



খাগড়াছড়ি পাবর্ত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

খাগড়াছড়ি পাবর্ত্য জেলা পরিষদের  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা ১৯৯৬

[খাগড়াছড়ি পাবর্ত্য জেলা পরিষদ আইনের ধারা ৬৯ এবং ৩৩ ও ৩৪]

(২০০৪ খ্রিঃ পর্যন্ত সকল সংশোধনীসহ)



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

**খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা (\*\*)' পরিষদের  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬**

নং-৬-৩/৯৫-৮৯৬/স্বাঃসংপঃ, তারিখঃ ১২/৯/১৯৯৬ ইং। খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা (স্থানীয় সরকার)' পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন)-এর ধারা ৬৯, ধারা ৩৪ এ প্রদত্ত ক্ষমতা বলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা (স্থানীয় সরকার)' পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :-

ক) প্রথম সংশোধন : নং-পাঃজেঃপঃ/১-২৪/২০০০/৮৫১, তারিখঃ ১৪/৯/২০০০খ্রিঃ।<sup>(ক)</sup>  
খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন)-এর ৬৯ (ধারা ৩৩ ও ৩৪ সহ পঠিতব্য) এবং খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ (সংশোধন) আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ১০ নং আইন) এর ধারা ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতা বলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ কর্তৃক “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬ এর অধিকতর সংশোধনকল্পে প্রণীত প্রবিধানমালা।

যেহেতু “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” বাস্তবতার প্রেক্ষিতে ইহার সার্বিকতা ও পরিপূর্ণতা আনয়নের প্রয়োজন দেখা দিয়াছে এবং যেহেতু একই বিষয় সম্পর্কিত গত ০৪/০৩/১৯৯৯ ইং তারিখে পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের মাসিক সমন্বয় সভায় পরিষদের বর্তমান আইন মোতাবেক প্রবিধান প্রণয়নের জন্য পরিষদকে সিদ্ধান্ত প্রদান করা হইয়াছে;

সেহেতু পরিষদ কর্তৃক ১৯৮৯ ইং সনের ২০ নং আইনের ৬৯ ধারাসহ পঠিতব্য ধারা ৩৩ ও ৩৪ এবং ১৯৯৮ ইং সনের ১০ নং আইনের ধারা মোতাবেক অধিকতর সংশোধনের লক্ষ্যে জনস্বার্থে নিম্নরূপ সংশোধনী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করা হইল। এই সংশোধনী প্রবিধানমালা পরিষদ কর্তৃক জারীর তারিখ হইতে কার্যকর বলিয়া গণ্য হইবে।

খ) দ্বিতীয় সংশোধন : নং-৮-২২/২০০২-৭৪২/পাঃজেঃপঃ, তারিখঃ ০৯/১১/২০০২ খ্রিঃ।<sup>(খ)</sup>  
খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন)-এর ৬৯ (ধারা ৩৩ ও ৩৪ সহ পঠিতব্য) এবং খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ (সংশোধন) আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ১০ নং আইন) এর ধারা ৬৯-এ প্রদত্ত ক্ষমতা বলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ কর্তৃক “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (১ম সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০০ (২০০০ ইং সনের ১ নং প্রবিধানমালা)-এর অধিকতর সংশোধনকল্পে প্রণীত প্রবিধানমালা।

১। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সকল স্থানে স্থানীয় সরকার শব্দসমূহ বিলুপ্ত।

২। (ক), (খ) ২০০০, ২০০২ ও ২০০৩ সালে যথাক্রমে ১ম, ২য় ও ৩য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী ভূমিকা সংযোজিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

যেহেতু “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (১ম সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০০”-এর বাস্তবতার প্রেক্ষিতে ইহার সার্বিকতা ও পরিপূর্ণতা আনয়নের প্রয়োজন দেখা দিয়াছে এবং যেহেতু একই বিষয় সম্পর্কিত গত ৩১/৭/২০০২ ইং তারিখে পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের মাসিক সমন্বয় সভায় সংস্থাপন মন্ত্রণালয় এবং পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয় কর্তৃক সম্মতিপ্রাপ্ত পরিষদের নবসৃষ্ট ১৫টি পদসহ ৭১ জনবল বিশিষ্ট সংশোধিত অর্গানোগ্রাম ও নিয়োগ বিধিমালা প্রণয়নের জন্য অনুরোধ করা হইয়াছে;

সেহেতু পরিষদ কর্তৃক ১৯৮৯ ইং সনের ২০ নং আইনের ৬৯ ধারাসহ পঠিতব্য ধারা ৩৩ ও ৩৪ এবং ১৯৯৮ ইং সনের ১০ নং আইনের ধারা ৩৩ মোতাবেক অধিকতর সংশোধনের লক্ষ্যে জনস্বার্থে নিম্নরূপ সংশোধনী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করা হইল। এই সংশোধনী প্রবিধানমালা পরিষদ কর্তৃক জারীর তারিখ হইতে কার্যকর বলিয়া গণ্য হইবে।

গ) তৃতীয় সংশোধন : নং-১-২২/৯৫-৬৯৩/পাজেপ, তারিখঃ ২২/৭/২০০৩খ্রিঃ।<sup>২(গ)</sup>  
খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন)-এর ৬৯ (ধারা ৩৩ ও ৩৪ সহ পঠিতব্য) এবং খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ (সংশোধন) আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ১০ নং আইন) এর ধারা ৬৯-এ প্রদত্ত ক্ষমতা বলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ কর্তৃক “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (১ম সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০০ (২০০০ খ্রিঃ সনের ১ নং প্রবিধানমালা)” এবং “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ, কর্মচারী প্রবিধানমালা, ২০০২ (২০০২ খ্রিঃ সনের ১ নং প্রবিধানমালা)-এর অধিকতর সংশোধনকল্পে প্রণীত প্রবিধানমালা।

যেহেতু “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (১ম সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০০”-এর বাস্তবতার প্রেক্ষিতে ইহার সার্বিকতা ও পরিপূর্ণতা আনয়নের প্রয়োজন দেখা দিয়াছে; এবং যেহেতু একই বিষয় সম্পর্কিত গত ৩১/৭/২০০২ খ্রিঃ তারিখে পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের মাসিক সমন্বয় সভায় সংস্থাপন মন্ত্রণালয় এবং পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয় কর্তৃক সম্মতিপ্রাপ্ত পরিষদের নবসৃষ্ট ১৫টি পদসহ ৭১ জনবল বিশিষ্ট সংশোধিত অর্গানোগ্রাম ও নিয়োগ বিধিমালা প্রণয়নের জন্য অনুরোধ করা হইয়াছে; এবং পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং-পাচবিম(প-১)-খা-ছড়ি-অর্গা/৫২/৯৯-৭৫, তাং-০৬-৫-২০০৩ খ্রিঃ মূলে একখানা প্রবিধানমালা সংশোধনীর পরামর্শ দেওয়া হইয়াছে।

সেহেতু পরিষদ কর্তৃক ১৯৮৯ খ্রিঃ সনের ২০ নং আইনের ৬৯ ধারাসহ পঠিতব্য ধারা ৩৩ ও ৩৪ এবং ১৯৯৮ খ্রিঃ সনের ১০ নং আইনের ধারা ৩৩ মোতাবেক অধিকতর সংশোধনের লক্ষ্যে জনস্বার্থে নিম্নরূপ সংশোধনী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করা হইল। এই সংশোধনী প্রবিধানমালা পরিষদ কর্তৃক জারীর তারিখ হইতে কার্যকর গণ্য হইবে।

২(গ)। ২০০০, ২০০২ ও ২০০৩ সালে যথাক্রমে ১ম, ২য় ও ৩য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী ভূমিকা সংযোজিত।



## খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

) চতুর্থ ও পঞ্চম সংশোধন : নং-১-২২/৯৫(সংস্থাপন)-৮১/পাজেপ,তারিখ: ২৬/২/২০০৪  
ঃ এবং নং-পাজেপ/খা-ছড়ি/৮-২২/২০০২-৩৪৯/১২/ পাজেপ, তারিখঃ ২৭/১২/২০০৪  
খঃ ১<sup>(৫)</sup> যেহেতু, পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং-পাচবিম(প-  
১)-রাংগা/অর্গা/ ৫১/৯৯- ১৫৩, তাং-২৩ ভাদ্র, ১৪১১ বাংলা/ ০৭ সেপ্টেম্বর,  
২০০৪ খ্রি: মূলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের জন্য ১৫টি নবসৃষ্ট পদের  
মধ্যে কতিপয় পদে জনবল নিয়োগের যোগ্যতা ও পদ্ধতি তিন পার্বত্য জেলার মধ্যে  
অভিন্নকরণের লক্ষ্যে এতদসংক্রান্ত বিষয়াবলী কর্মচারী প্রবিধানমালায় অন্তর্ভুক্তির  
জন্য অনুশাসন/পরামর্শ প্রদান করেছে;

যেহেতু, উক্ত অনুশাসনের/পরামর্শের আলোকে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬ এ বর্ণিত সংশ্লিষ্ট পদসমূহের নিয়োগ  
বিধি/পদ্ধতি/সংযোজন/বিয়োজনক্রমে পুনঃবিন্যাস করার একান্ত আবশ্যিকতার  
প্রেক্ষিতে উক্ত প্রবিধানমালাটিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন আনয়ন করা প্রয়োজন;  
সেহেতু, খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং  
আইন)-এর ৬৯ (ধারা ৩৩ ও ৩৪ সহ পঠিতব্য) মোতাবেক খাগড়াছড়ি পার্বত্য  
জেলা পরিষদ কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬ এর অধিকতর সংশোধনের  
লক্ষ্যে জনস্বার্থে নিম্নরূপ সংশোধিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করা হল:

### প্রথম অধ্যায় - প্রারম্ভিক

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রবর্তন :

- (১) এই প্রবিধানমালা “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী  
প্রবিধানমালা, ১৯৯৬(সংশোধিত)” নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা তফসিল-১, ১(ক) এবং ১(খ) এ উল্লিখিত খাগড়াছড়ি  
পার্বত্য জেলা পরিষদের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে এবং  
এই পরিষদে হস্তান্তরিত ও পরিষদ কর্তৃক নিয়োগযোগ্য পরিষদে হস্তান্তরিত  
বিভাগের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।<sup>১</sup>

#### ২। সংজ্ঞা :

বিষয় কিংবা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়-

- (ক) “আইন” অর্থ খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ আইন,  
১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন) এবং খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা  
পরিষদ সংশোধন আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ১০ নং আইন)।<sup>৪</sup>
- (খ) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন  
কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে  
এবং নিম্নবর্ণিত অসদাচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; যথাঃ-  
(অ) উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;  
(আ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;  
(ই) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে পরিষদের কোন আদেশ, পরিপত্র,  
অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

২(ঘ)। ২০০০, ২০০২ ও ২০০৩ সালে যথাক্রমে ১ম, ২য় ও ৩য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী ভূমিকা সংযোজিত।  
৩-৪। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

- (ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ।
- (গ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পরিষদ কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঙ) “কর্মকর্তা/কর্মচারী” অর্থ তফসিল-১, ১(ক) এবং ১(খ) এ উল্লেখিত কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী এবং [পরিষদ কর্তৃক নিয়োগযোগ্য পরিষদে হস্তান্তরিত সকল বিভাগের কর্মচারী]”।<sup>১</sup>
- (চ) “চেয়ারম্যান” অর্থ পরিষদের চেয়ারম্যান;
- (ছ) “চাঁদা প্রদানকারী” অর্থ এই প্রবিধানমালা অনুসারে গঠিত ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করেন এমন একজন কর্মচারী;
- (জ) “ডিগ্রি বা সার্টিফিকেট” অর্থ ক্ষেত্রমত কোন স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয় বা স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;
- (ঝ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত কোন সংযোজিত তফসিল;
- (ঞ) “তহবিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীনে গঠিত ভবিষ্য তহবিল;
- (ট) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ;
- (ঠ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লেখিত কোন পদ;
- (ড) “পরিষদ” অর্থ আইনের অধীনে গঠিত খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ;
- (ঢ) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা।
- (ণ) “পরিবার” অর্থ (ভবিষ্য তহবিলের ক্ষেত্রে)-  
(অ) পুরুষ চাঁদা প্রদানকারীর ক্ষেত্রে তাহার স্ত্রী (বা স্ত্রীগণ), এবং সন্তান-সন্ততিঃ  
তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোন পুরুষ চাঁদা প্রদানকারী এই মর্মে

৫। ২০০২ সালে ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

প্রমাণ করেন যে, তাহার স্ত্রী আলাদাভাবে বসবাস করেন বা প্রথাভিত্তিক আইন অনুসারে খোরপোষ লাভের অধিকারী নহেন, তাহা হইলে উক্ত স্ত্রী তাহার পরিবারের সদস্য হিসাবে বিবেচিত হইবে না; তবে চাঁদা প্রদানকারী যে কোন সময় হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তার নিকট এতদুদ্দেশ্যে আবেদন করিয়া, উক্ত স্ত্রীকে তাহার পরিবারভুক্ত করিতে পারেন, এবং (আ) মহিলা চাঁদা প্রদানকারীর ক্ষেত্রে তাহার স্বামী বা সন্তান সন্ততিঃ তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোন মহিলা চাঁদা প্রদানকারী তাহার স্বামীকে তাহার পরিবারভুক্ত গণ্য না করার জন্য লিখিতভাবে ইচ্ছা প্রকাশ করেন, তাহা হইলে উক্ত স্বামী তাহার পরিবারের সদস্য হিসাবে বিবেচিত হইবেন না, তবে চাঁদা প্রদানকারী যে কোন সময় হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তার নিকট এতদুদ্দেশ্যে আবেদন করিয়া উক্ত স্বামীকে তাহার পরিবারভুক্ত করিতে পারেন;

- (ত) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদের বিপরীতে কলাম ৬-এ বর্ণিত প্রয়োজনীয় যোগ্যতা এবং পরিষদে হস্তান্তরিত বিভাগের কর্মচারী নিয়োগের জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা বুঝাইবে;
- (থ) “বাছাই ও নিয়োগ কমিটি” অর্থ প্রবিধি-৭ অনুসারে গঠিত বাছাই ও নিয়োগ কমিটি;
- (দ) “নির্ধারিত ফরম” অর্থ কোন পদে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;
- (ধ) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন পদে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;
- (ন) “সন্তান-সন্ততি” অর্থ বৈধ সন্তান-সন্ততি;
- (প) “স্বীকৃতি প্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয়” অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা কোন আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বলিয়া সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ফ) “স্বীকৃত শিক্ষা বোর্ড” অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষাবোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ব) “হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তা” অর্থ পার্বত্য জেলা পরিষদ হিসাব ও



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

নিরীক্ষা কর্মকর্তা;<sup>৬</sup>

- (ভ) “সরকার” অর্থ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা বিভাগ যাহা সর্বক্ষেত্রে, যথাপ্রযোজ্য, নিয়ন্ত্রণকারী হিসাবে গণ্য হইবে;
- (ম) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য উক্ত পরিষদ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (য) “পরিষদে হস্তান্তরিত বিভাগ” অর্থ আইন মোতাবেক এই পরিষদে হস্তান্তরিত বিভাগ/বিষয়/দপ্তরসমূহ।<sup>৭</sup>

## দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ

### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি :

- (১) তফসিল-১, [১(ক) এবং ১(খ)]<sup>৮(ক)</sup> ও এই অধ্যায়ে অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হইবে, যথাঃ-
- (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- (২) কোন ব্যক্তিকে কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগ করা হইবে না, যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়। তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।
- (৩) কোন পদে সরাসরি নিয়োগ বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট বাছাই ও নিয়োগ কমিটির সুপারিশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষ ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।
- (৪) “রাজস্ব খাতভুক্ত সকল শূন্যপদে” নিয়োগের পূর্বে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় হইতে ছাড়পত্র গ্রহণ করিতে হইবে। তবে, পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে এইরূপ ছাড়পত্র গ্রহণ করিতে হইবে না।<sup>৮</sup>

### ৪। সরাসরি নিয়োগ :

- (১) বাছাই ও নিয়োগ কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন পদে কোন ব্যক্তিকে সরাসরি নিয়োগ করা চলিবে না।

৬। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা প্রতিস্থাপিত।

৭। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত। ৭(ক)। ২০০২ সালে ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।

৮। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত।



## খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

- (২) খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন, ১৯৯৮ এর ৩২(২) ধারা অনুযায়ী নিয়োগের ক্ষেত্রে উপজাতীয় বাসিন্দাদের অগ্রাধিকার বজায় থাকিবে।<sup>৯</sup> [অগ্রাধিকার সর্বশেষ আদম শুমারী অনুযায়ী জনসংখ্যার আনুপাতিক হারে নির্ণিত হইবে]।<sup>৯(ক)</sup>
- (৩) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের জন্য কোন ব্যক্তি যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি-
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইন্ড না হন; এবং
- (খ) এমন কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করেন অথবা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হন যিনি বাংলাদেশের নাগরিক নহেন।
- (৪) কোন পদে সরাসরি নিয়োগ করা যাইবে না যদি-
- (ক) নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তির স্বাস্থ্য পরীক্ষার উদ্দেশ্যে জেলার সিভিল সার্জন কর্তৃক গঠিত মেডিকেল বোর্ড অথবা ক্ষেত্রবিশেষে তৎকর্তৃক মনোনীত কোন মেডিকেল অফিসার এই মর্মে প্রত্যয়ন না করেন যে, উক্ত ব্যক্তি স্বাস্থ্যগতভাবে অনুরূপ পদে নিয়োগযোগ্য এবং তিনি এইরূপ দৈহিক বৈকল্যে ভুগিতেছেন না, যাহা উক্ত পদের দায়িত্ব পালনে ব্যাঘাত সৃষ্টি করিতে পারে, এবং
- (খ) এইরূপ বাছাইকৃত ব্যক্তির কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে তদন্তের প্রতিবেদনে দেখা যায় যে, পরিষদের চাকুরীতে নিযুক্তির জন্য তিনি অনুপযুক্ত।
- (৫) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হইবে না, যদি তিনি সরকারী চাকুরী কিংবা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালে স্বীয় উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।
- (৬) সরাসরি কোন পদে নিয়োগের জন্য স্থানীয় (যদি থাকে) একটি দৈনিক পত্রিকায় এবং কমপক্ষে একটি জাতীয় দৈনিক পত্রিকায়<sup>১০</sup> নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি সংশ্লিষ্ট পদের যোগ্যতা, বেতনক্রম ও ভাতাদিসহ প্রকাশ করিয়া দরখাস্ত আহ্বান করিতে হইবে।

## ৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ :

(১) প্রবিধি-১৩ এর বিধান সাপেক্ষে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বাছাই ও নিয়োগ কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোন পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করিবে।

(২) যদি কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (সার্ভিস রেকর্ড) সন্তোষজনক না হয় তাহা হইলে তিনি কোন পদে পদোন্নতির জন্য যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

৯। ২০০২ সালের ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা.....নিয়োগের ক্ষেত্রে উপজাতীয় বাসিন্দাদের অগ্রাধিকার বজায় থাকিবে শব্দগুলির পরে "এবং খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন, ১৯৯৮ ইং এর পঠিতব্য ৪ ধারা মোতাবেক পরিষদ গঠন নিয়মানুসারে সম্প্রদায় ভিত্তিক সদস্য সংখ্যানুযায়ী কোটা বরাদ্দ থাকিবে।" বাক্যাংশটি বিলুপ্ত এবং দাড়ি হইবে। ৯(ক)। ২০০৪ সালের ৪র্থ সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা "অগ্রাধিকার সর্বশেষ আদম শুমারী অনুযায়ী জনসংখ্যার আনুপাতিক হারে নির্ণিত হইবে।" বাক্যটি সংযোজিত। ১০। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

## ৬। শিক্ষানবিশ ও স্থায়ীকরণ :

(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ দুই বৎসরের জন্য শিক্ষানবিশ থাকিবেন। পদোন্নতির মাধ্যমে উচ্চ পদে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ এক বৎসরের জন্য শিক্ষানবিশ থাকিবেন। শিক্ষানবিশকাল সমাপনান্তে যদি শিক্ষানবিশির কাজ বা আচরণ সন্তোষজনক প্রতীয়মান হয় তবে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ চাকুরীতে স্থায়ীকরণ আদেশ জারী করিবেন। যদি শিক্ষানবিশকাল সমাপনান্তে শিক্ষানবিশির কাজ বা আচরণ সন্তোষজনক না হয় তবে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ-

- (ক) তাহাকে চাকুরী হইতে অব্যহতি দিতে পারিবেন, যদি তিনি সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত হন, অথবা
- (খ) যদি তিনি পদোন্নতিপ্রাপ্ত বা নির্বাচনের মাধ্যমে নিয়োগ প্রাপ্ত হন তবে, তাহাকে পূর্ব পদে ফিরাইয়া নেওয়া বা এইরূপ কোন পদ না থাকিলে চাকুরী হইতে অব্যহতি দিতে পারিবেন।
- (গ) পরিষদ চেয়ারম্যান শিক্ষানবিশকাল অনধিক সর্বসাকুল্য এক বৎসর বর্ধিত করিতে পারিবেন এবং এই সময়কাল শেষ হওয়ার পর সেইরূপ আদেশ দিতে পারেন যেইরূপ প্রাথমিক শিক্ষানবিশকাল শেষ হওয়ার সময় দেওয়া হইয়াছে।

### ব্যাখ্যা-১

যদি প্রাথমিক শিক্ষানবিশকাল শেষ হওয়ার এক মাসের মধ্যে কোন আদেশ দেওয়া না হয় তবে, শিক্ষানবিশকাল বর্ধিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

### ব্যাখ্যা-২

- (১) যদি শিক্ষানবিশকাল শেষ হওয়ার সর্বোচ্চ সময়কালের মধ্যে আদেশ দেওয়া না হয় তবে, শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশকাল শেষ বর্ধিত তারিখ হইতে তাহার পদে স্থায়ী করা হইয়াছে বলিয়া বিবেচিত হইবে অথবা ঐরূপ বর্ধিত করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (২) শিক্ষানবিশ মেয়াদান্তে চেয়ারম্যান সংশ্লিষ্ট শিক্ষানবিশকে চাকুরীতে স্থায়ীকরণ আদেশ জারী করিবেন। কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং সরকার ও পরিষদ কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষা (যদি থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

## ৭। বাছাই ও নিয়োগ কমিটিঃ

- (১) তফসিল-১, ১(ক), ১(খ) এ বর্ণিত কর্মকর্তা/কর্মচারীদের<sup>১০(ক)</sup> সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের উদ্দেশ্যে নিম্নেবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে একটি বাছাই ও নিয়োগ কমিটি গঠিত হইবে, যথাঃ-
  - (ক) পরিষদের চেয়ারম্যান, যিনি কমিটির সভাপতি হইবেন;
  - (খ) পরিষদের তিনজন সদস্য, দুইজন উপজাতীয় এবং একজন অ-উপজাতীয়

১০(ক)। ২০০২ সালে ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

যাহারা চেয়ারম্যান কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন;

(গ) পরিষদের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা;

(ঘ) সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তা, যিনি কমিটির সদস্য-সচিব হইবেন;<sup>১১</sup>

(ঙ) বাছাই ও নিয়োগ কমিটির সভাপতি বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে এক/একাধিক ব্যক্তিকে বিশেষজ্ঞ সদস্য হিসাবে এই কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করিতে পারিবেন;<sup>১২</sup>

(২) সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ব্যাপারে বাছাই ও নিয়োগ কমিটির সুপারিশ কার্যকর করার পূর্বে উহা পরিষদ কর্তৃক অনুমোদিত হইতে হইবে এবং অনুরূপ অনুমোদনের পর সংশ্লিষ্ট পদের জন্য নিয়োগ প্রদান করা হইবে।

## তৃতীয় অধ্যায় চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময় :

(১) এক চাকুরীর স্থলে হইতে অন্য চাকুরীর স্থলে বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা-

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) বিভাগীয় কর্মকর্তার সুপারিশে চেয়ারম্যান কর্তৃক অনুমোদিত পুনরায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-বিধি অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাধারণ ছুটির দিন গণনা করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধির-(১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন যেক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয়না সেক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না, এবং এই উপ-প্রবিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থলে হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তরবর্তীকালীন সময়ে মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিবেন না, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৪) এক কর্মস্থলে হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধির বিধানাবলী অপরিাপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য প্রবিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোগসহ প্রযোজ্য হইবে।

১১-১২। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

**৯। বেতন ও ভাতা :**

সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

**১০। প্রারম্ভিক বেতন :**

- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই ও নিয়োগ কমিটির এবং পরিষদের সুপারিশের ভিত্তিতে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের পূর্বানুমোদনক্রমে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদনুসারে পরিষদের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

**১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন :**

কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূলবেতন অধিক হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে পুরাতন পদের মূলবেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

**১২। বেতন বর্ধন :**

- (১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।
- (২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহার যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশ সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।
- (৩) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবীশিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে তিনি বর্ধিত বেতনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য [পরিষদের চেয়ারম্যানের সুপারিশক্রমে]<sup>১০</sup> এবং পরিষদের অনুমোদনক্রমে চেয়ারম্যান উহার কোন কর্মচারীকে এক সঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে পদধারীর চাকুরী বহিঃ পর্যালোচনান্তে বাছাই ও নিয়োগ কমিটি যদি তাহার বেতনের দক্ষতা সীমা অতিক্রমের সুপারিশ করে তবে, চেয়ারম্যান উক্ত পদধারীকে

১০। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



দক্ষতাসীমা অতিক্রমের অনুমোদন দিবেন।

### ১৩। জ্যেষ্ঠতা :

- (১) এই প্রবিধির অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে;
- (২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই ও নিয়োগ কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে;
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত জ্যেষ্ঠ হইবেন;
- (৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে, যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে;
- (৫) পরিষদ ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতার তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে;
- (৬) “পরিষদ কোন পদের জন্য আন্দোলনের সময় অন্যভাবে ক্ষতিগ্রস্ত এবং সরকার কর্তৃক নির্ধারিত তারিখ হইতে স্বাভাবিক জীবনে ফিরিয়া আসা পার্বত্য চট্টগ্রাম জনসংহতি সমিতি’র সদস্য ও ভারত প্রত্যাগত শরণার্থী এবং অনগ্রসর জনগোষ্ঠী ইত্যাদিকে একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য চাকুরীতে শুধু নিয়োগের ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দিতে পারিবে।”<sup>১৪</sup>  
তবে, তাহাদের কোটা এবং যাচাই পদ্ধতি পরিষদের বৈঠকে সময়ে সময়ে নির্ধারণ করা হইবে।

### ১৪। পদোন্নতি :

- (১) তফসিলের উল্লেখিত শর্তাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে;
- (২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না;
- (৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

### ১৫। চাকুরীর বৃত্তান্ত :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত সরকারী কর্মচারীদের অনুরূপ চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে;

১৪। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



- (২) কোন কর্মচারীর সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন;
- (৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন;
- (৪) কোন কর্মচারীকে কোন ধরণের শাস্তি প্রদান করা হইলে বা প্রশংসনীয় কাজের জন্য পুরস্কৃত করা হইলে তাহা তাহার চাকুরী বহিতে নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃক লিপিবদ্ধ করিবেন।

#### ১৬। বার্ষিক প্রতিবেদন :

- (১) পরিষদ ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন ফরম 'ক'-এ প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে। প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী বৎসরের ৩১ শে জানুয়ারীর মধ্যে প্রদান করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট উর্ধ্বতন কর্মকর্তা ফেব্রুয়ারী মাসের মধ্যে প্রতিস্বাক্ষর করিয়া নির্দিষ্ট কর্মচারীর হেফাজতে রাখিবেন। বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে চেয়ারম্যান বা পরিষদ কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে।



## চতুর্থ অধ্যায় ছুটি ইত্যাদি

### ১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি :

- (১) কর্মচারীগণ নিম্নোবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ-
  - (ক) পূর্ণগড় বেতনে ছুটি;<sup>১৫</sup>
  - (খ) অর্ধগড় বেতনে ছুটি;
  - (গ) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি;
  - (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
  - (ঙ) সংগনিরোধ ছুটি;<sup>১৬</sup>
  - (চ) প্রসূতি ছুটি;
  - (ছ) অধ্যয়ন ছুটি;
  - (জ) নৈমিত্তিক ছুটি;
  - (ঝ) শ্রান্তি বিনোদন ছুটি;<sup>১৭</sup>
  - (ঞ) বহিঃ-বাংলাদেশ ছুটি;<sup>১৮</sup>

(২) নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত অত্র প্রবিধির (১)-এ উল্লিখিত অন্য যে কোন প্রকার ছুটি সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তা তাহার অধীনে কর্মরত কর্মচারীকে চেয়ারম্যানের অনুমোদনক্রমে মঞ্জুর করিতে পারিবেন। তবে, উক্ত কর্মচারীর নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা চেয়ারম্যানের অনুমোদন ব্যতিরেকেই মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

### ১৮। পূর্ণগড় বেতনে ছুটি :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে<sup>১৯</sup> প্রাপ্য এবং এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।
- (২) এই প্রবিধির (১)-এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাব একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে। ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদন এর জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৪-১৮। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত

১৯। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত



**১৯। অর্ধগড় বেতনে ছুটি :**

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত দিবসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবে এবং এইরূপ জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
- (২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনের ছুটিকে পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপ রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

**২০। প্রাপ্যতাহীন ছুটি :**

- (১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২(বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে এই প্রবিধির (১)-এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

**২১। বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি :**

- (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না। তবে, নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে। যথাঃ-
  - (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫(পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি পরিষদে চাকুরী করিবেন; অথবা
  - (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
  - (গ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তার সুপারিশের ভিত্তিতে চেয়ারম্যান এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) কোন কর্মচারীর বিনাছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইবে।



**২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি :**

- (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।
- (২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন করিবেন সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই চক্রিশ মাসের বেশী হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সংগে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।
- (৫) যদি একই ধরণের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকাবারে মঞ্জুরকৃত ছুটির পরিমাণ চক্রিশ মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-  
(ক) এই প্রবিধির (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং  
(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধবেতন।
- (৮) এই বিধির অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রে ও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছে।

**২৩। সংগনিরোধ ছুটি :**

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি চেয়ারম্যান আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে হাজির না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেন তবে, যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে



সংগনিরোধ ছুটি।

- (২) কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট-এর ভিত্তিতে তদুর্ধ ২১ দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় অনুর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংগনিরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।
- (৩) সংগনিরোধের জন্য এই প্রবিধির (২)-এ উলিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রদেয় হইলে উহা সংশ্লিষ্ট বিভাগের কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত বা ক্ষেত্রমত সুপারিশ অনুসারে নৈমিত্তিক ছুটি বা এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) সংগনিরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৫) সংগনিরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না এবং যখন কোন কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন তখন তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।<sup>২০</sup>

২৪। প্রসূতি ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণবেতনে সর্বাধিক [চারমাস]<sup>২০(ক)</sup> 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 সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তার সুপারিশক্রমে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্বন্ধসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৩) কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর প্রস্তুতি ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণবেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধবেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার [বয়স ৫৭(সাতান্ন) বছর পূর্ণ হইবার]<sup>২১</sup> পরেও সম্বন্ধসারিত করা যাইতে পারে কিন্তু আঠান্ন বৎসর বয়স সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্বন্ধসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতির ছুটিতে যাইবেন।

২০। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত। ২০। (ক) ২০০২ সালে ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।

২১। ২০০২ সালে ২য় সংশোধন প্রবিধানমালা অনুযায়ী সংযোজিত।



২৬। অধ্যয়ন ছুটি :

- (১) পরিষদে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন, বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে অর্ধবেতনে অনধিক ১২(বার) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) পূর্ণবেতনে বা অর্ধবেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি :

সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৮। শ্রান্তি বিনোদন ছুটি :<sup>২২</sup>

পরিষদের একজন কর্মচারী নিম্নোক্ত শর্ত সাপেক্ষে প্রতি ৩ (তিন) বৎসর অন্তর শ্রান্তি বিনোদন ছুটি ভোগ করিতে পারিবেনঃ

- (১) চাকুরীকাল ধারাবাহিকতাক্রমে ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইতে হইবে;
- (২) গড় বেতনে কমপক্ষে ১৫(পনের) দিনের ছুটি পাওনা থাকিতে হইবে;
- (৩) প্রতি ৩(তিন) বৎসরে ১৫(পনের) দিন এই প্রকার ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে;
- (৪) এই প্রকার ছুটিকালীন সময়ে ছুটিকালীন বেতন ছাড়াও একমাসের মূল বেতনের সমান বিনোদন ভাতা প্রাপ্য হইবেন;
- (৫) কর্মচারীর আবেদনকৃত তারিখ হইতে যদি জনস্বার্থের কারণে ছুটি মঞ্জুর করা না হয় এবং সে কারণে বিনোদন ভাতা না পান, তাহা হইলে তিনি পরবর্তী যে সময়ে ছুটিতে যাইবেন, ঐ সময়ে ভাতা পাইবেন। এই ক্ষেত্রে তাহার পরবর্তী বিনোদন ভাতা প্রাপ্য হইবেন প্রথম আবেদনকৃত তারিখ হইতে ৩(তিন) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পর।

২৯। বহিঃ বাংলাদেশ ছুটি :<sup>২৩</sup>

- (১) অর্জিত ছুটি বাংলাদেশের বাহিরে কাটাইতে হইলে নির্ধারিত ছুটি বিধিমালা অনুযায়ী সরকারী/পরিষদের কাজে, প্রশিক্ষণের জন্য বা ধর্মীয় সফর অথবা অবকাশ ও শ্রান্তি বিনোদন ছুটি ভোগের জন্য দেশের বাহিরে যাওয়ার আগেই চেয়ারম্যানের নিকট হইতে ছুটির মঞ্জুরী গ্রহণ করিতে হইবে। আগে ছুটি মঞ্জুর গ্রহণ না করিয়া বিদেশে গিয়া ছুটির দরখাস্ত করা যাইবে না।

২২-২৩। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা নতুন ধারা সংযোজিত।



- (২) পরিষদের কোন কর্মচারী ছুটি মঞ্জুর গ্রহণ না করিয়া বিদেশে যাইয়া ছুটির দরখাস্ত করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ দরখাস্তের বিবেচনায় ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না এবং ঐ সময়ের জন্য তাহাকে বিনা অনুমতিতে চাকুরীতে অনুপস্থিতির দায়ে দায়ী হইতে হইবে।  
বিদেশে যাওয়ার আগে দেশ হইতে অনুপস্থিতির সময়কাল নির্দিষ্ট থাকিতে হইবে এবং অফিসে পুনরায় যোগদানের তারিখ উল্লেখ থাকিতে হইবে।

### ৩০। ছুটির পদ্ধতি :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব পরিষদ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।  
(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন পরিষদ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তার নিকট দাখিল করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার সুপারিশক্রমে চেয়ারম্যান নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতিত অন্যান্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।  
(৩) বিশেষ পরিস্থিতিতে কোন বিভাগীয় কর্মকর্তা এই মর্মে সম্মত হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশের সাথে উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

### ৩১। ছুটিকালীন বেতন :

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

### ৩২। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো :

- (১) 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 রওনা হওয়ার পর হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।  
(২) প্রবিধান ১৮-২৭-এ উল্লেখিত এবং উল্লেখিত বিভিন্ন প্রকার ছুটির নিয়ম, পদ্ধতি ও বিধান সংক্রান্ত কার্যের জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত ছুটি বিধিমালা ১৯৫৯ ও এই সংক্রান্ত সময় সময় সরকার প্রদত্ত বিধান প্রযোজ্য হইবে।<sup>২৪</sup>



## পঞ্চম অধ্যায় ভবিষ্যৎ তহবিল ও আনুতোষিক

### ৩৩। ভবিষ্যৎ তহবিল, ইত্যাদি :

- (১) পরিষদে একটি তহবিল গঠিত হইবে যাহা খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল নামে অভিহিত হইবে।
- (২) তহবিল হিসাবে খুলিবার জন্য এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময় [পরিষদে চাকুরীরত]<sup>২৫</sup> বিদ্যমান যে কোন কর্মচারী অনুরূপ প্রবর্তনের ছয় মাসের মধ্যে হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তার নিকট নির্ধারিত ফরমে আবেদন করিবেন এবং অন্যান্য কর্মচারী [পরিষদে চাকুরীরত]<sup>২৬</sup> ছয় মাসের মধ্যে উক্ত ফরমে উক্ত কর্মকর্তার নিকট আবেদন করিবেন।  
তবে শর্ত থাকে যে, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পূর্বে কোন কর্মচারী Local Council Servant (Contributory Provident Fund and Gratuity) Rules, 1968-এর অধীনে অনুরূপ কোন আবেদন করিয়া থাকিলে এই প্রবিধির অধীনে কোন আবেদন করিবার প্রয়োজন হইবে না।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে দাখিলকৃত আবেদনপত্র সম্পর্কে, সন্তুষ্ট হইলে হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তা আবেদনপত্র মঞ্জুর করতঃ আবেদনকারীর নামে একটি পৃথক হিসাব খুলিয়া একটি হিসাবের নং বরাদ্দ করিবেন এবং উহা সংশ্লিষ্ট আবেদনকারীকে লিখিতভাবে জানাইয়া দিবেন।
- (৪) তহবিলে জমাকৃত ও উহা হইতে পরিশোধিত বা বিনিয়োগকৃত অর্থ সম্পর্কে হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তা যাবতীয় হিসাব সংরক্ষণ করিবেন।
- (৫) মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক তহবিলের হিসাব প্রচলিত আইন অনুসারে নিরীক্ষা করিতে পারিবেন।

### ৩৪। তহবিলে দেয় চাঁদা :

- (১) প্রত্যেক চাঁদা প্রদানকারী তাহার মূলবেতনের ১০% এর পরিমাণ চাঁদা তহবিলে প্রদান করিবেন এবং উক্ত চাঁদা তাহার মাসিক বেতন বিল হইতে কর্তন করিয়া তহবিলে জমা করা হইবে।  
তবে শর্ত থাকে যে, চাঁদা প্রদানকারী উক্ত হার অপেক্ষা অধিক হারেও চাঁদা প্রদান করিতে পারেন।
- (২) পরিষদ প্রতিমাসে [পরিষদ সংস্থাপন খাত]<sup>২৭</sup> হইতে [যে খাত হইতে বেতনভাতাদি প্রাপ্ত হন]<sup>২৮</sup> প্রত্যেক চাঁদা প্রদানকারীর মূল বেতনের ন্যূনতম ১০% এর সমপরিমাণ টাকার চাঁদা তহবিলে প্রদান করিবে।

২৫-২৭। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



- (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে প্রদত্ত চাঁদা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে জমা দেখানো হইবে।
- (৪) কোন চাঁদা প্রদানকারী বেতনসহ ছুটিতে থাকিলে তাহার চাঁদা প্রদান অব্যাহত থাকিবে, কিন্তু তিনি বিনাবেতনে ছুটিতে থাকিলে, উক্ত সময়ে চাঁদা প্রদানে কোন বাধ্যবাধকতা থাকিবে না এবং উক্ত সময়ের চাঁদা তিনি ছুটি শেষ হওয়ার পরেও জমা দিতে পারেন।

### ৩৫। সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকাকালীন চাঁদা প্রদান :

কোন চাঁদা প্রদানকারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকাকালে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিতে পারিবেন না। তবে, পুনর্বহাল হওয়ার পর তিনি একত্রে উক্ত সময়ের বকেয়া চাঁদা প্রদান করিতে পারিবেন।

### ৩৬। ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে জমাকৃত টাকা স্থানান্তর :

কোন চাঁদা প্রদানকারী সাধারণভাবে বা পদোন্নতি লাভ করিয়া অন্য কোন পরিষদে বদলী হইলে তাহার ভবিষ্য তহবিল হিসাবে জমাকৃত সমুদয় টাকা উক্ত অন্য পরিষদের ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তর করিতে হইবে এবং সেখানেও তাহার নামে একটি পৃথক হিসাব খুলিয়া স্থানান্তরিত টাকা ও পরবর্তীতে জমাকৃত টাকা উক্ত হিসাবে জমা দেখানো হইবে।

### ৩৭। তহবিলের টাকা বিনিয়োগ পদ্ধতি :

- (১) সরকারের আদেশ দ্বারা সময় সময় নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে তহবিলের টাকা বিনিয়োগ করা হইবে।
- (২) সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে পরিষদ প্রত্যেক চাঁদা প্রদানকারীকে তাহার ভবিষ্য তহবিল হিসাবে জমাকৃত চাঁদার উপর সুদ প্রদান করিবে। তবে শর্ত থাকে যে, এই সুদ গ্রহণ করিতে ইচ্ছুক নহেন মর্মে কোন চাঁদা প্রদানকারী লিখিতভাবে হিসাব নিরীক্ষা কর্মকর্তাকে অবহিত করিলে এই প্রবিধির অধীনে কোন সুদ প্রদানের প্রয়োজন হইবে না। আরও শর্ত থাকে যে, পূর্বে জমাকৃত কোন সুদ গ্রহণ করিতে কোন চাঁদা প্রদানকারী অনিচ্ছুক হইলে পরিষদ উক্ত সুদের টাকা প্রাপ্ত হইবে।

### ৩৮। মনোনয়ন :

- (১) কোন চাঁদা প্রদানকারীর মৃত্যু হইলে তাহার ভবিষ্য তহবিল হিসাবে জমাকৃত টাকা কে গ্রহণ করিবে তাহা নির্ধারণের জন্য প্রত্যেক চাঁদা প্রদানকারী চাঁদা প্রদান শুরু করিবার সময় তাহার পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যকে নির্ধারিত ফরম এর মাধ্যমে মনোনীত করিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, কোন চাঁদা প্রদানকারীর পরিবার না থাকিলে যে কোন



- বা একাধিক [ব্যক্তিকে]<sup>৯৮</sup> উক্ত ফরমের মাধ্যমে মনোনীত করিতে পারিবেন এবং অনুরূপ মনোনয়নের পরে তিনি কোন সময় পরিবার অর্জন করিলে উক্ত মনোনয়ন বাতিল হইয়া যাইবে এবং তিনি অবিলম্বে তাহার পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যকে এই ধারার অধীনে মনোনীত করিবেন।
- (২) কোন চাঁদা প্রদানকারী উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীনে একাধিক [ব্যক্তিকে]<sup>৯৯</sup> মনোনীত করিলে প্রত্যেকের প্রাপ্য অংশ ফরম 'খ'-তে নির্ধারণ করিয়া দিবেন।
- (৩) চাঁদা প্রদানকারী হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তাকে লিখিতভাবে একটি নোটিশ দিয়া যে কোন সময় তাহার মনোনয়ন বাতিল করিতে পারিবেন। তবে, অনুরূপ বাতিলকরণের সাথে সাথে তিনি উপ-প্রবিধান (১) ও (২) অনুযায়ী নতুনভাবে মনোনয়ন দান করিবেন।

### ৩৯। তহবিলে জমাকৃত অর্থ পরিশোধ :

কোন চাঁদা প্রদানকারী চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ বা পদত্যাগ করিলে, অথবা অপসারণ ও বরখাস্ত ব্যতিত অন্য কোনভাবে চাকুরীচ্যুত হইলে তাহার ভবিষ্য তহবিল হিসাবে গচ্ছিত অর্থ চাঁদা প্রদানকারীকে অথবা ক্ষেত্রমত, তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীকে পরিশোধ করিতে হইবে।

### ৪০। চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে তহবিলের অর্থ পরিশোধ :

কোন চাঁদা প্রদানকারী চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হইলে, তিনি শুধুমাত্র তাহার নিজের প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ প্রাপ্ত হইবেন এবং পরিষদ [কর্তৃক]<sup>১০০</sup> প্রদত্ত চাঁদা ও উহার অর্জিত সুদ পরিষদ প্রাপ্ত হইবে।

### ৪১। চাঁদা প্রদানকারীর মৃত্যুতে তহবিল হইতে তাৎক্ষণিকভাবে অর্থ প্রদান :

কোন চাঁদা প্রদানকারীর মৃত্যু হইলে দাফন-কাফন বা ক্ষেত্রমত অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া সম্পন্ন করিবার জন্য অথবা তাহার বিধবা স্ত্রী বা সন্তান-সন্ততি অথবা অন্যান্য পোষ্যবর্গকে তাৎক্ষণিকভাবে সাহায্য প্রদানের জন্য পরিষদের চেয়ারম্যান উক্ত কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে গচ্ছিত অর্থ হইতে [অনধিক ১০,০০০/- (দশ হাজার) টাকা]<sup>১০১</sup> প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ কোন অর্থ প্রদান করা হইলে উহা ভবিষ্য তহবিল হিসাবে সঞ্চিত অর্থ চূড়ান্তভাবে পরিশোধের সময় সমন্বয় করিতে হইবে।

### ৪২। চাঁদা প্রদানকারীর নিকট হইতে পরিষদের প্রাপ্য টাকা কর্তন :

কোন চাঁদা প্রদানকারীর অবসর গ্রহণ, মৃত্যু বা অন্যবিধভাবে চাকুরীচ্যুতির ক্ষেত্রে তাহার প্রাপ্য অর্থ তাহাকে চূড়ান্তভাবে পরিশোধের পূর্ব তাহার ভবিষ্য তহবিল

২৮-৩১। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



হিসাবে জমাকৃত টাকা হইতে পরিষদ ইহার প্রাপ্য টাকা কর্তন করিয়া রাখিতে পারিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, পরিষদের পাওনা টাকার পরিমাণ নির্ধারণের অজুহাতে অনুরূপ পরিশোধ চাঁদা প্রদানকারীর উক্তরূপ চাকুরীচ্যুতির পর দুই মাসের অধিককালব্যাপী স্থগিত রাখা যাইবে না।

