গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
তথ্য মন্ত্রণালয়
ঢাকা

নং : এম আই/সি-২৫৪)/৮৭/ ১৩৬৩

তারিখ : ১৯-১০-৮৮ ইং / ৩-৭-৯৫ বাং ।

বিষয় : সু-শাসিত প্রতিষ্ঠান সমূহের জন্য একরূপ চাকুরীবিধি প্রনয়ন ।

সূত্র : পি আই বি/এস আর ডি/১/৮৮-১৮০১৭ , তারিখ ৯-৭-৮৮ ইং ।

উপরোক্ত বিষয় এবং সূত্রের বরাতে আদেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, পি আই বি প্রণীত বসড়া চাকুরীবিধিটি অত্র মন্ত্রণালয় কর্তৃক অনুমোদিত হয়েছে ।

২। অবগতি এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহনের জন্য এতদসংগে অনুমোদিত চাকুরীবিধিটি প্রেরণ করা হ'লো ।

22/10/88

(আব্দুর রউফ তালুকদার)
সহকারী সচিব ।

সংযোজন : ২৮টি পৃষ্ঠা ।

পি আই বি,
ঢাকা ।

2/11/88

বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট
৩, সার্কিট হাউজ রোড, ঢাকা-১০০০

চাকুরিবিধি

১৯৭৬ সালের ২০শে আগষ্ট বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় প্রকাশিত গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের তথ্য ও বেতার মন্ত্রণালয়ের ১৯৭৬ সালের ১৮ই আগষ্ট তারিখের তথ্য/৪ই-২৯/৭৬ (অংশ)-১৩৩০০ নম্বর সিদ্ধান্তের ৫ ধারার সহিত পঠিত ৯ ধারায় প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের ব্যবস্থাপনা বোর্ড সরকারের পূর্ব অনুমতি লইয়া এবং ১৯৭৮ সালের বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্মচারী চাকুরিবিধি এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সকল বিধি, বিধান ও বিজ্ঞপ্তি বাতিল করিয়া নিম্নলিখিত প্রবিধান প্রণয়ন করিলেন ঃ-

প্রথম অধ্যায়
সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ ঃ-(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট চাকুরি প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে (ডেপুটেশনে) নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

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

(ক) "অসদাচারণ" বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ,

(২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা,

(৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং

(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা,

১৭/১০/৮৮
আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ২ দ্রষ্টব্য

কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে,

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট বুঝাইবে,

(ঘ) "কর্মকর্তা" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে,

(ঙ) "কর্মচারী" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে,

(চ) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে,

(ছ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য উক্ত বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে। তবে পরিচালক পদের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট নিয়োগে বাংলাদেশ সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে উক্ত বোর্ড বুঝাইবে।

(জ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে,

(ঝ) "পলায়ন" (ডেজারশন) বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব 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 দেশত্যাগ করা 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 করা বুঝাইবে,

(ঞ) "বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট" বলিতে উহার পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে।

(ট) "বোর্ড" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে,

(ঠ) "বিজ্ঞাপন" বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত/প্রচারিত বিজ্ঞাপন বুঝাইবে,

(ড) "শিক্ষানবিস" বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী বুঝাইবে, এবং

(ঢ) "সম্মানী" বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কার বুঝাইবে।

পাতা ৩ দ্রষ্টব্য

দ্বিতীয় অধ্যায়

সরাসরি নিয়োগ

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

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন, এবং

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির নৈতিক-বিচ্যুতি বিষয়ক পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে উত্তম বলিয়া প্রতিপাদিত হয়।

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

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৪। শিক্ষানবিশী ঃ- (১) সরাসরিভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিশ থাকিবেন ঃ

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

(২) কোন শিক্ষানবিশকে নিশ্চায়করণ করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশী মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন।

৬।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৫। যোগদানের সময় ঃ- (১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ-

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমনে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সর্বোচ্চ দশ দিন গণনা করা হইবে না।

পাতা ৪ দ্রষ্টব্য

আবদুর রফিক তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

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

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

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তবর্তীকালীন সময়ে ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫) চাকুরিস্থল (স্টেশন) পরিবর্তিত না হইলে কেহ যোগদানের জন্য নির্ধারিত সময় পাইবেন না।

