

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়

জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন

প্রজ্ঞাপন

এস.আর.ও নং.....আইন, ২০২৩। জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন আইন, ২০২৩ এর ধারা ২১ এর অধীন প্রদত্ত ক্ষমতাবলে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের বোর্ড অব গভর্নরস নিম্নলিখিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল:

প্রথম অধ্যায়

- ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ-। (১) এই প্রবিধানমালা জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্মচারী নিয়োগ প্রবিধানমালা, ২০২৪ নামে অভিহিত হইবে।
- ২। সংজ্ঞা।- বিষয় ও প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়-
 - (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রলোকের পক্ষে অনুচিত শিষ্টাচারহীন কোন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :-
 - (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশের অবাধ্যতা;
 - (২) কর্তব্যে চরম অবহেলা;
 - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এবং সরকারের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা; এবং
 - (৪) যে কোন কর্তৃপক্ষের নিকট ফাউন্ডেশনের কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও তুচ্ছ অভিযোগ সম্মিলিত দরখাস্ত পেশ করা।
 - (খ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে বুঝাইবে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য নিয়োগকারী তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।
 - (গ) “কর্মচারী” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী।
 - (ঘ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে।
 - (ঙ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর ব্যবস্থাপনা পরিচালককে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ব্যবস্থাপনা পরিচালক অথবা পরিচালকমন্ডলী কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তা ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে এবং সরকার বা সরকার কর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত যে কোন কর্মকর্তা;
 - (চ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
 - (ছ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময়কাল কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা কর্ম হইতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতাক্রমে ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা অথবা বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করার পর অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ষাট দিন বা তদুর্ধ্বসময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে।
 - (জ) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;
 - (ঝ) “শিক্ষানবিশ” বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে;
 - (ঞ) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;
 - (ট) “নির্ভরশীল ব্যক্তি” অর্থ ভবিষ্যৎ তহবিলে চাঁদা বা জমা প্রদানকারী মৃত ব্যক্তির স্ত্রী, স্বামী, পিতা-মাতা, সন্তান, অপ্রাপ্ত বয়স্ক ভাই, অবিবাহিত বোন এবং মৃত পুত্রের বিধবা স্ত্রী ও সন্তান এবং যেই ক্ষেত্রে পিতা-মাতা জীবিত নাই, সেই ক্ষেত্রে পিতার পিতা।
 - (ঠ) স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় “স্বীকৃত বোর্ড”, “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” অর্থ আপাতত: বলবৎ কোন আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়, শিক্ষা বোর্ড, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে এবং এই বিধিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, শিক্ষা বোর্ড, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।
 - (ড) “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” অর্থ “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” “স্বীকৃত বোর্ড”, “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান।
 - (ঢ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ সংশ্লিষ্ট পদের জন্য তফসিলে উল্লিখিত যোগ্যতা।
 - (ণ) “বিভাগীয় প্রার্থী” অর্থ জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের স্থায়ী বা অস্থায়ী পদে কর্মরত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী।
 - (ত) “কমিশন” অর্থ বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশন;

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্যপূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা হইবে:-

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়স সীমার মধ্যে না হয়।

(৩) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এমন কোন ব্যক্তিকে নিয়োগ করা যাইবে না।

৪। সরাসরি-নিয়োগ।- (১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি-

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন অথবা বাংলাদেশের একজন স্থায়ী বাসিন্দা না হন অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন;
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়াছেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

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

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি-

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে সরকারী মেডিকেল অফিসার অথবা সিভিল সার্জন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যায়ণ না করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন।

(৪) নিম্নোক্ত শর্তাদি পূরণ না হইলে নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা যাইবে না-

- (ক) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাকুরীর বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয় ফি সহ আবেদন না করিলে এবং
- (খ) সরকারী চাকুরিতে বা অন্য কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীন কর্মরত ব্যক্তিগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে আবেদন না করিলে।

(৫) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৬) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের পরিচালকমন্ডলীকর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

(৭) তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোন ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটায় ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।- (১) এতদুদ্দেশ্যে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই/নির্বাচন কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে মন্ত্রণালয়ের অনুমোদনক্রমে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে;

(২) যদি কোন ব্যক্তির চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন তাহা হইলে তিনি কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না;

৬। শিক্ষানবিস।- (১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোন পদে নিয়োগের জন্য যাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশি স্তরে -

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে দুই বছরের জন্য:-

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য, নিয়োগ করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, ফাউন্ডেশনের কর্তৃপক্ষ কারন লিপিবদ্ধ করিয়া শিক্ষানবিশির মেয়াদ এরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারেন। যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে দুই বছরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিশির শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাইসেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশির চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন;

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।

(৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহা, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ

- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে (৪) উপ-বিধির বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবেন। স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকরিতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৪) কোন শিক্ষানবিশকে কোন নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন বিধানমালায় আদেশবলে সময়ে সময়ে যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।
- (৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যেই তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকরি উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।
- (৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০(পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার এক বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-বিধি (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

তৃতীয় অধ্যায়
চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

৭। যোগদানের সময়।-(১) অন্য চাকরিস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা:

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়। তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-বিধি অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন চাকুরি বিধিমালার উপ-বিধি (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থল, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্ব হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

৮। বেতন ও ভাতা।- কর্মচারীগণ তফসিলে বর্ণিত পদের বিপরীতে উল্লিখিত বেতন ও ভাতা প্রাপ্য হইবেন। একই সাথে

সরকার বিভিন্ন সময়ে নির্ধারিত স্কেলে যেসকল বেতন ও ভাতা নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেসকল হইবে।

৯। প্রারম্ভিক বেতন।-(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, বাছাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে। কারিগরি, চিকিৎসা সংক্রান্ত সনদধারীদের প্রারম্ভিক উচ্চতর বর্ণিত বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারি করে তদানুসারে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর কর্মচারীদের পদসহ বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।- কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণত: সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১১। বেতন বর্ধন।-(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণত: সময়মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য ফাউন্ডেশনের কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

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

- (২) একই সময় একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পূর্বে বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীগণ পরে বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মচারীদের উপরে জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।
- (৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময় পদোন্নতি প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।
- (৫) পদের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের উপর উচ্চ শিক্ষা/প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে। এই ক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।
- (৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।
- (৭) কোন পদের ক্ষেত্রে জ্যেষ্ঠতা সংক্রান্ত সুস্পষ্ট বিধান না থাকিলে বা জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণ করা সম্ভব না হইলে সরকার যেরূপ উপযুক্ত মনে করে সেইরূপে উহা নির্ধারণ করিতে পারিবে। অর্থাৎ সরকারের নন-ক্যাডার কর্মকর্তা-কর্মচারী (জ্যেষ্ঠতা ও পদোন্নতি) বিধিমালা অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৮) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন-

- (ক) কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী খসড়া জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রণয়ন করিয়া সকল কর্মচারীর অবগতির জন্য বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করিবে।
- (খ) উপ-বিধি (ক) এর অধীনে প্রকাশিত বিজ্ঞপ্তি বিষয়ে কোন আপত্তি, অভিযোগ ও পরামর্শ থাকিলে বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে উহা লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষকে জানাইতে হইবে।
- (গ) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (খ) এর অধীন প্রাপ্ত আপত্তি, অভিযোগ ও পরামর্শ যথাযথ শুনানী ও নিষ্পত্তি করতঃ চূড়ান্তভাবে জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রকাশ করিবে।
- (ঘ) এতদসংক্রান্ত কোন তথ্যে ঘাটতি থাকলে সরকারের জ্যেষ্ঠতা ও পদোন্নতি বিধিমালা অনুসরণ করিতে হবে।

১৩। পদোন্নতি।- (১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

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

(৩) কোন কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকরিকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

(৪) এতদসংক্রান্ত কোন তথ্যের ঘাটতি পরিলক্ষিত হইলে সরকারের নন-ক্যাডার কর্মকর্তা-কর্মচারী (জ্যেষ্ঠতা ও পদোন্নতি) বিধিমালা অনুসরণ করিতে হইবে।

১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।- (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কর্তৃপক্ষ, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের বলিয়া উল্লেখিত এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে হাওলাত দাতা এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাতে গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে : তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা ফাউন্ডেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) কোন সরকারি কর্তৃপক্ষ এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ বলিয়া উল্লেখিত) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা স্বত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:-

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ছাড়া, ৬ বৎসরের অধিক হইবে না।

(খ) ফাউন্ডেশন এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ফাউন্ডেশনে এ প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ কর্মকর্তার ভবিষ্যৎ তহবিল, যৌথ বীমা ও কল্যাণ তহবিলে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাঁহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে ফাউন্ডেশন তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে। যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৬) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে ফাউন্ডেশনে এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৭) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ ফাউন্ডেশন এর নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর ফাউন্ডেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

(৮) সরকার ইচ্ছা করিলে যেকোন কর্মকর্তাকে ফাউন্ডেশনে প্রেষণে প্রেরণ করিতে পারিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।-(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা :

- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
- (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
- (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
- (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (চ) সঙ্গনিরোধ ছুটি;
- (ছ) প্রসূতি ছুটি;
- (জ) অবসর উত্তর ছুটি;
- (ঝ) অধ্যয়ন ছুটি;
- (ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি;
- (ট) শান্তি ও বিনোদন ছুটি;
- (ঠ) বাধ্যতামূলক ছুটি;
- (ড) বিনাবেতনে ছুটি;
- (ঢ) ঐচ্ছিক ছুটি;
- (ণ) চিকিৎসালয় ছুটি;
- (ন) সাধারণ ও সরকারী ছুটি
- (প) বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি
- (ফ) অবকাশ বিভাগের ছুটি
- (ব) বিভাগীয় ছুটি
- (ভ) বহিঃবাংলাদেশ ছুটি

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার এর পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

