রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, নভেম্বর ৮, ১৯৯৫

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

জাতীয় ক্রীড়া পরিষদ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২১শে অক্টোবর, ১৯৯৫ ইং/৬ই কার্তিক ১৪০২ বাং

নং এস, আর, ও ১৮১-আইন/৯৫—National Sports Council Act, 1974 (LVII of 1974) এর Section 22 তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে National Sports Council নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই বিধিমালা জাতীয় ক্রীড়া পরিষদ (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৫ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই বিধিমালা পরিষদের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই বিধিমালার বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য : টাকা ৮.০০

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়—

(ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয়, এমন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—

(১) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ,

(২) কর্তব্যে অবহেলা,

(৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে পরিষদের কোন আদেশ পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং

(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ;

(খ) 'কর্তৃপক্ষ' বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ঊর্ধতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(গ) 'কর্মকর্তা' বলিতে পরিষদের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।

(ঘ) 'কর্মচারী' বলিতে পরিষদের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

(ঙ) 'তফসিল' বলিতে এই বিধিমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে।

(চ) 'ডিগ্রী' বা 'ডিপ্লোমা' বা 'সার্টিফিকেট' বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে।

(ছ) 'নির্বাহী কমিটি বলিতে পরিষদের Executive Committee কে বুঝাইবে।

(জ) 'নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ' বলিতে নির্বাহী কমিটিকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য নির্বাহী কমিটি কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত উহার কোন সদস্য বা কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

(ঝ) 'পদ' বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে।

(ঞ) 'পলায়ন' বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে।

(ট) 'প্রয়োজনীয়-যোগ্যতা' বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে।

(ঠ) 'বাছাই কমিটি' বলিতে বিধি ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে।

(ড) 'পরিষদ' বলিতে National Sports Council কে বুঝাইবে।

(ঢ) 'স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট' বা 'স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান' বলিতে এই বিধিমালার উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে পরিষদ কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনষ্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে।

(ণ) 'স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়' বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই বিধিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে পরিষদ কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(ত) 'স্বীকৃত বোর্ড' বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই বিধিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথাঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

কোন পদের জন্য ব্যক্তির প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে না হইলে, তাহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

৪। **বাছাই কমিটি।**—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে নির্বাহী কমিটি এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা

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

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে নির্বাহী কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যায়ন করেন।

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

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

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে নির্বাহী কমিটি কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৬। **শিক্ষানবিস**।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনুর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিস মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং পরিষদ কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ**।—(১) বিধি ১৪ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। **যোগদানের সময়**।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা:—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়।

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

(২) উপ-বিধি (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করতে হয় না সে ক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেয়া হইবে না, এবং এই উপ-বিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা উক্ত কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

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

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই বিধির বিধানাবলী অপর্যাপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

৯। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

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

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, 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 সর্বনিম্নস্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্নের অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১২। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীরা বেতন বর্ধিত হইবে।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য নির্বাহী কমিটি কোন কর্মচারীকে একসংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ-কর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে, যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) পরিষদ ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্যে এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, পরিষদের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৪। **পদোন্নতি।**— (১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

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

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) সংশোধিত নতুন বেতন স্কেলের টাকা ৬৩০০—৮০৫০ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৫। **প্রেষণ ও পুনর্বহাল।**—(১) উপ-বিধি (২)-এর বিধান সাপেক্ষে নির্বাহী কমিটি যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে

পরিষদ এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে:

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা পরিষদের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে নির্বাহী কমিটি উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-বিধি (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়-সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে। যথা:—

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবেন না।

(খ) পরিষদের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদ অন্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি পরিষদে প্রত্যাবর্তন করিবেন।

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্যৎ তহবিল ও পেনশন (যদি থাকে) বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে পরিষদ তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে উপ-বিধি (৬)-এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা পরিষদ ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরিকৃত হইবে।

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৬। **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।**— (১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন, যথা:—

(ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;

(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;

(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(ঙ) সংগরোধ ছুটি;

(চ) প্রসূতি ছুটি;

(ছ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং

(জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

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

(৩) নির্বাহী কমিটি পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

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

১৮। **অর্ধবেতনে ছুটি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্য-দিবসের ১/১২ হারে অর্ধবেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে একদিন পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপে এ রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

১৯। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।**—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে তিন মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে উপ-বিধি (১)-এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