৬। বেতন ও ভাতা — বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট সরকারের অনুমোদনক্রমে যেরূপ নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহাকে, উপযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করিতে পারে।

(৩) সরকার তাহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারি করেন তদনুসারে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

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

৯। বেতন বৃদ্ধি ঃ- (১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত বেতন বৃদ্ধি মঞ্জুর করা হইবে।

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

(৩) কোন শিক্ষানবিস সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশীকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বৃদ্ধির অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কোন কর্মচারীকে একসংগে একাধিক দুইটি বিশেষ বেতন বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

পাতা ৬ দ্রষ্টব্য

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনএস্কেল দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত হইয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মন্তব্যুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন-বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মন্তব্যুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১০। 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 তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবেন।

(৩) একই সময়ে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তিগনের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ সরাসরি নিযুক্ত ব্যক্তিগন অপেক্ষা জ্যেষ্ঠ হইবেন।

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

(৫) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা সংরক্ষণ করিবেন এবং সময় সময়ে তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবেন।

১১। পদোন্নতি : (১) তফশিলের বিধান সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশএস্কে বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবল মাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেননা।

(৩) টাকা ৩৭০০-৪৮২৫/- ও তদুর্ধ্ব বেতনএস্কেরে পদসমূহে পদোন্নতি মেধার সহিত জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে তাহার অসাধারণ দৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় উচ্চতর পেশাগত প্রশিক্ষণ লাভের কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে পরিচালনা বোর্ডের সদস্যতিএস্কে গালা অতিক্রম করিয়া পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১২। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব (ডেপুটেশন ও লিয়েন) — (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট যদি মনে করেনযে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ জন্য কোন কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহনকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহনকারী কর্পোরেশনের কোন অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

পাতা ৬ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(২) কোন পাবলিক কর্পোরেশন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

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

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

(খ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বসূত্র থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ প্রত্যাবর্তন করিবেন,

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মকর্তার ভবিষ্যৎ তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দ্ধারিত হারে উল্লিখিত তহবিলসমূহের অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয়ে অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতিপ্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সু[illegible] [illegible]া ইনেক্সট্ বিলো রুল' অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-কে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ৭ দ্রষ্টব্য

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সুচিত্র সংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষের উহার রেকর্ড সমূহ বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৩। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি— (১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন প্রকারের ছুটি পাইবেন, যথা:-

(ক) পূর্ণ-বেতনে ছুটি,
(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি,
(গ) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি, (Extra ordinary leave).
(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি,
(ঙ) সংগরোধ ছুটি, (Quarantine leave)
(চ) প্রসূতি ছুটি,
(ছ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মনজুর করিতে পারেন এবং ইহা অন্যান্য ছুটির সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করিতে পারেন।

১৪। পূর্ণ-বেতনে ছুটি — (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের $\frac{১}{১১}$ হারে পূর্ণ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ-বেতনে প্রাপ্য একত্রালীন ছুটির পরিমান চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমান চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে এবং উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর-এর জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে।

১৫। অর্ধ-বেতনে ছুটি — (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের $\frac{১}{২২}$ হারে অর্ধ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট সাপেক্ষে, একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে গড় বেতনে ছুটিতে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত, পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

পাতা ৮ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

১৬। 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 ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে ঃ-

(২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে গড় অর্ধ-বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে —

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ (with retrospective effect) কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে হইলে তাহা একমাত্র মহাপরিচালক পর্যায়ে অনুমোদিত হইতে হইবে।

১৮। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি — (১) কোন কর্মচারী তাঁহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিনতিতে অথবা তাঁহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাঁহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মনজুর করিতে পারে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে, এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসা বোর্ড প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি মনজুর করা হইবে, এবং উক্ত চিকিৎসা বোর্ডের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং উক্ত ছুটি কোনএকমেই ১২ মাসের অধিক হইবে না।

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

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ৯ দ্রষ্টব্য

(৫) যদি একই ধরণের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করা যাইবে, তবে অনুরূপ ছুটির পরিমান ১২ মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মনজুর করা যাইবে।

