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহার সর্বশেষ বেতনের ১২(বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর পরবর্তী ছুটির জন্য আবেদন করিবেন এবং অবসর গ্রহণের তারিখে অবসর উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১(এক) মাস পূর্বে অবসর উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

(৪) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে অবসর উত্তর ছুটি মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি পাওনা থাকিলে তিনি অর্জিত ছুটির অনধিক বার মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৫) অবসর উত্তর ছুটি এবং উহার জন্য বিভিন্ন সুবিধার প্রাপ্যতা সরকার কর্তৃক জারীকৃত বিধান অনুসারে করা হইবে।

২৬। **ছুটির পদ্ধতি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত থাকিবেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে তবে তিনি, উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

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

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

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

২৯। **ছুটির নগদায়ন**।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরিকালের জন্য সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির শতকরা পঞ্চাশ ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

(৩) কোন কর্মচারী চাকুরিরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে মৃত্যুবরণের তারিখে, তাহার অবসর গ্রহণ গণ্য করিয়া, তাহার ছুটি পাওনা সাপেক্ষে, ছুটির বদলে তাহার প্রাপ্য নগদ অর্থ তাহার পরিবারকে প্রদান করা হইবে।

ব্যাখ্যা।—এই প্রবিধানে 'পরিবার' বলিতে সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীগণের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সংশ্লিষ্ট বিধিমালায় পরিবারকে যে অর্থে বোঝানো হইয়াছে সেই অর্থে বুঝাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা, ইত্যাদি

৩০। **ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।**—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে, নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। **সম্মানী, ইত্যাদি।**—(১) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কার্য সম্পাদনের জন্য সম্মানী প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে সরকারের প্রচলিত বিধি-বিধান প্রতিপালনের শর্তে উক্ত সম্মানী প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩২। **দায়িত্ব ভাতা।**—উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে সরকারের দায়িত্বভাতা সংক্রান্ত বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক সমমানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব প্রদান করিলে উক্ত কর্মচারী সরকারি বিধি মতে দায়িত্ব ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

৩৩। **উৎসব ভাতা।**—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময়ে সময়ে, জারিকৃত আদেশ মোতাবেক হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরির বৃত্তান্ত

৩৪। **চাকুরির বৃত্তান্ত।**—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরি বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

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

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, তবে উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের জন্য কিংবা সংশোধনের সুযোগ প্রদানের জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৬। **সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

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

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের চাকুরি করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ, উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিতে পারিবেন না এবং হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা সংস্থার নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;

(ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

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

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

(ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা তাহার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরি সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী, সংসদ সদস্য বা অন্য কোন সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৭। **দণ্ডের ভিত্তি**।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন;

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন;

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন;

(ঘ) অদক্ষ হন অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন;

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ 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 হয় এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন;

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরুপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরিতে রাখা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়—

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

৩৮। **দণ্ডসমূহ**।—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ—

(ক) **লঘুদণ্ড ঃ**

(অ) তিরস্কার;

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

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

(খ) **গুরুদণ্ড ঃ**

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) চাকুরি হইতে অপসারণ; এবং

(ঈ) চাকুরি হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরি হইতে বরখাস্ত হইলে তিনি ভবিষ্যতে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে চাকুরি প্রাপ্তির অযোগ্য হইবেন।

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

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

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

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

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

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের 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 তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া, তদ্‌কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য তদন্তকারী কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৭ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিবে; অথবা

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

(অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ড আরোপ করিবে; অথবা

(আ) উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৮ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদন্ড আরোপ করিতে পারিবে; অথবা

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৮ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

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

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; 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 হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন ঃ

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেই ক্ষেত্রে 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 কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪০ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (খ) এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে; এবং

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

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪২ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর 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 যাইবে না, 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 প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

(৯) সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হইবে এবং উভয় পক্ষকে অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিতে হইবে এবং এইরূপ কোন সাক্ষ্য উপস্থিত হইলে উহা বিবেচনা করিতে হইবে;