(২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্ন-বর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি পরিষদে চাকুরী করিবেন,

অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২১। **বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালন-কালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যায়ন করিবে, সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।

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

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয়, সে ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপ-বিধি (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

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

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

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

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

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২৩। **প্রসূতি ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ-বেতনে সর্বাধিক তিন মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) পরিষদে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটিমঞ্জুর করা যাইবে না।

২৪। **অবসর প্রস্তুতি ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটান্ন বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস 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 প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৫। **অধ্যয়ন ছুটি।**—(১) পরিষদে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয় অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে,কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

২৭। **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 ও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

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

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

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

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

২৯। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।**—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার পর হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য বিধি ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। **ছুটির নগদায়ন।**—যে কর্মচারী অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল ও অবসর-জনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পের সুবিধা গ্রহণের জন্য বিধি ৫১-এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত ছুটির মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩১। পরিষদের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন, উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয় এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩২। **সম্মানী, ইত্যাদি।**—(১) পরিষদ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অন্য বিধিভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-বিধি (১) এর অধীন কোন সম্মানি বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

৩৩। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহার মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৪। **উৎসব ভাতা ও বোনাস।**—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক পরিষদের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৫। **চাকুরীর বৃত্তান্ত।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত পরিষদ কর্তৃক নির্বাচিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার 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 ত্রুটিপূর্ণ-ভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) নির্বাহী কমিটি ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে নির্বাহী কমিটি কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৭। **আচরণ ও শৃংখলা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই বিধিমালা 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 চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং পরিষদের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।

(খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধতন 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 ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না।

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

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

(৩) কোন কর্মচারী পরিষদ বা উহার কোন সদস্যের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারী অব্যবহিত উর্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে পারিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে পরিষদের বা নির্বাহী কমিটির কোন সদস্য বা পরিষদের কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

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

(৬) কোন কর্মচারী পরিষদের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৮। **দণ্ডের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের মতে 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 দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা ঃ—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন, যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

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

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

(ছ) পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংগতি রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি-সংগত কারণ থাকে, যে উক্ত অন্যায়কারী ব্যক্তিগণ পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্ম-চারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৩৯। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই বিধিমালার অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথা ঃ—

(অ) তিরস্কার করা (censure) বা নিন্দা জ্ঞাপন;

(আ) পদোন্নতি কিংবা বেতন বৃদ্ধির জন্য চাকুরীর শর্তানুযায়ী অনুপযুক্ত না হওয়ার ক্ষেত্রে, পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি কোন নির্দিষ্ট সময়ের জন্য স্থগিত রাখা;

(ই) দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার অযোগ্যতার কারণ ব্যতীত টাইম স্কেলে দক্ষতা-সীমা (Efficiency bar) অতিক্রম করা, সুনির্দিষ্ট সময়সীমা পর্যন্ত বন্ধ রাখা;

(ঈ) পরিষদের নির্দেশ বা বিধি ভংগ বা অবহেলার জন্য পরিষদের আর্থিক ক্ষতি সাধিত হইলে সম্পূর্ণ বা আংশিক ক্ষতি বেতন বা আনুতোষিক হইতে আদায় করা;

(উ) টাইম স্কেলের নিম্নস্তরে নামাইয়া দেওয়া।

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথা ঃ—

(অ) নিম্নপদে অথবা নিম্ন টাইম স্কেলে নামাইয়া দেওয়া;

(আ) বাধ্যতামূলক অবসর দান (Compulsory Retirement);

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ করা (Removal from Service); এবং

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা (Dismissal from Service)।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত হওয়ার ক্ষেত্রে নহে এবং চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে পরিষদের চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

৪০। **ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) বিধি ৩৮(২) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং

(গ) উপ-বিধি (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) এই বিধির অধীন কোন কার্যধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৪১। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে,

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত 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 থাকে), বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্ত সম্পন্ন করিয়া প্রতিবেদন দাখিলের নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে বিধি ৩৮ এর দফা (খ) (গ) ও (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদানকরতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে। 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-বিধি (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-বিধি (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪২। **গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইবে উহার বিবরণ, এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ড 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, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-বিধি (১) (খ)তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচীত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে বিধি ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারা অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ এক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-বিধি (১) এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা ও অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষ, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং বিধি ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্ত জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই বিধির অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৩। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য প্রণালী।**—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানি মুলতবি রাখিবেন না।