উক্ত সময়ের মধ্যে পাওনা টাকার পরিমাণ নির্ধারণ করা না হইলে তাহার প্রাপ্য টাকা সম্পূর্ণভাবে পরিশোধ করা যাইবে এবং পরবর্তীতে উক্ত পাওনা নির্ধারিত হইলে উহা তাহার বা তাহার মনোনীতব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীর নিকট হইতে Public Demands Recovery Act, 1913 (Bengal Act, III of 1913) বিধানাবলী অনুসারে আদায় করা যাইবে।

### ৪৩। তহবিল হইতে অগ্রিম গ্রহণ :

(১) কোন চাঁদা প্রদানকারী ভবিষ্যৎ তহবিল হইতে অগ্রিম গ্রহণ করিতে চাহিলে তিনি নির্ধারিত ফরম এর মাধ্যমে হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তার নিকট আবেদন পত্র দাখিল করিবেন এবং উক্ত আবেদন পত্র সম্পর্কে উক্ত কর্মকর্তা সন্তুষ্ট হইলে চেয়ারম্যানের অনুমোদনক্রমে আবেদনকারীকে তাহার ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে জমাকৃত টাকার সর্বোচ্চ ৭৫% টাকা মঞ্জুর করা যাইবে;

“তবে বিশেষ বিবেচনায় সঞ্চিত অর্থের শতকরা ৭৫ ভাগ পর্যন্ত অগ্রিম প্রদান করা যাইবে এবং একই সঙ্গে ৩(তিন)টি অগ্রিম প্রদান করা যাইবে। কিন্তু তিন বা ততোধিক অগ্রিমের অর্থ আদায় বাকী থাকিলে পরিষদের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে পুনঃ কোন অগ্রিম প্রদান করা যাইবে না। অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষ অনুমোদন পত্রে অগ্রিম অনুমোদনের কারণ লিপিবদ্ধ করিবেন। তহবিলে সঞ্চিত অর্থের পরিমাণ নির্ধারণের ক্ষেত্রে বা যে মাসে অগ্রিম অনুমোদন করা হইবে, ঐ মাসের পূর্ববর্তী ৩ (তিন) মাসের জমাকৃত চাঁদার হিসাব ধরা যাইবে না।”

(২) নিম্নবর্ণিত উদ্দেশ্য ব্যতীত অন্য কোন উদ্দেশ্যে এই প্রবিধির অধীনে অগ্রিম প্রদান করা যাইবে না। যথাঃ-

(ক) আবেদনকারী অথবা তাহার পরিবারের কোন সদস্যের দীর্ঘদিন অসুস্থতার চিকিৎসার ব্যয় নির্বাহ;

(খ) স্বাস্থ্যগত কারণে অথবা শিক্ষার উদ্দেশ্যে আবেদনকারী অথবা তাহার পরিবারের কোন সদস্যের বিদেশ ভ্রমণের ব্যয় নির্বাহ;

(গ) আবেদনকারী অথবা তাহার পরিবারের কোন সদস্যের ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী বিবাহ, তাহার পরিবারের কোন সদস্যের দাফন-কাফন বা অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া বা অন্য কোন অবশ্যই পালনীয় অনুষ্ঠানের ব্যয় নির্বাহ;

(ঘ) আবেদনকারী বা তাহার পরিবারের কোন সদস্যের জীবন বীমার



প্রিমিয়ামের অর্থ পরিশোধ;

- (ঙ) বাসগৃহের জন্য জমি ক্রয়, বাসগৃহ ক্রয় বা মেরামত বা এই সকল উদ্দেশ্যে ব্যয় নির্বাহের জন্য গৃহীত ব্যক্তিগত ঋণ পরিশোধ;
- (চ) আবেদনকারী মুসলমান হইলে অনধিক একবার হজুব্রত পালন এবং তিনি অমুসলমান হইলে অনধিক একবার তীর্থ ভ্রমণ।

**৪৪। গৃহীত অগ্রিম পরিশোধ :<sup>৩২</sup>**

(১) এই প্রবিধানমালা অধীনে :

- (ক) গৃহীত অগ্রিম উহা মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক যত কিস্তি নির্ধারিত হইবে ঐ সংখ্যক মাসিক সমান কিস্তিতে আদায় করিতে হইবে। কিন্তু এই কিস্তির সংখ্যা চাঁদাদাতার ইচ্ছা ব্যতিত ১২ (বার) কিস্তি এর কম হইবে না এবং কোনভাবেই তাহা ৫০ (পঞ্চাশ) কিস্তির অধিক হইবে না; তবে চাঁদাদাতা ইচ্ছা করিলে ১ মাসে একের অধিক কিস্তি পরিশোধ করিতে পারিবেন।
- (খ) গৃহ নির্মাণের জন্য জমি ক্রয় কিংবা বাসগৃহ নির্মাণের জন্য ৩৬ (ছত্রিশ) মাসের মূলবেতন অথবা সঞ্চিত অর্থের শতকরা ৮০ ভাগ ইহার মধ্যে যেইটি কম অগ্রিম প্রদান করা যাইবে। বাসগৃহ নির্মাণের জন্য ১২ (বার) মাসের মূল বেতনের সমান কিন্তু সঞ্চিত অর্থের শতকরা ৭৫ ভাগের অধিক নহে অগ্রিম প্রদান করা যাইবে। গৃহ নির্মাণের জন্য একবারের অধিক অগ্রিম প্রদান করা যাইবে না। কিন্তু সুদসহ প্রথম অগ্রিম সম্পূর্ণ আদায়ের পর উক্ত গৃহ মেরামতের জন্য পুনঃ অগ্রিম দেওয়া যাইবে। নিমোক্ত শর্ত সাপেক্ষে একই গৃহ মেরামতের জন্য অনধিক একটি অগ্রিম প্রদান করা যাইবেঃ
- (১) গৃহ বসবাসযোগ্য করিবার জন্য মেরামতের প্রয়োজন হইতে হইবে;
- (২) একই মেরামত সাধারণ প্রকৃতির হইবে না, এবং
- (৩) এই অগ্রিম চাঁদা দাতার কর্মস্থলে বা তিনি অবসর গ্রহণের পর যে স্থানে বসবাস করিতে ইচ্ছা করেন ঐ স্থানে ব্যক্তিগত বসবাসের প্রকৃত প্রয়োজনীয় গৃহের ক্ষেত্রে হইতে হইবে।
- (গ) ৫২ বৎসর বয়স পূর্ণ হইলে সঞ্চিত অর্থের সর্বোচ্চ শতকরা ৮০ ভাগ অফেরতযোগ্য অগ্রিম হিসাব প্রদানের অংশ হিসাবে বিবেচিত হইবে। চাঁদা দাতা ৫২ বৎসর বয়সে উপনীত হওয়ার পর ইচ্ছা করিলে পূর্বে গৃহীত এক বা একাধিক অগ্রিমের অপরিশোধিত কিস্তিতে অফেরতযোগ্য অগ্রিমে রূপান্তরিত করিতে পারিবেন।
- (২) অগ্রিম গ্রহণের পর চাঁদা প্রদানকারী যে মাসে প্রথম পূর্ণবেতন গ্রহণ করেন সেই মাসের বেতন হইতে বাধ্যতামূলকভাবে উপ-প্রবিধান ৪২(১)-এর অধীন নির্ধারিত কিস্তির ভিত্তিতে অগ্রিমের টাকা আদায় করা হইবে।

৩২। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



**৪৫। চাঁদা প্রদানকারী কর্তৃক ক্ষতি, ইত্যাদি পূরণের ব্যবস্থা :**

কোন চাঁদা প্রদানকারীর [কৃতকার্যের]<sup>৩৫</sup> ফলে বা তৎকর্তৃক করণীয় কাজ না করার ফলে পরিষদের কোন আর্থিক ক্ষতি সাধিত হইলে [পরিষদের]<sup>৩৬</sup> অনুমোদন সাপেক্ষে তাহার ভবিষ্য তহবিল হিসাবে সঞ্চিত অর্থ হইতে উক্ত ক্ষতি পূরণ করা যাইবে এবং এই রূপক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে তহবিল হইতে চাঁদা প্রদানকারীর প্রাপ্য অর্থ পরিশোধ, প্রবিধি ৪২-এর বিধান সাপেক্ষে স্থগিত রাখা যাইবে।

**৪৬। জীবন বীমা পলিসির টাকা পরিশোধ :**

- (১) কোন চাঁদা প্রদানকারী কোন বীমা পলিসির প্রিমিয়াম পরিশোধ বা এককালীন ক্রয়যোগ্য বীমা পলিসির অর্থ পরিশোধ করিবার উদ্দেশ্যে অগ্রিম গ্রহণ করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীনে কোন টাকা গ্রহণের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত শর্তাবলী প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ-
  - (ক) টাকা গ্রহণের পূর্বেই হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তার নিকট উক্ত বীমা পলিসির যাবতীয় তথ্য সরবরাহ করিয়া টাকা গ্রহণের যথার্থতা সম্পর্কে উক্ত কর্মকর্তাকে সন্তুষ্ট করিতে হইবে।
  - (খ) বীমা পলিসি গ্রহণের পর ১২(বার) মাস অতিক্রান্ত হইয়া থাকিলে এই প্রবিধির অধীনে টাকা প্রদান করা যাইবে না।
  - (গ) টাকা গ্রহণের তারিখ হইতে ছয় মাসের মধ্যে প্রদেয় প্রিমিয়াম পরিশোধের জন্য প্রয়োজনীয় টাকার অতিরিক্ত টাকা প্রদান করা যাইবে না।
  - (ঘ) এই প্রবিধির অধীনে এমন জীবন বীমা পলিসির প্রিমিয়াম পরিশোধের জন্য টাকা প্রদান করা যাইবে না যে পলিসির টাকা চাঁদা প্রদানকারী স্বাভাবিক অবসর গ্রহণের বয়স সীমার পূর্বেই সম্পূর্ণভাবে বা আংশিকভাবে তাহাকে পরিশোধ করা হইবে।
  - (ঙ) এই প্রবিধির অধীনে গৃহীত টাকার পরিমাণ পূর্ণ অংকের টাকা হইবে।

**৪৭। ভবিষ্য তহবিলের টাকা প্রদানের ক্ষেত্রে Act XIX of 1925-এর প্রয়োগ :**

কোন চাঁদা প্রদানকারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে সঞ্চিত অর্থ পরিশোধযোগ্য হইলে উহা পরিশোধের সময় সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ The Provident Fund Act, 1925 (Act XIX of 1925)-এর বিধানাবলী অনুসরণ করিবেন।

**৪৮। আনুতোষিক <sup>৩৫</sup>**

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সর্বশেষ জারীকৃত প্রজ্ঞাপন অনুসরণে সরকারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের পেনশন প্রদানের ক্ষেত্রে বেতন/আনুতোষিক (গ্র্যাচুইটি)

৩৩-৩৫। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত/প্রতিস্থাপিত।



যেইভাবে নির্ধারণ করা হয়, পরিষদের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের পেনশন প্রদানের ক্ষেত্রে একই নিয়ম প্রযোজ্য হইবে এবং সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারী যে খাত হইতে বেতনভাতাদি প্রাপ্য হইতেন ঐ খাত হইতে তাহা ব্যয়িত হইবে; অর্থাৎ

(১) পেনশনযোগ্য চাকুরীকাল তিন বৎসরের কম হইলে আনুতোষিক পাইবে না। তবে যদি চাকুরীকাল তিন বৎসরের অধিক কিন্তু পাঁচ বৎসরের কম হয় এবং যদি অবসর গ্রহণ করেন বা পদ বিলুপ্তির কারণে ছাঁটাই হন বা মৃত্যুবরণ করেন তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বা তাহার মৃত্যুতে তাহার পরিবার তিন মাসের বেতনের সমান এককালীন আনুতোষিক পাইবেন। আর যদি চাকুরীকাল পাঁচ বৎসর বা ইহার অধিক কিন্তু দশ বৎসরের কম হয় তাহা হইলে প্রতি পূর্ণ বৎসরের জন্য এক মাসের বেতন হিসাবে সর্বাধিক পনের হাজার টাকা পর্যন্ত এককালীন আনুতোষিক পাইবেন।

(ক) পেনশনযোগ্য চাকুরীকাল দশ বৎসর বা ইহার অধিক কিন্তু পনের বৎসরের কম হইলে সম্পূর্ণকৃত প্রতি এক টাকার জন্য ২৩০.০০ টাকা হিসাবে আনুতোষিক পাইবেন।

(খ) পেনশনযোগ্য চাকুরীকাল পনের বৎসর বা ইহার অধিক কিন্তু বিশ বৎসরের কম হইলে সম্পূর্ণকৃত প্রতি এক টাকার জন্য ২১৫.০০ টাকা হিসাবে আনুতোষিক পাইবেন।

(গ) পেনশনযোগ্য চাকুরীকাল বিশ বৎসর বা ইহার অধিক হইলে সম্পূর্ণকৃত প্রতি এক টাকার জন্য ২০০.০০ টাকা হিসাবে আনুতোষিক পাইবেন।

### ৪৯। বিশেষ আনুতোষিক :

(১) পরিষদের পাঁচ বৎসর চাকুরী সমাপ্ত করিয়াছেন এমন কোন কর্মচারী যদি তাহার দায়িত্ব পালন করার কারণে অসুস্থ হইয়া বা আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া মৃত্যুবরণ করেন তাহা হইলে তাহার পরিবারকে, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে নিম্নবর্ণিত হারে বিশেষ আনুতোষিক প্রদান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) চাকুরীর মেয়াদ পাঁচ বৎসর অথবা তদপেক্ষা বেশী কিন্তু ১০ (দশ) বৎসরের বেশী না হইলে অনধিক ১০(দশ) মাসের মূল বেতনের সম-পরিমাণ অর্থ।

(খ) চাকুরীর মেয়াদ দশ বৎসরের বেশী হইলে প্রতিটি পূর্ণ বৎসরের জন্য [দুই]<sup>০০</sup> মাসের মূলবেতনের সমপরিমাণ অর্থ, তবে এইরূপ আনুতোষিকের মোট পরিমাণ ২৫(পঁচিশ) মাসের বেশী হইবে না।

ব্যাখ্যা-

এই প্রবিধানের উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে-

(ক) এক মাসের মূলবেতন সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর সর্বশেষ মাসিক মূলবেতন বুঝাইবে; এবং



- (খ) কোন আংশিক বৎসরের চাকুরীর ক্ষেত্রে অন্যান্য ১৮৫ দিন হইলে উহাকে পূর্ণ বৎসর বলিয়া গণ্য হইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১)-এ উল্লেখিত মৃত্যুর কারণে কোন কর্মচারীর পরিবার আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের অধীনে কোন আর্থিক সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে, উক্ত পরিবার উপ-প্রবিধান ৪৭(১) বা উক্ত অন্য কোন আইনের অধীন যে কোন একটি সুবিধা যাহা তাহার অধিকতর সুবিধাজনক হয়, গ্রহণ করিতে পারিবে।

#### ৫০। আনুতোষিক স্থানান্তর :

(১) কোন কর্মচারী এক পরিষদ হইতে অন্য কোন পরিষদে বা অন্য কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বদলী হইলে, তিনি যে পরিষদে বদলীর পূর্ব পর্যন্ত কার্যরত ছিলেন সেই পরিষদ তাহা চাকুরীর প্রতিটি পূর্ণাঙ্গ বৎসরের জন্য এক মাসের মূল বেতন এবং ক্ষেত্রমত উপ-প্রবিধান (২)-এর (গ) অনুসারে বদলীকৃত অর্থের উপর জমাকৃত সুদ উক্ত অন্য পরিষদ বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের বরাবরে স্থানান্তর করিবে।

