রেজিস্টার্ড নং ডি এ-৫

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, নভেম্বর ১৫, ১৯৮৮

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বিদ্যুৎ, জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন

বোর্ড অব ডাইরেক্টরস

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ১লা অগ্রহায়ণ, ১৩৯৫/১৫ই নভেম্বর, ১৯৮৮

নং এস, আর, ও ৩৪৩-আইন/৮৮—Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation Ordinance, 1985 (XXI of 1985)-এর section 23-তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation-এর Board of Directors নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন-এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা করপোরেশনের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য: টাকা ৩.৩০

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

(ক) "অসদাচারণ" বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহ ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; যথাঃ

(১) ঊর্ধতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(২) কর্তব্যে অবহেলা;

(৩) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং

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

(খ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ঊর্ধতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঘ) "করপোরেশন" বলিতে Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation Ordinance, 1985 (XXI of 1985)-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation-কে বুঝাইবে;

(ঙ) "কর্মকর্তা" বলিতে করপোরেশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;

(চ) "কর্মচারী" বলিতে করপোরেশনের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ছ) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;

(জ) "ডিগ্রী" বা "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগতযোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;

(ঝ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বোর্ডকে, বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ঞ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;

(ট) "পলায়ন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;

(ঠ) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" বলিতে কোন পদে বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;

(ড) "বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;

(ঢ) "বোর্ড" বলিতে করপোরেশনের Board of Directors কে বুঝাইবে ;

(ণ) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;

(ত) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;

(থ) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং, প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, করপোরেশন 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।

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

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 নিয়োগের উদ্দেশ্যে, বোর্ড 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 সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড 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, করপোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

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

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

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

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

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

৭। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।**—(১) প্রবিধান 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 নূতন 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-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাধারণ ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না সেক্ষেত্রে নূতন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না; এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৩) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (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 নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাঁহার পূরাতন চাকুরীস্থল হইতে, 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 অন্তবর্তীকালীন সময়ে, মেডিকেল 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 প্রবিধানের 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 স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারি করে তদনুসারে করপোরেশনের 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 পূরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পূরাতন 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 কর্মচারীর 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 শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

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

(৫) যেক্ষেত্রে 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 কাজকর্ম দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৩। জ্যেষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের 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) করপোরেশন ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

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

(২) কেবল মাত্র 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 নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, করপোরেশন যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীদের পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে করপোরেশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারেঃ

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

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

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথাঃ

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

(খ) করপোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি করপোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে করপোরেশন তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথা সময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতিপ্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত জোগদানের 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। এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই (Next below rule) অনুযায়ী পদোন্নতির প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা করপোরেশন ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণের কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেনঃ

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক 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 করপোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর করপোরেশন 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, যথাঃ

(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 অধ্যায়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং ইহার সাধারণ বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

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

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

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

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে একদিনে পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপে 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 নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২০। বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোন 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 ছুটি মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি করপোরেশনে 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 কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২১। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে 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 প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে ; উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না ; এবং এইরূপ ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ 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 সেক্ষেত্রে, 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-প্রবিধান (৫)এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন ; এবং

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রয়োজ্যতা 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 জন স্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (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, তখন 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 বিবেচনাক্রমে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) করপোরেশনে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর 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 বয়স-সীমা 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) করপোরেশনে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অন্যরূপ সমস্যা দি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে ; এবং এইরূপে 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 অধ্যয়ন-ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপে মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

২৭। ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন করপোরেশন 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 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 অর্ধ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

৩০। ছুটির নগদায়ন।—যে কর্মচারী অবসরভাতা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনায় সামিল গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫১ এর অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরের প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন : তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার যার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ-ভাতা, ইত্যাদি

৩১। করপোরেশনের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থ বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

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

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী 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 করপোরেশনের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৫। চাকরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