১৬। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি।-(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪(চার) মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪(চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

- (২) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।
- ১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।-(১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকরি জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, ৩(তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে অর্ধ গড় বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।
- ১৯। 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 অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে ৩(তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে,-
- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫(পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এ চাকরি করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।
- (৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য হইবে।
- ২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।-(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইয়াছে, সে অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইবে।
- (৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে অনুরূপ ছুটির পরিমাণ ২৪(চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকরি হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-
- (ক) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং
- (খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।
- (৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার

কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

- ২১। সঙ্গনিরোধ ছুটি।-(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গনিরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১(একুশ) দিন, অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় ৩০(ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গনিরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।
- (৩) সঙ্গনিরোধের জন্য উপ-প্রবিধি (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সঙ্গনিরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৫) সঙ্গনিরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।
- ২২। প্রসূতি ছুটি।-(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।
- (২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৩) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এ চাকরি জীবনে কোন কর্মচারীকে ২(দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।
- ২৩। অবসর উত্তর ছুটি।-(১) কোন কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২(বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১(একষষ্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনের অবসর উত্তর ছুটিতে যাইবেন।
- ২৪। অধ্যয়ন ছুটি।-(১) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এ তাহার চাকরির জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ অর্ধগড় বেতনে অনধিক বার মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।
- (৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোন ট্রমেই একত্রে মোট ২(দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।
- ২৫। নৈমিত্তিক ছুটি।-(১) সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।
- (২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।
- ২৬। ছুটির পদ্ধতি।-(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব সরকার কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন সরকার কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫(পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

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

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

(৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

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

২৯। ছুটির নগদায়ন।-(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরিকালের জন্য সর্বাধিক ১২(বার) মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসরে প্রত্যাখাত ছুটির ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

৩০। শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি: শ্রান্তি ও বিনোদনের উদ্দেশ্যে যে অর্জিত ছুটি দেওয়া হয় উহাই শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি। কার্যভিত্তিক, আনুসঙ্গিক ও চুক্তি ভিত্তিক কর্মচারী ব্যতীত সকল প্রকার কর্মচারী এই প্রকার ছুটি প্রাপ্য। কর্মচারী শ্রান্তি ও বিনোদনের উদ্দেশ্যে প্রতি তিন বছরে ১৫ দিনের গড় বেতনে ছুটিতে গমন করলে ১ মাসের মূল বেতনের সমান বিনোদন ভাতা প্রাপ্য। এই বিনোদন ভাতা ছুটি কালীন বেতনের অতিরিক্ত হিসেবে প্রাপ্য। কর্মচারীর আবেদনকৃত তারিখ হইতে জনস্বার্থেও কারনে ছুটি মঞ্জুর না হইলে পরবর্তী যে সময় ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, ঐসময়ে বিনোদন ভাতা পাইবেন। তবে এ ক্ষেত্রে পরবর্তী বিনোদন ভাতার জন্য তিন বছর গণনা করা হইবে। পূর্ববর্তী ছুটি আবেদনকৃত তারিখ হইতে।

৩১। বাধ্যতামূলক ছুটি:

প্রকৃতপক্ষে বাধ্যতামূলক ছুটি নামে কোন ছুটি নাই। তবে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর বিধি-৫(১)(এ) এর অধীনে নাশকতামূলক কার্যক্রমের অভিযোগে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করা হইলে এবং বিধি-১১(১) এর অধীনে অসদাচরণ, ডিজারসন ও দুর্নীতির অভিযোগে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণের প্রস্তাবের ক্ষেত্রে সাময়িক বরখাস্তের পরিবর্তে যথাযথ কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে প্রাপ্যতা অনুযায়ী ছুটিতে যাওয়ার নির্দেশ প্রদান করিতে পারেন। এইক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারীর ছুটি ভোগ বাধ্যতামূলক। সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর বিধি-৩(ই) তে বর্ণিত নাশকতামূলক কার্যের অভিযোগে কার্যক্রম গ্রহণ করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত বিধিমালায় বিধি-৫(১)(এ) এর অধীনে প্রাপ্য ছুটির ভিত্তিতে আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে ছুটিতে যাওয়ার লিখিত নির্দেশ দিতে পারেন।

উক্ত বিধিমালায় বিধি-১৩ তে আরো বলা হইয়াছে, বিধি-৫(১)(এ) এর অধীনে ছুটি প্রাপ্ত কোন কর্মচারী যদি কার্যক্রমের ফলশ্রুতিতে চাকরিচ্যুত, চাকরি হইতে অপসারিত, নিম্নপদে পদাবনমিত বা বাধ্যতামূলক অবসর প্রাপ্ত না হন, তাহা হইলে তিনি ক্ষেত্রমতে চাকরিতে পুনর্বহাল হইবেন, অথবা পূর্বপদ বা সমমর্যাদা সম্পন্ন পদ ফিরিয়া পাইবেন এবং তাহার এই ছুটিকালীন সময় পূর্ণ বেতনে কর্তব্যকাল হিসাবে গণ্য হইবে।

৩২। বিনা বেতনে ছুটি

বিনা বেতনে ছুটি সম্পর্কে বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস্ এর বিধি-৩০৩ তে বলা হইয়াছে যে, পেনশন মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষ ছুটিবিহীন অনুপস্থিতকালকে ভূতাপ্রেক্ষিকভাবে ভাতাদিবিহীন ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবেন। ইহাছাড়া বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস্ এর বিধি-১৫৮(২) তে বলা হইয়াছে যে, ছুটির মেয়াদ শেষ হওয়ার পরও অনুপস্থিত থাকিলে এবং উক্ত অনুপস্থিতকাল পর্যন্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ছুটি বর্ধিত করা না হইলে, উক্ত সময়ের জন্য কোন ছুটিকালীন বেতন প্রাপ্য নয় এবং উক্ত সময় উহা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি হইলেও তাহার 'ছুটির হিসাব' হইতে বাদ যাইবে।

বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস, পার্ট-১ এর ৩০৩, ১৯৫(২) ও নির্ধারিত ছুটি বিধিমালা, ১৯৫৯ এয় বিধি-৯(৩) একত্রে পড়িলে বুঝা যায় বিনা বেতনে ছুটি বলিতে প্রকৃত পক্ষে অসাধারণ ছুটিকেই বুঝানো হইয়াছে।

(৩৩) ঐচ্ছিক ছুটিঃ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে যে সমস্ত ছুটি ভোগ করা কর্মচারীর ইচ্ছাধীন, তাহাই ঐচ্ছিক ছুটি। যে কোন সম্প্রদায়ের একজন কর্মচারীকে তাহার নিজ ধর্ম অনুযায়ী বৎসরে সর্বমোট তিন দিনের মাত্রা পর্যন্ত ঐচ্ছিক ছুটি

ভোগ করার অনুমতি প্রদান করা যাইতে পারে এবং এই ব্যাপারে প্রত্যেক কর্মচারীকে বৎসরের প্রারম্ভে নিজ ধর্ম অনুযায়ী নির্ধারিত তিন দিনের ঐচ্ছিক ছুটি ভোগ করার ইচ্ছা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদন করাইতে হইবে। সাধারণ ছুটি, নির্বাহী আদেশে সরকারী ছুটি ও সাপ্তাহিক ছুটির সহিত সংযুক্ত করিয়া ঐচ্ছিক ছুটি ভোগ করার অনুমতি দেওয়া যাইতে পারে। সাধারণভাবে ঐচ্ছিক ছুটির জন্য নির্ধারিত পর্ব সমূহ হইতেছেঃ

মুসলিম পর্বঃ শব-ই-মেরাজ, ঈদ-উল-ফিতর ও ঈদ-উল-আযহার জন্য ঘোষিত সাধারণ ছুটি ও নির্বাহী আদেশে সরকারী ছুটির পরের দিন, আখেরী চাহার সোম্বা, ফাতেহা-ই-ইয়াজদাহম, বিশ্ব ইজতেমার আখেরী মোনাজাতের দিন।

হিন্দু পর্বঃ শ্রী পঞ্চমী (সরস্বতী পূজা), শিবরাত্রি, দোলযাত্রা, শ্রী শ্রী হরি ঠাকুরের জন্ম দিন, চৈত্র সংক্রান্তি, মহালয়া, দুর্গা পূজা (অষ্টমী ও নবমী), লক্ষ্মী পূজা, কালী পূজা, জগদ্ধাত্রী পূজা।

বৌদ্ধ পর্বঃ মাঘী পূর্ণিমা, আষাঢ়ী পূর্ণিমা, মধু পূর্ণিমা (ভদ্র পূর্ণিমা), আশ্বিনী পূর্ণিমা (প্রবারণী পূর্ণিমা)।

খ্রিস্টান পর্বঃ ইংরেজী নববর্ষ, ভন্ম বুধবার, পূণ্য বৃহস্পতিবার, পূণ্য শনিবার, ইস্টার সানডে, ইস্টার মানডে, যীশু খ্রিস্টের জন্মোৎসবের পূর্ববর্তী দিবস ও পরবর্তী দিবস।

(৩৪) চিকিৎসালয় ছুটি

যে সমস্ত সরকারী কর্মচারীর কর্তব্য পালনকালে দুর্ঘটনায় আহত বা অসুস্থ হওয়ার ঝুঁকি থাকে, তাহারা এই প্রকার ছুটি প্রাপ্য। সাধারণতঃ পুলিশ বিভাগ, বন বিভাগ, আবগারী বিভাগ, ফায়ার সার্ভিস, পাগলা গারদ, ল্যাবরেটরী ইত্যাদিতে নিয়োজিত অধঃস্তন কর্মচারীবৃন্দ এবং স্থায়ী পিয়ন ও গার্ড এই প্রকারের ছুটি প্রাপ্য। কর্তব্য পালনকালে অসুস্থ হইয়া পড়িলে হাসপাতালে চিকিৎসার জন্য এই প্রকার ছুটি প্রদান করা হয়। এই প্রকার ছুটি প্রতি তিন বৎসরে পূর্ণ গড় বেতনে তিন মাস পর্যন্ত প্রদান করা যায় এবং এই প্রকার ছুটির সংগে একত্রে অন্য যে কোন প্রকার প্রাপ্য ছুটি প্রদান করা যায়। তবে সর্বমোট ছুটির পরিমাণ কোনক্রমেই ২৮ মাসের অধিক হইবে না। কর্তৃপক্ষ এই প্রকার ছুটি গড় বেতনে বা অর্থগড় বেতনে মঞ্জুর করিতে পারেন। তবে গড় বেতনে ছুটির পরিমাণ তিন মাসের অধিক হইবে না।