ব্যাখ্যা-

- (১) এই উপ-প্রবিধানে এক মাসের মূলবেতন বলিতে বদলীর পূর্বে কর্মচারী যে পরিষদে কর্মরত ছিলেন সেই পরিষদে উক্ত কর্মচারী কর্তৃক প্রাপ্ত সর্বশেষ মাসিক মূলবেতন বুঝাইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী বদলীকৃত কর্মচারীর আনুতোষিকের অর্থ প্রাপ্ত হইবার পর সংশ্লিষ্ট পরিষদ বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিতভাবে অর্থ বিনিয়োগ করিবে। যথাঃ-
- (ক) বদলীকৃত এইরূপ প্রতিটি কর্মচারীর নামে একটি আলাদা হিসাব খুলিতে এবং সংরক্ষণ করিতে হইবে;
- (খ) স্থানান্তরিত আনুতোষিকের অর্থ কোন তফসিলী ব্যাংকে জমা রাখিতে হইবে; এবং
- (গ) উক্ত কর্মচারী পুনঃ বদলী হইলে সুদসহ জমাকৃত সম্পূর্ণ টাকা তাহার নতুন কর্মস্থলে পুনরায় প্রেরণ করিতে হইবে।

#### ৫১। বদলীকৃত কর্মচারীর আনুতোষিক চূড়ান্তভাবে প্রদান :

বদলীকৃত কোন কর্মচারী আনুতোষিক অথবা বিশেষ আনুতোষিক পাওয়ার অধিকারী হইলে তিনি যে পরিষদ বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিয়াছেন বা চাকুরীতে থাকাকালীন মৃত্যুবরণ করিয়াছেন সেই পরিষদ বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ আনুতোষিক বা বিশেষ আনুতোষিক উহার প্রাপককে পরিশোধ করিবে।



৫২। প্রবিধিমালায় অন্তর্ভুক্ত হয় নাই বা অপর্യാপ্ত এই বিষয়ে প্রযোজ্য বিধান ৪<sup>৩৭</sup> ছুটি, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও কন্ট্রিবিউটরী ভবিষ্য তহবিল, কল্যাণ তহবিল, যৌথবীমা তহবিল, অবসর ভাতা আনুতোষিক ও এতদসংক্রান্ত বিষয়ে এই প্রবিধানমালায় পর্যাপ্ত না থাকিলে উক্ত বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য প্রবিধিমালা, আদেশ নির্দেশ পরিপত্র বা সময়ে সময়ে জারীকৃত ও সংশোধনকৃত নিয়মাবলী সরকারের সিদ্ধান্ত মোতাবেক অনুসরণযোগ্য হইবে। এইরূপ অনুসরণে কোন অসুবিধা দেখা দিলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

## ৬ষ্ঠ অধ্যায়

### ভ্রমণভাতা, সম্মানিভাতা ও উৎসবভাতা

৫৩। ভ্রমণভাতা ইত্যাদি :

- (১) পরিষদের স্বার্থ বা কোন জনকল্যাণের স্বার্থে পরিষদের কোন কর্মচারীকে তাহার কর্মস্থল হইতে অন্তত আট কিলোমিটারের অধিক কোন দূরবর্তী স্থানে কোন কার্য-সম্পাদনের জন্য প্রেরণ করা হইলে বা তদুদ্দেশ্যে তাহাকে সেখানে বা অন্য স্থানে অবস্থান করিতে হইলে কিংবা কোন কর্মচারী অন্য কর্মস্থলে বদলী হইলে তিনি পার্বত্য জেলার সরকারী কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা বা নিয়মাবলী অনুসারে ভ্রমণভাতা, দৈনিক ভাতা ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি পাওয়ার অধিকারী হইবেন।
- (২) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা তাহার অধীনে কর্মরত কর্মচারীর ভ্রমণভাতা, দৈনিক ভাতা ও উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন প্রাপ্য অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি চেয়ারম্যানের অনুমোদনক্রমে মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

৫৪। সম্মানি, ইত্যাদি :

- (১) পরিষদ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কার্য-সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন সব প্রবর্তনমূলক গবেষণা বা বাস্তবায়নমূলক কর্ম-সম্পাদনের জন্য নগদ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) চেয়ারম্যান কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটির সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন কোন সম্মানি বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

৫৫। দায়িত্বভাতা :

কোন কর্মচারী সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ দিনের জন্য তাহার দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে



তাহার মূল বেতনের শতকরা ২০ (বিশ) ভাগ হারে দায়িত্বভাতা প্রদান করা হইবে। তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত দায়িত্বভাতা কোনক্রমেই দুইশত টাকার বেশী হইবে না।

#### ৫৬। উৎসবভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি :

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক পরিষদের কর্মচারীগণকে উৎসবভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান করা যাইতে পারে।

### সপ্তম অধ্যায়

#### ৫৭। আচরণ ও শৃঙ্খলা :

##### (১) প্রত্যেক কর্মচারী-

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত পরিষদের চাকুরী করিবেন।

##### (২) কোন কর্মচারী-

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না। উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং পরিষদের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
  - (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
  - (গ) পরিষদের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
  - (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
  - (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
  - (চ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
  - (ছ) সরকার বা পরিষদের অনুরোধ ব্যতিত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী পরিষদের নিকট বা উহার কোন কর্মকর্তার নিকট কোন



- ব্যক্তিগণ নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার মাধ্যমে করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে পরিষদ বা ইহার কর্মচারী বা কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা প্রভাব বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সদস্য বা কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী পরিষদের বিষয়াদি সম্পর্কে চেয়ারম্যানের পূর্ব অনুমতি ব্যতিত সকল বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণ-গ্রহণতা পরিহার করিবেন।

#### ৫৮। দণ্ডের ভিত্তি :

যদি কোন কর্মচারী-

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ-
- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্যে আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ, সম্পদ বা সম্পত্তি দখল রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা
- (আ) তাহার প্রকাশ্যে আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ছ) পরিষদের বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কর্মে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হন, তাহা হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা ক্ষেত্রবিশেষে চেয়ারম্যান উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।



**৫৯। দন্ডসমূহ :**

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে। যথাঃ-
  - (ক) নিম্নরূপ লঘু দন্ড, যথা ঃ-
    - (অ) তিরস্কার;
    - (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা;
    - (ই) অনূর্ধ্ব ৭(সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ বেতন হইতে কর্তন;
  - (খ) নিম্নরূপ গুরুদন্ড, যথাঃ-
    - (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
    - (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংগঠিত পরিষদের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
    - (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
    - (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।
- (২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত হওয়ার ক্ষেত্রে নহে বরং চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার ক্ষেত্রে, ভবিষ্যতে পরিষদের চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

**৬০। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি :**

- (১) প্রবিধান ৫৭-এর দফা (ছ)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, চেয়ারম্যান-
  - (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উলেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার 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 গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।  
তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কার্যধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য চেয়ারম্যান



[এক বা একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে এবং যাহা ৩(তিন) জনের অধিক হইবে না],<sup>৩৮</sup>  
একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া চেয়ারম্যানের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং পরিষদ উক্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।

৬১। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতিঃ<sup>৩৯</sup>

(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা যাইবে, তাহা হইলে চেয়ারম্যানের লিখিত নির্দেশের প্রেক্ষিতে সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় কর্মকর্তা-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত যদি কিছু থাকে বিবেচনা করিবেন এবং যদি তিনি ব্যক্তিগত শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহার উপর লঘুদণ্ড আরোপ করার জন্য চেয়ারম্যানের নিকট সুপারিশ করিতে পারেন যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়। তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে

অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে বিভাগীয় সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা যথাযথ মনে করিলে কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন;

আরও শর্ত থাকে যে, চেয়ারম্যান প্রয়োজনবোধে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে এই বিধির অধীন অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি চেয়ারম্যানের নিকট লিখিতভাবে সময়



বৃদ্ধির অনুরোধ করিবেন এবং চেয়ারম্যান অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে চেয়ারম্যান তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে চেয়ারম্যান চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।
- (৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৫৭-এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং চেয়ারম্যান যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারে দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে চেয়ারম্যান উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন। তবে, যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপিত করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে তাহা হইলে এই প্রবিধির (১), (২), (৩) ও (৪)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে।

## ৬২। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে অনুসরণীয় পদ্ধতি :

- (১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং চেয়ারম্যান এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে সেক্ষেত্রে চেয়ারম্যান-
  - (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং চেয়ারম্যান আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন, তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন। এবং
  - (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্যদিবসের মধ্যে



আত্মপক্ষ সমর্থনের লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন;

তবে, শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে চেয়ারম্যান তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)-এর দফা (খ)-তে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে চেয়ারম্যান অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির সাক্ষ্য-প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর চেয়ারম্যান -

(ক) যদি অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটির অগ্রসর হইবার মত পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) যদি অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটির অগ্রসর হইবার মত পর্যাপ্ত কারণ আছে কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড আরোপের প্রয়োজন হইতে পারে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ৩০টি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে ৫৯-এর অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধান-এ বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন;

(গ) যদি অভিমত পোষণ করেন যে, উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)-এ বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে চেয়ারম্যান নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।



- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৬১-তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগ এর তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে চেয়ারম্যানের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবেন; তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্তকার্য সম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য চেয়ারম্যানের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন এবং চেয়ারম্যান উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ্ব বিশটি অতিরিক্ত কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর চেয়ারম্যান প্রতিবেদন বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) চেয়ারম্যান যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবেন।
- (৭) চেয়ারম্যান উপ-প্রবিধান (৬)-এ উল্লেখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের উদ্দেশ্যে পরিষদের জরুরী সভা আহ্বান করিবেন এবং পরিষদ উক্ত বিষয়ে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে, অতঃপর গৃহীত সিদ্ধান্ত সম্পর্কে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিতে হইবে।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

**৬৩। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী :-**

- (১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন শংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধির অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন নাই সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচনা করিতে হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার



প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়ে উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন। তবে, তাহাকে নথির নোট অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে বিষয়ে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তৎসম্পর্কে তাহার বিবৃতি লিপিবদ্ধ করিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি বিবৃতি দিতে বা তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ অস্বীকৃতির বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব করিতে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা ইহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।
- (৪) চেয়ারম্যান অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন; তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপারে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায্যবিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি চেয়ারম্যান'কে অবহিত করিবেন। অতঃপর চেয়ারম্যান উপযুক্ত বিবেচনা করিলে উপ-প্রবিধান ৬৫-এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।
- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) চেয়ারম্যান কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানের অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে



একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিতে পারেন এবং ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি গঠন করা হয়; সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

#### ৬৪। সাময়িক বরখাস্ত :

(১) প্রবিধান ৫৭-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে চেয়ারম্যান তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, চেয়ারম্যান অধিকতর সমীচিন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা স্বাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং চেয়ারম্যান বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগ এর ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে অনুরূপ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীগণের প্রতি প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে হেফাজতে (Custody) রক্ষিত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচীত কার্যধারা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত তিনি সরকারী নির্দেশ মোতাবেক বেতনের অংশ এবং ভাতাদি পাইবেন।

#### ৬৫। পুনর্বহাল :

(১) যদি উপ-প্রবিধান ৫৯(১)-এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন



কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তিনি চাকুরীতে নিজ পদে অথবা ক্ষেত্রবিশেষে সমমর্যাদার পদে পুনর্বহাল হইবেন এবং এইরূপ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণবেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভিযোগসহ প্রযোজ্য হইবে।

#### ৬৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী :

ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দন্ড তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে; কিন্তু চেয়ারম্যান সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

#### ৬৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল :

- (১) লঘু কিংবা গুরু দন্ডপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী উক্ত দন্ডদেশের বিরুদ্ধে সরকারের নিকট আপীল করিতে পারিবেন;
- (২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথাঃ-
- (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা; না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায়বিচারের হানি হইয়াছে কিনা,
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা এবং
- (গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কিনা;
- (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এ উলিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর সরকার যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন এবং আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা চলিবেনা, তবে সরকারের নিকট বিষয়টি পুনঃবিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং সরকার যে আদেশ দান করিবেন তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।



- (৪) আপীল দরখাস্তে উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসংগিক কাগজপত্রাদি দাখিল করিতে হইবে।

**৬৮। আপীল দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা :**

যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সেই আদেশ সম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ উক্ত তিন মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন।

**৬৯। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা :**

- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধ্য থাকিবে না, কিন্তু যদি পরিষদ বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন তাহা হইলে উক্ত ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction Ordinance, 1985 (V of 1985)-এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা পরিষদ স্থির করিবে।
- (৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে চেয়ারম্যান বা পরিষদ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) উপ-প্রবিধান (৩)-এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দন্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে তৎসম্পর্কে চেয়ারম্যান সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবেন এবং এই ব্যাপারে সরকার প্রয়োজনবোধে চেয়ারম্যানের প্রস্তাবে অসম্মতি জ্ঞাপন করতঃ যথাযথ দন্ড আরোপের নির্দেশ দিতে পারে।



৭০। নিয়মিত উপস্থিত সম্পর্কিত ৪<sup>৪০</sup>

- (১) পরিষদের সার্বক্ষণিক কর্মচারী অথবা পরিষদে হস্তান্তরিত বিভাগের সার্বক্ষণিক কর্মচারীগণ তাহার উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে ছুটিতে গেলে, কিংবা কর্মে অনুপস্থিত থাকিলে কর্তৃপক্ষ প্রতিদিনের অনুপস্থিতির জন্য উক্ত কর্মচারীর ০১ (এক) দিনের বেতন কর্তন করিতে পারিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী অফিস চলাকালীন সময়ে তাহার উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে অফিস ত্যাগ করিলে কর্তৃপক্ষ এইরূপ প্রতিক্ষেত্রে ০১ (এক) দিনের মূল বেতন কর্তন করিতে পারিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী অফিসে বিলম্বে হাজির হইলে কর্তৃপক্ষ ০২ (দুই) দিনের বিলম্বে উপস্থিতির জন্য ০১ (এক) দিনের মূল বেতন কর্তন করিতে পারিবেন।
- (৪) কোন কর্মচারী ৩০ (ত্রিশ) দিনের ভিতর (১), (২) (৩)-এ উল্লেখিত অপরাধ একাধিকবার করিলে কর্তৃপক্ষ আরও অতিরিক্ত ৭(সাত) দিনের মূল বেতন কর্তন করিতে পারিবেন।
- (৫) উপরে উল্লেখিত (১), (২), (৩) বা (৪) উপ-ধারার অধীনে কোন কর্মচারীর বেতন কর্তনের আদেশ প্রদান করা হইলে ৪৮ ঘন্টার মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী অফিস প্রধানের নিকট আদেশ পুনঃবিবেচনার জন্য আবেদন পেশ করিতে পারিবেন এবং তৎক্ষণিতে কর্তৃপক্ষ যেইরূপ যথাযথ বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ আদেশ সংশোধন/বহাল রাখার ব্যবস্থা করিতে পারিবেন।