৩৬। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) করপোরেশন 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 করপোরেশন ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাইতে 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 শৃঙ্খলা

৩৭। আচরণ ও শৃঙ্খলা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন ;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ 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 করপোরেশনের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না উহার সহায়তার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং করপোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না ;

(খ) তাহার অব্যবহিত ঊর্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;

(গ) করপোরেশনের 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 অনুরোধ ব্যতীত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী করপোরেশনের নিকট বা উহার কোন ডাইরেক্টরের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না। কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে বোর্ড বা কোন ডাইরেক্টর বা কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তার 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 করপোরেশনের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদ পত্র 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 অর্থ সম্পদ 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

(ই) চুরি, আত্মসাৎ, তছরুপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) করপোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি-সংগত কারণ থাকে যে অন্যান্য ব্যক্তিগণ করপোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়,

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

৩৯। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা—

(ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড, যথা ঃ

(অ) তিরস্কার,

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

(ই) ৭ দিনের বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথা ঃ

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত করপোরেশনের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ 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 করপোরেশনের চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

৪০। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৮(ছ)-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 পারেন ;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে 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 কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, করপোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

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

(৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের 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 প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে 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 কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ 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 করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে 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 কর্তৃপক্ষ, যথাযথ মনে করিলে, কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন ঃ

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে পনেরোটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮-এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ, 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 আদেশ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে; যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের 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 দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন 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) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)(খ)-তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা, লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১-এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

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

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)-এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা 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 বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য সম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন; এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ্ব বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত-প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে; এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (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-প্রবিধান (৬)-এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে, উক্ত কারণ দর্শাইবার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং সেক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহারা ইহার কৈফিয়ত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাঁহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীন 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।

(১০) 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 শুনানী মুলতবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক 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 প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের 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।

(৪) কর্তৃপক্ষ 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 তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের 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 প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে এই প্রবিধান তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (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) প্রবিধান ৩৮ ও ৩৯ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারেঃ

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কর্মদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতির বিবেচনার পর 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 আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

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

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

৪৫। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৪০(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 পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules), প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য 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 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-সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় 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 অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের 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 ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা;

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

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

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

(৫) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্তে উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

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 উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণ যোগ্য হইবে না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে বোর্ড 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 সমাপনের 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 এইরূপ 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 হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) এই বিধির অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারন দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ বোর্ড অথবা, বোর্ড নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। ভবিষ্য তহবিল।—করপোরেশন উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস এবং খনিজ সম্পদ করপোরেশন কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং করপোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

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

(ক) যিনি করপোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই ;

(খ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা 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 এক 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-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে 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-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

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

৫২। **সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।**—(১) করপোরেশন, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে ; এবং প্রয়োজনবোধে এইরূপ আদেশ ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ জারী করা যাইবে ; এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, বোর্ড 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-প্রবিধান (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 উপরে অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে ;

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

(গ) করপোরেশনের 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—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৪। চাকুরীর অবসান।—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।

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 ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি করপোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ 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 করপোরেশনকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি করপোরেশনের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে বোর্ড কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। অসুবিধা দূরীকরণ।—যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেক্ষেত্রে বোর্ড, সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষ, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে বোর্ডের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

জামিল উদ্দিন আহমদ

চেয়ারম্যান,

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন।

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন

তফসিল

প্রবিধান—২(চ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নম্বর।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা।
১	২	৩	৪	৫	৬
	বিভিন্ন পদ ও তদসমতুল্য পদের বিবরণ।				
১	ঊর্ধ্বতন মহা-ব্যবস্থাপক/নির্বাহী পরিচালক	অনূর্ধ্ব ৫১ বৎসর	প্রবিধানমালার [২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ২,১৪ ও ২৭ এ বর্ণিত (মেডিকেল পদ ব্যতীরেকে) অন্যান্য পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা/কারিগরী ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতকোত্তর/বি, এস, সি. ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১৯ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ২,১৪ ও ২৭ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী / আধা - সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