এই প্রকার ছুটির জন্য ছুটি অর্জন করিতে হয় না এবং এই প্রকার ছুটি "ছুটি হিসাব" হইতে বিয়োগ হয়না। নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এই প্রকার ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩৫) বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি

সরকারী নৌযানে কর্মরত কোন অফিসার, ওয়ারেন্ট অফিসার অথবা পেটি অফিসার আহত হওয়ার কারণে বা অসুস্থতাজনিত কারণে হাসপাতালে অথবা নৌযানের অভ্যন্তরে চিকিৎসার জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছয় সপ্তাহ পর্যন্ত বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি প্রাপ্য। তবে মদ্য পান বা অন্য কোনভাবে নিজের দ্বারা সৃষ্ট অসুস্থতার ক্ষেত্রে এই প্রকার ছুটি প্রাপ্য নয়।

একজন সীম্যান যদি তাহার কর্তব্য পালন করিতে যাইয়া অক্ষম হইয়া পড়েন এবং এই ব্যাপারে সরকারী মেডিকেল অফিসার প্রত্যয়ন করেন, তাহা হইলে তিনি পূর্ণ গড় বেতনে তিন মাস পর্যন্ত এই প্রকার ছুটি প্রাপ্য। তবে আহত হওয়ার কারণে কোন ক্ষতি পূরণ প্রাপ্য হইলে ছুটিকালীন বেতন উক্ত ক্ষতিপূরণের অর্থের সহিত সমন্বয় করিতে হইবে।

এই প্রকার ছুটির জন্য ছুটি অর্জন করিতে হয় না এবং এই প্রকার ছুটি "ছুটি হিসাব" হইতে বিয়োগ হয় না। নৌযানের কমান্ডার এই প্রকার ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩৬) সাধারণ ও সরকারী ছুটি

(ক) সাধারণ ছুটি (পাবলিক হলিডে) : নেগোসিয়েবল ইনস্ট্রুমেন্ট অ্যাক্ট, ১৮৮১ এর ধারা-২৫ এর ব্যাখ্যা অনুসারে সাধারণ ছুটি বলিতে সাপ্তাহিক ছুটি এবং সরকারী গেজেটের মাধ্যমে যে সমস্ত দিনকে সাধারণ ছুটি হিসাবে ঘোষণা করা হয়, ঐ সমস্ত দিনকে বুঝাইবে। আইনের উক্ত ধারার অধীনে সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে প্রতি বৎসরের জন্য সাধারণ ছুটি ঘোষণা করেন। ইহাছাড়া সরকারী বর্ষ পঞ্জিতে এই প্রকার ছুটির দিনগুলি লাল কালিতে চিহ্নিত থাকে।

(খ) নির্বাহী আদেশে সরকারী ছুটি : সরকার সাধারণ ছুটি ব্যতীত যে সমস্ত দিন সমূহকে সাধারণ ছুটির সহিত সংযুক্ত করিয়া বা পৃথকভাবে সরকারী আদেশের বলে কোন একটি নির্দিষ্ট বৎসরের জন্য উক্ত বৎসরের সরকারী ছুটি হিসাবে ঘোষণা করেন, সে সমস্ত দিন বা দিনসমূহ নির্বাহী আদেশে সরকারী ছুটি হিসাবে গণ্য। এই প্রকার ছুটি সমূহও গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে প্রকাশ করা হয়। তাহাছাড়া সংশ্লিষ্ট বৎসরের সরকারী বর্ষ পঞ্জিতে এই প্রকার ছুটিও লাল কালিতে চিহ্নিত থাকে। অবশ্য সরকার যে কোন সময় আদেশের দ্বারা এই প্রকার ছুটির হ্রাস বৃদ্ধি করিতে পারেন।

(গ) ঐচ্ছিক ছুটি : কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে যে সমস্ত ছুটি ভোগ করা কর্মচারীর ইচ্ছাধীন, তাহাই ঐচ্ছিক ছুটি। যে কোন সম্প্রদায়ের একজন কর্মচারীকে তাঁহার নিজ ধর্ম অনুযায়ী বৎসরে সর্বমোট ৩ (তিন) দিনের মাত্রা পর্যন্ত ঐচ্ছিক ছুটি ভোগ করার অনুমতি প্রদান করা যাইবে এবং এই ব্যাপারে প্রত্যেক কর্মচারীকে বৎসরের প্রারম্ভে নিজ ধর্ম অনুযায়ী নির্ধারিত ৩ (তিন) দিনের ঐচ্ছিক ছুটি ভোগ করার ইচ্ছা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদন করাইতে হইবে। সাধারণ ছুটি, নির্বাহী আদেশে সরকারী ছুটি ও সাপ্তাহিক ছুটির সহিত সংযুক্ত করিয়া ঐচ্ছিক ছুটি ভোগ করার অনুমতি দেওয়া যাইবে।

(৩৭) বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি

সরকারী নৌযানে কর্মরত কোন অফিসার, ওয়ারেন্ট অফিসার অথবা পেটি অফিসার আহত হওয়ার কারণে বা অসুস্থতাজনিত কারণে হাসপাতালে অথবা নৌযানের অভ্যন্তরে চিকিৎসার জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ৬ (ছয়) সপ্তাহ পর্যন্ত বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি প্রাপ্য। তবে মদ্য পান বা অন্য কোনভাবে নিজের দ্বারা সৃষ্ট অসুস্থতার ক্ষেত্রে এই প্রকার ছুটি প্রাপ্য নয়।

একজন সীম্যান যদি তাহার কর্তব্য পালনের কারণে অসুস্থ হইয়া পড়েন এবং এই ব্যাপারে সরকারী মেডিকেল অফিসার প্রত্যয়ন করেন, তাহা হইলে তিনি পূর্ণ গড় বেতনে ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত বিশেষ অসুস্থতাজনিত ছুটি প্রাপ্য। তবে আহত হওয়ার কারণে কোন ক্ষতিপূরণ প্রাপ্য হইলে ছুটিকালীন বেতন উক্ত ক্ষতিপূরণের অর্থের সহিত সমন্বয় করিতে হইবে।

এই প্রকার ছুটির জন্য ছুটি অর্জন করিতে হয় না এবং এই প্রকার ছুটি “ছুটি হিসাব” হইতে বিয়োগ হয় না। নৌযানের কমান্ডার এই প্রকার ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩৮) অবকাশ বিভাগের ছুটি

যে বিভাগ বা যে বিভাগের অংশ বিশেষের কর্মচারীগণের নিয়মিতভাবে অবকাশ অনুমোদিত এবং অবকাশকালে কর্মচারীগণ কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি প্রাপ্ত, ঐ বিভাগকে অবকাশ বিভাগ বলে। অবকাশ বিভাগের কর্মচারীদের ছুটি সম্পর্কে নির্ধারিত ছুটি বিধিমালা, ১৯৫৯ এর বিধি-৮ তে নিম্নরূপ বিধান রহিয়াছে—

বিধি-৮। অবকাশ বিভাগের সরকারী কর্মচারী-

(১) (এ) অবকাশ বিভাগের স্থায়ী কর্মে নিযুক্ত কোন সরকারী কর্মচারী যে বৎসর পূর্ণ অবকাশ ভোগ করেন, উক্ত বৎসরের কর্মকালের জন্য গড় বেতনে কোন ছুটি প্রাপ্য নয়।

(বি) অবকাশ বিভাগের সরকারী কর্মচারীকে যে বৎসর পূর্ণ অবকাশ ভোগ করা হইতে বিরত রাখা হয়, উক্ত বৎসরের জন্য নির্ধারিত পূর্ণ অবকাশের বিনিময়ে ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ১৫ (পনের) দিন এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৩০ (ত্রিশ) দিন, এই অনুপাতে যে কতদিন অবকাশ ভোগ করেন নাই, ঐ কতদিনের জন্য গড় বেতনে ছুটি প্রাপ্য।

(সি) উক্তরূপ সরকারী কর্মচারী যে বৎসর কোন অবকাশ ভোগ করেন নাই, তিনি অবকাশ বিভাগের কর্মচারী না হইলে যে হারে ছুটি পাইতেন, উক্ত বৎসরের জন্য ঐ হারে গড় বেতনে ছুটি প্রাপ্য।

(২) অবকাশ বিভাগের অস্থায়ী কর্মে নিযুক্ত কর্মচারীগণ ৩০ জুন, ১৯৫৯ তারিখে তাঁহাদের উপর প্রযোজ্য ছুটি সংক্রান্ত বিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন। কিন্তু যে তারিখে তাহার অস্থায়ী চাকরির মেয়াদ নিরবচ্ছিন্নভাবে তিন বৎসর পূর্ণ হইবে, অথবা যে তারিখে তিনি কোন স্থায়ী পদে স্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হইবেন, ইহাদের মধ্যে যেইটি পূর্বে ঘটিবে, বিধি-৫ এর ক্ষেত্র ব্যতীত, ঐ তারিখ হইতে তিনি ছুটির উদ্দেশ্যে স্থায়ী কর্মে নিযুক্ত সরকারী কর্মচারী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তিনি অবকাশ বিভাগের স্থায়ী কর্মে নিযুক্ত সরকারী কর্মচারী হইলে যেভাবে চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে ছুটি প্রাপ্য, সেইভাবে তাহার 'ছুটি হিসাব' এ ছুটি জমা হইবে। এই জমাকৃত ছুটি হইতে ইতঃমধ্যে ভোগকৃত ছুটি বাদ যাইবে।