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের (gratuity) 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) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মনজুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন এবং

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধান সমূহের প্রয়োজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিনতিতে, অথবা তাঁহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাঁহার পদের স্বাভাবিক ঝুকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

১৯। সঙ্গরোধ 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 সঙ্গরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসক কর্মকর্তা বা একজন স্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনুর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মনজুর করিতে পারেন।

(৩) সংগরোধের জন্য প্রয়োজনীয় উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লেখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারন ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটিও মনজুর করা যাইতে পারে।

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

১৪/১০/৮৮
আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ১০ দ্রষ্টব্য

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

(২) প্রসূতি ছুটি মনজুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মনজুর করা যাইতে পারে।

(৩) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মনজুর করা যাইবে না।

২১। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি — বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট পেনশন স্কীম প্রবর্তন করিলে —

(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতন এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতি মূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু তাহার বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২৩। ছুটির পদ্ধতি — (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মনজুর করিতে পারেন।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি অনুষ্ঠানিক মনজুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে অনুর্ধ ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন। তবে শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত অনুমতি প্রদানের বিষয়টি সঙ্গে সঙ্গে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিগোচর করেন।

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

পাতা ১১ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী

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

২৫। 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 তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমনের জন্য তিনি ভ্রমন ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৬। ভ্রমন ভাতা ইত্যাদি — কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমনকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমনকালে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক তাহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমন-ভাতা ও দৈনিক-ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। সম্মানী ইত্যাদি — (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক ও শ্রমসাধ্য প্রকৃতির কোন কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী (নগদ অর্থ বা পুরস্কার) প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উহা প্রদান করিতে পারিবেন। [illegible]

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে প্রদান করা যাইবে না।

২৮। দায়িত্ব-ভাতা — কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব-ভাতা প্রদান করা হইবে তবে কোন ক্ষেত্রেই উক্ত দায়িত্বভাতা মাসিক ৪০০.০০ টাকার অধিক হইবে না।

২৯। বোনাস — সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণকে উৎসব বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩০। চাকুরীর বৃত্তান্ত — (১) পৃথক পৃথক ভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

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

১১/১০/৮
আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
[illegible] মন্ত্রণালয়
সরকার

পাতা ১২ দ্রষ্টব্য

৩১। বার্ষিক প্রতিবেদন — (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন বোধে তাহাও প্রণয়ন করাইতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার লিখিত প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

শৃঙ্খলা ও আচরণ

৩২। আচরণ ও শৃঙ্খলা — (১) প্রত্যেক কর্মচারী

(ক) এই প্রবিধিমালা 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 এবং মানিয়া চলিবেন, এবং

(গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী —

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না এবং উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না।

(খ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্য-কলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না,

(গ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না,

(ঘ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন উপঢৌকন গ্রহণ করিবেন না,

(ঙ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না,

(চ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায়ের পরিচালনা করিবেন না,

(ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন ঔবেতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না, এবং

(জ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতিত অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

পাতা ১৩ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সচিব

(৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের নিকট বা উহার পরিচালনা বোর্ডের কোন সদস্যের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উপরিতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

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

(৬) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অত্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৩। দন্ডের ভিত্তি — কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী, -

(ক) তাহার দায়িত্বপালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা

(গ) বিনা অনুমতিতে অনুপস্থিতির দায়ে দোষী হন, অথবা

(ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা

(ঙ) দুর্নীতিপরায়ণ হন বা নিম্নবর্ণিত কারণে যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :-

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

(২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রাখা না করিয়া জীবনযাপন করেন, অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাত, তহবিল তসরুফ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) 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 যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করিতে পারেন।

৩৪। দন্ডসমূহ — (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :-

(ক) লঘু দন্ড —

(ক) তিরস্কার,

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

(গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন,

পাতা ১৫ দ্রষ্টব্য

(ঞ) গুরুদন্ড —

(ঘ) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনস্কেলে বা বেতনস্কেলের নিম্নস্তরে অবনমনকরণ;

(ঙ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ।

(চ) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং

(ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৩৫। নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রণালী — (১) প্রবিধান ৩৫ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ —

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

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন, এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের বিবেচনা পূর্বক যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৩৬। লঘু দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রণালী — (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ —

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি -

পাতা ১৫ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা ব্যক্ত করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন, এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছাব্যক্ত করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারেন যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশ কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেনঃ

তবে আরও শর্ত থাকে যে, তদনুকারী 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, প্রয়োজন মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরো কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার রিপোর্ট পাইবার পনেরো কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন এবং আদেশের তারিখ হইতে পনেরো কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে।

(৩) এইরূপ তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

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

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৫ এ, দফা (২) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দন্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দন্ড

পাতা ১৬ দ্রষ্টব্য

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথা মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দন্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা (২) উপ-প্রবিধান (১)খ(৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করিতে হইবে।

৩৭। গুরুতর দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রণালী।- (১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দন্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশ 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 কি না তাহা উল্লেখ করিবেন:

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাথে প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে, —

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত বা শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৩৮ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন, এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে তিনি তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্ম পক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদনুসারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৫এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশ কার্য দিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত রিপোর্ট পেশ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্তে উপনীত হইতে না পারিলে, লিখিতভাবে তাহার কারণ উল্লেখ করিয়া তিনি বা উক্ত বোর্ড তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন, এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনুর্ধ্ব ত্রিশ কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত রিপোর্ট প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ রিপোর্টটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং রিপোর্ট প্রাপ্তির তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত রিপোর্ট-এর বিস্তারিত সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং পনের কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।

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

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদনে উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত-কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

আবদুর রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ১৮ দ্রষ্টব্য

৩৮। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য-প্রণালী।— (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মুলতুবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টীকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। 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 সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন, এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাঁহার অধিস্তন পদমর্যাদার জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৫(২) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

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

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

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

পরবর্তী ১৯ দ্রষ্টব্য

আবদুর রহমান তালুকদার
সচিব

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

৩৯। সাময়িক বরখাস্ত — (১) প্রবিধান ৩৮ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে 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 ত্রিশ কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময় সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৩৮ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা প্রবিধান ৩৮ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

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

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকীভাতা পাইবেন।

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

৪৫। পুনর্বহাল — (১) যদি প্রবিধান ৩৫(১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

পাতা ২০ দ্রষ্টব্য

৪১। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী — দেনার দায়ে ধৃত বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী আরাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাঁহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাঁহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে গ্রেফতার করিলে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণ রূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদিবাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪২। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল — (১) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করিতে চাহেন, তিনি 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, যথা :-

(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 দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা, এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে তাহা কার্য দিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৩। 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 দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এই দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinace, 1985 (V of 1985)- এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি-না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ সরকারী কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

পাতা ২৯ দ্রষ্টব্য

আবদুল মতিন খসরুপার
সহকারী সচিব

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাঁহাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট, সেক্ষেত্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৪। ভবিষ্যৎ তহবিল (প্রভিডেন্ট ফান্ড) — ভবিষ্যৎ তহবিলে চাঁদা-প্রদানের ব্যাপারে, যে কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৪৫। আনুতোষিক (গ্রাচুইটি) — (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :-

(ক) যিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং স্থায়ী সদৃশ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, বরচ্যুত বা অপসারিত হন নাই,

(খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই,

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নের কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :-

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা

(আ) পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন,

(ই) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের (ডিজএবিলিটি) কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে, অথবা

(ঈ) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ একশত বিশটি কার্য দিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের 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/ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন সেজন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়।

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারেন, এবং এইরূপ করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র পেশ করিবেন।

পাতা ২২ দ্রষ্টব্য

(৭) কোন মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাঁহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৬। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা — (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা প্রবর্তন করিলে, যে কোন কর্মচারী উক্ত অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) এই উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে একবার ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট অনুসৃত বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

নবম অধ্যায়

অবসরগ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৫৭। অবসরগ্রহণ, ইত্যাদি — অবসরগ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে সকল কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974)-এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫৮। চাকুরীর অবসান — উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

৫৯। ইস্তফাদান, ইত্যাদি — (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক 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 বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটকে তাঁহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমান টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটকে তাঁহার এক মাসের বেতনের সমপরিমান টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন,

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থাগ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের চাকুরী হইতে ইস্তাফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত এই যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তাফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

পাতা ২০ দ্রষ্টব্য

তফসিল

(২৫(৩) বিধি দ্রষ্টব্য)

প্রবিধান নম্বর	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১।	মহাপরিচালক	-	সরকার নিয়োগ করিবেন	-	-
২।	পরিচালক (প্রশাসন ও প্রশিক্ষণ)	৪৫ - ৫৩ বৎসরের মধ্যে। সাধারণ অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন। তবে শর্ত থাকে যে এই নিয়োগ তথ্যমন্ত্রণালয়ের সম্মতি সাপেক্ষ হইবে।	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে অন্তত দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রি। সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং/অথবা জাতীয় পর্যায়ের পত্রিকার সম্পাদক/ব্যবস্থাপনা সম্পাদক/নির্বাহী সম্পাদক/বার্তা সম্পাদক/বার্তা সম্পাদক/সমতুল্য পদমর্যাদা সম্পন্ন [illegible]-এইচ-টি, বিদেশী প্রতিষ্ঠান ও বিদেশী ডিগ্রিধারী প্রার্থীদের অতিরিক্ত যোগ্যতা বলিয়া গণ্য হইবে। সাংবাদিকতা বিষয়ে প্রশিক্ষণদানকারী ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানে শিক্ষাদানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের যোগ্যতা থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট জ্যেষ্ঠ প্রশিক্ষক হিসাবে অন্যূন অন্তত ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন। তবে শর্ত থাকে যে, এই নিয়োগ তথ্য মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষ হইবে।
৩।	পরিচালক (গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ)	ঐ	ঐ	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্তত দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রি। গণমাধ্যম বিজ্ঞান/সমাজ বিজ্ঞান/রাষ্ট্রনীতি/গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিষয়ে হইলে ভাল হয়। গবেষণাকার্য, বিশেষত গণযোগাযোগ বিষয়ে গবেষণাকার্যের অভিজ্ঞতাসহ কোনও প্রথম শ্রেণীর সংবাদপত্র/সংবাদসংস্থা/অন্য গণমাধ্যমে সাংবাদিক হিসাবে ১০ বৎসরের দায়িত্বপূর্ণ পদে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। গণযোগাযোগ গবেষণা বিষয়ে পি-এইচ-ডি/বিদেশী ডিগ্রিধারী অতিরিক্ত যোগ্যতা বলিয়া গণ্য হইবে। গণযোগাযোগ, গণমাধ্যম বিশ্লেষণ এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণা পরিচালনায় ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট জ্যেষ্ঠ গবেষক হিসাবে অন্যূন অন্তত ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন। তবে শর্ত থাকে যে এই নিয়োগ তথ্য মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষ হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫। সহযোগী সম্পাদক	১	৪	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। সাংবাদিকতা/গণসংযোগ বিষয়ে হইলে ভাল হয়। শিল্পকলা/গণমাধ্যম বিষয়ে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং/অথবা মাস্টার্স পর্যায়ের পত্রিকার সম্পাদক/ব্যবস্থাপনা সম্পাদক/নির্বাহী সম্পাদক/যুগ্ম সম্পাদক/১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন সংবাদ পরিকল্পনা সম্পাদক বাঞ্ছনীয়। পি-এইচ-ডি, বিদেশী প্রতিষ্ঠান ও বিদেশী ডিপলোমা অতিরিক্ত যোগ্যতা বলিয়া গণ্য হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে জ্যেষ্ঠ প্রশিক্ষক/জ্যেষ্ঠ গবেষক হিসাবে অবশ্যই অন্যূন ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন। তবে শর্ত থাকে যে এই নিয়োগ তথ্য মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষ হইবে।
৬। পরিচালক (প্রশাসন)	১	৪	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিগ্রি এবং প্রথম শ্রেণীর সংবাদপত্র অথবা সরকারী/আধা সরকারী/সুপ্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানে উর্ধ্বতন নির্বাহী বা উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা হিসাবে অন্যূন ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে উপ-পরিচালক পদে ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন। তবে শর্ত থাকে যে, এই নিয়োগ তথ্য মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষ হইবে।
৭। উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	৩৫-৩৫ বৎসরের মধ্যে। সরিষের অভিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ বাছাই কমিটির মাধ্যমে এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন।	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিগ্রি। প্রথম শ্রেণীর সংবাদপত্র/সরকারী/আধা সরকারী/সুপ্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানে প্রশাসন/নির্বাহী অফিসার হিসাবে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে নির্বাহী অফিসার/প্রশাসনিক অফিসার হিসাবে অন্যূন ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নিযুক্ত হইবেন।
৭। জ্যেষ্ঠ প্রশিক্ষক	১	৪	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। তৎসহ সংবাদপত্রে সম্পাদকীয় লেখক/বার্তা সম্পাদক/নগর সম্পাদক/চীফ রিপোর্টার হিসাবে অথবা বেতার/টেলিভিশনে বার্তা বিভাগে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অথবা বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে সাংবাদিকতায় শিক্ষকতায় ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে প্রশিক্ষক হিসাবে অন্যূন ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নিযুক্ত হইবেন।
৮। জ্যেষ্ঠ গবেষক	১	৪	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান বিজ্ঞান/অর্থনীতি/সমাজবিজ্ঞান/সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। সাংবাদিকতা বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কোনও দপ্তর/প্রতিষ্ঠানে/	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে গবেষক হিসাবে অবশ্যই অন্যূন ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নিযুক্ত হইবেন

২১/১০/১৮

১	২	৩	৪	৫	৬
				/ইনস্টিটিউটে গবেষণা ও ডেমোনেস্ট্রেশন কার্যে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং সংবাদপত্র ও সাময়িকী প্রকাশনা ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অভিজ্ঞতা বাঞ্ছনীয়।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে গবেষক হিসাবে অবশ্যই অন্যূন ৩ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নিযুক্ত হইবেন
১০। প্রশিক্ষক	৫২ বৎসর পর্যন্ত। সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্র বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন	বিজ্ঞাপন প্রকাশ,	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/ গণযোগাযোগ বিষয়ে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। সংবাদপত্রে প্রধান সহ-সম্পাদক/প্রধান রিপোর্টার/চীফ রিপোর্টার হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা রেডিও/টেলিভিশনে খবর বিভাগে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে কনিষ্ঠ প্রশিক্ষক হিসাবে অবশ্যই অন্যূন ৩ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নিযুক্ত হইবেন।
১১। কনিষ্ঠ প্রশিক্ষক	৪	২		কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/ গণযোগাযোগ বিষয়ে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	--
১২। গবেষক	৪	২		কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান বিজ্ঞান/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিষয়ে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। গবেষণা কার্যে অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
১৩। প্রকাশনা অফিসার	৪	৪		কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রি। সংবাদপত্র, পুস্তক ও সাময়িকী প্রকাশনা এবং ব্লক-প্রস্তুত, অফসেট মুদ্রন, লে-আউট, ডিজাইন ও বিজ্ঞাপন সম্পর্কে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সাংবাদিকতায় অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
১৪। রিপোর্টার	৪	৪		কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা বিষয়ে মাস্টার্স ডিগ্রি। গণযোগাযোগ মাধ্যমে অভিজ্ঞতা থাকিলে ভাল হয়।	--
১৫। হিসাবরক্ষণ অফিসার	৩৫ বৎসর পর্যন্ত। সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য	৪		কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ডিগ্রি। প্রশাসন ও সংস্থাপন, আমদানী প্রক্রিয়া, সমবায়ী দফতর, ব্যাংক ও বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের সহিত সংযোগ বিষয়ে ৩ বৎসরের বাস্তব ও তদারকির অভিজ্ঞতা।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে প্রশাসন বিষয়ে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অফিসার হিসাবে অন্যূন ৩ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে।

আবদুর রহমান তালুকদার
সহযোগী সচিব
তথ্য মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

১	২	৩	৪	৫	৬
১১।	প্রকৌশলী	৩২ বৎসর। সর্বশেষ প্রতিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের চূড়ান্ত বোর্ডের অনুমোদন।	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রনিকস ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ডিগ্রি এবং তৎসহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অডিও-ভিস্যুয়াল যন্ত্রপাতি, মাইক্রোফিলম, ওভারহেড প্রোজেক্টর, ফ্লেম প্লেয়ার, প্রিন্টার, প্রেসটেটনার, মেশিন, স্ক্যানার, মেশিন, টেলিভিশন, ভি-সি-আর, নুমুন যন্ত্রপাতি ও এয়ারকনডিশনার সম্পর্কে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে টেকনিক্যাল সুপারভাইজার হিসাবে অবশ্যই অন্তত ৭ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে।
১৩।	লাইব্রেরিয়ান	৩৩ বৎসর পর্যন্ত সর্বশেষ প্রতিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিগ্রি। সরকারী/আধা সরকারী/বিশ্ববিদ্যালয়/কলেজ গ্রন্থাগারে লাইব্রেরিয়ান হিসাবে অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
১৫।	হিসাব রক্ষক	ঐ	ঐ	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি-কম। হিসাবের খাতা, বাজেট প্রণয়ন, ব্যাংকের সহিত লেনদেন, এবং অডিটের জন্য আগাম প্রণয়ন সহ হিসাবরক্ষণ পদে কমপক্ষে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে হিসাব সহকারী-কাম ক্যাশিয়ার হিসাবে অবশ্যই অন্তত ১০ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে। তবে কমপক্ষে ডিগ্রিধারী হইতে হইবে।
১৮।	টেকনিক্যাল সুপারভাইজার	৩৩ বৎসর পর্যন্ত। সর্বশেষ প্রতিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	কোনও স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইনজিনিয়ারিং বিষয়ে ডিপ্লোমা। অডিও-ভিস্যুয়াল যন্ত্রপাতি, মাইক্রোফিল্ম, ওভারহেড প্রোজেক্টর, ফ্লেমপ্লেয়ার, প্রিন্টার, টেলিভিশন, ভি-সি-আর, এয়ারকনডিশনার, প্রেসটেটনার, মেশিন প্রভৃতি ব্যবহার, মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণে অভিজ্ঞতা।	--
১৯।	মাইক্রোফিলম অপারেটর	২৮ বৎসর পর্যন্ত। সর্বশেষ প্রতিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য	ঐ	হাইস্কুল সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট (বিজ্ঞান) পাস। মাইক্রোফিলম অপারেটর হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
২০।	ফটোগ্রাফার	ঐ	ঐ	হাইস্কুল সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট পাস। ফটোগ্রাফার হিসাবে অন্তত ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সামরিক সংবাদপত্রে কাজের অভিজ্ঞতা থাকিলে ভাল হয়।	--
২১।	সহকারী পরিচালক, ব্যক্তিগত সহকারী	২৯ বৎসর পর্যন্ত। সর্বশেষ প্রতিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন।	অবশ্যই হাইস্কুল সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট/ইহার সমতুল্য সার্টিফিকেট পাস হইতে হইবে। শর্টহ্যান্ডে প্রতি মিনিটে ইংরাজিতে ১০০ শব্দ ও বাংলায় ৬০ শব্দ গতি সম্পন্ন এবং টাইপ রাইটিং-এ প্রতি মিনিটে ইংরাজিতে ৪০ শব্দ ও বাংলায় ২৫ শব্দ গতি সম্পন্ন হইতে হইবে। অবশ্যই বাণিজ্য সংক্রান্ত জ্ঞান থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে স্টেনো-টাইপিস্ট হিসাবে অবশ্যই অন্তত ৩ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে এবং শর্টহ্যান্ডে নির্ধারিত স্টেনোগ্রাফার যোগ্যতা।

আহ্বায়ক তালুকদার
সহকারী সচিব
[illegible]