ক্রমিক নম্বর।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা।	সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
	প্রশাসনিক পদ :				
২	সচিব, মহা-ব্যবস্থাপক প্রধান ব্যবস্থাপক (প্রশাসন) প্রধান ব্যবস্থাপক (সংস্থাপন) প্রধান ব্যবস্থাপক (ষ্টোর) প্রধান ব্যবস্থাপক (ক্রয়) প্রধান ব্যবস্থাপক (প্রশিক্ষণ) প্রধান ব্যবস্থাপক (সেবা)	অনুর্দ্ধ ৪৮ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৩ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ৩ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতি-ষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ নুন্যতম স্নাতক ডিগ্রী।
৩	উর্ধতন ব্যবস্থাপক (প্রশাসন) উর্ধতন ব্যবস্থাপক (সংস্থাপন) উর্ধতন ব্যবস্থাপক(এম,আই,এস) উর্ধতন ব্যবস্থাপক (ষ্টোর) উর্ধতন ব্যবস্থাপক (ক্রয়) উর্ধতন ব্যবস্থাপক (প্রশিক্ষণ) উর্ধতন ব্যবস্থাপক (সেবা)	অনুর্দ্ধ ৪৬ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং ৪ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথমশ্রেণী নির্বাহী পদে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ৪ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতি-ষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ নুন্যতম স্নাতক ডিগ্রী।

৪	ব্যবস্থাপক (প্রশাসন) ব্যবস্থাপক (সংস্থাপন) ব্যবস্থাপক(এম,আই,এস) ব্যবস্থাপক (ষ্টোর) ব্যবস্থাপক (ক্রয়) ব্যবস্থাপক (প্রশিক্ষণ) ব্যবস্থাপক (সেবা)	অনুর্দ্ধ ৪৪ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ৫ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ৫ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
৫	উপ-ব্যবস্থাপক : ঊর্ধতন প্রশাসনিক কর্মকর্তা ঊর্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা ঊর্ধতন ষ্টোর কর্মকর্তা ঊর্ধতন ওয়েলফেয়ার কর্মকর্তা ঊর্ধতন ক্রয় কর্মকর্তা ঊর্ধতন অর্থনীতিবিদ ঊর্ধতন পরিসংখ্যানবিদ	অনুর্দ্ধ ৩৯ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ৬ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে,পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতীক্রম করা যাইবে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ৬ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল ৪ বৎসর।
৬	সহকারী ব্যবস্থাপক : প্রশাসনিক কর্মকর্তা সমন্বয় কর্মকর্তা ষ্টোর কর্মকর্তা ক্রয় কর্মকর্তা পরিসংখ্যানবিদ অর্থনীতিবিদ শিপিং কর্মকর্তা সিকিউরিটি কর্মকর্তা।	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ৭ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	প্রথম শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তরসমেত সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী।	ক্রমিক নং ৭ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।

১	২	৩	৪	৫	৬
৭	সহকারী কর্মকর্তা : সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা সহকারী সানুয় কর্মকর্তা সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা সহকারী ষ্টোর কর্মকর্তা সহকারী শিপিং কর্মকর্তা সহকারী সিকিউরিটি কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ৮ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	স্নাতকোত্তর অথবা প্রশাসনিক ক্ষেত্রে ৩ বৎসর অভিজ্ঞতা-সমেত স্নাতক ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ৮ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।
৮	অফিস সহকারী ষ্টোর সহকারী ক্রয় সহকারী শিপিং সহকারী প্রধান সহকারী যানবাহন সহকারী পরিসংখ্যান সহকারী সিকিউরিটি সহকারী ষ্টোর কিপার রেকর্ড কিপার কেয়ার টেকার সি এণ্ড এফ পরিদর্শক ইউ ডি এ স্টেনোলিপিকার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) স্টেনোলিপিকার পদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা ন্যূনতম এইচ,এস,সি। স্টেনোলিপিতে এবং টাইপিং এ প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ১০০ এবং ৩৫ শব্দ সহ কমপক্ষে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। (খ) অন্যান্য পদের জন্য স্নাতক ডিগ্রী অথবা ন্যূনতম এইচ, এস,সি পাশসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ক্রমিক নং ৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।