(৩৯) বিভাগীয় ছুটি

নিম্নোক্ত শর্ত সাপেক্ষে জরিপ বিভাগের ঢাকায় অবস্থিত সদর দপ্তরের অফিস সংস্থাপনের কর্মচারী নয়, কিন্তু পার্টির সহিত সংযুক্ত, এমন কর্মচারীদেরকে বিভাগীয় ছুটি প্রদান করা হয় :

- (১) যে সমস্ত কর্মচারীদের চাকরি সাময়িকভাবে প্রয়োজন হইবে না, শুধু সেই সমস্ত কর্মচারীদেরকে বিভাগীয় ছুটি প্রদান করা হয়।
- (২) কোন বিশেষ কর্মকাল ব্যতীত বাকী অবকাশকালে এই প্রকার ছুটি প্রদান করা হয়।
- (৩) কর্মকালেও কর্মচারীর প্রয়োজনে বা তাঁহার আবেদনের ভিত্তিতে নয়, কিন্তু সরকারের স্বার্থে ছয় মাস এবং বিশেষ ক্ষেত্রে এক বৎসর পর্যন্ত এই প্রকার ছুটি প্রদান করা যায়।
- (৪) এই প্রকার ছুটিকালকে কর্মরত হিসাবে গণ্য করা হয় না এবং এই ছুটি 'ছুটি হিসাব' হইতে বিয়োগ হইবে, যদিও এই প্রকার ছুটি অর্ধ গড় বেতনে প্রদান করা হয়।
- (৫) ছুটি পাওনা না থাকিলেও এই প্রকার ছুটি প্রদান করা যায়।
- (৬) এই প্রকার ছুটি অন্য যে কোন প্রকার পাওনা ছুটির সংগে একত্রে প্রদান করা যায়।
- (৭) ছুটি ভোগকালে অর্ধ গড় বেতনে ছুটিকালীন বেতন প্রাপ্য। তবে ছুটির শেষে কর্মে যোগ না দেওয়া পর্যন্ত এই ছুটিকালীন বেতন প্রাপ্য নয়। কিন্তু ছুটিকালকে মৃত্যুবরণ করিলে তাহার উত্তরাধিকারীগণ মৃত্যুর দিন পর্যন্ত ছুটিকালীন বেতন প্রাপ্য।

(৪০) বহিঃ বাংলাদেশে ছুটি ভোগ

ক। বহিঃ বাংলাদেশে ছুটি ভোগ সম্পর্কে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের প্রজ্ঞাপন নং সম(বিধি-৪)ছুটি-৭/৮৭-৫২(২০০), তারিখ: ৮ সেপ্টেম্বর, ১৯৮৭ এর বিধান নিম্নরূপ--

- (১) অর্জিত ছুটি বাংলাদেশের বাহিরে কাটাইতে হইলে নির্ধারিত ছুটি বিধিমালা অনুযায়ী সরকারী কাজে বা প্রশিক্ষণের জন্য দেশের বাহিরে যাওয়ার পূর্বেই যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে ছুটির মঞ্জুরী গ্রহণ করিতে হইবে। ছুটির মঞ্জুরী গ্রহণ না করিয়া বিদেশে গমনপূর্বক ছুটির দরখাস্ত করা বিধি বহির্ভূত।
- (২) কোন সরকারী কর্মচারী ছুটির মঞ্জুরী গ্রহণ না করিয়া বিদেশে গমনপূর্বক ছুটির দরখাস্ত করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ দরখাস্তের বিবেচনায় ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না, ফলে ঐ সময়ের জন্য তাহাকে বিনা অনুমতিতে চাকরিতে অনুপস্থিতির দায়ে দায়ী হইতে হইবে। বিদেশে যাওয়ার পূর্বে দেশ হইতে অনুপস্থিতির সময়কাল নির্দিষ্ট থাকিতে হইবে এবং অফিসে পুনরায় যোগদানের তারিখ উল্লেখ থাকিতে হইবে।

(৩) বিদেশে ছুটি কাটানোর পর ভ্রমণ সময় যোগ হইবে না।

(৪) বিদেশে অবস্থানকালে বিধি অনুযায়ী নৈমিত্তিক ছুটি প্রদান করা যায় না

খ। অবসর-উত্তর ছুটি ভোগরত কর্মকর্তাদের বহিঃ বাংলাদেশ ছুটি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ মঞ্জুর করিবেন। অবসর-উত্তর ছুটি ভোগরত কর্মকর্তা ব্যতীত অন্যান্যদের বহিঃ বাংলাদেশ ছুটি প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয় হইতে সময়ে সময়ে জারিকৃত আদেশ নির্দেশ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে। (জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং সম(বিধি- ৪)-বিবিধ ৭০/৯২/৫৩(৩০০), তারিখ: ৯ মার্চ, ১৯৯৩)

গ। সচিবসহ উর্ধ্বতন সরকারী কর্মকর্তাগণ বিদেশে সরকারী কাজ শেষ হওয়ার পর কিংবা বহিঃ বাংলাদেশ ছুটি শেষ হওয়ার পরও বিদেশে অতিরিক্ত অবস্থান করিয়া থাকেন। অতঃপর দেশে ফিরিয়া ছুটির জন্য আবেদন করেন। উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের দীর্ঘদিন দেশের বাহিরে অবস্থান সরকারী কাজে নানারূপ জটিলতার সৃষ্টি করে এবং গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্ব ঘটে। যাহা সুষ্ঠুভাবে সরকার পরিচালনার জন্য কোন মতে কাম্য নয়। তাই অনিবার্য কারণে কেবল সীমিত ক্ষেত্র ব্যতীত এই ধরনের ছুটি প্রদান করা যাইবে না। (জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের প্রজ্ঞাপন নং সম(বিধি-৪)-ছুটি- ৫/৯০-২০(২০০), তারিখ: ২৭ জানুয়ারি, ১৯৯২)

ঘ। বহিঃ বাংলাদেশে ছুটি ভোগ সংক্রান্তে বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস্, পার্ট-১ এর পরিশিষ্ট-৮ এ নিম্নরূপ বিধান রহিয়াছে-

(১) বহিঃ বাংলাদেশ ছুটি ভোগের অনুমতিপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীর ক্ষেত্রে চাকরি হইতে অপসারণের যোগ্য কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন যে, ছুটি শেষে তাহাকে পুনঃ কর্মে যোগদানের অনুমতি দেওয়া হইবে না, তাহা হইলে এই সিদ্ধান্ত সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে বাংলাদেশ ত্যাগের পূর্বে জানাইতে হইবে।

(২) সংশ্লিষ্ট কর্মচারী স্থায়ীভাবে অথবা সাময়িকভাবে শারিরিক বা মানসিকভাবে অযোগ্য কিনা, তাহা বহিঃ বাংলাদেশে ছুটিতে যাওয়ার মূহূর্তে নির্ধারণ করা সম্ভব। না হইলে, তাহা পরে দূতাবাসের মাধ্যমে তাহাকে অবহিত

করিতে হইবে। উক্ত কর্মচারীকে ছুটি হইতে ফিরাইয়া আনার ক্ষেত্রেও তাহা দূতাবাসের মাধ্যমে জানাইতে হইবে। তবে ছুটি শেষ হওয়ার কমপক্ষে ৩ (তিন) মাস পূর্বে তাহা দূতাবাসকে জানাইতে হইবে।

(৩) বহিঃ বাংলাদেশে ছুটি ভোগরত অবস্থায় উক্ত কর্মচারীর স্থায়ী পদটি বিলুপ্ত করা হইলে তাহা দূতাবাসের মাধ্যমে জানাইতে হইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

বেতন, ভাতা, সম্মানী, ইত্যাদি

৪১। বেতন ও ভাতা- কর্মচারীগণ তফসিলে বর্ণিত বেতন ও ভাতা পাওয়ার উপযুক্ত একই সাথে সরকার বিভিন্ন সময়ে নির্ধারিত স্কেলে যেরূপ বেতন ও ভাতা নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

৪২। প্রারম্ভিক বেতন- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ তাহাকে, বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে। কারিগরি, চিকিৎসা সংক্রান্ত সনদধারীদের প্রারম্ভিক উচ্চতর বর্ধিত বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহরি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময়ে যে নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

৪৩। বেতন বর্ধন- (১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণত সময়মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য ফাউন্ডেশনের কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

৪৪। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি।-কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময় সময় নির্ধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৪৫। সম্মানী, ইত্যাদি।-(১) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন উহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম-সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

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

৪৬। দায়িত্ব ভাতা।-কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে। কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২(দুই) মাস এর অধিক হইলে বাছাই/নির্বাচন কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৪৭। বোনাস।- সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায় চাকরির বৃত্তান্ত

৪৮। চাকরির বৃত্তান্ত।-(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকরি বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৪৯। বার্ষিক অনুবেদন।-(১) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে, এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে কর্তৃপক্ষ বিরূপ মন্তব্য বিমোচন করিতে পারিবে।

সপ্তম অধ্যায় সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৫০। আচরণ ও শৃঙ্খলা।-(১) প্রত্যেক কর্মচারী.

(ক) এই প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের ও সরকারী আদেশ, নির্দেশ, সিদ্ধান্ত মানিয়া চলিবেন;

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

(গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর চাকরি করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী.