## অষ্টম অধ্যায় বিবিধ

৭১। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974- প্রয়োগ :

কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act 1974 (XII of 1974)-এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৭২। চাকুরী অবসান :

পরিষদ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ আদেশ পালনে শিক্ষানবিশ বাধ্য থাকিবে।

৭৩। ইস্তফাদান, ইত্যাদি :

- (১) কোন স্থায়ী কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ

৪০। ২০০০ সালে ১ম সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা সংযোজিত।



করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি পরিষদকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবে।

- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি পরিষদকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে আচরণ ও শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি পরিষদের চাকুরী হইতে ইস্তফা দান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত থাকে যে, পরিষদ কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা দানের অনুমতি দিতে পারিবে।

#### ৭৪। অসুবিধা দূরীকরণ :

যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সরকার লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে সরকারের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

#### ৭৫। রহিতকরণ :

খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের ক্ষেত্রে “The Local Council Service Rules, 1969” এর প্রয়োগ এতদ্বারা রহিত করা হইল।



তফসিল-১  
[প্রাধিকান ২-এর দফা (ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	বর্তমান বেতনক্রম	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১।	ষাটলিপিকার	১৮-৩০	সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে	১৪৭৫-৭ x ৯০- ২১০৫-ইবি-১১ x ৯৫-৩১৫০/-	এইচ,এস,সি পাস এবং বাংলা ও ইংরেজী ষাটলিপিতে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৮০ ও ১০০টি শব্দ এবং বাংলা ও ইংরেজী টাইপের গতি যথাক্রমে ৩০ ও ৪০টি শব্দ। তবে, উপজাতীয় প্রার্থীদের বেলায় কতপক্ষ ইচ্ছা পোষণ করিলে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা শিথিল করিতে পারিবেন।।
২।	হিসাব রক্ষক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতির জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ঐ	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : উচ্চমান সহকারী পদে ৩ বৎসরের অথবা নিম্নমান সহকারী বা হিসাব সহকারী হিসাবে ৮ বৎসরের চাকুরী।
৩।	সার্ভেয়ার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ঐ	এস,এস,সি পাশ এবং সরকার অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে সার্ভেঙ্গীপ পাশ।
৪।	উচ্চমান সহকারী	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	১৩৭৫-৭ x ৮০- ১৯৩৫-ইবি-১১ x ৮৫-২৮৭০/-	পদোন্নতির ক্ষেত্রে :- নিম্নমান সহকারী পদে ৫ বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : স্নাতক ডিগ্রী এবং অফিস পরিচালনা কাজে ২বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫।	নিম্নমান সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	১২০০-৭ x ৬০ - ১৬২০-ইবি-১১ x ৬৫-২৩৩৫/-	এইচ এস,সি পাশ এবং বাংলা ও ইংরেজী টাইপের প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ২৫ ও ৩০টি শব্দের গতি।
৬।	হিসাব সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	বাণিজ্য বিভাগে এইচ,এস,সি পাশ



৭।	মুদ্রাস্ফরিক	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	এইচ,এস,সি পাশ এবং বাংলা ও ইংরেজী টাইপের প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ২৫ ও ৩০টি শব্দের গতি।
৮।	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ভারী যানবাহন চালানোর বৈধ লাইসেন্স সহ ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯।	ভূস্বিকোটিং শেণিন অপারেটর-কাম দস্তারী	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	১০৫০-৭ x ৪৫- ১৩৩৫-ইবি-১১ x ৫০-১৯১৫/-	পদোন্নতির ক্ষেত্রে :- পিয়ন/এম,এল,এস,এস পদে ৫ বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :- এস,এস,সি পাশ এবং ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
১০।	জমাদার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৯৭৫-৭ x ৪০-১২৫৫- ইবি-১১ x ৪৫-১৭৫০/-	অষ্টম শ্রেণী পাশ।	
১১।	এম,এল,এস,এস	ঐ	ঐ	৯০০-১৮ x ৩৫- ১৫৪০/-	ঐ	
১২।	অর্ডারলী	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
১৩।	পিয়ন	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
১৪।	বার্তাবাহক	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
১৫।	ডেইনম্যান	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
১৬।	টোলিকার/নৈশ প্রহরী/ মালী	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
১৭।	সুইপার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	



তফসিল-১(ক) <sup>৪১/৪২(খ)</sup>  
[প্রবিধান ২এর দফা (ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	পদের শ্রেণী	বর্তমান বেতনক্রম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	দ্বিতীয় শ্রেণী	৩৪০০-৬৬২৫/-	১৮-৩০ বৎসর	সরাসরি/পদোন্নতি (পদোন্নতির মাধ্যমে পদটি পূরণ করা হবে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ করা হবে)	পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে : ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন উচ্চমান সহকারী/ স্টেনোগ্রাফারের মধ্য থেকে। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : যে কোন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতক/সমমানের ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
২।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	দ্বিতীয় শ্রেণী	৩৪০০-৬৬২৫/-	২২-৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে	পদোন্নতির মাধ্যমে : ষাঁটলিপিকার/উচ্চমান সহকারী পদে ন্যূনতম ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।
৩।	নকসাকার (ড্রাফটসম্যান)	দ্বিতীয় শ্রেণী	৩৪০০-৬৬২৫/-	১৮-৩০ বৎসর	সরাসরি / প্রেষণে	ক) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ড্রাফটম্যানশীপ পাশ। খ) নকশাকারক কাম প্রাক্কলনিক এর কাজে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন



তফসিল-১(খ)<sup>৪১(ক)(গ)</sup>  
[প্রবিধান ২এর দফা (ঙ) দৃষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	পদের শ্রেণী	বর্তমান বেতনক্রম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১।	কম্পনগো	তৃতীয় শ্রেণী	২৫৫০-৫৫০৫/-	১৮-৩০ বৎসর	সরাসরি/ পদোন্নতির মাধ্যমে	পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ সার্ভেয়ার পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ স্নাতক/ সমমানের ডিগ্রী অথবা এসএসসি / সমমানের পরীক্ষা পাশসহ সার্ভে ডিপোমা পাশ এবং ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	কম্পিউটার অপারেটর	তৃতীয় শ্রেণী	২২৫০-৪৭৩৫/-	২২-৩০ বৎসর	সরাসরি	ক) স্নাতক পাস, বিজ্ঞানে স্নাতকদের অগ্রাধিকার দেয়া হইবে। খ) সরকার অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে অপারেটরের এ্যাপ্টিচুড (Operators Aptitude Test) পরীক্ষায় উত্তীর্ণ
৩।	সার্ভেয়ার	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	১৮-৩০ বৎসর	সরাসরি	এস,এস,সি পাশ এবং সরকার অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে সার্ভেইং পাশ।
৪।	জুনিয়র অডিটর	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	১৮-৩০ বৎসর	সরাসরি /পদোন্নতির মাধ্যমে	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ এইচএসসি পরীক্ষায় পাস। পদোন্নতির মাধ্যমেঃ এসএসসি পাশসহ এমএলএসএস পদে ০৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫।	গ্রন্থাগার সহকারী	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	১৮	সরাসরি	ক) স্বীকৃত বোর্ড হইতে এইচএসসি পাস। খ) লাইব্রেরী সার্টিফিকেট কোর্স সম্পন্নকারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

৪১(ক)(গ)। ২০০৩ সালে ৩য় সংশোধন প্রবিধানমালা দ্বারা পুনঃ সংশোধিত।



৬।	ওয়ার্ক এ্যাসিস্ট্যান্ট (কার্য সহকারী)	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	৳	সরাসরি /পদোন্নতির মাধ্যমে	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে এইচএসসি পরীক্ষায় পাশ। নির্মাণ কাজে ২বৎসরের বাস্তব কাজের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন। পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ এসএসসি পরীক্ষায় পাশসহ এমএলএস/পিয়ন/ সমমান পদে ৩ বৎসরের কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা”
৭।	অফিস সহকারী	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	৳	সরাসরি	স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় বিভাগে এইচএসসি বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৮।	ইলেকট্রিশিয়ান	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	৳	৳	স্বীকৃত বোর্ড হইতে এইচএসসি পাসসহ সরকারী স্বীকৃত কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল ট্রেডকোর্স পাশ।
৯।	মেকানিক	তৃতীয় শ্রেণী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	৳	৳	স্বীকৃত বোর্ড হইতে এসএসসি পাসসহ সরকার স্বীকৃত কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে যান্ত্রিক ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেটসহ বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন
১০।	এম, এল, এস, এস ৪র্থ শ্রেণী	৪র্থ শ্রেণী	১৫০০-২২০০/-	৳	৳	অষ্টম শ্রেণী পাশ।
১১।	মালী	৪র্থ শ্রেণী	১৫০০-২৪০০/-	৳	৳	অষ্টম শ্রেণী পাশ।



## তফসিল-২

পরিষদের সার্বক্ষণিক ওয় শ্রেণীর কর্মচারীদের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন এর অনুবেদনকারী/প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্তৃপক্ষ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	বেতনক্রম	অনুবেদনকারী কর্মকর্তা	প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা
১।	ষাঁটলিপিকার (চেয়ারম্যানের একান্ত সহকারী)	২২৫০- ৪৭৩৫/-	চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব	চেয়ারম্যান
২।	ষাঁটলিপিকার (প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার একান্ত সহকারী)	২২৫০- ৪৭৩৫/-	প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ
৩।	ষাঁটলিপিকার (সচিবের একান্ত সহকারী)	২২৫০- ৪৭৩৫/-	সচিব	ঐ
৪।	হিসাব রক্ষক	২২৫০- ৪৭৩৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা
৫।	সার্ভেয়ার	২২৫০- ৪৭৩৫/-	ভূমি কর্মকর্তা	ঐ
৬।	উচ্চমান সহকারী	২১০০- ৪৩১৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা/ নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ
৭।	নিম্নমান সহকারী	১৮৭৫- ৩৬০৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা/ নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ
৮।	হিসাব সহকারী	১৮৭৫- ৩৬০৫/-	ঐ	ঐ
৯।	মুদ্রাস্থরিক	১৮৭৫- ৩৬০৫/-	ঐ	ঐ
১০।	গাড়ী চালক	১৮৭৫- ৩৬০৫/-	ঐ	ঐ
১১।	ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর	১৬২৫- ২৯০৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ

বিঃদ্রঃ- পরিষদে হস্তান্তরিত বিভাগসমূহের কর্মচারীগণের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন স্ব-স্ব বিভাগের অনুসৃত নিয়ম অনুযায়ী অনুবেদন স্বাক্ষর/প্রতিস্বাক্ষর করা হইবে।

\*\* জাতীয় বেতন স্কেল, ১৯৯৭ইং অনুযায়ী কর্মচারীগণের বেতন স্কেল উল্লেখ করা হইয়াছে।



### তফসিল-২ (ক)<sup>৪০</sup>

পরিষদের সার্বক্ষণিক প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তাদের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন এর অনুবেদনকারী/ প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্তৃপক্ষ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	বেতনক্রম	অনুবেদনকারী কর্মকর্তা	প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা
১।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	৪৩০০- ৭৭৪০/-	প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা	চেয়ারম্যান
২।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩৪০০- ৬৬২৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ
৩।	ড্রাফটসম্যান	৩৪০০- ৬৬২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ

### তফসিল-২ (খ)<sup>৪০(ক)</sup>

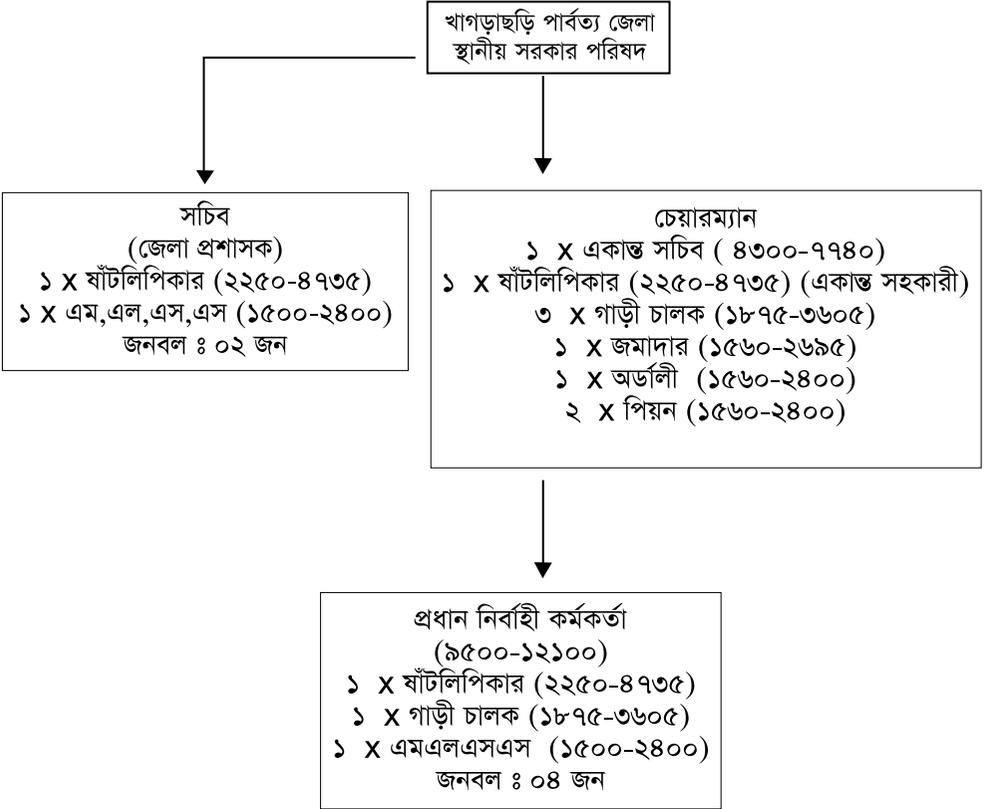
পরিষদের সার্বক্ষণিক ৩য় শ্রেণীর কর্মচারীদের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন এর অনুবেদনকারী/প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্তৃপক্ষ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	বেতনক্রম	অনুবেদনকারী কর্মকর্তা	প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা
১।	কানুনগো	২৫৫০- ৫৫০৫/-	ভূমি কর্মকর্তা	প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা
২।	কম্পিউটার অপারেটর	২২৫০- ৪৭৩৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা/ নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ
৩।	জুনিয়র অডিটর	১৮৭৫-৩৬০৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ
৪।	গ্রন্থাগার সহকারী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ
৫।	ওয়ার্ক এ্যাসিস্টেন্ট	১৮৭৫-৩৬০৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ
৬।	অফিস সহকারী	১৮৭৫-৩৬০৫/-	নির্বাহী কর্মকর্তা/ নির্বাহী প্রকৌশলী	ঐ
৭।	ইলেকট্রিশিয়ান	১৭৫০-৩৩০০/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ
৮।	মেকানিক	১৭৫০-৩৩০০/-	ঐ	ঐ
৯।	এম,এল,এস,এস	১৫০০-২৪০০/-	ভূমি কর্মকর্তা	ঐ
১০।	মালী	১৫০০-২৪০০/-	নির্বাহী কর্মকর্তা	ঐ



## (ক) অনুমোদিত অর্গানোগ্রাম (সাংগঠনিক কাঠামো)

স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ের স্থানীয় সরকার বিভাগের স্মারক নং (১)শা-প্রজেই-৪/জেপ-১৮/৮৯/৯০৬(১০) তারিখঃ ১২-০৯-১৯৮৯ইং ও (২) শা-প্রজেই-৪/জেপ-১৪/৮৯/১০১১(৩) তারিখঃ ০৩-১০-১৯৮৯ইং মোতাবেক





(২) (১) (৩)

- ১ X নির্বাহী প্রকৌশলী (৯৫০০-১২১০০)
  - ২ X সহকারী প্রকৌশলী (৪৩০০-৭৭৪০)
  - ৪ X উপ-সহকারী প্রকৌশলী (৩৪০০-৬৬২৫)
  - ১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)
  - ১ X নিম্নমান সহকারী ( ১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ১ X মুদ্রাক্ষরিক ( ১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ১ X হিসাব সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ১ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ৩ X এম,এল,এস,এস, (১৫০০-২৪০০)
- জনবল : ১৫ জন



(২)

- ১ X নির্বাহী কর্মকর্তা (৭২০০-১০৮৪৯)
  - ১ X প্রশাসনিক কর্মকর্তা (৩৪০০-৬৬২৫)
  - ১ X হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তা (৩৪০০-৫৫২৫)
  - ১ X হিসাব রক্ষক (২২৫০-৪৭৩৫)
  - ১ X হিসাব সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)
  - ১ X নিম্নমান সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ২ X মুদ্রাক্ষরিক (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ২ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)
  - ১ X ডুপ্লি-কেটিং মেশিন অপারেটর (১৬২৫-১৯০৫)
  - ১ X প্রহরী (১৫০০-২৪০০)
  - ১ X বার্তা বাহক (১৫০০-২৪০০)
  - ১ X এমএলএসএস (১৫০০-২৪০০)
  - ১ X সুইপার (১৫০০-২৪০০)
  - ৮\* টোকিদার (ডাকবাংলো) (১৫০০-২৪০০)
- জনবল : ২৪ জন



(৩)

- ১ X ভূমি কর্মকর্তা (৪৩০০-৭৭৪০)
  - ১ X সার্ভেয়ার (২২৫০-৪৭৩৫)
  - ২ X চেইনম্যান (১৫০০-২৪০০)
- জনবল : ০৪ জন

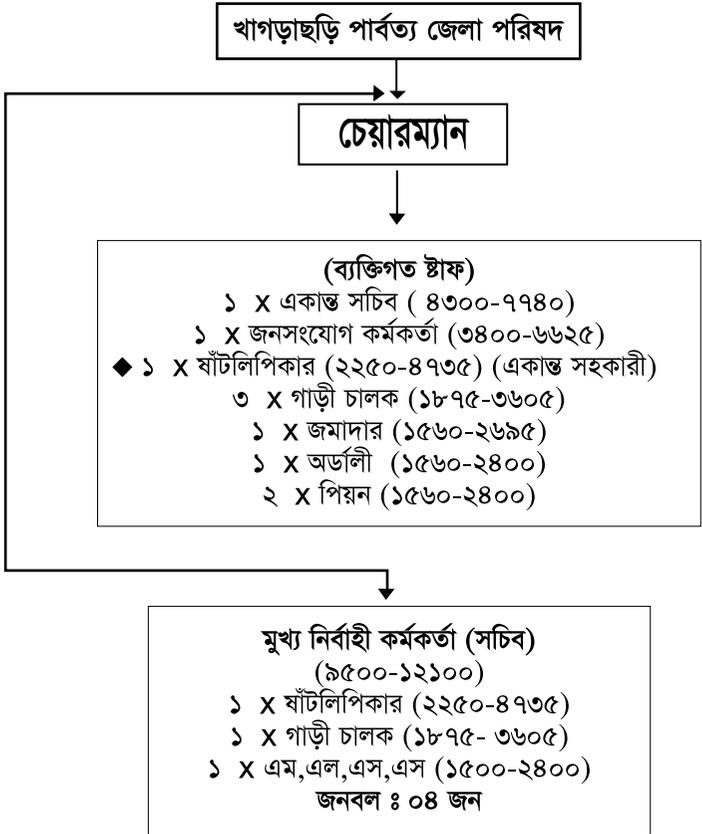


### জনবলের সার সংক্ষেপ

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা	: ০৭ জন
২য় শ্রেণীর কর্মকর্তা	: ০৬ জন
৩য় শ্রেণীর কর্মচারী	: ১৪ জন
৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী	: ৩১ জন
সর্বমোট	: ৫৮ জন

বিঃ দ্রঃ জাতীয় বেতন স্কেল, ১৯৯৭ অনুযায়ী স্কেল উল্লেখিত। \* (তারকা)  
চিহ্নিত আটটি চৌকিদারের পদের মধ্যে একটি পদে Out sourcing ব্যবস্থায়  
পরিষদ নিয়োজন করেছে।

(খ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয় ও পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের সম্মতিক্রমে  
সংশোধিত সাংগঠনিক কাঠামো :





মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা (সচিব)

(৯৫০০-১২১০০)

১ X ষাটলিপিকার (২২৫০-৪৭৩৫)

১ X এম,এল,এস,এস (১৫০০-২৪০০)

জনবল : ০৪ জন

প্রকৌশল বিভাগ

১ X নির্বাহী প্রকৌশলী (৭২০০-১০৮৪০)

২ X সহকারী প্রকৌশলী (৪৩০০-৭৭৪০)

৪ X উপ-সহকারী প্রকৌশলী (৩৪০০-৬৬২৫)

\* ১ X নকশাকারক-কাম-প্রাক্লনিক (৩৪০০-৬৬২৫)

১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)

১ X নিম্নমান সহকারী ( ১৮৭৫-৩৬০৫)

\* ৪ X কার্যসহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)

১ X মুদ্রাক্ষরিক ( ১৮৭৫-৩৬০৫)

১ X হিসাব সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)

১ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)

৩ X এম,এল,এস,এস, (১৫০০-২৪০০)

ভূমি বিভাগ

১ X ভূমি কর্মকর্তা (৪৩০০-৭৭৪০)

\* ১ X কানুনগো (২২৫০-৪৭৩৫)

১ X সার্ভেয়ার (১৯৭৫-৩৯২০)

\* ১ X অফিস সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)

২ X চেইনম্যান (১৫০০-২৪০০)

◆ ১ X এমএলএসএস (১৫০০-২৪০০)

জনবল : ০৭ জন



জনবলের সার সংক্ষেপ :

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা : ০৮ জন

২য় শ্রেণীর কর্মকর্তা : ০৮ জন

৩য় শ্রেণীর কর্মচারী : ২১ জন

৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী : ৩৪ জন

সর্বমোট : ৭১ জন

পূর্বের অনুমোদিত পদসংখ্যা-৫৮টি

নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য ১৫ টি।

◆ চিহ্নিত পদগুলি নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য

▲ চিহ্নিত পদগুলো বর্তমানে অবলুপ্তির জন্য সুপারিশকৃত ও পূর্বের অনুমোদিত পদ হতে নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে সমন্বয়করণ/অঙ্গীকরণ করতে হবে।

▲ \* চিহ্নিত দু'টি নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে পূর্বের অনুমোদিত সচিবের দু'টি পদ আঙ্গীকরণের জন্য প্রস্তাব পেশ করা হল।

প্রশাসন বিভাগ



- ১ X নির্বাহী কর্মকর্তা ( ৭২০০-১০৮৪০)  
১ X প্রশাসনিক কর্মকর্তা (৩৪০০-৬৬২৫)  
▲ \* ১ X কম্পিউটার অপারেটর (২২৫০-৪৭৩৫)  
১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)  
১ X নিম্নমান সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X মুদ্রাক্ষরিক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X গ্রন্থাগার সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X মেকানিক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
২ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X ইলেকট্রিশিয়ান (১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X ডুপ্লি-কেটিং মেশিন অপারেটর-কাম-দণ্ডরী  
(১৬২৫-১৯০৫)  
১ X বার্তা বাহক (১৫০০-২৪০০)  
১ X এম,এল,এস,এস, (১৫০০-২৪০০)  
১ X সুইপার (১৫০০-২৪০০)  
১ X প্রহরী (১৫০০-২৪০০)  
\* ১ X মালী (১৫০০-২৪০০)  
৮ X চৌকিদার (ডাকবাংলো) (১৫০০-২৪০০)  
জনবল : ২৫ জন



জনবলের সার সংক্ষেপ :

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা : ০৮ জন

২য় শ্রেণীর কর্মকর্তা : ০৮ জন

৩য় শ্রেণীর কর্মচারী : ২১ জন

৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী : ৩৪ জন

সর্বমোট : ৭১ জন

পূর্বের অনুমোদিত পদসংখ্যা-৫৮টি

নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য ১৫ টি।

◆ চিহ্নিত পদগুলি নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য

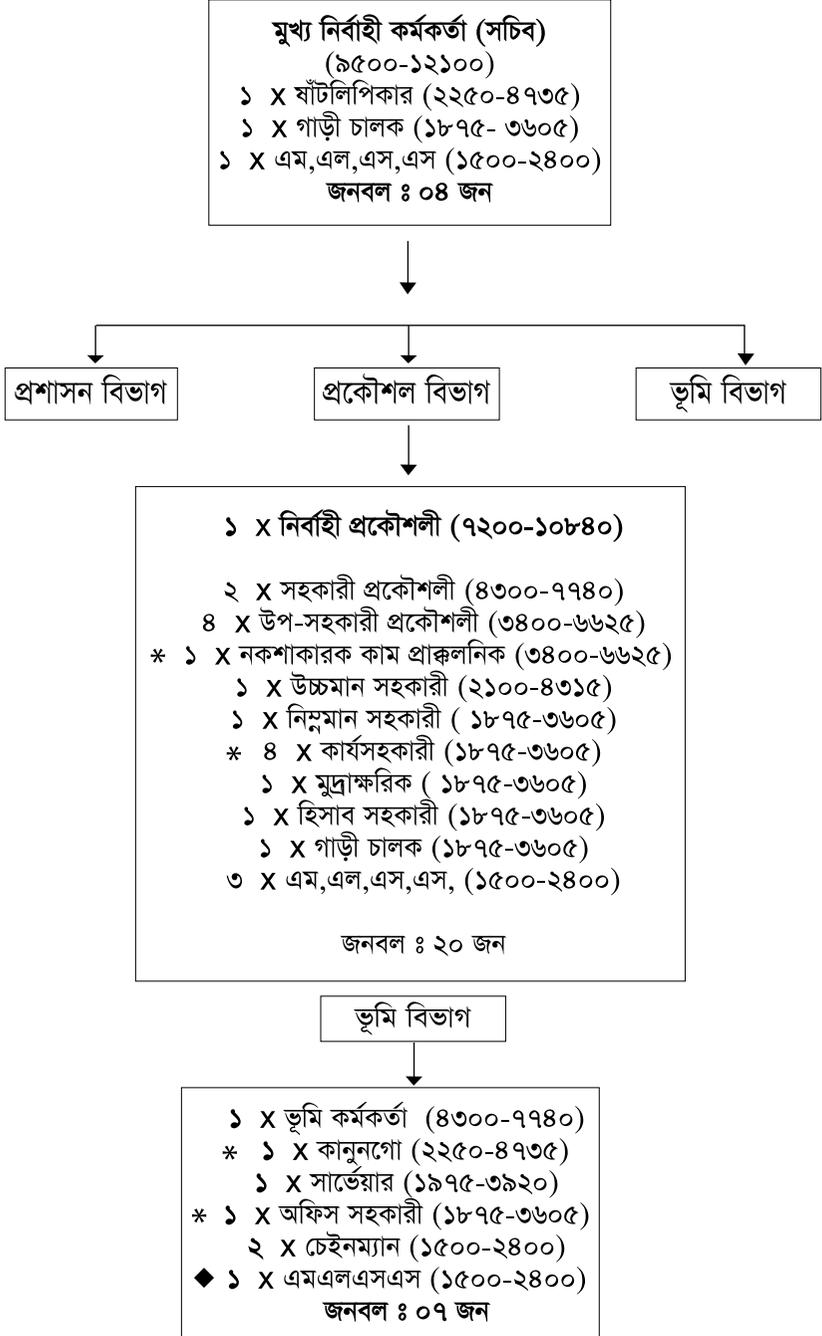
▲ চিহ্নিত পদগুলো বর্তমানে অবলুপ্তির জন্য সুপারিশকৃত ও পূর্বের অনুমোদিত পদ হতে নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে সমন্বয়করণ/অঙ্গীকরণ করতে হবে।

▲ \* চিহ্নিত দু'টি নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে পূর্বের অনুমোদিত সচিবের দু'টি পদ আত্মীকরণের জন্য প্রস্তাব পেশ করা হল।

প্রশাসন বিভাগ



- ১ X নির্বাহী কর্মকর্তা ( ৭২০০-১০৮৪০)  
১ X প্রশাসনিক কর্মকর্তা (৩৪০০-৬৬২৫)  
▲ \* ১ X কম্পিউটার অপারেটর (২২৫০-৪৭৩৫)  
১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)  
১ X নিম্নমান সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X মুদ্রাঙ্করিক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X গ্রন্থাগার সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X মেকানিক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
২ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
\* ১ X ইলেকট্রিশিয়ান (১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X ডুপ্লি-কেটিং মেশিন অপারেটর-কাম-দণ্ডরী  
(১৬২৫-১৯০৫)  
১ X বার্তা বাহক (১৫০০-২৪০০)  
১ X এম,এল,এস,এস, (১৫০০-২৪০০)  
১ X সুইপার (১৫০০-২৪০০)  
১ X প্রহরী (১৫০০-২৪০০)  
\* ১ X মালী (১৫০০-২৪০০)  
৮ X টোকিদার (ডাকবাংলো) (১৫০০-২৪০০)  
জনবল : ২৫ জন





জনবলের সার সংক্ষেপ :

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা :	০৮ জন
২য় শ্রেণীর কর্মকর্তা :	০৮ জন
৩য় শ্রেণীর কর্মচারী :	২১ জন
৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী :	৩৪ জন
সর্বমোট :	৭১ জন

পূর্বের অনুমোদিত পদসংখ্যা-৫৮টি

নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য ১৫ টি।

- ◆ চিহ্নিত পদগুলি নতুনভাবে সৃষ্টির জন্য
- ▲ চিহ্নিত পদগুলো বর্তমানে অবলুপ্তির জন্য সুপারিশকৃত ও পূর্বের অনুমোদিত পদ হতে নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে সমন্বয়করণ/অঙ্গীকরণ করতে হবে।
- ▲ \* চিহ্নিত দু'টি নতুন সৃজিত পদের বিপরীতে পূর্বের অনুমোদিত সচিবের দু'টি পদ আন্তীকরণের জন্য প্রস্তাব পেশ করা হল।

প্রশাসন বিভাগ



১ X নির্বাহী কর্মকর্তা ( ৭২০০-১০৮৪০)
১ X প্রশাসনিক কর্মকর্তা (৩৪০০-৬৬২৫)
▲ * ১ X কম্পিউটার অপারেটর (২২৫০-৪৭৩৫)
১ X উচ্চমান সহকারী (২১০০-৪৩১৫)
১ X নিম্নমান সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)
১ X মুদ্রাক্ষরিক (১৮৭৫-৩৬০৫)
* ১ X গ্রন্থাগার সহকারী (১৮৭৫-৩৬০৫)
* ১ X মেকানিক (১৮৭৫-৩৬০৫)
২ X গাড়ী চালক (১৮৭৫-৩৬০৫)
* ১ X ইলেকট্রিশিয়ান (১৮৭৫-৩৬০৫)
১ X ডুপ্লি-কেটিং মেশিন অপারেটর কাম দপ্তরী (১৬২৫-১৯০৫)
১ X বার্তা বাহক (১৫০০-২৪০০)
১ X এম,এল,এস,এস, (১৫০০-২৪০০)
১ X সুইপার (১৫০০-২৪০০)
১ X গ্রহরী (১৫০০-২৪০০)
* ১ X মালী (১৫০০-২৪০০)
৮ X চৌকিদার (ডাকবাংলো) (১৫০০-২৪০০)
জনবল : ২৫ জন