৯	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক উর্দ্ধতন করনিক	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ১০এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক পদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা ন্যূনতম এইচ, এস, সি পাশ। সাঁট-লিপিতে এবং টাইপিং এ প্রতি-মিনিটে যথাক্রমে ৮০ এবং ৩৫ শব্দ। (খ) অন্যান্য পদের জন্য ন্যূনতম এইচ, এস,সি পাশসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ক্রমিক নং-১০এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কম-পক্ষে ৩ বৎসর।
১০	মুদ্রাক্ষরিক রিসেপশনিষ্ট জুনিয়র ক্লার্ক সিকিউরিটি হাবিলদার	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং ১১ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) মুদ্রাক্ষরিক পদের জন্য ন্যূন্যতম এইচ, এস,সি এবং টাইপিং এ প্রতি মিনিটে ৩৩ শব্দ। (খ) অন্যান্য পদের জন্য কমপক্ষে ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ন্যূন্যতম এইচ,এস,সি।	ক্রমিক নং ১২ ও ১৩ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।
১১	ষ্টোরম্যান ষ্টোর এ্যাটেনডেন্ট ডেসপাচ রাইডার	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূনতম এস এস সি-সহ ১ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	..
১২	ডেসপাচার কুক	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূন্যতম ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাশ।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
১৩	পিয়ন এম এল এস এস সিকিউরিটি গার্ড বেয়ারার মালী সুইপার হেল্পার এ্যাটেনডেন্ট	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী পাশ।	
১৪	কারিগরী পদ মহা-ব্যবস্থাপক/ প্রধান ব্যবস্থাপক (ইঞ্জিনিয়ারিং)। প্রধান ব্যবস্থাপক(ড্রিলিং) প্রধান ব্যবস্থাপক(ভূতত্ত্ব) প্রধান ব্যবস্থাপক(ভূপদার্থ) প্রধান ব্যবস্থাপক(রসায়ন) প্রধান ব্যবস্থাপক(চিকিৎসা)	অনুর্দ্ধ ৪৮ বৎসর।	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ১৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ইঞ্জিনিয়ারিং ও ড্রিলিং বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী। (খ) ভূতত্ত্ব/ভূপদার্থ/রসায়ন/বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতি-	ক্রমিক নং ১৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

				ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কম-পক্ষে ১৪ বৎসরের অভি-জ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে এমএসসি অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বিএসসি। (গ) মেডিক্যাল বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এমবিবিএস।	
১৫	উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক : উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (ইঞ্জিনিয়ারিং) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (ড্রিলিং) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (ভূতত্ত্ব) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (ভূপদার্থ) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (রসায়ন) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (পদার্থ) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (চিকিৎসা)	অনুর্দ্ধ ৪৬ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ১৬ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	(ক) ইঞ্জিনিয়ারিং ও ড্রিলিং বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভি-জ্ঞতাসমেত দ্বিতীয় শ্রেণীতে বি-এস সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী।	ক্রমিক নং -১৬ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সর-কারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতি-ষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
				(খ) ভূতত্ত্ব/ভূপদার্থ/রসায়ন/পদার্থ বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে এমএসসি অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত দ্বিতীয় শ্রেণীতে বিএসসি। (গ) মেডিক্যাল বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসা ক্ষেত্রে সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এমবিবিএস।	
১৬ ব্যবস্থাপক: উপ-প্রধান প্রকৌশলী উপ-প্রধান রসায়নবিদ মাষ্টার ড্রিলার উপ-প্রধান চিকিৎসাকর্মকর্তা উর্ধ্বতন ভূ-তত্ত্ববিদ	অনূর্ধ্ব ৪৪ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং ১৭ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ইঞ্জিনিয়ারিং ও ড্রিলিং পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭	ক্রমিক নং ১৭ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের

	বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী।	অভিজ্ঞতাসমেত পূর্ববর্তী চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
(খ) ভূতত্ত্ব/ভূপদার্থ/পদার্থবিজ্ঞান পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কম-পক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে এম এসসি অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বি-এসসি।		
(গ) মেডিক্যাল বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকু-রীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এমবিবিএস।		

ঊর্দ্ধতন ভূ-পদার্থবিদ
ঊর্দ্ধতন মাইক্রোপেলিয়েনটলজিষ্ট
ঊর্দ্ধতন পেলিয়নটলজিষ্ট
ঊর্দ্ধতন ইলেকট্রনিক্স কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৭	উপ-ব্যবস্থাপক : ড্রিলার রসায়নবিদ প্রকৌশলী ভূতত্ত্ববিদ ভূ-পদার্থবিদ পদার্থবিদ পেলিয়নটোলজিষ্ট মাইক্রোপেলিয়টোলজিষ্ট ইলেকট্রোনিক্স কর্মকর্তা জিওডেসিষ্ট চিকিৎসা কর্মকর্তা কারিগরী কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৩৯ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ১৮ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) ইঞ্জিনিয়ারিং ও ড্রিলিং বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী। (খ) চিকিৎসা বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এম বিবিএস। (গ) অন্যান্য পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত দ্বিতীয় শ্রেণী এমএসসি অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে	ক্রমিক নং ১৮ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৪ বৎসর।

				প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত দ্বিতীয় শ্রেণীতে বিএসসি।	
১৮	সহকারী ব্যবস্থাপক সহকারী ভূ-তত্ত্ববিদ সহকারী ভূ-পদার্থবিদ সহকারী রসায়নবিদ সহকারী প্রকৌশলী সহকারী কারিগরী কর্মকর্তা সহকারী যানবাহন কর্মকর্তা সহকারী ড্রিলার সহকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা সহকারী ইলেকট্রোনিক্স কর্মকর্তা কমিউনিকেশন কর্মকর্তা, সহকারী জিওডেসিষ্ট।	অনর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ১৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৬৭% তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) ইঞ্জিনিয়ারিং/ড্রিলিং বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী অথবা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং। (খ) মেডিক্যাল বিষয়ক পদের জন্য এমবিবিএস। (গ) অন্যান্য পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তরসমেত সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী।	ক্রমিক নং ১৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।
	সহকারী কর্মকর্তা				
১৯	জুনিয়র ড্রিলার জুনিয়র ড্রাফটিং কর্মকর্তা উপ-সহকারী প্রকৌশলী সহকারী কমিউনিকেশন কর্মকর্তা উপ-সহ জিওফিসিষ্ট জুনিয়র ইলেকট্রোনিক্স কর্মকর্তা	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর।	(ক) ক্রমিক নং ২০ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৬৭% তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) ডিপ্লোমা (প্রকৌশলী)। (খ) অন্যান্য পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত বিএসসি ডিগ্রী।	ক্রমিক নং ২০ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদের চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।

১	২	৩	৪	৫	৬
২০	ফোরম্যান ওভারশিয়ার হেড সার্ভেয়ার সার্ভেয়ার রেডিও অপারেটর গ্যাস টেকনিশিয়ান মাড সুপারভাইজার টেষ্টিং অপারেটর হেডম্যান জুনিয়ার ড্রিলার গ্রেড-১ ও ২ সুটার গ্রেড-১ ও ২ উর্দ্ধতন ল্যাবরেটরী টেকনিয়শিয়ান ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান গ্রেড-১ও ২ ইলেকট্রনিক্স টেকনিশিয়ান ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান এষ্টিমেটার কমিউনিকেশন সহকারী মেডিক্যাল সহকারী	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং ২১ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৩৩% তবে পদোন্নতির বা নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লিখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে ডিপ্লোমা/ অনুমোদিত সার্টিফিকেট কোর্স-সহ কমপক্ষে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ক্রমিক নং ২১ ও ২২এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কম-পক্ষে ৩ বৎসর।

২১	ডেরিকম্যান রিগম্যান মেকানিক মেসিনিষ্ট ওয়েল্ডার ইলেকট্রিশিয়ান অটো-মেকানিক ড্রাইভার উইঞ্চ অপারেটর উর্দ্ধতন ড্রাফটম্যান সহকারী কেটালগার ভারী গাড়ী চালক ফার্মসিষ্ট বুলডোজার চালক এয়ারকণ্ডিশন মেকানিক উর্দ্ধতন ফিটার রেকর্ডিং ফোরম্যান আর্মোচার উইণ্ডার ক্যামেরাম্যান উর্দ্ধতন গাড়ী চালক ডেভোলগার অটো-ইলেকট্রিশিয়ান গ্যাস রেকর্ডার উর্দ্ধতন ইঞ্জিন ড্রাইভার	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং ২৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৩৩% তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লিখিত হারের ব্যাতিক্রম করা যাইবে।	ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী পাশ এবং সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে অনুমোদিত ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্সসহ কমপক্ষে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ইলেকট্রিশিয়ান পদের জন্য অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে জারীকৃত লাইসেন্স আবশ্যক।	ক্রমিক নং ২২ ও ২৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।

১	২	৩	৪	৫	৬
২২	টেলিফোন অপারেটর গাড়ী চালক টেলেক্স অপারেটর ইঞ্জিন ড্রাইভার প্লাণ্ট এটেনডেণ্ট ডিসপেনসার জুনিয়ার সার্ভেয়ার ওয়ার্ক সুপারভাইজার ওয়ার্ক মিস্ত্রী ল্যাবেরটরী টেকনিশিয়ান গ্রেড-৩ পাম্প অপারেটর ফটো পেইণ্টার।	অনূর্দ্ধ ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) টেলিফোন এবং টেলেক্স পদের জন্য কমপক্ষে ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এইচ, এস, সি। জুনিয়র সার্ভেয়র/ওয়ার্ক সুপারভাইজার/ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান পদের জন্য কমপক্ষে ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত এস, এস, সি। গাড়ী চালক পদের জন্য ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী পাশ এবং হালকা ও ভারী গাড়ী চালকের অনুমোদিত লাইসেন্স আবশ্যক। (খ) অন্যান্য পদের জন্য ৮ম শ্রেণী পাশ এবং সংশ্লিষ্ট ন্যূনতম ১ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত অনুমোদিত ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্স।	
২৩	ফিটার কার্পেণ্টার প্লাম্বার মাড এটেনডেণ্ট ব্লাক স্মিথ হেড ফায়ারম্যান	অনূর্দ্ধ ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ২৫ এ বর্ণিত হেল্পার পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ন্যূনতম অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড/ভোকেশনাল পাশসহ ন্যূনতম বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ক্রমিক নং ২৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। প্রবর্তন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।

	মেসন পেইন্টার ট্রেসার সহকারী অপারেটর		(খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতীক্রম করা যাইবে।	
২৪	গেস্টেনার অপারেটর	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূনতম ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাশ।
২৫	ল্যাবরেটরী এটেনডেন্ট ইলেকট্রিক হেল্পার ল্যাবেরেটর হেল্পার ফিটার হেল্পার ফার্মারম্যান চেইনম্যান টেপ স্টোর হেল্পার মেকানিক হেল্পার ওয়েলডার হেল্পার ক্রেন হেল্পার বুলডোজার হেল্পার বাস হেল্পার	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড/ভকেশনাল পাশ
২৬	ফেরোপ্রিন্টার অপারেটর ল্যাবরেটরী বেয়ারার	অনুর্দ্ধ ২৭ বৎসর	প্রবিধান মালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী পাশ।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৭	অর্থ বিষয়ক পদ : মহা ব্যবস্থাপক প্রধান ব্যবস্থাপক (অর্থ) প্রধান ব্যবস্থাপক (হিসাব) প্রধান ব্যবস্থাপক (নিরীক্ষা)	অনূর্ধ্ব ৪৮ বৎসর	প্রবিধানমালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ২৮ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত-স্নাতকোত্তর সিএ/আইসিএমএ এমবিএ অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১৮ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে বিকম।	ক্রমিক নং ২৮ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর সহ নূন্যতম স্নাতক ডিগ্রি।
২৮	উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (অর্থ) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (হিসাব) উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক (নিরীক্ষা)	অনূর্ধ্ব ৪৬ বৎসর	প্রবিধান মালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ২৯ এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা-সরকারী স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত স্নাতকোত্তর/সিএ/আইসিএমএ/এমবিএ অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে বি, কম।	ক্রমিক নং ২৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল, কমপক্ষে ৩ বৎসর সহ নূন্যতম স্নাতক ডিগ্রি।

২৯	ব্যবস্থাপক (অর্থ) ব্যবস্থাপক (হিসাব) ব্যবস্থাপক (নিরীক্ষা) উপ-প্রধান হিসাব কর্মকর্তা	অনুর্ধ্ব ৪৪ বৎসর	প্রবিধান মালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ৩০এ বর্ণিত পদ-সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথমশ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত সিএ/আইসি এমএ/এমবিএ অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে এম, কম অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে বি, কম।	ক্রমিক নং ৩০ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল ৩ বৎসরসহ নূন্যতম স্নাতক ডিগ্রি।
৩০	উপ-ব্যবস্থাপক (অর্থ) উপ-ব্যবস্থাপক (হিসাব) উপ-ব্যবস্থাপক (নিরীক্ষা) সহকারী প্রধান হিসাব কর্মকর্তা সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা	অনুর্ধ্ব ৩৯ বৎসর	প্রবিধান মালার দ্বিতীয় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ৩১ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে কিংবা প্রথমশ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর/সিএ অথবা আইসি এমএ (ইন্টারমিডিয়েট)/এমবিএ। অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১০ চাকুরী বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বি, কম।	ক্রমিক নং ৩১ এ বর্ণিতপদ সমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী, আধ-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর নির্বাহী পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৪ বৎসর।

১	২	৩	৪	৫	৬
৩১	সহকারী ব্যবস্থাপক : হিসাব কর্মকর্তা নিরীক্ষা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	প্রবিধান মালার ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ৩২ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩০% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে প্রথম শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তরসহ সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী/সিএ অথবা আইসিএমএ (ইন্টারমেডিয়েট)/এমবিএ।	ক্রমিক নং ৩২ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।
৩২	সহকারী কর্মকর্তা : সহকারী হিসাব কর্মকর্তা সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা সহকারী অথ কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালা ২য় অধ্যায় মোতাবেক— (ক) ক্রমিক নং ৩৩ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	বাণিজ্যিক বিষয়ে স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসমেত বি, কম।	ক্রমিক নং ৩৩ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।

৩৩	হিসাব সহকারী, হিসাবরক্ষক নিরীক্ষ সহকারী/নিরীক্ষক ক্যাশিয়ার	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর	প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায় মোতাবেক- (ক) ক্রমিক নং ৩৪ এ বর্ণিত পদ সমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	ন্যূনতম এইচ এসসি সহ হিসাব/ অডিট/অর্থ বিষয়ে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ক্রমিক নং ৩৪ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।
৩৪	কম্পাটিষ্ট জুনিয়র করণীক	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর	প্রবিধান মালারদ্বিতীয় অধ্যায় মোতাবেক- সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ন্যূনতম এইচ এসসি পাশ। কম্পাটিষ্ট পদের জন্য ১ বৎসরের ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট।	

মোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
খোন্দকার মাহ্‌ফুজুল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শনিবার, জুন ২, ১৯৯০

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

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন

বোর্ড অব ডাইরেক্টরস

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৬ই অগ্রহায়ণ, ১৩৯৬/২০শে নভেম্বর, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৩৯১-আইন/৮৯—Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation Ordinance 1985 (XXI of 1985) এর Section 23 তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation এর Board of Directers বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন-এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ তে নিম্নরূপ সংশোধন করিলেন, যথা :—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার প্রবিধান ৫৪ এর এন্ট্রিসমূহ উপ-প্রবিধান ৫৪ (১) হিসাবে পূর্ণসংখ্যায়িত হইবে এবং উপ-প্রবিধান (১) এর পর নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (২) সন্নিবেশিত হইবে, যথা :—

"(২)-এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা বিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।"

বোর্ড অব ডাইরেক্টরস-এর পক্ষে

লেঃ কর্ণেল হেসামউদ্দিন আহমদ, পিএসসি (অব:)

চেয়ারম্যান।

মোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
খোন্দকার মাহ্‌ফুজাল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশন। অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

(৪৬৮৯)

মূল্য: ৩০ পয়সা

রেজিষ্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শনিবার, জানুয়ারী ৬, ১৯৯৬

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

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন

পেট্রোসেন্টার

৩, কাওরান বাজার বা/এ, ঢাকা-১২১৫

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৮শে ডিসেম্বর ১৯৯৫ ইং/১৪ই পৌষ ১৪০২ বাং

এস আর ও নং ২৩৫-আইন/৯৫—Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation Ordinance, 1985 (XXI of 1985) এর section 23 তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Oil, Gas and Mineral Corporation এর Board of Directors, বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ এর নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা:—

উপরিউক্ত প্রবিধানমালার,—(ক) প্রবিধান ৪৯ এর—

(১) উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (খ) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ দফা (খ) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

"(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর,

মূল্য: টাকা ২.০০

অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিলে, তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেঃ

তবে, শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।";

(২) উপ-প্রবিধান (২) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (২) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

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

(৩) উপ-প্রবিধান (৩) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৩) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

"(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।";

(৪) উপ-প্রবিধান (৪) বিলুপ্ত হইবে;

(৫) উপ-প্রবিধান (৫) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৫) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

"(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্য ধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দন্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর তাহার উপর 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-প্রবিধান (১), (২) এবং (৩) 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-প্রবিধান (১), (২) এবং (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।";

(খ) প্রবিধান ৪২ এর—

(১) উপ-প্রবিধান (৪) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৪) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

"(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রমত, তদন্ত কমিটির তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে ১০ (দশ) টি কার্য দিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্তকার্য পরিচালনা করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবদন পেশ করিবেন।";

(২) উপ-প্রবিধান (৫) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৫) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

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

(৩) উপ-প্রবিধান (৭) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৭) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

"(৭) উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান অনুযায়ী কারণ দর্শাইলে উহা বিবেচনার পর অথবা উক্ত উপ-প্রবিধানে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে কারণ না দর্শাইলে উক্ত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর কর্তৃপক্ষ বিষয়টির উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।";

(৪) উপ-প্রবিধান (৮) বিলুপ্ত হইবে;

(গ) প্রবিধান ৪৪ এর উপ-প্রবিধান (২) বিলুপ্ত হইবে;

(ঘ) প্রবিধান ৪৭ এর উপ-প্রবিধান (৩) এ উল্লিখিত "আপীল দায়েরের ষাটটি কার্যদিবসের মধ্যে" শব্দগুলি বিলুপ্ত হইবে; এবং

(ঙ) প্রবিধান ৫১ এর উপ-প্রবিধান (২)এ উল্লিখিত "এক মাসের" শব্দগুলির পরিবর্তে "দুই মাসের" শব্দগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে।

বোর্ড অব ডাইরেক্টরস্ এর পক্ষে

সি, ক, মো, আবদুল্লাহ

চেয়ারম্যান।

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