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

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

(গ) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর সহিত লেন-দেন রহিয়াছে কিংবা লেন-দেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;

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

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না; তবে সরকার অনুমতি সাপেক্ষে যেকোন সামাজিক উন্নয়নমূলক কাজে অংশগ্রহণ করতে পারিবেন। রিহ্যাবিলিটেশন চিকিৎসা পেশায় নিয়োজিত চিকিৎসকগণ অফিস সময়ের পরে তাদের স্বতন্ত্র পেশায় নিযুক্ত থাকতে পারিবেন।

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

(ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোন দাবির সমর্থনে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাইরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

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

(৬) কোন কর্মচারী জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রহণ্তা পরিহার করিবেন।

(৮) এই প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন সাপেক্ষে, কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট

আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধু ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হইতে এমন কোন উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোন সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোন প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য 'উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের' নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে :

তবে, শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অষ্টোষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে তবে উপহারের মূল্য ২৫,০০০/- (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

(৯) কোন কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোন ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোন সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

৫১। যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া।

(ক) কোন কর্মচারী যৌতুক দিতে বা নিতে বা যৌতুক দেওয়া বা নেওয়ায় প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা

(খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

৫২। মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।- (১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, ঐ এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যেরত কোন ব্যক্তির নিকট ১০,০০,০০০/- (দশ লক্ষ) টাকার অধিক মূল্যের কোন স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোন পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এর নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন। সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন। উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে। অতঃপর জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন। তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার অধঃস্তন কর্মচারীর সহিত সকল প্রকার লেনদেনের ক্ষেত্রে পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(২) বিধি (১)-এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন কর্মচারী বা তাহার পরিবারের কোন সদস্য পূর্বানুমোদন ব্যতীত.

(ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোন স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না।

(খ) কোন বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোন প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৫৩। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়। কোন কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোন ডেভলপারের দ্বারা কোন ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৫৪। সম্পত্তি ঘোষণা।(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকরিতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং মোট পাঁচ লক্ষ টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নোক্ত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে.

(ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম,

(খ) দুই লক্ষ টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে, এবং

(গ) সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরো যেই সমস্ত তথ্য চাওয়া হয়।

(২) প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি পাঁচ বৎসর অন্তর ডিসেম্বর মাসে উপপ্রবিধি (১) এর অধীনে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, প্রদত্ত ঘোষণায় অথবা বিগত পাঁচ বৎসরের হিসাব বিরণীতে প্রদর্শিত সম্পত্তির হ্রাস বৃদ্ধির হিসাব বিবরণী যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরকারের এর নিকট দাখিল করিতে হইবে।

৫৫। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশ গ্রহণ।(১) কোন কর্মচারী কোন রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোন অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোন ভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোন প্রাকরেই সহায়তা করিতে পারিবেন না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার তত্ত্বাবধানের অধীন, নিয়ন্ত্রণাধীন বা তাহার উপর নির্ভরশীল কোন ব্যক্তিকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বাংলাদেশে প্রচলিত কোন আইনে সরকারের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কাজ বলিয়া গণ্য হয়, এইরূপ কোন আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা যে কোন উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা অন্যত্র কোন আইন সভার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোন ভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা তাহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

(৪) যদি কোন কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোন বক্তৃতা দেন অথবা অন্য কোন প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোন ঘোষণা করেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করেন, তবে তিনি উপবিধি (৩) এর মর্ম মতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(৫) স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোন আইনের দ্বারা বা আওতায় বা সরকারের কোন আদেশে অনুমতি নেওয়া সাপেক্ষে ঐ সংস্থা বা পরিষদসমূহের নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপবিধি (৩) ও (৫) তে উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।

(৬) কোন আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধির আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই ব্যাপারে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৭) তবে এমপিওভুক্ত বেসরকারি শিক্ষক কর্মচারীদের ন্যয় এই বিধিমালার আওতায় কর্মরত কর্মচারীগণ স্থানীয় ও জাতীয় নির্বাচনে অংশগ্রহণ করতে পারিবেন।

৫৬। নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ। কোন কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি কোন প্রকারের এমন কোন ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং অফিসিয়াল শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

৫৭। স্বার্থের দ্বন্দ্ব। (১) যখন কোন কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে,

(ক) কোন কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোন ব্যক্তির সহিত কোন চুক্তি সম্পর্কিত যে কোন বিষয়ে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোন বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে;

(খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন-তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

৫৮। সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ ইত্যাদি। কোন কর্মচারী সরকারের বা কর্তৃপক্ষের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যে কোন প্রকারে বাধা প্রদান করিতে পারিবেন না, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে তাহা করিবার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করিতে পারিবেন না।

৫৯। বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদ্বির। কোন কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোন বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন তদ্বির করিতে পারিবেন না। তবে সামাজিক উন্নয়নমূলক কাজের জন্য যেকোন দেশ হতে তহবিল সংগ্রহ করিতে পারিবেন।

৬০। কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য ইত্যাদি দ্বারস্থ হওয়া।-

জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর কর্মচারী কোন বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৬১। নাগরিকত্ব, ইত্যাদি।-(১) কোন কর্মচারী সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) যদি কোন কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

৬২। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা। যেই ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোন বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৬৩। দণ্ডের ভিত্তি। কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী,

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

- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা
 (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; অথবা
 (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা
 (ঙ) নিম্ন বর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা:
 (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন কর্তৃপক্ষকে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
 (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; অথবা
 (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা
 (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকরিতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়। তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।
- ৬৪। দণ্ডসমূহ ১-(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিমোড়ব জ্ঞ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:.

- (ক) লঘু দণ্ড.
 (অ) তিরস্কার;
 (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোনড়বতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
 (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;
 (ঈ) বেতনক্ষেত্রের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;
 (খ) গুরু দণ্ড.
 (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনক্ষেত্রে অবনমিতকরণ;
 (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত সরকার এর আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
 (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
 (ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং
 (উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।
 (২) চাকরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনএর চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৬৫। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি ১-(১) প্রবিধান ৪৯(ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ.

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
 (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং
 (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবেন:
 তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
 (২) যেই ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিমোড়ব নহেন, এমন তিন জন কর্মচারীর সম্মুখে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
 (৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৬৬। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি ১-(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এহেন অভিমত পোষণ করেন 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 জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি

ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং
তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ
দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে
লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন
তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন; এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন
মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) যেই ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা

করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই
ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড
আরোপ করিতে পারেন; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী
ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপপ্রবিধান (১) (খ) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি
অনুসরণকরিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি
দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত
পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৫৮। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।-(১) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার

অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে
গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ.

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল

অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের

সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০(দশ) কার্যদিবসে মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ
সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে
কারণ দর্শাইতে বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন
করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার জন্য দশ কার্যদিবস পর্যন্ত
সময় দিতে পারিবেন।

(২) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেই
ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাম্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবেন
এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে.

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ
প্রত্যাহার করিবেন এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটির অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ
প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির
সুযোগদান করিয়া যে কোন লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২- এর
অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে
পারিবেন; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ
তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্ত বোর্ড
নিয়োগ করিবেন।

- (৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশ (১০) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ধিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৪ এ বর্ধিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।
- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬)-এ বর্ধিত সময়সীমার মধ্যে কোন কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।
- ৬৭। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী। (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোন সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন; তবে তাহাকে নথির টোকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।
- (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 ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায়বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।
- (৭) তদন্ত কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) 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

করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিয়মান হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৬৮। সাময়িক বরখাস্ত।-(১) প্রবিধান ৫০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন:

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

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্তকার্যচালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (“কারাগারে সোপর্দ” অর্থে “হেফাজতে” রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

৬৯। পুনর্বহাল।-(১) যদি প্রবিধান ৫১(১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকরি বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৭০। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী। ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ

হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতনভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে

সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৭১। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।-(১) কোন কর্মচারী সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনকর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা :

(ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে

উহার কারণে ন্যায়বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা; এবং যে আদেশ দান করা

উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার ৩(তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপিল দাখিল না করিলে উক্ত আপিল গ্রহণযোগ্য হইবে না: তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩(তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩(তিন) মাসের মধ্যে কোন আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