## হিসাব ও নিরীক্ষা শাখা



- ১ X হিসাব ও নিরীক্ষা কর্মকর্তা (৩৪০০-৬৬২৫)  
১ X হিসাব রক্ষক ( ২২৫০-৪৭৩৫)  
১ X জুনিয়র অডিটর ( ১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X হিসাব সহকারী ( ১৮৭৫-৩৬০৫)  
১ X মুদ্রাক্ষরিক (১৮৭৫-৩৬০৫)  
জনবল ৪ ৫ জন

(সূত্রঃ পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং-পাচবিম(প-১)-  
খা-ছড়ি/অর্গা/৫২/৯৯-৭৫, তাং-০৬/০৫/২০০৩ খ্রিঃ)

◆ চিহ্নিত দু'টি পদ আন্তীকরণ করা হল।

▲ চিহ্নিত পদে পূর্বের কর্মরত ষাঁটলিপিকারকে পদোন্নতি দেওয়া হয়েছে।

\*\* অনুমোদিত পরিষদের সংশোধিত সাংগঠনিক কাঠামোতে সচিবের সহায়ক পদদুটি বাতিল করতঃ উক্ত পদদুটির মধ্য এম,এল,এস,এস পদকে ভূমি বিভাগে সমন্বয় করা হয়েছে সচিবের ষাঁটলিপিকারকে চেয়ারম্যানের একান্ত সহকারী পদে পদায়ন এবং চেয়ারম্যানের একান্ত সহকারীকে পদোন্নতি দিয়ে প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে সমন্বয় করা হয়েছে।

খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ১৯৮৯ এবং ইহার সংশোধনীর আলোকে প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতাসহ প্রবিধান প্রণয়নের সংশ্লিষ্ট ধারাসমূহঃ



**খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ১৯৮৯ এবং ইহার সংশোধনীয় আলোকে  
প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতাসহ প্রবিধান প্রণয়নের সংশ্লিষ্ট ধারাসমূহঃ**

**৬৯। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা :-**

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে পরিষদ, এই আইনের বা কোন বিধির বিধানের সহিত অসামঞ্জস্য না হয় এইরূপ, প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে : তবে শর্ত থাকে যে, প্রণীত প্রবিধানের কোন অংশ সম্পর্কে সরকার যদি মতভিন্নতা পোষণ করে তাহা হইলে সরকার উক্ত প্রবিধান সংশোধনের জন্য পরিষদকে পরামর্শ দিতে বা অনুশাসন করিতে পারিবে।
- (২) বিশেষ করিয়া, এবং উপরি-উক্ত ক্ষমতার সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ণ না করিয়া, অনুরূপ প্রবিধানে নিম্নরূপ সকল অথবা যে কোন বিষয়ে বিধান করা যাইবে, যথাঃ
  - (ক) পরিষদের কার্যাবলী পরিচালনা,
  - (খ) পরিষদের সভায় কোরাম নির্ধারণ,
  - (গ) পরিষদের সভায় প্রশ্ন উত্থাপন,
  - (ঘ) পরিষদের সভা আহ্বান,
  - (ঙ) পরিষদের সভার কার্যবিবরণী লিখন,
  - (চ) পরিষদের সভায় গৃহীত প্রস্তাবের বাস্তবায়ন,
  - (ছ) সাধারণ সীলমোহরের হেফাজত ও ব্যবহার,
  - (জ) বিলুপ্ত [বিলুপ্ত ধারা :- পরিষদের কোন কর্মকর্তাকে চেয়ারম্যানের ক্ষমতা অর্পণ]
  - (ঝ) পরিষদের অফিসের বিভাগ ও শাখা গঠন এবং উহাদের কাজের পরিধি নির্ধারণ,
  - (ঞ) কার্যনির্বাহ সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়,
  - (ট) পরিষদ কর্তৃক নিয়োগ করা যাইবে এমন সকল পদে কর্মকর্তা ও কর্মচারীর নিয়োগ ও তাহাদের শৃংখলা,
  - (ঠ) কর, রেইট, টোল এবং ফিস ধার্য ও আদায় সম্পর্কিত যাবতীয় বিষয়,
  - (ড) পরিষদের সম্পত্তিতে অবৈধ পদার্পণ নিয়ন্ত্রণ,
  - (ঢ) গবাদি পশু ও অন্যান্য প্রাণীর বিক্রয় রেজিস্ট্রীকরণ,
  - (ণ) এতিমখানা, বিধবা সদন এবং দরিদ্রদের ত্রাণ সম্পর্কিত অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের রেজিস্ট্রীকরণ ব্যবস্থাপনা এবং নিয়ন্ত্রণ,
  - (ত) জনসাধারণের ব্যবহার্য সম্পত্তির ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ,
  - (থ) টিকাদান কর্মসূচী বাস্তবায়ন,
  - (দ) সংক্রামক ব্যাধি প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ,
- (ধ) খাদ্যদ্রব্যে ভেজাল প্রতিরোধ,
- (ন) সমাজের বা ব্যক্তির জন্য ক্ষতিকর বা বিরক্তিকর কার্যকলাপ প্রতিরোধ,



- (প) বিপজ্জনক ও ক্ষতিকর ব্যবসায়-বাণিজ্য নিয়ন্ত্রণ,  
(ফ) জনসাধারণের ব্যবহার্য ফেরীর ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ,  
(ব) গবাদি পশুর খোয়াড়ের ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ,  
(ভ) ট্রাফিক নিয়ন্ত্রণ,  
(ম) মেলা, প্রদর্শনী, প্রতিযোগিতামূলক খেলাধূলা ও জনসমাবেশ অনুষ্ঠান ও নিয়ন্ত্রণ,  
(য) বাধ্যতামূলক শিক্ষাদান কর্মসূচী বাস্তবায়ন,  
(র) ভিক্ষাবৃত্তি, কিশোর অপরাধ, পতিতাবৃত্তি ও অন্যান্য অসামাজিক কার্যকলাপ প্রতিরোধ,  
(ল) কোন কোন ক্ষেত্রে লাইসেন্স প্রয়োজন হইবে এবং কি কি শর্তে উহা প্রদান করা হইবে তাহা নির্ধারণ,  
(শ) এই আইনের অধীন প্রবিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রণ করিতে হইবে বা করা যাইবে এইরূপ যে কোন বিষয়।
- (৩) পরিষদের বিবেচনায় যে প্রকারে প্রকাশ করিলে কোন প্রবিধান সম্পর্কে জনসাধারণ ভালভাবে অবহিত হইতে পারিবে সেই প্রকারে প্রত্যেক প্রবিধান প্রকাশ করিতে হইবে।
- ৩৩। ভবিষ্য তহবিল ইত্যাদি :-**
- (১) পরিষদ উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে এবং প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হারে উক্ত তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবার জন্য উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে নির্দেশ দিতে পারিবে।
- (২) পরিষদ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিতে পারিবে।
- (৩) পরিষদের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী তাঁহার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন করার কারণে অসুস্থ হইয়া বা আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া মৃত্যুবরণ করিলে পরিষদ, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পরিবারবর্গকে প্রবিধান অনুযায়ী গ্রাচুইটি প্রদান করিতে পারিবে।
- (৪) পরিষদ উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য প্রবিধান অনুযায়ী সামাজিক বীমা প্রকল্প চালু করিতে পারিবে এবং উহাতে তাঁহাদিগকে চাঁদা প্রদানের নির্দেশ দিতে পারিবে।
- (৫) পরিষদ উহার কর্মচারীদের জন্য প্রবিধান অনুযায়ী বদান্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে এবং উহা হইতে উপ-ধারা ৩-এ উল্লিখিত গ্রাচুইটি এবং প্রবিধান অনুযায়ী অন্যান্য সাহায্য প্রদান করিতে পারিবে।
- (৬) উপ-ধারা (৫) -এর অধীনে গঠিত তহবিলে পরিষদ চাঁদা প্রদান করিতে পারিবে।



**৩৪। চাকুরী প্রবিধান ৪-**

পরিষদ প্রবিধান দ্বারা-

- (ক) পরিষদ কর্তৃক নিযুক্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের চাকুরীর শর্তাদি নির্ধারণ করিতে পারিবে;
- (খ) পরিষদ কর্তৃক নিয়োগ করা যাইবে এইরূপ সকল পদে নিয়োগের জন্য যোগ্যতা এবং নীতিমালা নির্ধারণ করিতে পারিবে;
- (গ) পরিষদ কর্তৃক নিযুক্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য তদন্তের পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং তাঁহাদের বিরুদ্ধে শাস্তির বিধান ও শাস্তির বিরুদ্ধে আপীলের বিধান করিতে পারিবে।
- (ঘ) পরিষদের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের দায়িত্ব সুষ্ঠুভাবে পালনের জন্য প্রয়োজনীয় বিধান করিতে পারিবে।

**“খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬”  
এবং ইহার সংশোধনীসমূহ জারীর প্রজ্ঞাপনসমূহঃ**

০১। “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এ পরিষদের স্মারক নং-৬-৩/৯৫-৮৯৬/স্বাঃসঃপঃ, তারিখঃ ১২/৯/১৯৯৬ ইং মোতাবেক পরিষদের আদেশক্রমে জারী করা হয়।

স্বা/সমীরণ দেওয়ান

চেয়ারম্যান

পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।

০২। প্রথম সংশোধন/২০০০ঃ “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এর অধিকতর সংশোধনকল্পে “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০০ (২০০০ ইং সনের ১নং প্রবিধানমালা) এ পরিষদের স্মারক নং-পাঃজেঃপঃ/১-২৪/২০০০/৮৫১, তারিখঃ ১৪/৯/২০০০খ্রিঃ মোতাবেক পরিষদের আদেশক্রমে জারী করা হয়।

স্বা/ যতীন্দ্র লাল ত্রিপুরা

চেয়ারম্যান

পার্বত্য জেলা পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (সংশোধনীসহ) এর ৬৯ ধারা অনুযায়ী সরকার সংশোধিত প্রবিধান অনুশাসন করে।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়  
বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

নং পাচবিম(প-১)-চাকুরী প্রবিধি-৩৩/৯৬-১৩, তারিখঃ ০৩/০২/২০০২ খ্রিঃ

বিষয়ঃ খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (সংশোধন)  
প্রবিধানমালা/২০০০ অনুমোদন প্রসংগে।

সূত্রঃ খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের ১৪/৯/২০০০খ্রিঃ তারিখের  
১৩২৪/২০০০গু৮৫১ নং স্মারক।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রস্থ স্মারকের প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করে জানান যাচ্ছে  
যে, সরকার খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (সংশোধন)  
প্রবিধানমালা/২০০০ অনুশাসন করেছেন।

২। বিষয়টি পরবর্তী কার্যক্রম গ্রহণের নিমিত্ত অবগত করানো হল।

স্বা/মোহসিনা ইয়াসমিন  
সিনিয়র সহকারী সচিব(প-১)  
ফোন নং ৮৬১৭৪৮০

মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা  
খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ,  
খাগড়াছড়ি।

জ্ঞাতার্থেঃ  
মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা,  
পার্বত্য চট্টগ্রাম আঞ্চলিক পরিষদ।



০৩। দ্বিতীয় সংশোধন/২০০২ঃ “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এর অধিকতর সংশোধনকল্পে “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (২য় সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০২ (২০০২ ইং সনের ১ নং প্রবিধানমালা) পরিষদের অক্টোবর/০২মাসের মাসিক সভায় অনুমোদনক্রমে এ পরিষদের স্মারক নং-৮-২২/২০০২-৭৪২/পাঃজেঃপঃ, তারিখঃ ০৯/১১/২০০২ খ্রিঃ মোতাবেক জারী করা হয়।

স্বা/ নক্ষত্র লাল দেববর্মণ  
চেয়ারম্যান  
পার্বত্য জেলা পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।

০৪। তৃতীয় সংশোধন/২০০৩ঃ “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এর অধিকতর সংশোধনকল্পে “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (৩য় সংশোধন) প্রবিধানমালা, ২০০৩ (২০০৩ খ্রিঃ সনের ১নং প্রবিধানমালা) পরিষদের জুন/২০০৩ মাসের মাসিক সভায় অনুমোদনক্রমে এ পরিষদের স্মারক নং-১-২২/৯৫-৬৯৩/পাঃজেঃপঃ, তারিখঃ ২২/৭/২০০৩খ্রিঃ মোতাবেক জারী করা হয়।

স্বা/ নক্ষত্র লাল দেববর্মণ  
চেয়ারম্যান  
পার্বত্য জেলা পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।



০৫। চতুর্থ সংশোধন/২০০৪ঃ “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এর অধিকতর সংশোধনকল্পে “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (৪র্থ সংশোধন) প্রবিধানমালা পরিষদের অনুমোদনক্রমে এ পরিষদের স্মারক নং-১-২২/৯৫(সংস্থাপন)-৮১/পাজেপ,

তারিখ: ২৬/২/২০০৪ খ্রিঃ মোতাবেক জারী করা হয়।

স্বা/ নক্ষত্র লাল দেববর্মণ  
চেয়ারম্যান  
পার্বত্য জেলা পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।

০৬। পঞ্চম সংশোধন/২০০৪ঃ “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬” এর অধিকতর সংশোধনকল্পে “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী (৫ম সংশোধন) প্রবিধানমালা পরিষদের অক্টোবর/২০০৪ মাসের মাসিক সভার অনুমোদনক্রমে এ পরিষদের স্মারক নং-পাজেপ/খা-ছড়ি/৮-২২/২০০২-৩৪৯/১২/পাজেপ তারিখ: ২৭/১২/২০০৪ খ্রিঃ মোতাবেক জারী করা হয়।

স্বা/ নক্ষত্র লাল দেববর্মণ  
চেয়ারম্যান  
পার্বত্য জেলা পরিষদ  
খাগড়াছড়ি।



খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন ও বিধি-প্রবিধিসমূহ

## খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ খাগড়াছড়ি

নং-খাপাজেপ/১৫-এক/২০০৭-১১১০,

তারিখ: ০৯-০৫-২০০৭ খ্রি:

### প্রজ্ঞাপন

যেহেতু খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২০ নং আইন এবং যাহা ১৯৯৮ সনের ১০নং আইন দ্বারা সংশোধিত)-এর ধারা ৬৯-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদ কর্তৃক প্রণীত “খাগড়াছড়ি পার্বত্য জেলা পরিষদের কার্য-প্রবিধানমালা, ২০০৭ (২০০৭ সনের ০১ নং প্রবিধানমালা) ১৪ ফেব্রুয়ারী, ২০০৭ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিষদের মাসিক সভায় অনুমোদিত হওয়ায় জনস্বার্থে এতদ্বারা জারী করা হল এবং সকলের অবগতির জন্য প্রকাশ করা হল।

পরিষদের অনুমোদনক্রমে

স্বাক্ষর- আগস্ট ০৯/৫/২০০৭

(মণীন্দ্র লাল ত্রিপুরা)

চেয়ারম্যান

পার্বত্য জেলা পরিষদ

খাগড়াছড়ি।