১	২	৩	৪	৫	৬
২০।	হিসাব সহকারী-কাম-ক্যাশিয়ার।	৩৫ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন।	বি-কম। তৎসহ সরকারী/স্বায়ত্ত শাসিত/সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে হিসাব লিখন ও বাজার সেরেস্তার কাজে অন্যূন ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বাংলাদেশ ব্যুরো ইনস্টিটিউটে হিসাবরক্ষণ সহকারী/হিসাব সহকারী পদে অন্যূন ৩ বৎসরের কম্পিউটারভিত্তিক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে।
২১।	টেলেক্স-টাইপিস্ট	২৫ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	অবশ্যই হাইয়ার সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট/ইকুইভ্যালেন্ট পাস হইতে হইবে। বাংলায় প্রতি মিনিটে ইংরাজিতে ৮০ শব্দ ও বাংলায় ৬০ শব্দ গতি সম্পন্ন এবং টাইপরাইটিং-এ প্রতি মিনিটে ইংরাজিতে ৬০ শব্দ ও বাংলায় ২৫ শব্দ গতি সম্পন্ন হইবে।	বাংলাদেশ ব্যুরো ইনস্টিটিউটে টাইপিস্ট/নিম্নমান সহকারী হিসাবে অন্যূন ৩ বৎসরের কম্পিউটারভিত্তিক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে।
২২।	এডিস সহকারী	৩০ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ডিগ্রি। সরকারী দপ্তর/কর্পোরেশন প্রতিষ্ঠানে প্রশাসন ও সংস্থাপন বিষয়ে অন্যূন ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ ব্যুরো ইনস্টিটিউটে টাইপিস্ট/নিম্নমান সহকারী হিসাবে অন্যূন ৩ বৎসরের কম্পিউটারভিত্তিক চাকুরির প্রমাণ থাকিতে হইবে।
২৩।	প্রুফ রিডার	৩০ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	কোনও স্বীকৃত আর্ট কলেজ হইতে ডিগ্রি থাকিতে হইবে অথবা কোনও সরকারী/বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা সংবাদপত্রে প্রুফ রিডার হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	--
২৪।	সহ-সম্পাদক	৩০ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	কোনও স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অবশ্যই সাংবাদিকতায় ডিগ্রি থাকিতে হইবে। তৎসহ সংবাদপত্রে সহ-সম্পাদক হিসাবে অভিজ্ঞতা থাকিলে ভাল হয়।	--
২৫।	টাইপিস্ট	২৫ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	অবশ্যই হাইয়ার সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট পাস হইতে হইবে। টাইপিং-এ প্রতি মিনিটে ইংরাজিতে ৬০ শব্দ ও বাংলায় ২৫ শব্দ গতি থাকিতে হইবে।	--
২৬।	হিসাব সহকারী	২৫ বৎসর পর্যন্ত।	ঐ	অবশ্যই হাইয়ার সেকেন্ডারী সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে।	--
২৭।	ড্রাইভার	৩৫ বৎসর পর্যন্ত। মহিলাদের অতিরিক্ত প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য।	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত লেখাপড়া। ড্রাইভার হিসাবে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ হালকা/ভারী যান চালাইবার ড্রাইভিং লাইসেন্স থাকিতে হইবে।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
৩১।	ডার্কুম সহকারী	২৫ বৎসর পর্যন্ত। শিথিল যোগ্য।	সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বাছাই কমিটির মনোনয়ন এবং পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন।	অবশ্যই সেকেন্ডারি স্কুল সার্টিফিকেট/পরীক্ষায় পাস হইতে হইবে। কোনও স্টোগ্রাফিক ইউনিটে কাজ করার ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে ভাল হয়।	--
৩২।	ডেনপাচ রাইডার	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত লেখাপড়া। মোটর সাইকেল চালাইবার ড্রাইভিং লাইসেন্স থাকিতে হইবে।	বাংলাদেশ স্কাউট ইনস্টিটিউটে পিওন/মেসেঞ্জার/এটেনড্যান্ট হিসাবে ৩ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরির প্রমাণ সহ মোটর সাইকেল ড্রাইভিং লাইসেন্স থাকিতে হইবে।
৩৩।	পিওন/মেসেঞ্জার	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত লেখাপড়া।	--
৩৪।	এটেনড্যান্ট	ঐ	ঐ	ঐ	--
৩৫।	দারোয়ান	ঐ	ঐ	ঐ	--
৩৬।	মালী	ঐ	ঐ	অবশ্যই বাগান পরিচর্যায় ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	--
৩৭।	ঝাড়ুদার	ঐ	ঐ	ঝাড়ুদার কার্যে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	