- ৭২। আদালতে বিচার্যধীন কার্যধারা ১.(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচার্যধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, ১৯৮৫ (V of ১৯৮৫) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালতকর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।
- (৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেকোন উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন সেইক্ষেত্রে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।
- ৭৩। **ইস্তফাদান, ইত্যাদি**-(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে বা চাকরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনকে তাহার ১(এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এর চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না।
- ৭৪। জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের আর্থিক লেনদেনসমূহ ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও পরিচালক(প্রশাসন ও অর্থ) এর যৌথস্বাক্ষরে পরিচালিত হইবে।
- ৭৫। জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশনের তহবিলের অর্থ পরিচালন বা প্রশাসনিক খাতে ও কল্যাণ/উন্নয়ন খাতে ব্যয় করিতে পারিবে।
- ৭৬। সিডমানির(এন্ডোমেন্ট ফান্ড) লভ্যাংশ ব্যয়: সিডমানির লভ্যাংশ হতে প্রাপ্ত আয় প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর কল্যাণ ও উন্নয়ন খাতে ব্যয় করিতে পারিবে।
- ৭৭। ফাউন্ডেশনের তহবিল পরিচালনার জন্য ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও পরিচালক(প্রশাসন ও অর্থ) এর যৌথস্বাক্ষরে হইতে হইবে।
- ৭৮। পরিচালন ও উন্নয়ন খাতে তহবিলে অর্থ ব্যয় করিতে পারিবে। সকল ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাথ সংশ্লিষ্ট হইতে হইবে।
- ৭৯। বিভাগীয় প্রার্থী বলিতে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন/প্রতিবন্ধী সেবা ও সাহায্য কেন্দ্র এবং ফাউন্ডেশনের আওতাধীন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বুঝাইবে। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে। নিয়োগ প্রাপ্তির পর দেশের যেকোন এলাকায় কাজ করার জন্য মানসিক ভাবে প্রস্তুত থাকতে হবে।
- ৮০। **রহিতকরণ ও হেফাজত :** (১) এই প্রবিধানমালা কার্যকর হওয়ার সাথে সাথে ফাউন্ডেশন কর্তৃক গত ০৫ই মে ২০১৬খ্রিঃ তারিখে জারীকৃত জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন কর্মচারী চাকুরী বিধি মালা ২০১৬, অতপর রহিতকৃত বিধিমালা বলিয়া উল্লিখিত হইবে।
- (২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও, রহিতকৃত বিধিমালার অধীনকৃত সকল কাজ গৃহীত সিদ্ধান্ত প্রদত্ত নিয়োগ বৈধ বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৩) রহিতকৃত বিধিমালার অধীন নিয়োগপ্রাপ্ত বা আইনের অধীন আন্তীকৃত সকল কর্মচারী এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান পদ্ধতি শর্তে নিয়োগপ্রাপ্ত বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৪) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এ বর্তমানে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারী, প্রতিবন্ধী সেবা ও সাহায্য কেন্দ্রে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারী, প্রকল্প বাস্তবায়ন ইউনিট, কর্মজীবী প্রতিবন্ধী পুরুষ ও মহিলা হোস্টেল এ কর্মরত কর্মচারী, প্রতিবন্ধী শিশু নিবাসে কর্মরত কর্মচারী এবং স্পেশাল স্কুল ফর চিলড্রেন উইথ অটিজম এ কর্মরত শিক্ষক কেয়ার গিভার এই বিধির আওতায় স্বয়ংক্রিয়ভাবে স্থানান্তরিত হবে। তারা সরকারি বিধি মোতাবেক বেতন ভাতা প্রাপ্য হবেন।
- (৫) মেট্রন, কেয়ারগিভার, অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মূদ্রাক্ষরিক, অফিস সহায়ক, হেলপার, ড্রাইভার, স্টাফ, গার্ড ও অন্যান্য পদে কর্মরত আউটসোর্সিং পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রাপ্ত জনবলের দীর্ঘ দিনের অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগানোর জন্য তাদেরকে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন আইন ২০২৩ এর আওতায় জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন প্রবিধানমালার আলোকে স্বয়ংক্রিয়ভাবে স্থায়ী হবেন;
- (৬) রিসিপশনিষ্ট, বার্বুচি, হোস্টেল বয়, অফিস সহায়ক, নিরাপত্তা প্রহরী দৈনিক ভাতা ভিত্তিক কর্মরত কর্মচারীদের দীর্ঘ দিনের অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগানোর জন্য তাদেরকে জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন আইন ২০২৩ এর আওতায় জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন প্রবিধানমালার আলোকে স্বয়ংক্রিয়ভাবে স্থায়ী হবেন;
- (৭) জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন এ বর্তমানে কর্মরত সকল কর্মকর্তা কর্মচারী এ প্রবিধানমালার আলোকে সরকারের সকল আর্থিক ও অন্যান্য সুযোগ সুবিধা প্রাপ্য হবেন।

তফসিল
প্রবিধান ২ (৭) দ্রষ্টব্য

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১.	ব্যবস্থাপনা পরিচালক	২	১	-	প্রেষণে।	প্রেষণে: আইনের নির্ধারিত যোগ্যতা অনুযায়ী। সরকারের অতিরিক্ত সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
২.	পরিচালক	৩/৫	৪	-	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২৫% ২. প্রেষণে ৭৫%। ৩. পদোন্নতির মাধ্যমে পদ পূরণ না হলে প্রেষণে পূরণ করা যাবে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: উপপরিচালক পদে অনূন ৬(ছয়) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকারের যুগ্মসচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৩.	পরিচালক (বিভাগীয়)	৩/৫	৮	-	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২৫% ২. প্রেষণে ৭৫%। ৩. পদোন্নতির মাধ্যমে পদ পূরণ না হলে প্রেষণে পূরণ করা যাবে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: উপপরিচালক পদে অনূন ৬(ছয়) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকারের যুগ্মসচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৪.	উপপরিচালক (প্রধান কার্যালয়)	৬	৮	৪০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৮০% ২. প্রেষণে ২০%।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সহকারী পরিচালক বা সমমান পদে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকারের অনূন উপসচিব/সিনিয়র সহকারী সচিব/সমমানের পদমর্যাদার কর্মকর্তা। সরাসরি: যেকোন বিষয়ে অনার্সসহ মাস্টার্স কোন বিষয়ে তৃতীয় শ্রেণী গ্রহণ যোগ্য নহে। সরকার পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে ৮ বছরের চাকুরির বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৫.	উপপরিচালক (জেলা কার্যালয়)	৬	৬৪	৪০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৮০%। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সহকারী পরিচালক বা সমমান পদে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
					২. শ্রেষণে ২০%।	<p>পদোন্নতি প্রদান করা হইবে।</p> <p>শ্রেষণের ক্ষেত্রে:</p> <p>সরকারের অন্যান্য উপসচিব/সিনিয়র সহকারী সচিব/সমমানের পদমর্যাদার কর্মকর্তা।</p> <p>যেকোন বিষয়ে অনার্সসহ মাস্টার্স কোন বিষয়ে তৃতীয় শ্রেণী গ্রহণ যোগ্য নহে। সরকার পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে ৮ বছরের চাকুরির বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।</p> <p>সরাসরি:</p> <ol style="list-style-type: none"> স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী। শিক্ষাগত যোগ্যতায় কোন পর্যায়েই ৩য় বিভাগ/শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়। কর্মসূচী প্রণয়ন, ঋণ/আর্থিক ব্যবস্থাপনা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উন্নয়ন, দারিদ্র নির্মূল ইত্যাদি বিষয়ে ২ বছর কর্মের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। প্রার্থীকে ওয়ার্ড প্রসেসিং, স্প্রেড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
৬.	সহকারী পরিচালক (প্রধান কাযালয়)	৮	৮	৩০ বৎসর সরকারি নিয়ম অনুযায়ী	১০০% পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</p> <p>(ক) হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা, প্রতিবন্ধী বিষয়ক কর্মকর্তা, কনসালট্যান্ট (ফিজিওথেরাপি) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের কিংবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ব্যক্তিগত কর্মকর্তা/অডিট কর্মকর্তা/ এ্যাডমিনিস্ট্রিটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার /উপ সহকারী প্রকৌশলী/ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট/ ক্লিনিক্যাল অনুপেশনাল থেরাপিস্ট/ক্লিনিক্যাল স্পিচ এন্ড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্টপদে ৮(আট) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে।</p> <p>খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে ৪(চার) বছরের স্নাতক সম্মান ডিগ্রীধারী বা ২য় শ্রেণীর</p>

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						সমমানের সিজিপিএ সহ স্নাতক ও স্নাতকোত্তর ডিগ্রী থাকতে হবে। (গ) প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ৩ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে। (ঘ) সরাসরি: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী। শিক্ষাগত যোগ্যতায় কোন পর্যায়েই ৩য় বিভাগ/ শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়। ২. কর্মসূচী প্রণয়ন, ঋণ/আর্থিক ব্যবস্থাপনা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উন্নয়ন, দারিদ্র নির্মূল ইত্যাদি বিষয়ে ২ বছর কর্মের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ৩. প্রার্থীকে ওয়ার্ড প্রসেসিং, স্প্রেড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে। ৪. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
৭.	সহকারী পরিচালক (বিভাগ ও জেলা)	৮	৭২	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৮০% ২. সরাসরি ২০%।	পদোন্নতি: হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা, প্রতিবন্ধী বিষয়ক কর্মকর্তা, কনসালট্যান্ট (ফিজিওথেরাপি) পদে ৫(পাচ) বৎসরের কিংবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ব্যক্তিগত কর্মকর্তা/অডিট কর্মকর্তা/ এ্যাডমিনিস্ট্রিটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার /উপ সহকারী প্রকৌশলী/ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট/ ক্লিনিক্যাল অনুপেশনাল থেরাপিস্ট/ক্লিনিক্যাল স্পিচ এন্ড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্টপদে ৮(আট) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে। সরাসরি: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী। শিক্ষাগত যোগ্যতায়

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						কোন পর্যায়েই ৩য় বিভাগ/ শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়। ২. কর্মসূচী প্রণয়ন, ঋণ/আর্থিক ব্যবস্থাপনা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উন্নয়ন, দারিদ্র নির্মূল ইত্যাদি বিষয়ে ২ বছর কর্মের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ৩. প্রার্থীকে ওয়ার্ড প্রসেসিং, স্প্রেড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে। ৪. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
৮.	সিস্টেম এনালিস্ট	৭	১	৩০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি পূরণ করা যাবে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ প্রোগ্রামার পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমান ডিগ্রি থাকতে হবে। (খ)কোনো সরকারি/স্বায়ত্তশাসিত/আধাস্বায়ত্তশাসিত/সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট/প্রোগ্রামার হিসাবে অন্যান্য ০৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। (গ) কতৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণহতে হবে; (ঘ) সংশ্লিষ্ট সেক্টরে স্বীকৃত কোনো উদ্ভাবন বিশেষ যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে। প্রেমণেনিয়োগেরক্ষেত্রেঃ কারিগরি জ্ঞানসম্পন্ন সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ সমগ্রেডভুক্ত

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						সরকারি কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৯.	আইন কর্মকর্তা	৯	১	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগ	(ক) স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে আইন বিষয়ে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর/সমমান ডিগ্রীধারী থাকতে হবে। (খ) আইনজীবী হিসেবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা। (গ) সুপ্রিম কোর্ট/হাইকোর্টে প্রাকটিসরত প্রতিবন্ধী আইনজীবীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
১০.	হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	৯	১	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সহকারী হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা/অডিট অফিসার/ এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার পদে ৫ (পাঁচ) বছর কিংবা হিসাবরক্ষক পদে ৭ (সাত) বছর কিংবা ক্যাশিয়ার পদে ৮ (আট) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী। ২. ওয়ার্ড প্রসেসিং, লেপ্রড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে।
১১.	প্রোগ্রামার	৯	১	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি বা প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (ক) সহকারী প্রোগ্রামার, সহকারী রক্ষণাবেক্ষণ প্রকৌশলী বা সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন ০৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। (খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে Standard Aptitude Test এ উত্তীর্ণ। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজিসংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ ৪