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

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

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

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট 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, অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার দায়িত্ব বা কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৭ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিতে পারিবে, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি গঠন করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে উল্লিখিত কোন তদন্তকারী কর্মকর্তার জন্য অনুসরণীয় বিধানাবলী উক্ত কমিটির ক্ষেত্রেও অনুসরণীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

৪৩। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৩৭ এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন কর্মচারীর অনুকূলে কোন সাময়িক বরখাস্তের আদেশ প্রদান করা হইলে উহা ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হইবার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হইবার পূর্বে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে রক্ষিত' ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাঁহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৪। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৪৩ এর উপ-প্রবিধান (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা, ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, চাকুরি হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং সাময়িক বরখাস্তের বা, ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটির সময়কালে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে, সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরি বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৫। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী।**—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাঁহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি খোরাকী ভাতা ব্যতীত কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা অন্য কোন প্রকার ভাতা পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাঁহার বেতন ও ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় করা হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত অপরাধ হইতে কোন কর্মচারী খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছিল বলিয়া প্রমাণিত হইলে, প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা তাহাকে সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৬। **আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।**—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

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

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

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

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা।

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

(৪) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইবে সেই আদেশ সম্পর্কে অবহিত হইবার অনধিক তিন মাসের মধ্যে আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল দরখাস্ত দাখিল করিতে হইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইলে উক্ত সময় অতিবাহিত হইবার পরও আপীল কর্তৃপক্ষ আপীল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

৪৭। **পুনরীক্ষণ।**—(১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে, তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Reveiw) 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 কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার পরও কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্তকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

৪৮। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে, একই বিষয়ের উপর, কোন আদালতে কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত উক্তরূপ দণ্ড আরোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ordinance No. V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে দণ্ড প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে কোন কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে কোন কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে কর্তৃপক্ষ সেক্ষেত্রে হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের নির্বাহী কমিটি বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৯। **ভবিষ্য তহবিল।**—ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে কোন কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫০। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা ঃ—

(ক) যিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরি করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরির অবসান ঘটানো হয় নাই;

(খ) অন্যূন ৩ (তিন) বৎসর চাকুরি করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরি হইতে পদত্যাগ বা চাকুরি ত্যাগ করিয়াছেন;

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

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত ছিলেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে বা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসমর্থ্যতার কারণে তাহাকে চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণ করা হইয়াছে; অথবা

(ই) চাকুরিরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরির প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরির জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

(৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গণনার মূল ভিত্তি হইবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ মনোনীত ব্যক্তিগণকে সমান অংশে ভাগ করিয়া দেওয়া হইবে।

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত 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 কর্মচারী মনোনয়নপত্র প্রদান না করিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫১। **অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি।**—(১) হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৪) কোন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে কর্মচারীর নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (৩) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরি অবসান, অসুবিধা দূরীকরণ ইত্যাদি

৫২। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।**—কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং উহার পর তাহাদের পুনঃনিয়োগের বিষয়ে Public Servants Retirement Act, 1974 (Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৩। **চাকুরি অবসান।**—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক মাসের লিখিতপূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরি অবসানের কারণে উক্ত শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের অগ্রিম নোটিশ দ্বারা বা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৪। **ইস্তফাদান, ইত্যাদি।**—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্বনোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি ত্যাগ করিতে বা চাকুরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিতপূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে তিনি হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের চাকুরিতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

তফসিল

(প্রবিধান ২(৮) দ্রষ্টব্য)

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	পরিচলক (টেকনিক্যাল)	৪৪ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** উপ-পরিচালক (পরিকল্পনা) বা উপ-পরিচালক (অপারেশন এন্ড মেইনটেন্যান্স) পদে অন্যূন ০৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, সিভিল বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল/ইলেকট্রিক্যাল/মেকানিক্যাল) বা সমপর্যায়ের পদে অন্যূন ১০ (দশ)বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতাসহ প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

১	২	৩	৪	৫
২।	পরিচালক (অর্থ ও প্রশাসন)	৪৪ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** উপ-পরিচালক (সংগ্রহ) বা উপ-পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ) পদে অন্যূন ০৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৩।	উপ-পরিচালক (পরিকল্পনা)	৩৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) বা সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম) পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, সিভিল বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল/ইলেকট্রিক্যাল/ মেকানিক্যাল) বা সম পর্যায়ের পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের কর্মঅভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

১	২	৩	৪	৫
৪।	উপ-পরিচালক (অপারেশন এণ্ড মেনটেন্যান্স)	৩৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) বা সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম) পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, সিভিল বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল/ইলেকট্রিক্যাল/ মেকানিক্যাল) বা সমপর্যায়ের পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৫।	উপ-পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)	৩৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী পরিচালক (প্রশাসন), সহকারী পরিচালক (প্রকিউরমেন্ট), সহকারী পরিচালক (বিনিয়োগ) বা রিসার্চ অফিসার পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

১	২	৩	৪	৫
৬।	উপ-পরিচালক (সংগ্রহ)	৩৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী পরিচালক (প্রশাসন), সহকারী পরিচালক (প্রকিউরমেন্ট), সহকারী পরিচালক (বিনিয়োগ) বা রিসার্চ অফিসার পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৭।	মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার (আইটি)	৩৬ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম) বা এসিসটেন্ট মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, কম্পিউটার সাইন্স এণ্ড ইঞ্জিনিয়ারিং, ইনফরমেশন কমিউনিকেশন ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রিক এণ্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন সরকারী, বেসরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রোগ্রামার বা এসিসটেন্ট মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে অন্যূন ০৪ (চার) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫
				তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৮।	এসিসটেন্ট মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, কম্পিউটার সাইন্স এণ্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রী ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৯।	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে; ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

১	২	৩	৪	৫
১০।	সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম)	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে; ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম) পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১১।	সহকারী পরিচালক (প্রকিউরমেন্ট)	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।

১	২	৩	৪	৫
১২।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৩।	সহকারী পরিচালক (বিনিয়োগ)	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি, শিল্প ব্যবস্থাপনা, ব্যবসায় প্রশাসন বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী বা এমবিএ ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৪।	হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি ফিন্যান্স বা হিসাব বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা এমবিএ ডিগ্রীসহ হিসাবরক্ষক পদে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি ফিন্যান্স বা হিসাব বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা এমবিএ ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ** সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১৫।	রিসার্চ অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি, শিল্প ব্যবস্থাপনা, পরিসংখ্যান বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী বা এমবিএ ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।

১	২	৩	৪	৫
১৬।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গণযোগাযোগ, সাংবাদিকতা, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, সামাজিক বিজ্ঞান বা আন্তর্জাতিক সম্পর্ক বা লোক প্রশাসন বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী বা এমবিএ ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৭।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩(তিন) বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৮।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ই/এম)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল বা ইলেকট্রনিক্স বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩(তিন) বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।

১	২	৩	৪	৫
১৯।	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞান বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২০।	হিসাবরক্ষক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২১।	স্টোর কিপার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২২।	সার্ভেয়ার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা ইন্সটিটিউট হইতে সার্ভে বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।

১	২	৩	৪	৫
২৩।	রিসিপসনিস্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষ হইতে হইবে।
২৪।	কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী এবং বাংলা ও ইংরেজী টাইপিং এ প্রতি মিনিটে যথাক্রমে অন্যূন ১৫ ও ২০ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।
২৫।	ডেসপাস রাইডার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ মোটর সাইকেল চালনার লাইসেন্স থাকিতে হইবে।
২৬।	লিফট অপারেটর	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		
২৭।	ইলেকট্রিশিয়ান	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		
২৮।	পাম্প অপারেটর	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		
২৯।	এম এল এস এস	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		

১	২	৩	৪	৫
৩০।	সুইপার	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		
৩১।	মালী	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		
৩২।	গার্ড	অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী		

বাংলাদেশ হাই-টেক পার্ক কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে

মোঃ আনওয়ারুল হক

ব্যবস্থাপনা পরিচালক (যুগ্ম-সচিব)।

মোহাম্মদ জাকীর হোসেন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : www.bgpress.gov.bd