(২) এই বিধির অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি, সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানি ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা 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 বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির নোটের অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

এই বিধির অধীনে পরিচালিত তদন্তে অভিযুক্ত ব্যক্তি, প্রয়োজনবোধে, স্বপক্ষ সমর্থনের জন্য সাক্ষ্য প্রদান করিতে পারিবে; এবং উক্ত রূপ সাক্ষ্য প্রদানকারী সাক্ষীকে জেরা করা যাইবে।

(৫) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারে।

(৬) 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 তাহাহইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৭) তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে বিধি ৩৮ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

(৮) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(৯) 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।

(১০) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে এই বিধিমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারে এবং যদি অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, তাহলে এই বিধিতে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধান তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধান বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

৪৪। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) বিধি ৩৮ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভি-যোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে:

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের জন্য আরোপিত দন্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলার (বিষয়টির) পরিস্থিতির বিবেচনাক্রমে মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল, সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, অনুরূপ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের প্রতি প্রযোজ্যবিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

৪৫। **পুনর্বহাল**।—(১) যদি বিধি ৪০ এর উপ-বিধি (১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্রবিশেষে তাহাকে তাহার মর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে যথা সম্ভব সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য "Bangladesh Service Rules" এর বিধান অনুযায়ী নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৬। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী**।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন 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 দায়ে তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে তাহার প্রাপ্ত বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং

উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন ভাতা বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেইমর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

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

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

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

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

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

(৩) উপ-বিধি (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে, সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে নির্বাহী কমিটি বা চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে নির্বাহি কমিটি বা চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে নির্বাহী কমিটি বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যানের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে।

৪৮। **আপীল ও পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।**—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে ইহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুণর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুণর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না ঃ

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

৪৯। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**— (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার

বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপণের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দণ্ডারোপ 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 ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, উক্ত কর্মচারীকে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (২) এর অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয় সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্য ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ প্রদানেরও প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহালের বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়, সে ক্ষেত্রে নির্বাহী কমিটির অথবা উক্তরূপ সিদ্ধান্ত নির্বাহী কমিটির নিজের হইলে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) পরিষদ উহার কর্মচারীগণের জন্য জাতীয় ক্রীড়া পরিষদ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী পরিষদ কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে। উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules 1979 প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-বিধি (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই বিধিমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, এই বিধির অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিল প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই বিধিমালার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫১। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

(ক) যিনি জাতীয় ক্রীড়া পরিষদে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;

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

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;

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

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-বিধি (৪) ও (৫)-এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিক-এর টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ ও ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫২। **অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।**—(১) জাতীয় ক্রীড়া পরিষদ, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

(৩) উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-বিধি (২)-এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে—

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

(খ) পরিষদ কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ পরিষদ ফেরত পাইবে এবং পরিষদ উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে; এবং

(গ) জাতীয় ক্রীড়া পরিষদের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর-ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫৩। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974-এর প্রয়োগ।**—কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং তাহাদের পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974)-এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৪। **চাকুরীর অবসান।**—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই বিধিমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের নোটিশে বা তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ নগদে পরিশোধ করিয়া তাহার চাকুরী অবসান করিতে পারিবে।

৫৫। **ইস্তফাদান, ইত্যাদি।**—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি পরিষদকে তাহার তিন মাসের সমপরিমাণ বেতনের টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস 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 প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি পরিষদের চাকুরীতে ইস্তফা দান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, নির্বাহী কমিটি কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। **অসুবিধা দূরীকরণ।**—যে ক্ষেত্রে এই বিধিমালার 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, সে ক্ষেত্রে নির্বাহী কমিটি, সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এ ব্যাপারে নির্বাহী কমিটির সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ ৪০ বৎসর	উপ-পরিচালক, সহকারী পরিচালক, প্রশাসনিক কর্মকর্তা, বাজেট অফিসার, হিসাব রক্ষণ অফিসার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী-সহ প্রশাসনিক ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-পরিচালক পদে ৫ বৎসর অথবা কলাম ৪-এ বর্ণিত অন্যান্য এক বা একাধিক ফিডার পদে বার বৎসর অথবা উপ-পরিচালক এবং অন্য যে কোন ফিডার পদে সম্মিলিত ভাবে বার বৎসর চাকুরী।
২	পরিচালক(খেলাধুলা)	ঐ	উপ-পরিচালক, সহকারী পরিচালক, প্রশাসনিক কর্মকর্তা, সেক্রেটারী ফেডারেশন, ক্রীড়া সংগঠিকা, প্রশিক্ষক গ্রেড-১ পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	ঐ
৩	পরিচালক (পরিকল্পনা ও উন্নয়ন)	ঐ	উপ-পরিচালক, সহকারী পরিচালক, পরিকল্পনা অফিসার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক।	ঐ

৩(ক)	উপ-পরিচালক	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	সহকারী পরিচালক/সমতুল্য পদ থেকে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী-সহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সাত বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক বা সমতুল্য পদে ৫ (পাচ) বৎসর চাকুরী।
৪	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী।	
৫	সহকারী পরিচালক (খেলাধূলা)	ঐ	প্রশিক্ষক গ্রেড-৩ পদধারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী।	৪ এর কলামে বর্ণিত পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৬	সহকারী পরিচালক (পরিকল্পনা ও উন্নয়ন)	ঐ	উপ-সহকারী প্রকৌশলী, সহকারী পরিকল্পনা ও গবেষণা অফিসার অফিসার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী।	৪ এর কলামের বর্ণিত পদে ৭ (সাত) বৎসর চাকুরী।
৭	সম্পাদক	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	প্রডাকশন ম্যানেজার, সহকারী সম্পাদক, সহকারী পরিচালক পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সাংবাদিকতায় মাষ্টার ডিগ্রী।	৪ এর কলামে বর্ণিত পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৮	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	ঐ	সুপারিনটেণ্ডেন্ট ও নিরীক্ষকদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	৪ এর কলামে বর্ণিত পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৯	প্রডাকশন ম্যানেজার	অনুর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাষ্টার ডিগ্রী।	
১০	ষ্টেডিয়াম প্রশাসক	ঐ	সহকারী ষ্টেডিয়াম প্রশাসক পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী। ৫বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	৪ এর কলামে বর্ণিত পদে ৫(পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
১১	হিসাবরক্ষণ অফিসার	ঐ	সহকারী নিরীক্ষা অফিসারদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্যে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪ এর কলামে বর্ণিত পদে ৭(সাত) বৎসর চাকুরী।
১২	বাজেট-কাম-অডিট অফিসার	ঐ	সহকারী নিরীক্ষা অফিসারকে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-এর কলামে বর্ণিত পদে ৭ (সাত) বৎসর চাকুরী।
১৩	পরিকল্পনা অফিসার	ঐ	সহকারী পরিকল্পনা অফিসার, উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতি, সমাজবিজ্ঞানে মাষ্টার ডিগ্রী বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী।	৪-এর কলামে বর্ণিত পদে ৭ (সাত) বৎসর চাকুরী।
১৪	ডকুমেন্টেশন-তথ্য, নিয়াজো, অফিসার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাষ্টার ডিগ্রী।	

১৫	প্রশিক্ষক, গ্রেড-১	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে		প্রশিক্ষক, গ্রেড-২, পদে ৭ (সাত) বৎসর চাকুরী।
১৬	প্রশিক্ষক, গ্রেড-২	ঐ	ঐ		প্রশিক্ষক, গ্রেড-৩ পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
১৭	সভাপতির একান্ত সচিব	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সেক্রেটারিয়াল কোর্স সহ ২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী।	
১৮	সেক্রেটারী/প্রশাসনিক কর্মকর্তা, (ফেডারেশন)	ঐ	ঐ	ক্রীড়া ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী।	
১৯	সংগঠিকা, (ফেডারেশন)	ঐ	ঐ	ঐ	
২০	প্রকল্প প্রকৌশলী	ঐ	উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অভিজ্ঞতাসহ সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকডিগ্রী।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে ৭ (সাত) বৎসর চাকুরী।
২১	মেডিকেল অফিসার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এমবিবিএস ডিগ্রী	
২২	প্রশাসক, ধানমণ্ডি অঞ্চল	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী। ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
২৩	সহকারী সম্পাদক	অনুর্ধ ৩০ বৎসর	উপ-সহকারী সম্পাদক পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতায় অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উপ-সহকারী সম্পাদক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
২৪	প্রশিক্ষক, গ্রেড-৩	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	খেলাধুলার প্রশিক্ষণে ডিপ্লোমা	
২৫	আলোকচিত্র শিল্পী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	আলোকচিত্রে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট।	
২৬	সহকারী নিরীক্ষা অফিসার	ঐ	সুপারিনটেনডেন্ট এবং অডিটর পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী	সুপারিনটেনডেন্ট/অডিটর পদে ৫(পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
২৭	সহকারী পরিকল্পনা ও গবেষণা অফিসার	ঐ	ঐ	অর্থনীতি/সমাজবিজ্ঞান/ পরিসংখ্যানসহ স্নাতক ডিগ্রী	ঐ
২৮	সহকারী ষ্টেডিয়াম প্রশাসক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক ডিগ্রী	
২৯	গ্রন্থাগারিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পাঠাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা। মাষ্টার ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	

৩০	সুপারিনটেনডেন্ট		পদোন্নতির মাধ্যমে	..	উচ্চমান সহকারী পদে ৫ (পাচ) বৎসর চাকুরী।
৩১	হোষ্টেল সুপারিনটেনডেন্ট]	ঐ	ঐ	..	কেয়ারটেকার পদে ৫(পাচ বৎসর চাকুরী।
৩২	উপ-সহকারী সম্পাদক	এ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতায় অভিজ্ঞতাসম্পন্নদের অগ্রাধিকার।	
৩৩	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	সরাসির নিয়োগের মাধ্যমে	সিভিল/বিদ্যুৎ প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	
৩৪	হিসাবরক্ষক	ঐ	হিসাব সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সহ বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী।	হিসাব সহকারী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৩৫	নিরীক্ষক	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
৩৬	সাঁটলিপিকার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট টাইপের গতি বাংলায় ও ইংরেজীতে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ২৫ ও ৩০ শব্দ এবং সাঁটলিপিতে ৫০ ও ৮০ শব্দ।	..
৩৭	ইনষ্ট্রাকটর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	শারীরিক শিক্ষা ও খেলাধুলায় ডিপ্লোমা।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৮	ইনষ্ট্রাকটেস	অনুর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	শারীরিক শিক্ষা ও খেলাধুলার ডিপ্লোমা।	..
৩৯	রিপোর্টার	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী। ক্রীড়া লেখকদের অগ্রাধিকার।	..
৪০	নিরাপত্তা অফিসার	অনুর্ধ ৪০ বৎসর	সহকারী নিরাপত্তা অফিসার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী অবসরপ্রাপ্ত সামরিক বা পুলিশ বা আনসার বাহিনীর কর্মচারীদের অগ্রাধিকার।	সহকারী নিরাপত্তা অফিসার পদে ৫(পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৪১	উচ্চমান সহকারী	অনুর্ধ ৩০ বৎসর	নিম্নমান সহকারী বা সমমর্যাদার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী।	নিম্নমান সহকারী বা সমমর্যাদার পদে ৩(তিন) বৎসর চাকুরী।
৪২	সহকারী নিরাপত্তা অফিসার	অনুর্ধ ৪০ বৎসর	গার্ড কমাণ্ডার পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী। অবসরপ্রাপ্ত সামরিক বা পুলিশ বা আনসার বাহিনীর কর্মচারীদের অগ্রাধিকার।	গার্ড কমাণ্ডার পদে ১০ (দশ) বৎসর চাকুরী।
৪৩	ষ্টোরকিপার	অনুর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট	..
৪৪	কেয়ারটেকার	ঐ	ঐ	ঐ	..

৪৫	নিম্নমান সহকারী তথা মুদ্রাক্ষরিক	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলা ও ইংরেজী টাইপে যথাক্রমে ২০ ও ৩০ শব্দের গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট।	ঐ
৪৬	ড্রাফটসম্যান (নকশাকার)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সার্টিফিকেট বা ডিপ্লোমা।	..
৪৭	মাঠ তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	সহকারী মাঠ তত্ত্বাবধায়ক পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	খেলার মাঠ প্রস্তুতির দক্ষতা সহ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট	সহকারী মাঠ তত্ত্বাবধায়ক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৪৮	সহকারী মাঠ তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	খেলার মাঠ প্রস্তুতির দক্ষতা-সহ ৮ম শ্রেণী।	..
৪৯	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ও গাড়ী চালনার লাইসেন্সসহ ৮ম শ্রেণী।	..
৫০	কম্পাউণ্ডার	ঐ	ঐ	কম্পাউণ্ডার বিদ্যালয় সার্টিফিকেট।	..
৫১	কার্যসহকারী	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট	..
৫২	প্রচার সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	...
৫৩	লাইব্রেরী সহকারী কাম ক্যাটালগার	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট-সহ পাঠাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
৫৪	কাঠমিস্ত্রী	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	কাঠমিস্ত্রী সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	কাঠমিস্ত্রী সহকারী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৫৫	রাজমিস্ত্রি	ঐ	রাজমিস্ত্রি সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	রাজমিস্ত্রি সহকারী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরী।
৫৬	ফোরম্যান	ঐ	বিদ্যুৎ কারিগর পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির-যোগ্য পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বৈদ্যুতিক কাজে অভিজ্ঞতা-সহ উচচ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	বিদ্যুৎ কারিগর পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৫৭	হিসাব সহকারী	ঐ	নিম্নমান সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা-সহ উচচ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	নিম্নমান সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৫৮	সেনিটারী ইন্সপেক্টর	ঐ	সহকারী সেনেটারী ইন্সপেক্টর পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	সহকারী সেনিটারী ইন্সপেক্টর পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।

৫৯	সহকারী সেনিটারী ইন্সপেক্টর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	..
৬০	বিদ্যুৎ কারিগর	ঐ	বিদ্যুৎ কারিগর সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিদ্যুৎ কারিগর হিসেবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	বিদ্যুৎ কারিগর সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৬১	ওয়েল্ডার	ঐ	ওয়েল্ডার সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ওয়েল্ডিং কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	ওয়েল্ডার সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৬২	রং মিস্ত্রি	ঐ	রং মিস্ত্রি সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	রংয়ের কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	রং মিস্ত্রি সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৬৩	সেনিটারী মিস্ত্রি	ঐ	সেনেটারী মিস্ত্রি সহকারী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিরযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাছে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	সেনিটারী মিস্ত্রি সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৬৪	সিনেমা প্রজেকশনিষ্ট	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
৬৫	বার্তাবাহক (ডেসপাচ রাইডার)	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	এম,এল,এসএস পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ মটর সাইকেল চালনায় অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	এমএলএসএস পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।
৬৬	ইমাম	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	জামাতে উলা কোরানে হাফেজ-দের অগ্রাধিকার।	
৬৭	প্রুফ রিডার	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	
৬৮	ক্যাশিয়ার	ঐ	ঐ	৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বাণিজ্যে উচ্চ মাধ্যমিক।	
৬৯	খাদেম	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোরান ও হাদিসে জ্ঞান থাকিতে হইবে।	
৭০	গার্ড কমাণ্ডার	ঐ	নিরাপত্তা প্রহরী পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরিনিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	নিরাপত্তা প্রহরী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৭১	ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর	ঐ	এমএলএসএস পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	৮ম শ্রেণী। এমএলএসএস পদে ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী।

৭২	নিরাপত্তা প্রহরী	ঐ	ঐ	সুস্বাস্থ্যসহ ৮ম শ্রেণী।
৭৩	মাঠ কর্মচারী	ঐ	ঐ	খেলাধুলার মাঠ প্রস্তুত ও সংরক্ষণে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।
৭৪	এমএলএসএস পিয়ন	ঐ	ঐ	৮ শ্রেণী
৭৫	বাবুর্চি.	ঐ	ঐ	দেশী ও বিদেশী খাবার প্রস্তুতের অভিজ্ঞতা।
৭৬	এম,এলএসএস (বিয়ারার)	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী।
৭৭	মশালচি	ঐ	ঐ	৫ম শ্রেণী।
৭৮	মালী	ঐ	ঐ	ফুলের বাগান সম্বন্ধে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৭৯	আয়া	ঐ	ঐ	৬ষ্ঠ শ্রেণী।
৮০	বিদ্যুৎ কারিগর সহকারী।	ঐ	ঐ	২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।
৮১	কাঠ মিস্ত্রী সহকারী	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।
৮২	রাজমিস্ত্রী সহকারী	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮৩	রং মিস্ত্রী সহকারী	অনূর্ধ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	..
৮৪	ওয়েলডার সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	..
৮৫	সেনিটারী মিস্ত্রি সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	..
৮৬	সুইপার	ঐ	ঐ	পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতার কাজে অভিজ্ঞতা।	..
৮৭	পাম্প অপারেটর	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	..

পরিষদের আদেশক্রমে

মোঃ ফজলুর রহমান খান
সচিব।

মোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।