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						(চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) কোনো সরকারি/স্বায়ত্তশাসিত/আধাস্বায়ত্তশাসিত/সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর/সহকারী প্রোগ্রামার/সহকারী রক্ষণাবেক্ষণ প্রকৌশলী হিসাবে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী; এবং (গ) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। প্রে্ষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে: কারিগরি জ্ঞানসম্পন্ন সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ সমগ্রেডভুক্ত সরকারি কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১২.	সাইকোলজিস্ট	৯	৪	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) যে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং বাংলাদেশ রিহ্যাবিলিটেশন কাউন্সিল কর্তৃক লাইসেন্স প্রাপ্ত। তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নূন্যতম ৪ (চার) বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১৩.	শিক্ষা কর্মকর্তা	৯	৪	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) যে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নূন্যতম ৪ (চার) বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১৪.	ক্রীড়া কর্মকর্তা	৯	৪	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) যে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নূন্যতম ৪ (চার) বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১৫.	আইসিটি অফিসার	৯	১	৩০ বৎসর	ক) সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং/ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১৬.	সহকারী প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল/ইলেকট্রোমেডিক্যাল)	৯	১	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপসহকারী প্রকৌশলী পদে ৫ বয়রের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে।
১৭.	প্রতিবন্ধী বিষয়ক কর্মকর্তা	৮/৯	৫২৮	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৩০%। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ যোগ্য। ক) প্রশাসনিক কর্মকর্তা, উপসহকারী প্রকৌশলী, ব্যক্তিগত কর্মকর্তা, অডিট অফিসার, এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার পদ হইতে (শূন্য পদের ৩০%)। খ) ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট (শূন্য পদের ৩০%)। গ) ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট (শূন্য পদের ২০%) ঘ) ক্লিনিক্যাল স্পিচ এ্যাড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্ট (শূন্য পদের ২০%) পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে। ২. সরাসরি ৭০%।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: প্রশাসনিক কর্মকর্তা, উপসহকারী প্রকৌশলী, ব্যক্তিগত কর্মকর্তা, অডিট অফিসার, এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার, ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট, ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট, ক্লিনিক্যাল স্পিচ এ্যাড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্ট, পদে ৮ (আট) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর/সমমান ডিগ্রীধারী হইতে হইবে। শিক্ষাগত যোগ্যতায় কোন পর্যায়েই ৩য় বিভাগ/শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়। প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ৩ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
১৮.	কনসালট্যান্ট (ফিজিওথেরাপি)	৮/৯	৫২৮	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৩০%। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ। ক) ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট পদ হইতে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট, ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট পদে, ক্লিনিক্যাল স্পিচ এ্যাড ল্যাংগুয়েজ

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
					(শূন্য পদে ৬০%)। খ) ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট (শূন্য পদে ২০%)। গ) ক্লিনিক্যাল স্পিচ এ্যান্ড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্ট (শূন্য পদে ২০%) পদে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে। ২. সরাসরি ৭০%	থেরাপিস্ট পদে ৫ (পাঁচ) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ফিজিওথেরাপি বিষয়ে স্নাতক/সমমান ডিগ্রীধারী হইতে হইবে। ২. ফিজিওথেরাপিস্ট হিসেবে কমপক্ষে ২ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ৩. প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ৩ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
১৯.	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	১০	৪	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/ উচ্চমান সহকারী কাম কম্পিউটার অপারেটর/ সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম কম্পিউটার অপারেটর/স্টোর কিপার/টেকনিশিয়ান-১/২ পদে ৭(সাত) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরি: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতক/সমমান ডিগ্রীধারী। ২. প্রার্থীকে ওয়ার্ড প্রসেসিং, স্প্রেড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে।
২০.	ব্যক্তিগত কর্মকর্তা	১০	৪	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (ক) অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম কম্পিউটার অপারেটর/স্টোর কিপার/টেকনিশিয়ান-১/২ পদে ৮(আট) বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মরত চাকুরীদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পূরণযোগ্য। (খ) সরাসরি নিয়োগ: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীধারী। শিক্ষাগত যোগ্যতায় কোন পর্যায়েই ৩য় বিভাগ/ শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						২. অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে। ৩. প্রার্থীকে ওয়ার্ড প্রসেসিং, স্প্রেড সিট এনালাইসিস, ভিজুয়াল প্রেজেন্টেশনে পারদর্শী এবং ইন্টারনেট, ইমেইল ব্যবহারে দক্ষ হইতে হইবে।
২১.	অডিট অফিসার	১০	১	৩০ বৎসর	সরাসরি	সরাসরির ক্ষেত্রে: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতক (বাণিজ্য) ডিগ্রীধারী। শিক্ষাগত যোগ্যতায় কোন পর্যায়ে ৩য় বিভাগ/শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়। ২. আর্থিক ব্যবস্থাপনায় ২ বছর কর্মের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হইবে। পদোন্নতির ক্ষেত্রে: ক্যাশিয়ার পদে ০৫ (পাঁচ) বছরে অভিজ্ঞতাদে ৫(পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মরত চাকুরীদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পূরণযোগ্য।
২২.	সহকারী হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	১০	১	১. সরকারী বিধি মোতাবেক ২. বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ৫ বছর শিথিলযোগ্য	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: হিসাবরক্ষক পদে ৪(চার) বছর/ক্যাশিয়ার পদে ৫(পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মরত চাকুরীদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পূরণযোগ্য। সরাসরির ক্ষেত্রে: ১. স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম বাণিজ্য বিভাগে স্নাতক বা সমমান ডিগ্রীধারী। ২. এম এস ওয়ার্ড, এক্সেল, এম এস একসেস ও পাওয়ার পয়েন্ট ব্যবহারে অভিজ্ঞতা থাকতে হইবে।
২৩.	ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট	৯/১০	৫২৮	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ৩৫%। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ। ২. সরাসরি ৬৫%	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সংশ্লিষ্ট বিভাগে থেরাপি সহকারী পদে ৭ (সাত) বছরের অভিজ্ঞতা। সরকার কর্তৃক স্বীকৃতি প্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপি বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে:

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
						সরকার কর্তৃক স্বীকৃতি প্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপি বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রি। অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ১ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
২৪.	ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট	৯/১০	৫২৮	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২০%। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ। ২. সরাসরি ৮০%	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সংশ্লিষ্ট বিভাগে থেরাপি সহকারী পদে ৭ (সাত) বছরের অভিজ্ঞতা। সরকার কর্তৃক স্বীকৃতি প্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান হতে অকুপেশনাল বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রিধারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে অকুপেশনাল থেরাপি বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রি। অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ১ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।
২৫.	ক্লিনিক্যাল স্পিচ এন্ড লেঙ্গুয়েজ থেরাপিস্ট	৯/১০	৫২৮	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২০%। তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ। ২. সরাসরি ৮০%	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সংশ্লিষ্ট বিভাগে থেরাপি সহকারী পদে ৭ (সাত) বছরের অভিজ্ঞতা। সরকার কর্তৃক স্বীকৃতি প্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান হতে স্পিচ এন্ড লেঙ্গুয়েজ বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রিধারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে স্পিচ এন্ড লেঙ্গুয়েজ থেরাপি বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রি। অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ১ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
২৬.	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল/ /ইলেকট্রম্যাডিক্যাল /নেটওয়ার্কিং/ ম্যানটেইন্যান্স)	১০	২	৩০ বৎসর	সরাসরি	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে (ইলেকট্রিক্যাল/ /ইলেকট্রম্যাডিক্যাল /নেটওয়ার্কিং/ ম্যানটেইন্যান্স) বিষয়ে ৩ বছরের ডিপ্লোমাধারী। তবে শর্ত থাকে যে, ইলেকট্রথেরাপি অথবা মেডিক্যাল যন্ত্রপাতি মেরামতের বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্নদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৭.	এ্যাডমিনিস্ট্রিটিভ কাম জুনিয়র এ্যাকাউন্টস অফিসার	১০	৬৪	৩০ বৎসর	পদোন্নতি	পদোন্নতি: উচ্চমান সহকারী, হিসাবরক্ষক, সাট মুদ্রাক্ষরিক, অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে ৫ বছরের চাকুরি।
২৮.	স্টোর অফিসার	১০	১	৩০ বছর	সরাসরি/পদোন্নতির মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম কম্পিউটার অপারেটর/স্টোর কিপার/টেকনিশিয়ান- ১/২ পদে ৫(পাঁচ) বছরের চাকরি সরাসরির ক্ষেত্রে: সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ২য় বিভাগে স্নাতক/সমমান।
২৯.	সহকারী শিক্ষক (স্পেশাল স্কুল ফর চিলড্রেন উইথ অটিজম)	১০	৩২	৩০/৩৫ বছর	সরাসরি / পদোন্নতি	সরাসরি: ১। কোন স্বীকৃত বিশ্ব বিদ্যালয় হইতে স্নাতক/সমমান সহ বিএসএড এবং প্রযোজ্য প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে প্রশিক্ষণ থাকতে হবে এবং অন্যান্য শর্তাবলী পূরণ সাপেক্ষে আবেদনকারী হিসেবে প্রতিবন্ধী শিশুর অভিভাবককে /(বাবা বা মা) অভিজ্ঞতা সমন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক ঘোষিত বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে। ২. জুনিয়র শিক্ষক পদে ৫ বছর/কেয়ার গিভার পদে ১০ বছর চাকুরি
৩০.	উচ্চমান সহকারী কাম কম্পিউটার অপারেটর	১১	২	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম কম্পিউটার অপারেটর/স্টোর কিপার পদে ৩ (তিন) বছরের চাকুরি

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৩১.	হিসাবরক্ষক	১১	১	৩০ বছর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: ক্যাশিয়ার পদে ৫ (পাঁচ) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরির ক্ষেত্রে: সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে স্নাতক/সমমান।
৩২.	ক্যাশিয়ার	১৩	১	৩০ বৎসর	সরাসরি	স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে ২য় শ্রেণির স্নাতক/সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৩৩.	সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম কম্পিউটার অপারেটর	১৩	২	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২০% ২. সরাসরি ৮০%	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/ডেচপাচ রাইডার/অফিসসহায়ক/স্টাফ/গার্ডপদে ১০ (দশ) বছরের চাকরির অভিজ্ঞতাসম্পন্ন এবং স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা/সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। (২) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত এপটিচিউট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সরাসরির ক্ষেত্রে: স্বীকৃত শিক্ষা বোর্ড হইতে এইচ এইচএসসি/সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। কম্পিউটার প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হইতে হইবে। মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলা ২০টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ২৮টি শব্দের গতি থাকিতে হইবে।
৩৪.	থেরাপি সহকারী (সহকারী ক্লিনিক্যাল ফিজিওথেরাপিস্ট প্রস্তাবিত) প্রস্তাবিত পদ: মেডিকেল টেকনোলজিস্ট (ফিজিওথেরাপিস্ট)	১১	১০৫৬	৩০ বৎসর	সরাসরি	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হতে তিন বছর মেয়াদী ডিপ্লোমা ইন মেডিকেল টেকনোলজি(ফিজিওথেরাপি) এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৩৫.	থেরাপি সহকারী (সহকারী ক্লিনিক্যাল অকুপেশনাল থেরাপিস্ট)	১১	৫২৮	৩০ বৎসর	সরাসরি	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হতে তিন বছর মেয়াদী ডিপ্লোমা ইন মেডিকেল টেকনোলজি(অকুপেশনাল) এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
	প্রস্তাবিত) প্রস্তাবিত পদ: মেডিকেল টেকনোলজিস্ট (অকুপেশনাল)					
৩৬.	থেরাপি সহকারী (সহকারী ক্লিনিক্যাল স্পিচ এন্ড ল্যাংগুয়েজ থেরাপিস্ট প্রস্তাবিত) প্রস্তাবিত পদ: মেডিকেল টেকনোলজিস্ট (স্পিচ এন্ড ল্যাংগুয়েজ)	১১	৫২৮	৩০ বৎসর	সরাসরি	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হতে তিন বছর মেয়াদী ডিপ্লোমা ইন মেডিকেল টেকনোলজি(স্পিচ এন্ড ল্যাংগুয়েজ) এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৩৭.	টেকনিশিয়ান-১ (অডিওমেট্রিশিয়ান)	১১	৫২৮	৩০ বৎসর	সরাসরি	স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক /সমমান পাস এবং সরকার কর্তৃক অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হতে অডিওমেট্রিক বিষয়ে ডিপ্লোমা/সার্টিফিকেট কোর্সধারী হইতে হবে।
৩৮.	টেকনিশিয়ান-২ (অপটোমেট্রিস্ট)	১১	৫২৮	৩০ বৎসর	সরাসরি	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ (২) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হতে অপটোমেট্রি বিষয়ে ডিপ্লোমা/সার্টিফিকেট বা সমমানের কোর্স সম্পন্ন করার সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।
৩৯.	অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/কম্পিউটার অপারেটর	১৩	৬০৬	৩০ বৎসর	১. পদোন্নতির মাধ্যমে ২০% ২. সরাসরি ৮০%	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) অফিস সহায়ক/স্টাফ/গার্ড পদে ১০(দশ) বছরের চাকুরী এবং কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং (২) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত এপটিচিউট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সরাসরির ক্ষেত্রে: (১) স্বীকৃত বোর্ড/বিশ্ব বিদ্যালয় হইতে কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক বা স্নাতক ডিগ্রিধারী/সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; এবং (২) নির্ধারিত এপটিচিউট পরীক্ষায় প্রতি মিনিটে বাংলা ২০টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি থাকিতে হইবে।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৪০.	স্টোর কিপার	১৩	১	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে	সহকারী স্টোর কিপার/ডেসপাচ রাইডার/স্টাফ/অফিস সহায়ক/গার্ড পদে ৫ (পাঁচ) বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৪১.	হোস্টেল সুপারিনটেন্ডেন্ট	১৪	১	৩০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে	হোস্টেল বয়/ অফিস সহায়ক পদে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৪২.	মোবাইল থেরাপি ভ্যান চালক	১৫	৬৪	৩০ বৎসর	সরাসরি	১. স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা/সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। ২. হেভী/মধ্যম গাড়ী চালনার জন্য ড্রাইভিং লাইসেন্সধারী। ৩. গাড়ি চালনায় ৩ বছরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৩.	গাড়ী চালক (প্রধান কাযালয়)	১৫	৮	৩০ বৎসর	সরাসরি	১. অস্টম শ্রেণি পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। ২. হালকা/মধ্যম গাড়ী চালনার জন্য ড্রাইভিং লাইসেন্সধারী। ৩. গাড়ি চালনায় ৩ বছরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৪.	গাড়ী চালক (বিভাগ ও জেলা কাযালয়)	১৫	৭২	৩০ বৎসর	সরাসরি	১. অস্টম শ্রেণি পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। ২. হালকা/মধ্যম গাড়ী চালনার জন্য ড্রাইভিং লাইসেন্সধারী। ৩. গাড়ি চালনায় ৩ বছরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৫.	সহকারী স্টোর কিপার	১৬	১	৩০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে	অফিস সহায়ক/স্টাফ/গার্ড পদে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৪৬.	রিসিপসনিষ্ট	১৬	১	৩০ বছর	সরাসরি পদোন্নতি	পদোন্নতি: অফিস সহায়ক/স্টাফ/গার্ড পদে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সরাসরি: শিক্ষাগত যোগ্যতা : এইচ এসসি
৪৭.	মেট্রন	১৬	২	৩০ বছর	সরাসরি	এইচ এস সি /সমমান পাশ এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ন্যূনতম ৬ মাসের প্রশিক্ষণসহ ১ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা
৪৮.	ইলেকট্রিশিয়ান কাম প্লাম্বার	১৬	১	৩০ বছর	সরাসরি	এসএসসি/এইচ এসসি/সমমানের সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ন্যূনতম ৬ মাসের প্রশিক্ষণসহ ১ বছরের অভিজ্ঞতা
৪৯.	ইমাম	১৬	১	৩০ বছর	সরাসরি	কোন মাদ্রাসা শিক্ষা বোর্ড/বিশ্ববিদ্যালয় হতে ফাজিল ডিগ্রী থাকতে হবে।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৫০.	ডেসপাচ রাইডার	১৭	২	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অফিস সহায়ক পদে ৫ (পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মরত চাকুরীদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পূরণযোগ্য।
৫১.	অফিস সহায়ক(প্রধান কাযালয়)	২০	১৫	৩০ বৎসর	সরাসরি	স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা/সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৫২.	স্টাফ /অফিস সহায়ক (বিভাগ/জেলা/উপজেলা/শহর)	২০	৬০০	৩০ বৎসর	সরাসরি	এস, এস, সি/সমমান পাশ।
৫৩.	নিরাপত্তা প্রহরী নৈশ প্রহরী (প্রধান কাযালয়)	২০	৭	৩০ বৎসর	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশ। অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৫৪.	নৈশ প্রহরী/গার্ড	২০	১০৫৬	৩০ বৎসর	সরাসরি	১. ৮ম শ্রেণী পাশ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ২. সুঠাম দেহের অধিকারী হইতে হইবে। ৩. আনসার ও গ্রাম প্রতিরক্ষা বাহিনীর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থী বা সশস্ত্র বাহিনী হইতে অবসরপ্রাপ্ত প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবেন।
৫৫.	মোবাইল খেরাপি ভ্যান হেলপার	২০	৬৪	৩০ বৎসর	সরাসরি	অস্টম শ্রেণী পাশ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতা।
৫৬.	পরিচ্ছন্নতাকর্মী (প্রধান কাযালয়/মাঠ প্রশাসন)	২০	৫৪৩	৩০ বৎসর	সরাসরি	১. সরাসরি: স্বীকৃত স্কুল হতে ৫ম শ্রেণী/সমমান পাশ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।। সুইপার সম্প্রদায়ের প্রার্থীগণ বিশেষ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন। আউটসোর্সিং: সরকার কর্তৃক জারীকৃত নীতিমালা অনুযায়ী।
৫৭.	কেয়ার গিভার (শিশু নিবাস)	২০	৫০	৩০ বছর	সরাসরি	স্বীকৃত স্কুল হতে ৫ম শ্রেণী/সমমান পাশ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। আউটসোর্সিং: সরকার কর্তৃক জারীকৃত নীতিমালা অনুযায়ী।
৫৮.	হোস্টেল বয় (কর্মজীবী প্রতিবন্ধী হোস্টেল)	২০	৬	৩০ বছর	সরাসরি	স্বীকৃত স্কুল হতে ৫ম শ্রেণী/সমমান পাশ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। আউটসোর্সিং: সরকার কর্তৃক জারীকৃত নীতিমালা অনুযায়ী।
৫৯.	বাবুটী শিশু নিবাস ও কর্মজীবী প্রতিবন্ধী হোস্টেল)	২০	৬	৩০ বছর	সরাসরি	স্বীকৃত স্কুল হতে ৫ম শ্রেণী/সমমান পাশ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। আউটসোর্সিং: সরকার কর্তৃক জারীকৃত নীতিমালা অনুযায়ী।
৬০.	শিক্ষা সহায়ক (আয়া)/কেয়ার গিভার (স্পেশাল স্কুল ফর চিলড্রেন	২০	৬৪	৩০ বছর	সরাসরি	অস্টম শ্রেণী পাশ হইতে হবে।

ক্রঃ নং	পদের নাম	গ্রেড	পদ সংখ্যা	বয়স (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে)	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
	উইথ অটিজম)					
৬১.	লিফট ম্যান	২০	৩	৩০ বছর	সরাসরি	অস্টম শ্রেণী পাশ হইতে হবে।

বোর্ডের আদেশক্রমে
ব্যবস্থাপনা পরিচালক

জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন