পরিশিষ্ট - গ
পৃষ্ঠা নং- ১/২৯

"................পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি কর্মচারী চাকুরী বিধি, ১৯৯২ সংশোধিতঃ ২০১২ ইং"

(মোঃ মশিউর রহমান)
সহকারী সচিব (আইন)

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পল্লী উঃ ও পঃ(সঃ) পরিদপ্তর

৪৯৭ তম বোর্ড সভার অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং- ২৪৯৫

(বাপেন্দা শারমীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

৩১ শে অক্টোবর, ১৯৭৭ ইং তারিখে জারিকৃত অর্ডিন্যান্স নং LI of 1977 এর মাধ্যমে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড গঠিত হয়। উক্ত অর্ডিন্যান্সে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি গঠন এবং এই চাকুরী বিধি প্রণয়ন করা হইল।

০১। **সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগঃ-**

(১) এই চাকুরী বিধি "................ পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি কর্মচারী চাকুরী বিধি, ১৯৯২ (সংশোধিতঃ ২০১২)" নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই চাকুরী বিধি .... পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি (পবিস) এর সকল নিয়মিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে। তবে খন্ডকালীন ও চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই চাকুরী বিধির দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখ না থাকিলে অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

০২। **সংজ্ঞা ঃ**

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই চাকুরী বিধিতে ঃ-

(ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ সমূহ/শর্ত পরিপন্থি কর্মকান্ডে লিপ্ত হইলেও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবে, যথা ঃ

(১) উর্দ্ধতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ।

(২) যথাযথ কর্তৃপক্ষের পদোন্নতি/বদলী/চাকুরী স্থানান্তর/পদায়ন/সংযুক্তকরণ আদেশ প্রত্যাখ্যান করা/ প্রতিপালন না করা কিংবা উক্ত আদেশ বাতিলকরণে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যে কোন প্রকারে চাপ প্রয়োগ/প্রভাব বিস্তার করা এবং/অথবা পল্লী বিদ্যুতায়ন কার্যক্রম বিরোধী কোন কাজে লিপ্ত হওয়া।

(৩) দায়ীত্ব ও কর্তব্য পালনে অবহেলা করা।

(৪) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে পবিবোর্ড হইতে জারিকৃত আদেশ, পবিস এর উপরস্থ কর্মকর্তা তথা কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা ও অমান্য করা।

(৫) পবিবোর্ড ও পবিস কর্তৃপক্ষের আইন সংগত কোন আদেশের বিরুদ্ধে পবিস বোর্ড, জনপ্রতিনিধি, প্রজাতন্ত্রের কোন কর্মকর্তা, পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির গ্রাহক সদস্য, গ্রাহক অথবা সংযোগ প্রত্যাশি গ্রাহককে যুক্তিহীন, অসত্য ও অসার তথ্য দ্বারা প্ররোচিত করা।

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

(৭) সমিতির গ্রাহক-সদস্য অথবা সংযোগ প্রত্যাশি ব্যক্তির সঙ্গে অশোভন ও অশালীন আচরণ করা, হয়রাণি করা, যুক্তিসংগত সেবা প্রদানে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে গাফিলতি বা হয়রাণি করা।

(৮) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করা, ইহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করা। কোন রাজনৈতিক দল/প্রতিষ্ঠানের অঙ্গ অথবা সহযোগী সংগঠনের সদস্য বা সাংগঠনিক পদে অধিষ্ঠিত হওয়া, সদস্যতার জন্য নিয়মিত/অনিয়মিত/এককালিন সদস্য ফি পরিশোধ করা।

(৯) যথাযথ কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকা কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করা।

(১০) সমিতির সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করা।

(১১) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করা।

২১/১১/১২
৪৩৮তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৯৫

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(মঃ) পরিদপ্তর

(১২) নামে/বেনামে পবিস কিংবা অন্যত্র কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হওয়া কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করা।

(১৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে অবৈতনিক বা বৈতনিক কিংবা খন্ডকালিন চাকুরী গ্রহণ করা বা উক্ত প্রতিষ্ঠান হইতে বেতন/সম্মানী/ভাতা গ্রহন করা।

(১৪) সমিতির কোন কর্মচারী কিংবা অন্য কাহারো সঙ্গে কোন প্রকার অনৈতিক,বে-আইনী কিংবা চারিত্রিক/নৈতিক স্খলনজনিত কার্যকলাপে জড়িত হওয়া কিংবা উক্তরূপ কোন কার্য নিজে সংগঠন করা।

(১৫) পবিস এর গ্রাহক সদস্য, সংযোগ প্রত্যাশি ব্যক্তি কিংবা পবিস বোর্ডের কোন পরিচালক এর সহিত অবৈধ আর্থিক লেনদেন করা বা পবিবো/পবিস এর স্বার্থ পরিপন্থি কোন কাজে নিজেকে জড়িত করা।

(১৬) কোন কর্মচারী কর্তৃক উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের মাধ্যম ব্যতীত সরাসরি পবিবোর্ড/পবিস এর নিকট বা উহার পরিচালকমন্ডলীর কোন সদস্য এর নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করা।

(১৭) নিজ চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবী আদায়ের সমর্থনে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ ভাবে কোন রাজনৈতিক দল/প্রতিষ্ঠান কিংবা অন্যবিধ উপায়ে প্রভাব বিস্তার করা অথবা প্রভাব বিস্তারে চেষ্টা করা।

(১৮) পবিস এর বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করা।

(১৯) অভ্যাসগতভাবে ঋণ গ্রস্থ হওয়া, কিম্বা তৎপ্রেক্ষিতে দেউলিয়া বলিয়া সাব্যস্ত হওয়া কিম্বা আদালত কর্তৃক দেউলিয়া বলিয়া ঘোষিত হওয়া।

(২০) জাল-জালিয়াতি করা।

(২১) পবিস এর গ্রাহক সদস্য, ব্যক্তি, পবিস বোর্ডের পরিচালক অথবা পবিসের সহিত ব্যবসায়িক সম্পর্কযুক্ত কাহারো নিকট হইতে ঋণ গ্রহন বা প্রদান কিংবা তাহাদের সহিত আর্থিক লেনদেন করা।

(২২) সত্য গোপন বা মিথ্যার আশ্রয় গ্রহণ করা।

(২৩) গ্রাহক হয়রানী করা।

(২৪) ক্ষমতার অপব্যবহার করা।

(২৫) অত্র চাকুরী বিধির বিধি-বিধান, পবিস নীতি-নির্দেশিকা, পবিস ও পবিবোর্ড হইতে সময়ে সময়ে জারীকৃত নির্দেশনা মান্য ও প্রতিপালন না করা।

(২৬) অভ্যাসগতভাবে বিলম্বে অফিসে আসা এবং/অথবা অফিস সময় শেষ হওয়ার পূর্বেই অফিস ত্যাগ করা।

(২৭) পবিবোর্ডের চেয়ারম্যানের অনুমোদন ব্যতীত কোন বিদেশী খেতাব, উপাধী বা ভূষণ গ্রহন করা ;

(২৮) এমন কোন ক্ষেত্রে অর্থ লগ্নি করা বা অনুমতি দেওয়া যাহাতে তিনি তাহার দাপ্তরিক কর্ম সম্পাদনে প্রভাবান্বিত হইতে পারেন বা বিব্রতকর পরিস্থিতিতে পড়িতে পারেন।

(২৯) এমন কোন ব্যক্তির নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ অথবা গ্রহণের জন্য অনুমতি প্রদান করা যাহা তাহাকে তাহার দাপ্তরিক কর্তব্য পালনে উক্ত দাতার নিকট কৃতজ্ঞতা বন্ধনে আবদ্ধ করে ;

(৩০) সাধারণ বা বিশেষ ভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত না হইয়া অফিসের গোপন তথ্য বা দলিল বা বিষয়বস্তু তাহার দাপ্তরিক দায়িত্ব পালনকালে হস্তগত হইয়াছে উহা কোন ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান অথবা সংবাদ মাধ্যমের নিকট ফাঁস করা ;

(৩১) যথাযথ কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি গ্রহণ/দাপ্তরিক দায়িত্ব পালন ব্যতীত কোন সংবাদপত্রের বা সাময়িক পত্রিকার বা আংশিক স্বত্বাধিকারী অথবা পরিচালনা অথবা সম্পাদনায় অংশগ্রহন অথবা ব্যবস্থাপনায় অংশ গ্রহন করা।

(৩২) নিজ নামে প্রকাশিত কোন কাগজপত্র অথবা প্রকাশ্য স্থানে, জনসম্মুখে অথবা বেতার বা টেলিভিশন অনুষ্ঠানে সরকারের অথবা সরকারের সঙ্গে বিদেশী রাষ্ট্রের যে সম্পর্ক আছে তৎসম্পর্কে কোন সমালোচনা করা অথবা অপবাদ দেওয়া :

৪৯২তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
২২/১১/১২
সিদ্ধান্ত নং ২২৪৯৫

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

পরিশিষ্ট -- ৬/
পৃষ্ঠা নং-- ৪/২৯

(৩৩) সাম্প্রদায়িক উন্মাদনা সৃষ্টি করা বা সাম্প্রদায়িকতাকে উস্কে দেওয়া, যাহা সাধারণভাবে জনগনের মধ্যে অসন্তোষ বা অপ্রীতিকর মনোভাব সৃষ্টি করিতে পারে :

(৩৪) মহিলা সহকর্মীদের প্রতি এমন কোন ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করা যাহা অনুচিত এবং দাপ্তরিক শিষ্টাচার ও মহিলা সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

(৩৫) সরকার অথবা পবিবোর্ডের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি করা বা যে কোন প্রকারে বাঁধা প্রদান করা, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে তাহা করার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করা। সরকার বা পবিবোর্ডের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ সম্পর্কে জনসম্মুখে কোন অসন্তুষ্টি বা বিরক্তি প্রকাশ করা অথবা অন্যকে তাহা করার জন্য প্ররোচিত করা অথবা কোন আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিতে বা অন্যকে অংশগ্রহন করার জন্য প্ররোচিত করা। সরকার বা পবিবোর্ডের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ পরিবর্তন, সংশোধন বা বাতিলের জন্য অনুচিত প্রভাব বা চাপ প্রয়োগ করা। কর্মচারীদের মধ্যে অসন্তুষ্টি, ভুল বোঝাবুঝি বা বিদ্বেষ সৃষ্টি করা বা বিদ্বেষ সৃষ্টির জন্য অন্যকে প্ররোচিত করা বা সৃষ্টির উদ্যোগ গ্রহণ করা ;

(৩৬) যৌতুকের দাবী করা, উক্ত দাবীতে কোন পুরুষ বা মহিলার উপর নির্যাতন বা দুর্ব্যবহার করা ।

(খ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই কোডের অধীনে কোন নির্দিষ্ট কার্য নিস্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পবিস কর্তৃক মনোনীত/ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে এবং ইহাছাড়া পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড বা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক মনোনীত/ক্ষমতাপ্রাপ্ত কমকর্তাকেও বুঝাইবে।

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত/ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবে। ইহা ছাড়া কর্তৃপক্ষ বলিতে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কিংবা বোর্ডের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত/ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাকেও বুঝাইবে।

(ঘ) "কর্মকর্তা" বলিতে পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি এর যে কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।

(ঙ) "কর্মচারী" বলিতে পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি এর যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবেন।

(চ) "ডিগ্রী", "ডিপ্লোমা", "সার্টিফিকেট" বা "সনদপত্র" বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট অথবা সনদপত্রকে বুঝাইবে।

(ছ) "অতিরিক্ত দায়িত্ব" অর্থ সমপদে/উচ্চপদে অতিরিক্ত দায়িত্ব।

(জ) "চলতি দায়িত্ব" অর্থ পদোন্নতির উদ্দেশ্যে উচ্চতর পদে দায়িত্ব/নিয়োগ দান।

(ঝ) "দপ্তর" বলিতে পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির সদর দপ্তর, জোনাল অফিস, বিলিং এরিয়া অফিস, এরিয়া অফিস, অভিযোগ কেন্দ্রসমূহ সহ অন্যান্য দপ্তর থাকিলে তাহাও বুঝাইবে।

(ঞ) "কমিটি" অর্থ কোন সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব প্রতিপালনের জন্য পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড/পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি বোর্ড/পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত কমিটিকে বুঝাইবে।

(ট) "খোরাকী ভাতা" অর্থ কোন কর্মচারীকে সাময়িক বরখাস্ত অবস্থায় প্রদানকৃত মাসিক ভাতা যাহার পরিমাণ মূল বেতনের ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) হইবে।

(ঠ) "অননুমোদিত অনুপস্থিতি" অর্থ উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ অথবা অনুমতি সহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পুন:অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিতি।

(ড) "তফসিল" অর্থ পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৪ এবং সময়ে সময়ে জারীকৃত সংশোধনীসমূহ এই সার্ভিস কোডের তফসিল হিসাবে বিবেচিত হইবে।

(ঢ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে পবিসকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য পবিস কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবেন এবং ইহা ছাড়া পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড বা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবে।

২২/১১/১২

৪৩২ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

সিদ্ধান্ত নং ২২৪৩৫

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(ণ) "পদ" বলিতে পবিস নীতি-নির্দেশিকাঃ ৩০০-১৪ মোতাবেক অনুমোদিত কোন পদকে বুঝাইবে।

(ত) "পলায়ন" বলিতে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা অথবা ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতার অনুমোদিত মেয়াদের পর ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ সময় উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ অথবা অনুমতি সহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান অথবা বিদেশ হতে প্রত্যাবর্তন সত্বেও স্বীয় কর্মস্থলে যোগদান না করাকে বুঝাইবে।

(থ) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" বলিতে কোন পদের বিপরীতে পবিস নীতি-নির্দেশিকায় বর্ণিত প্রমিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে।

(দ) **"নিয়োগ কমিটি"** বলিতে ধারা ০৪ এর অধীন গঠিত কোন **নিয়োগ** কমিটিকে বুঝাইবে।

(ধ) "পবিবোর্ড" বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর মাধ্যমে স্থাপিত পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডকে বুঝাইবে।

(ন) **"পবিস"** বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত এবং পবিবোর্ড কর্তৃক নিবন্ধনকৃত পল্লী বিদ্যুৎ সমিতিকে বুঝাইবে। এই সার্ভিস কোডে উল্লিখিত **"সমিতি"** বলিতেও পল্লী বিদ্যুৎ সমিতিকে বুঝাইবে।

(প) "সমিতি বোর্ড" বলিতে **"পবিস বাই-ল" অনুসরণে** পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির পরিচালকমন্ডলী ও **মহিলা পরিচালক** দ্বারা গঠিত বোর্ডকে বুঝাইবে।

(ফ) "স্বীকৃত ইন্সটিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে এই কোডের উদ্দেশ্য পূরণ কল্পে **সরকারের বিধিবদ্ধ সংস্থা** কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইন্সটিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে।

(ব) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে এই কোডের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বর্তমানে বলবৎ কোন আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন অথবা সময়ে সময়ে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে।

(ভ) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাতত বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই কোডের উদ্দেশ্য পূরণ কল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভূক্ত হইবে।

(ম) "পবিস নীতি-নির্দেশিকা" বলিতে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির ব্যবস্থাপনা ও পরিচালন ক্ষেত্রে পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি গৃহীত নীতিমালাসমূহকে বুঝাইবে।

(য) "পবিবো বাই-ল" বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর ৮ (আট) ধারা অনুযায়ী প্রণীত বাই-ল বুঝাইবে।

(র) "পবিস বাই-ল" বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর ৮ (আট) ধারায় প্রদত্ত ক্ষমতাবলে প্রণীত পবিস নমুনা বাই-ল অনুসরণে পবিস কর্তৃক প্রণীত এবং পবিবো কর্তৃক অনুমোদিত বাই-ল বুঝাইবে।

(ল) "খন্ডকালীন ভিত্তিতে" বলিতে পবিস এর কোন নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনের জন্য অস্থায়ী ভাবে নিয়োগযোগ্য কোন পদে নিয়োগকে বুঝাইবে।

(শ) "চুক্তি ভিত্তিতে" বলিতে পবিস কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাবলী সাপেক্ষে চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োগ যোগ্য পদে নিয়োগকে বুঝাইবে।

(ষ) "পিটিএ (পারফরমেন্স টার্গেট এগ্রিমেন্ট)" বলিতে পবিস কর্তৃক কর্ম-সম্পাদনের উপর প্রতি বৎসর পবিবোর্ড ও পবিস এর মধ্যে সম্পাদিত চুক্তিকে বুঝাইবে।

(স) "দিবস" বলিতে সমগ্র চাকুরী জীবনে 'বিনা বেতনে ছুটি' ব্যতিত সকল দিবসকে বুঝাইবে।

(হ) "কার্য দিবস" বলিতে যেই দিন কোন কর্মচারী অফিসে কাজ করিয়াছেন সেই দিনকে বুঝাইবে। তবে সাপ্তাহিক ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, সঙ্গরোধ ছুটি ও সরকারী ছুটি কার্য দিবস হিসেবে গণ্য হইবে।

৪৯২তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

মোঃ রফিকুল ইসলাম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(মঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ

সাংগঠনিক কাঠামো ঃ

পবিবোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১১, ৩০০-১৪ ও ৩০০-৪২ এর আওতায় পবিস সমূহের জন্য একটি সাংগঠনিক কাঠামো থাকিবে। পবিবোর্ড সময় সময় আদেশ দ্বারা প্রয়োজনীয় সংখ্যক পদ সৃষ্টি, বিদ্যমান পদ বিলুপ্তি, পদের নাম পরিবর্তন ও পদের মানোন্নয়ন করিতে পারিবে, যাহা পরবর্তীতে যথারীতি পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১১, ৩০০-১৪ ও ৩০০-৪২এর অন্তর্ভুক্ত হইবে।

০৩। **নিয়োগ পদ্ধতি ঃ**

(১) এই অধ্যায় এবং পবিস নীতি-নির্দেশিকাঃ ৩০০-১১ এবং ৩০০-১৪ এর বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা ঃ

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।
(গ) প্রেষণে।
(ঘ) চুক্তি ভিত্তিতে।
(ঙ) খন্ডকালীন ভিত্তিতে।
(চ) চলতি দায়িত্বের ভিত্তিতে।

(২) কোন পদের জন্য কোন প্রার্থী/আবেদনকারীর প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাঁহার বয়স উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হইলে, তাঁহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে না। বয়স প্রমাণে এসএসসি বা সমমানের পরীক্ষা পাশের সার্টিফিকেটে উল্লিখিত বয়স গ্রহণযোগ্য হইবে। এই ক্ষেত্রে এফিডেবিট গ্রহণযোগ্য নহে। যে সকল পদে নিয়োগ যোগ্যতা হিসেবে ৮ম (অষ্টম) শ্রেণী অথবা অক্ষরজ্ঞান সম্পন্ন যোগ্যতা নির্ধারিত আছে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রার্থী Primary School Certificate (PSC) অথবা Junior School Certificate (JSC) পরীক্ষা চালু হওয়ার পর উহাদের যে কোন একটি কিংবা উভয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইলে সেক্ষেত্রে PSC/JSC পাশের সার্টিফিকেট বয়সের প্রমাণক হিসেবে গ্রহণযোগ্য হইবে। অন্যান্য ক্ষেত্রে জন্ম নিবন্ধন সার্টিফিকেট বয়সের প্রমাণক হিসেবে বিবেচ্য হইবে। তবে শর্ত থাকে যে, সময় সময় পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক জারীকৃত আদেশ অনুসারে বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীর ক্ষেত্রে উক্ত বয়সীমা শিথিল করা যাইবে।

০৪। **নিয়োগ কমিটি ঃ**

কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের উদ্দেশ্যে সমিতি পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-২৪ অনুযায়ী এক বা একাধিক নিয়োগ কমিটি নিয়োগ করিবে এবং নিয়োগ কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন প্রার্থী/আবেদনকারীকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

০৫। **সরাসরি নিয়োগঃ**

(১) কোন প্রার্থী/আবেদনকারী কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে 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 অথবা যদি তিনি পূর্ববর্তী নিয়োগকারী কর্তৃক সততা, নৈতিক স্খলন এর কারণে অপসারিত বা বরখাস্তকৃত হইয়া থাকেন; অথবা যদি তিনি দেশের কোন ফৌজদারী আদালত কর্তৃক দন্ড প্রাপ্ত হইয়া থাকেন;

৪৩২-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৩২
(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না -

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত প্রার্থী/আবেদনকারীকে সমিতি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন।

(খ) এইরুপ নির্বাচিত **প্রার্থী/আবেদনকারীকে** পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, সমিতি এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, **সকল পদের জন্য বহুল প্রচারিত জাতীয় দৈনিক পত্রিকায়** উম্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহবান করা হইবে এবং এই নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি পবিবোর্ড ও সংশ্লিষ্ট পবিস এর ওয়েব সাইটে প্রকাশ করিতে হইবে। এইরুপ নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত নীতিমালা এবং কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে সমিতি কর্তৃক নিযুক্ত নিয়োগ কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করিতে হইবে।

০৬। **প্রবেশনকাল** ঃ

(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীগণের জন্য এক বৎসর প্রবেশনকাল থাকিবে। তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ **বিধিবদ্ধ** কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ **প্রাথমিকভাবে** অনুর্ধ ০৬ (ছয়) মাসের জন্য **বৃদ্ধি করিতে পারিবে, যাহা সর্বোচ্চ ২ (দুই) বারের অধিক হইবে না।**

(২) কোন কর্মচারীকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে প্রবেশনকাল সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং পবিবোর্ড/সমিতি কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায়/প্রশিক্ষণে (যদি থাকে) উত্তীর্ণ হন। তবে যথা সময়ে নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষা/প্রশিক্ষণের আয়োজন করা সম্ভব না হইলে কর্তৃপক্ষ স্বীয় বিবেচনায় সংশিষ্ট কর্মচারীর প্রবেশন কালের মেয়াদ বৃদ্ধি অথবা নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায়/প্রশিক্ষণে উত্তীর্ণ হওয়ার পর ভূতাপেক্ষ তারিখ হইতে তাহার চাকুরী নিয়মিত/স্থায়ী করিতে পারিবেন।

(৩) প্রবেশন মেয়াদকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর আচরণ ও কর্ম-সম্পাদনার মান সন্তোষজনক নহে বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

(৪) প্রবেশনারী/চুক্তিভিত্তিক/খন্ডকালীন (Probationary/Trainee/Contractual/Part time) কর্মকর্তা/ কর্মচারী ধারা ৩৯ এর অধীণ দন্ডনীয় অপরাধ করিলে সেই ক্ষেত্রে অত্র চাকুরী বিধির বিভাগীয় কার্যধারা অনুযায়ী বিচার কার্য সম্পন্ন করিতে হইবে এবং দোষী প্রমানিত হইলে দন্ড প্রদান করিতে হইবে।

০৭। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ** ঃ

(১) ধারা ৩ এর বিধান এবং সংশিষ্ট পবিস নীতি-নির্দেশিকাসমূহের শর্তাবলী প্রতিপালন সাপেক্ষে কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশিষ্ট পদোন্নতি কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে যোগ্য প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে। **তবে পদোন্নতির ক্ষেত্রে প্রার্থীর মেধা ও কর্মদক্ষতা, সকল প্রশিক্ষণে উত্তীর্ণ, সততা এবং জ্যেষ্ঠতাকে প্রাধান্য দেওয়া হইবে।**

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

এই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর **চাকুরী বৃত্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক** বলিতে বোঝাইবে -

ক) সর্বশেষ ০১ (এক) বৎসরের মধ্যে কোনরূপ লঘুদণ্ডে দন্ডিত হন নাই;

খ) সর্বশেষ ০৩ (তিন) বৎসরের মধ্যে কোনরূপ গুরুদন্ডে দন্ডিত হন নাই।

গ) তাহার বিরুদ্ধে কোন বিভাগীয় বা ফৌজদারী মামলার কার্যধারা চলমান নাই।

৪৯৮তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫
(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

ঘ) পবিস নীতি নির্দেশিকা ৩০০-১৪, ৩০০-২৪ ও ৩০০-৫১ এর সংশিষ্ট শর্তাবলী পূরন করা সহ প্রয়োজনীয় সংখ্যক বৎসরের বার্ষিক কর্ম-মূল্যায়নের ন্যূনতম গড় রেটিং।

(৩) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে তিনি তাহা বাতিলের আবেদন অথবা প্রত্যাখান করিতে পারিবেন না।

(৪) কোন শূণ্য পদের বিপরীতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীর পদোন্নতির তারিখ হইতে পরবর্তী ১২ (বার) মাসের আচরণ ও কর্মদক্ষতা, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সন্তোষজনক বিবেচিত হইলে তাহাকে পদোন্নতির তারিখ হইতে পরবর্তী ১২ (বার) মাস পূর্তির তারিখে পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে স্থায়ী করা হইবে। তবে, *কর্মচারীর আচরণ ও কর্ম দক্ষতার মান সন্তোষজনক বিবেচিত না হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ তাহার দক্ষতার* মান উন্নয়নের জন্য অনধিক ০৬ (ছয়) মাস সময় বর্ধিত করিতে পারিবেন।

(৫) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারীর আচরণ ও কর্মদক্ষতার মান সন্তোষজনক বিবেচিত না হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে যেই পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে (পূর্ব পদে) প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।

০৮। (১) **প্রেষণ ঃ**

সংশ্লিষ্ট পবিবো/পবিস নীতি-নির্দেশিকা এবং সময়ে সময়ে এতদবিষয়ে জারীকৃত নীতিমালা দ্বারা সমিতিতে প্রেষণে নিয়োগ/পোস্টিং পরিচালিত হইবে।

(২) **লীয়েন ঃ**

পবিবোর্ডের অনুমোদন সাপেক্ষে কোন কর্মকর্তা দেশে/বিদেশে সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত/আধা-স্বায়ত্বশাসিত/ আধা-সরকারী/সরকারী মালিকানাধীন/বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ০৪ (চার) বৎসরের জন্য লীয়েনের সুযোগ পাইবেন। তবে এই ধরণের সুযোগ একত্রে কিংবা বিভিন্ন সময়ে ০১ (এক) বৎসর করিয়া মোট ০৪ (চার) বৎসর হইতে পারিবে। চাকুরীর মেয়াদ হিসাব করার সময় লীয়েনকালীন সময়কে মোট চাকুরী কাল হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না। লীয়েনকালীন সময়ের সকল সার্ভিস বেনিফিট তাহার নিজ এবং প্রতিষ্ঠানের কন্ট্রিবিউশনের অর্থ লীয়েন গ্রহণকারী কর্মকর্তাকে স্ব-উদ্যোগে লীয়েন প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানে (পবিস) জমা প্রদান করিতে হইবে।

০৯। **চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োগঃ-**

পবিস নীতি নির্দেশিকা ৩০০-১১ এবং ৩০০-১৪ এর বিধানাবলী প্রতিপালনসাপেক্ষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত শর্তানুযায়ী প্রয়োজন বোধে সমিতির যে কোন পদে চুক্তিভিত্তিতে নিয়োগ দান করিতে পারিবে।

১০। **খন্ডকালীন নিয়োগঃ-**

পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৪ এ বর্ণিত যে কোন পদের বিপরীতে অথবা প্রয়োজন বোধে অন্য যে কোন পদে সমিতি কর্তৃক খন্ডকালীন নিয়োগ করা যাইবে। এইরুপ নিয়োগের শর্তাবলী পবিবোর্ডের সম্মতিক্রমে সমিতি কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

৪৯৮-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৯৫

১১/১১/১২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

পরিশিষ্ট ---ক---
পৃষ্ঠা নং ৯/২৯

তৃতীয় অধ্যায়
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

১১। **যোগদানের সময় ঃ-**

(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে স্থানান্তর/বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা কোন নুতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরুপ সময় দেওয়া হইবে, যেমন ঃ-

(ক) বদলী/চাকুরী স্থানান্তরের ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন না করিতে হইলে, যোগদানের জন্য ০১ (এক) দিন ।.

(খ) তবে, ভিন্ন পবিস এ বদলী/স্থানান্তরের ক্ষেত্রে প্রস্ত্ততির জন্য ০৩ (তিন) দিন এবং একই পবিস এর ভৌগলিক এলাকায় অবস্থিত কোন দপ্তরে বদলী/স্থানান্তরের ক্ষেত্রে প্রস্ত্ততির জন্য ০২ (দুই) দিন (যদি বর্তমান কর্মস্থল হতে বদলীকৃত কর্মস্থলের দুরত্ব কমপক্ষে ১৮(আঠার) কিঃ মিঃ বা তার বেশী হয় এবং বাসস্থান পরিবর্তনের প্রশ্ন জড়িত থাকে)।

(গ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃত পক্ষে অতিবাহিত সময়, তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারা অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সরকারী ছুটির দিন গণনা করা যাইবে না।

(ঘ) চাকুরীস্থল স্থানান্তর/বদলীর ক্ষেত্রে কর্মচারী যোগদানকৃত সমিতি হইতে যোগদান সময়ের/ ট্রানজিট সময়ের বেতন ও ভাতাদি পাইবেন।

(ঙ) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তবর্তীকালীন সময়ে উপ-ধারা (ক), (খ) ও (গ) এ উল্লেখিত সময়ের অধিক কাল অতিবাহিত হইলে উপযুক্ত কারণ প্রদর্শনপূর্বক বদলীর আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে যোগদানের সময়সীমা বৃদ্ধি করাইতে অথবা অনুপস্থিত সময়ের জন্য ছুটি মঞ্জুর করাইতে হইবে, অন্যথায় উক্ত সময় বিনা বেতনে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

১২। **বেতন ও ভাতাদি, বোনাস ইত্যাদি সংক্রান্ত আর্থিক সুবিধাদিঃ-**

(ক) সমিতির কর্মচারীগণের বেতন ভাতা, বোনাস এবং এতদসংক্রান্ত অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি (যাহা এই কোডের অন্তর্ভূক্ত হয় নাই) পবিস নির্দেশিকা ৩০০-১৭ এবং ৩০০-১৮ অনুযায়ী পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত হইবে। **তবে, খন্ডকালীন ও চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ প্রাপ্তগণ নিয়োগ পত্রে বর্ণিত শর্তানুযায়ী বেতন ও ভাতাদি পাইবেন।**

(খ) পবিবোর্ড কর্তৃক সময়ে সময়ে জারীকৃত দপ্তরাদেশ/নির্দেশাবলীর আলোকে কর্মচারীগণ পে-প্রটেকশন পাইবেন।

(গ) **প্রারম্ভিক বেতন ঃ** নিয়োগের সময়ে সংশ্লিষ্ট পদের জন্য নির্ধারিত বেতন ক্রমের সর্বনিম্ন ধাপ হইবে কোন কর্মচারীর প্রারম্ভিক বেতন।

(ঘ) **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন ঃ** কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যেই পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতন ক্রমের সর্বনিম্ন ধাপে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে। তবে উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পূর্বতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন বেশী হইলে, এক বা একাধিক বার্ষিক বেতন প্রবৃদ্ধি প্রদান করিয়া উচ্চতর পদের জন্য প্রযোজ্য বেতনক্রমে তাহার পূর্বোক্ত পদের মূল বেতনের সমান বা অব্যবহিত উপরের ধাপে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

২১/১১/১২
মোঃ রফিকুল আমিন
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

৪৯৮ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং ১২৪৯৫
(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

১৩। **পিটিএ (পারফরমেন্স টার্গেট এগ্রিমেন্ট) ঃ**

পবিবোর্ড ও পবিস সমূহের মধ্যে সম্পাদিত পবিস এর কর্মসম্পাদন লক্ষ্যমাত্রা চুক্তির শর্তাদি পবিস এর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে যথারীতি প্রযোজ্য হইবে।

১৪। **জ্যেষ্ঠতাঃ**

(১) এই চাকুরী বিধির অন্যান্য বিধানাবলী প্রতিপালন সাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার প্রথম যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট নিয়োগ কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

(৪) সমিতি কর্তৃপক্ষ সকল কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা হালনাগাদপূর্বক সংরক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাঁহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

১৫। **মেধা ও দক্ষতা ঃ**

(ক) পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির কর্মকান্ডে কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের কাজের সর্বোত্তম উৎকর্ষতা অর্জন ও ব্যবহার নিশ্চিত কল্পে তাঁহাদের মেধা, দক্ষতা ও পদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা সমন্বয়ে মূল্যায়ন করা হইবে।

(খ) মেধা মূল্যায়নের জন্য কর্মচারীর পেশাদারী মনোভাব, পেশাগত জ্ঞান, বিশেষ দক্ষতা, যোগ্যতা, উদ্ভাবনী শক্তি, সৃজনশীল কর্ম, কোন বিশেষ কাজে প্রমাণিত পারদর্শিতা, ব্যক্তিগত ও চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য, সততা, নিয়ম নিষ্ঠা, আত্মনিবেদন, দূর্নীতি প্রতিরোধ, বিশেষ পরিস্থিতি মোকাবেলা, সর্বোপরি পল্লী বিদ্যুতায়ন কর্মসূচীর প্রতি আত্মিক নিবেদনশীলতা/আগ্রহ/আনুগত্য, ইত্যাদি বিশেষভাবে বিবেচ্য হইবে।

১৬। **পদোন্নতি ঃ**

(১) সংশ্লিষ্ট নীতি-নির্দেশিকা/পবিবো কর্তৃক সময়ে সময়ে জারীকৃত নীতিমালার বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর বার্ষিক কর্মমূল্যায়ন প্রতিবেদন ও চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে (বিধি- ০৭ এর (২) অনুযায়ী), তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রম ক্ষেত্র হিসাবে পরিমাপযোগ্য তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা ধারা ১৫ (মেধা, দক্ষতা ও পদের পারস্পারিক জ্যেষ্ঠতা সমন্বয়ে) এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, পবিবোর্ডের অনুমোদন সাপেক্ষে পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

(৫) চলতি দায়িত্ব অথবা অতিরিক্ত দায়িত্ব কোন সময়ে উক্ত পদে পদোন্নতি হিসাবে বিবেচিত হইবে না। চলতি দয়িত্ব প্রাপ্তির কারনে দয়িত্ব প্রাপ্ত পদের সুবিধা, অধিকার বা উক্ত পদের বেতনক্রমে বেতন-ভাতা দাবী করিতে পারিবেন না।

১৭। **সংযুক্তিকরণ ঃ**

কাজের স্বার্থে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড, পবিস এর যে কোন কর্মচারীকে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডে অথবা অন্য যে কোন পল্লী বিদ্যুৎ সমিতিতে সংযুক্ত করিতে পারিবে। সংযুক্তিকরণের শর্তাবলী পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত হইবে এবং উহা সংযুক্তকরণ আদেশে উল্লেখ থাকিবে।

২১/১১/১২

৪৯২ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং ১২৪৯৫
(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

১৮। **বদলী/চাকুরী স্থানান্তর ঃ**

(ক) কাজের স্বার্থে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড সমিতির যে কোন কর্মচারীকে অন্য সমিতিতে বদলী অথবা তাঁহার চাকুরী স্থানান্তর করিতে পারিবে। বদলী/স্থানান্তরকৃত কর্মচারীর যাবতীয় চাকুরীর সুবিধাদি (সার্ভিস বেনিফিট) পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৩ অনুযায়ী পরিচালিত হইবে এবং উক্ত কর্মচারী পবিস নীতি নির্দেশিকা ৩০০-১৭ এবং ৩০০-১৮ অনুযায়ী বেতন ও ভাতাদি পাইবেন।

(খ) কোন কর্মচারী পদোন্নতির মাধ্যমে অন্য কোন সমিতিতে উচ্চতর পদে যোগদান করিলে তাঁহার সার্ভিস বেনিফিট সংক্রান্ত হিসাব পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৩ মোতাবেক যোগদানকৃত সমিতিতে অবিলম্বে স্থানান্তর করিতে হইবে।

(গ) সমিতির বেতনক্রম (স্যালারী প্যাটার্ন) এর অন্তর্ভূক্ত কোন কর্মচারী পবিবোর্ডের অনুমোদনক্রমে স্বেচ্ছায় অথবা পারস্পরিক আবেদনের প্রেক্ষিতে এক সমিতি হইতে অন্য সমিতিতে বদলি হইয়া সমপদে যোগদান করিলে উক্ত কর্মচারী তাহার চাকুরীর ধারাবাহিকতাসহ জেষ্ঠতা ও পে-প্রোটেকশন প্রাপ্ত হইবেন এবং সমিতির চাকুরী বিধি অনুযায়ী পূর্বতন পবিস হইতে তাহার চাকুরীর সুবিধাদি (সার্ভিস বেনিফিট) বদলিকৃত পবিস এ প্রেরিত হইবে। পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৭ এবং ৩০০-১৮ অনুযায়ী তিনি যোগদানকৃত সমিতি হইতে বেতন ও ভাতাদি পাইবেন।

চতুর্থ অধ্যায়
ছুটি, ইত্যাদি

কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে ছুটি দাবী করিতে পারিবেন না। কেবল প্রকৃত কর্মকালের ভিত্তিতে ছুটি অর্জিত হইবে। কেবলমাত্র দাপ্তরিক স্বার্থে/ বিশেষ প্রয়োজনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটির আবেদন প্রত্যাখ্যান, ছুটির আবেদনের তারিখ পরিবর্তন, আবেদনকৃত ছুটি হ্রাস, অনুমোদিত ছুটি বাতিল ও সম্পূর্ণ ছুটি ভোগের পূর্বে কর্মস্থলে যোগদানের নির্দেশ দিতে পারিবেন। কোন কর্মচারী অনিবার্য/নিয়ন্ত্রন বহির্ভূত কোন কারণ ব্যতিরেকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিতে পারিবেন না। যে কোন ধরনের ছুটির সময় কর্মস্থল ত্যাগ করিবার ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি প্রয়োজন হইবে। ছুটি মঞ্জুরী লাভের পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নির্দেশিত কর্মচারীকে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে লিখিত/মৌখিকভাবে দায়িত্ব বুঝাইয়া ছুটিতে যাইবেন এবং ছুটি ভোগ শেষে কর্মস্থলে যোগদান পূর্বক দায়িত্ব বুঝিয়া নিবেন। মঞ্জুরীকৃত ছুটি ভোগরত অবস্থায় কোন কর্মচারী অন্য কোথাও কোন চাকুরী করিতে পারিবেন না।

১৯। (১) **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি ঃ**

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি মঞ্জুর করিতে পরিবেন, যথাঃ-

(ক) পূর্ণ বেতনে অর্জিত ছুটি ।
(খ) অর্ধ বেতনে অর্জিত ছুটি ।
(গ) বিনা বেতনে ছুটি ।
(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ।
(ঙ) সঙ্গরোধ ছুটি ।
(চ) মাতৃত্বকালিন ছুটি
(ছ) নৈমিত্তিক ছুটি ।

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

(৩) সমিতি এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(৪) নিয়মিত পদের বিপরীতে অন-প্রবেশনে কর্মরত কর্মচারীদের প্রবেশকালীন সময় হইতে পূর্ণ বেতনে এবং অর্ধ বেতনে ছুটি হিসাব করিতে হইবে।

৪৯২ ...বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৯/৫
(খালেদা গারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

২১/১১/১২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

২০। <u>পূর্ণ বেতনে ছুটি</u> ঃ

(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্য দিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন। অন-প্রবেশনে নিয়োজিত কর্মচারীগণ সন্তোষজনক প্রবেশনকালীন সময়ের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি প্রাপ্য হইবেন, তবে পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ১২০ দিনের অধিক হইবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ **১২০** দিনের অধিক হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অর্জিত ছুটির হিসাব একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর বা অবকাশ ও চিত্ত বিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

২১। <u>অর্ধ-বেতনে ছুটি</u> ঃ

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

(২) পূর্ণ বেতনে ছুটি পাওনা না থাকিলে ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনের দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনের ছুটিকে পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপ রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনের ১২০ দিন।

২২। <u>প্রাপ্যতা বিহীন ছুটি</u> ঃ

(১) ডাক্তারী সাটিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন মাস পর্যন্ত অর্ধ-বেতনে প্রাপ্যতা বিহীন 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-ধারা (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২৩। <u>বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি</u> ঃ

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

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি সমিতিতে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদানে অসামর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিত সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

৪৯২ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং- ২২৪৯৫

২১/১১/২২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও সঃ(পূঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

পরিশিষ্ট ঘ
পৃষ্ঠা নং ১৩/২৯

২৪। **বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি ঃ**

(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাত প্রাপ্ত 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 কারণে 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 কোনক্রমে ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের ক্ষেত্রে, 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) উপধারা-(৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদ সহ যে কোন মেয়াদের ছুটি প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং

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

(৮) এই চাকুরী বিধির অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রে সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালন কালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দূর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা যখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২৫। **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 সে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশিত সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট/সনদপত্রের ভিত্তিতে অনুর্দ্ধ ২১ (একুশ) দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনুর্দ্ধ ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সঙ্গরোধের জন্য উপ-ধারা (২) এ উল্লেখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই চাকুরী বিধির অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই কোড অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটিসাপেক্ষে প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সঙ্গরোধ 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 ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৬) সাধারনতঃ গুটি বসন্ত, কলেরা, টাইফাস জ্বর, প্লেগ ও সেরিব্রোস্পাইরাল মেনেনজাইটিস প্রভৃতি ব্যাধিগুলি সংক্রামক ব্যাধি বলিয়া গণ্য হইবে ।

৪৯৮ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং ২২৪৯৮

১১/১১/১২

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

২৬। **মাতৃত্বকালিন ছুটি ঃ**

(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক **১৮০ (একশত আশি)** দিন পর্যন্ত মাতৃত্বকালিন ছুটি প্রাপ্য হইবেন এবং উহা তাহার পাওনা ছুটি হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) সমিতির কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক মাতৃত্বকালিন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

(৪) উপরে যাহা কিছুই উল্লেখ থাকুক না কেন অস্থায়ী কর্মচারীও স্থায়ী কর্মচারীর অনুরূপ সময় পর্যন্ত মাতৃত্বকালিন ছুটি প্রাপ্য হইবেন। তবে উক্ত কর্মচারীর চাকুরীর মেয়াদ নূন্যতম নয় মাস পূর্ণ হইতে হইবে।

২৭। **নৈমিত্তিক ছুটি ঃ**

সমিতি পবিবোর্ডের অনুমোদনক্রমে সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন। 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 অনুর্দ্ধ ১০ (দশ) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

২৮। **ছুটির পদ্ধতি ঃ**

(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব সমিতি কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে সংরক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন সমিতি কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে (ছকে) ও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

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

(৪) যথাযথ চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না বরং কর্তৃপক্ষের অনুমোদনসাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে গমন করিতে হইবে।

(৫) যথাযথ বিধিবিধান প্রতিপালন সাপেক্ষে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারীকে চিকিৎসারত থাকার কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসক/চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানের প্রত্যয়নপত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসক/চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানের যথাযথ কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন এবং প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থ্যতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ্য কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

২৯। **ছুটি কালীন বেতন ঃ**

(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটি কালীন 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।

৪৯৮তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

২১/১১/২২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(মাহেলেকা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

৩০। **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 ভ্রমণের জন্য ধারা ৩৩ অনুসারে তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। **ছুটি নগদায়ন ঃ**

(১) সমিতির কাজের স্বার্থে কোন কর্মচারীর প্রাপ্য অর্জিত ছুটির আবেদন কর্তৃপক্ষ অনুমোদন না করিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী উক্ত পঞ্জিকা বৎসরে তাহার অর্জিত ছুটির সর্বাধিক ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগের জন্য (ভগ্নাংশের ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী একককে গননা করা হইবে) নিজ মাসিক মূল বেতনের হারে নগদ অর্থ গ্রহণ করিতে পারিবেন। যেই সময়ের জন্য কোন কর্মচারীকে এইরূপ নগদ অর্থ প্রদান করা হইবে সেই সময় উক্ত কর্মচারী ছুটি ভোগ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং অর্জিত ছুটির হিসাব হইতে উক্ত ছুটি কর্তন করা হইবে।

(২) এক বৎসরের অর্জিত ছুটি পরবর্তী কোন বৎসরে নগদায়নের জন্য ব্যবহার করা যাইবে না।

(৩) কর্মচারী যে তারিখে অর্জিত ছুটির পরিবর্তে নগদ অর্থ প্রদানের জন্য আবেদন করিবেন সেই তারিখে তাহার কমপক্ষে ৬০ (ষাট) দিন অর্জিত ছুটি জমা থাকিতে হইবে।

পঞ্চম অধ্যায়
ভ্রমণ ভাতা, সম্মানী ইত্যাদি

৩২। **ভ্রমণ ভাতা ঃ**

সমিতির কর্মচারীগণের ভ্রমণ ভাতাদি এবং এতদসংক্রান্ত অন্যান্য বিষয় (যাহা এই চাকুরী বিধির অন্তর্ভূক্ত হয় নাই) পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-২৮ অনুযায়ী নির্ধারিত হইবে।

৩৩। **সম্মানী, ইত্যাদি ঃ**

(১) সমিতি উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্মসম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে তবে তাহার পরিমাণ বাৎসরিক এক মাসের মূল বেতনের অধিক হইতে পারিবে না।

(২) এতদউদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন সম্মানী বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না। কমিটি এক্ষেত্রে ধারা ১৫তে বর্ণিত বিষয়কে বিবেচনায় রাখিবে।

৩৪। **দায়িত্ব ভাতা ঃ**

কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত **সমপদে/উচ্চপদে** দায়িত্ব পালন করিলে তাঁহাকে অতিরিক্ত দায়িত্ব পালনের জন্য মূল বেতনের **শতকরা ১০ (দশ) ভাগ হারে** দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে। একই সময়ে একাধিক পদে অতিরিক্ত দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে কেবল একটি মাত্র পদের জন্য দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

৪৯৮----তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৯৫

২১/১১/১২
মোঃ রফিকুল ইসলাম
পরিচালক, পবিস উঃ ও সঃ(পঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

ষষ্ঠ অধ্যায়
চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৫। **চাকুরীর বৃত্তান্ত ঃ**

(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথক ভাবে সংরক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত সমিতি কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসর একবার তাঁহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখ পূর্বক তারিখ সহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি ইহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিত ভাবে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টি গোচর করিবেন এবং কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে (প্রযোজ্য হলে) প্রয়োজনীয় সংশোধনী আনয়ন করিবেন।

(৪) সমিতি কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহির তথ্যের ভিত্তিতে চাকুরীর সুবিধাদি প্রদেয় হইবে।

(৫) বদলীর ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর চাকুরী বহি বদলীকৃত পবিস এ স্থানান্তর করিতে হইবে।

৩৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন ঃ**

সমিতি ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাঁহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক কর্মমূল্যায়ন প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে। কোন কর্মচারী এক পবিস হইতে অন্য পবিস এ বদলী হইলে চাকুরী হইতে অব্যাহতি প্রদানের সময়ে কর্মচারীর কর্মকালীন সময়ের কর্মমূল্যায়ন সম্পাদন পূর্বক ব্যক্তিনথি সহ কর্মমূল্যায়ন প্রতিবেদন বদলীকৃত পবিস এ প্রেরণ করিতে হইবে।

সপ্তম অধ্যায়
আচরণ বিধি, শৃংখলা

৩৭। **আচরণ ও শৃংখলাঃ-**

(১) প্রত্যেক কর্মচারী-

(ক) এই চাকুরী বিধি মানিয়া চলিবেন।

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছে তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময় সময় প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন।

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত সমিতির চাকুরী করিবেন। সকলের সহিত ভাল, শিষ্টাচারসম্মত, শোভন ও সহযোগিতাপূর্ণ আচরণ করিবেন। পবিস ও ইহার গ্রাহক সদস্যগণের স্বার্থ সংরক্ষণ করিবেন। সর্বোপরি পেশাদারী মনোভাব লইয়া সকল দায়িত্ব ও কর্তব্য সম্পাদন করিবেন।

(২) চাকুরী বিধির উপ-ধারা ৩৭ (১) পরিপন্থি এবং ০২ ধারার অধীন কোন কাজ অসদাচরণের অন্তর্ভুক্ত হইবে যাহা ধারা ৩৯ অনুসারে দন্ডনীয় অপরাধ বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৯৮-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১১৪৯৫

২২/১১/২২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

৩৮। <u>দন্ডের ভিত্তি</u> ঃ

১। কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী ঃ-

(ক) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন;

(খ) দায়িত্ব পালনে অক্ষম বা কার্য ক্ষমতা লোপ পাইয়াছে :

(১) শারিরিক অথবা মানসিক অসুস্থতার জন্য, অথবা

(২) চাকুরীর সাধারন দক্ষতা রক্ষা বা বৃদ্ধির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে বিভাগীয় পরীক্ষায় অকৃতকার্য হইয়াছে, অথবা

(৩) যুক্তিসংগত কারন ব্যতিত উপরের (২)এ বর্নিত বিভাগীয় পরীক্ষায় উপস্থিত না হওয়া, অথবা,

(৪) অন্য কোন কারনে, যাহা সংশোধনের সম্ভাবনা নাই, অথবা

(৫) দক্ষতা পুনরুদ্ধারে ব্যর্থ হইলে।

(গ) চুরি, দুর্নীতি, উৎকোচ গ্রহণ, সমিতির অর্থ আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন;

(ঘ) দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন;

(ঙ) পলায়নের দায়ে দোষী হন;

(চ) সমিতি/পবিবোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য হানিকর বা নাশকতামূলক কিংবা পবিবোর্ড/সমিতির ভাবমূর্তি ক্ষুন্ন করে এমন কোন 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 উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ সমিতি/পবিবোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করিতে পারে।

২। যদি নিম্নবর্ণিত কারণে দূর্নীতি পরায়ন বা যুক্তিসংগত ভাবে দূর্নীতি পরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন ঃ-

(ক) 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;

(খ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন।

৩৯। <u>দন্ড সমুহ</u> ঃ

(১) এই চাকুরী বিধির অধীনে নিম্নরূপ দন্ড সমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ-

(ক) লঘুদন্ড -

(১) তিরস্কার।

(২) অনুর্দ্ধ ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সম পরিমান অর্থ বেতন হইতে কর্তন।

(৩) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন/প্রবৃদ্ধি স্থগিত রাখা, যাহা ০৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না।

(৪) টাইম স্কেলের নিম্নতর ধাপে অবনতকরন।

৪৬২-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৬৫

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

১১/১১/১২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় অধিদপ্তর

(খ) **গুরুদন্ড -**

(১) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অথবা নিম্ন টাইম স্কেলে বেতন অবনতকরণ বা ০৩ (তিন) বৎসরের অধিক যে কোন মেয়াদের জন্য বেতন বর্ধন/প্রবৃদ্ধি স্থগিত রাখা।

(২) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত সমিতির আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ অংশ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ।

(৩) চাকুরী হইতে অপসারণ (Removal from Service)।

(৪) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান (Compulsory Retirement)।

(৫) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ (Dismisal from Service)।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে বরখাস্ত (Dismisal from Service) হওয়ার ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে সমিতির চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) অভিযুক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে একই সঙ্গে দেশের প্রচলিত আইনে দেওয়ানী ও ফৌজদারী আদালতে মামলা দায়ের করা যাইবে এবং বিভাগীয় শাস্তি প্রদান করা যাইবে।

(৪) নিম্নবর্নিতভাবে দন্ড প্রয়োগ করা যাইতে পারে ঃ

(ক) ধারা ৩৮ (১) (খ) (১) এর ক্ষেত্রে তিরস্কার ও চাকুরী হইতে বরখাস্তকরন ব্যতিত অন্য যে কোন দন্ড;

(খ) ধারা ৩৮ (১) (খ) (২) হইতে (৫) এর ক্ষেত্রে চাকুরী হইতে বরখাস্তকরন ব্যতিত অন্য কোন দন্ড;

(গ) অসদাচরনের জন্য যে কোন দন্ড;

(ঘ) পলায়নের জন্য যে কোন দন্ড;

(ঙ) দুর্নীতি, নাশকতামূলক কাজের জন্য যে কোন গুরুদন্ড।

(৫) দন্ডপ্রাপ্ত কর্মচারীর বার্ষিক কর্মমূল্যায়ন প্রতিবেদনে প্রদত্ত দন্ডের প্রতিফলন থাকিতে হইবে।

৪০। **<u>আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের (Formal Charge) এবং তদন্তের পদ্ধতি ঃ</u>**

(১) ধারা ৩৮ (দন্ডের ভিত্তি) এর অধীনে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনুষ্ঠানিক অভিযোগনামা (Formal Charge) প্রদান করতঃ বিভাগীয় কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ঃ-

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা তাহাকে স্বীয় দায়িত্ব পালন হইতে বিরত রাখিতে পারেন;

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

(গ) কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন বা সমীচিন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতঃ পবিস বা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের কোন দপ্তরে তাহাকে সংযুক্ত করিতে পারেন;

(ঘ) কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে **উত্থাপিত অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে কারণ দর্শানো পত্রের** মাধ্যমে অবহিত করিবেন;

(ঙ) সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কর্তৃক **লিখিত অভিযোগ প্রাপ্তির ০৭ (সাত) টি কর্মদিবসের** মধ্যে তাহার কৈফিয়ত/জবাব/আত্নপক্ষ সমর্থনের জন্য কর্তৃপক্ষকে জবাব প্রদান করিবেন;

(চ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত কর্মচারী কর্তৃক দাখিলকৃত কৈফিয়ত/জবাব (যদি কিছু থাকে) কর্তৃপক্ষের নিকট গ্রহণযোগ্য বিবেচিত না হইলে; অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত কর্মচারী কৈফিয়ত/জবাব পেশ করিতে ব্যর্থ হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহা শাস্তিযোগ্য বলিয়া বিবেচনা করিয়া তাহার বিরুদ্ধে **আনুষ্ঠানিকভাবে অভিযোগনামা (Charge Sheet) দায়ের করিবেন এবং তদন্ত শুরু করিবেন;**

(ছ) এই চাকুরী বিধির অধীনে কোন কার্যধারার তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ ধারা ৪০ (৩) অনুসরণে তদন্তকারী কর্মকর্তা অথবা তদন্ত কমিটি গঠন করিবে;

৪৯২-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১১৪৯৫

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(মঃ) পরিদপ্তর

(নাজনীন পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(জ) কার্যধারা সূচনার জন্য নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আনীত সুনির্দিষ্ট অভিযোগের ভিত্তিতে তদন্ত কার্য পরিচালনা করিবে;

(ঝ) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিত আকারে তাঁহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ অবহিত করিবেন এবং অবহিত করিবার বিষয়টি নিশ্চিত করিবার জন্য তাঁহার কর্মস্থল অথবা সর্বশেষ জ্ঞাত বাসস্থান এবং স্থায়ী ঠিকানায় (যদি কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকেন) রেজিষ্টার্ড উইথ এ/ডি সহ ডাক যোগে/প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাহক মারফত প্রেরণ সহ অভিযুক্ত কর্মচারীর প্রাপ্তি নিশ্চিত করিবেন। উক্ত রেজিষ্টার্ড উইথ এ/ডি যোগে প্রেরিত অভিযোগপত্রটি তদন্তের ফাইলে সংরক্ষণ করিবেন। যদি উক্ত রেজিষ্টার্ড উইথ এ/ডি সহ অভিযোগপত্র জারী না হইয়া ফেরৎ আসে, সেইক্ষেত্রে উক্ত চিঠি খাম না খুলিয়া সংরক্ষণ করিতে হইবে। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগ নামা গ্রহণে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করে তাহা হইলে তাহার সর্বশেষ জ্ঞাত অবস্থান এবং স্থায়ী ঠিকানায় রেজিষ্টার্ড উইথ এডি ডাকযোগে উহা প্রেরণ করিতে হইবে এবং অফিসের নোটিশ বোর্ডে একটি কপি ঝুলাইয়া দিতে হইবে।

(ঞ) তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি অভিযুক্তকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ প্রদান করিয়া সরেজমিনে, দালিলিক, লিখিত সাক্ষাৎকার, মৌখিক জবানবন্দী এবং সাক্ষ্য প্রমানের ভিত্তিতে তদন্ত কার্য সম্পন্ন করিবেন;

(ট) উপ-ধারা ৪০ (৩) এর অধীনে নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নিকটে উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিপরীতে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য যুক্তি সংগত সুযোগ প্রদান করিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, যেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হইবেন যে, পবিস/পবিবোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচিন হইবে না সেইক্ষেত্রে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা যাইবে না।

(২) **সময়সীমা ঃ**

ধারা ৪০ এর উপ-ধারা ১ (ছ) এর মাধ্যমে নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটিকে **দপ্তরাদেশ জারীর ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) টি কার্য দিবসের মধ্যে** তদন্ত কার্য সম্পন্ন করতঃ প্রতিবেদন দাখিল করিতে হইবে। তবে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারিলে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি যথাযথ কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিলে কর্তৃপক্ষ অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে ক্ষেত্রবিশেষে **অতিরিক্ত ৩০ (ত্রিশ) টি অথবা** ততোধিক কার্য দিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে, **যাহা সর্বমোট ৯০ (নব্বই)** টি কার্যদিবসের অধিক হইবে না।

(৩) **তদন্ত কমিটি ঃ**

এই চাকুরী বিধির অধীন কোন কার্যধারার তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য পবিস নীতি নির্দেশিকা ৩০০-১৭ এ বর্ণিত বেতন গ্রেড ১ হইতে ১০ পর্যন্ত অন্তর্ভূক্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অন্ততপক্ষে একজন সহকারী জেনারেল ম্যানেজার বা তদুর্ধ কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা/ কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে। প্রয়োজনবোধে পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড হইতেও এইরূপ তদন্ত কমিটি গঠন করা যাইবে। সেইক্ষেত্রে, সহকারী পরিচালক/সহকারী প্রকৌশলী পদ মর্যাদার নিম্নে কোন কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির আহবায়ক নিযুক্ত করা যাইবে না। পবিস এর অতিরিক্ত জেনারেল ম্যানেজার/ডেপুটি জেনারেল ম্যানেজার/সহকারী জেনারেল ম্যানেজার পদবীর কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে প্রাথমিক তদন্ত/অভিযোগনামা তদন্তের ক্ষেত্রে এই চাকুরী বিধির আওতায় পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ/কর্মকর্তাগণের সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিতে হইবে। সেইক্ষেত্রে, উপ-পরিচালক/নির্বাহী প্রকৌশলী পদ মর্যাদার নিম্নে কোন কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির আহবায়ক নিযুক্ত করা যাইবে না। পবিস এর জেনারেল ম্যানেজার পদবীর কর্মকর্তার বিরুদ্ধে গৃহীত বিভাগীয় কার্যধারা তদন্তের ক্ষেত্রে এই চাকুরী বিধির আওতায় পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের পরিচালক/তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী পদ মর্যাদার নিম্নে কোন কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির আহবায়ক নিযুক্ত করা যাইবে না। নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি ধারা ৪০(১) অনুযায়ী তদন্ত কার্য সম্পন্ন করিবে।

৪০৭ ... সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৩৫

২২/১২/২২
মোঃ রফিকুল ইসলাম
পরিচালক, পবিস উঃ ও ব্যঃ(পঃ) পবিবোর্ড

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীনে নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/ তদন্ত কমিটি অভিযোগ তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট অভিযোগনামা প্রমাণিত কি প্রমাণিত নয় তাহার আলোকে তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে দাখিল করিবে, তবে শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে কোনরূপ সুপারিশ করিবে না। কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে। তবে কর্তৃপক্ষ তদন্ত প্রতিবেদনের সহিত একমত না হইলে পুনঃ তদন্তের নির্দেশ দিতে পারিবে।

৪১। <u>লঘুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি</u> ঃ

(১) <u>তিরস্কার দন্ড প্রদানের ক্ষেত্রে অনুসৃত পদ্ধতি</u> ঃ

(ক) এই চাকুরী বিধির অধীনে কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে ধারণা করেন বা করার মত সঙ্গত কারণ থাকে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্ত কমিটি কর্তৃক প্রমাণিত হওয়ায় তাহাকে তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ:

(১) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন;

(২) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক **লিখিত অভিযোগ প্রাপ্তির ৭ (সাত) টি কর্মদিবসের মধ্যে** তাহার আচরণের পক্ষে কৈফিয়ত/জবাব/আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন; এবং

(৩) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত/জবাব, (যদি কিছু থাকে) কর্তৃপক্ষের নিকট গ্রহণযোগ্য বিবেচিত না হইলে; অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত কৈফিয়ত/জবাব পেশ করিতে ব্যর্থ হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহা শাস্তিযোগ্য বলিয়া বিবেচনা করিয়া তিরস্কার পত্র প্রদান করিতে পারিবেন **যাহা অভিযোগ দায়েরের ৩০ (ত্রিশ) টি কার্য দিবসের** মধ্যে সমাপন করিতে হইবে।

(৪) উপধারা (২) এর নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত কর্তৃক জবাব/কৈফিয়ত প্রদানের জন্য সময়বর্ধনের লিখিত আবেদন জানানো হইলে আবেদনের যথার্থতা প্রতীয়মান হওয়া সাপেক্ষে জবাব/কৈফিয়তের মেয়াদ **পরবর্তী সর্বোচ্চ ১০ (দশ) টি কার্যদিবস পর্যন্ত** বর্ধিত করা যাইবে।

(৫) তবে অভিযোগের ধরণ/গুরুত্ব অনুধাবন করিয়া কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে ধারণা করেন কিংবা ধারণা করার মত সংগত কারণ থাকে যে, অভিযুক্তকে কেবল মাত্র তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ ধারা ৪১ এর উপ-ধারা ১ (ক) এর ক্রমিক (১) হইতে (৪) অনুসরণে ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(২) <u>তিরস্কার দন্ড ব্যতীত অন্যান্য দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি</u> ঃ

(১) এই চাকুরী বিধির অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সূচনা করিয়া কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ ধারনা পোষণ করেন বা ধারনা পোষন করার সঙ্গত কারন থাকে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্ত কমিটি কর্তৃক প্রমাণিত হওয়ায়, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত **অভিযোগ এবং শাস্তির ধারা উল্লেখপূর্বক** তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক লিখিত অভিযোগনামা **প্রাপ্তির সর্বোচ্চ ১৫ (পনের) টি কার্য দিবসের** মধ্যে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিপরীতে ধারা ৪০ (৩) মোতাবেক নিয়োগকৃত তদন্তকারী কর্মকর্তা/ তদন্ত কমিটির আহ্বায়ক এর নিকট কৈফিয়ৎ/জবাব/আত্মপক্ষ সমর্থন/ ব্যক্তিগত শুনানীর জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন;

(গ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নিকট অভিযুক্ত ব্যক্তি জবাব/কৈফিয়ৎ (যদি কিছু থাকে) পেশ করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হইবে। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি কর্তৃক দাখিলকৃত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নিকট উপস্থিত হইয়া জবাব/কৈফিয়ৎ পেশ না করিলে কর্তৃপক্ষ

৪৯৭তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

- ১১/১১/২২

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

তাহাকে দন্ড প্রদান করিতে পারিবেন, যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ৩০(ত্রিশ)টি কার্য দিবসের মধ্যে তদন্ত 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 তাহার জবাব/কৈফিয়ৎ পেশ/আত্মপক্ষ সমর্থন/ব্যক্তিগত শুনানীর জন্য **অতিরিক্ত ১০ (দশ) টি কার্যদিবস** সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন;

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ ধারা ৪১ (৩) অনুসরণে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত আনুষ্ঠানিক অভিযোগ তদন্তের জন্য তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই চাকুরী বিধির অধীনে অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কমিটিকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা/ তদন্ত কমিটি যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি/কমিটির আহ্বায়ক তদন্তের আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, **অতিরিক্ত ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের** জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবেন। তবে, ব্যতিক্রম ক্ষেত্র হিসাবে তদন্তকার্য সম্পন্নের জন্য উক্ত **সময়সীমা কর্তৃপক্ষ চূড়ান্তভাবে আরও ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) টি কার্যদিবস বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।**

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন পাইবার ৬০ (ষাট) **টি কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তদসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে** অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা/ তদন্ত কমিটি উক্ত **আদেশের তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) টি কার্য দিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত** করিবেন। তবে, ব্যতিক্রম ক্ষেত্র হিসাবে তদন্তকার্য সম্পন্নের জন্য উক্ত **সময়সীমা কর্তৃপক্ষ চূড়ান্তভাবে আরও ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবস বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।**

(৩) **অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) টি কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।**

(৪) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-ধারা (১) মোতাবেক **গুরুদন্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন**; তবে প্রস্তাবিত দন্ড অভিযুক্ত কর্মচারীর প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না **তৎসম্পর্কে ১০ (দশ) টি কার্যদিবসের** মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবেন। উক্ত কারণ দর্শানো পত্রের সাথে **তদন্ত প্রতিবেদনের সত্যায়িত অবিকল** চিত্রলিপি প্রদান করিতে হইবে।

(৫) কর্তৃপক্ষ উপধারা (৪) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার অথবা **অভিযুক্ত কর্মচারীর জবাব প্রাপ্তির তারিখ হতে ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্তকে উহা অবহিত করিবেন।**

(৬) **অভিযুক্ত ব্যক্তিকে আনুষ্ঠানিক অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত (Formal Charge Sheet) করার পর ২১০ (দুই শত দশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদান করিবে। তবে নিয়ন্ত্রন বহির্ভূত কারণে কর্তৃপক্ষ উক্ত সময়সীমা বর্ধিত করিতে পারিবেন যাহা ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের অধিক হইবে না।** তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা এবং/অথবা কর্তৃপক্ষের তদন্ত প্রতিবেদনের উপর সিদ্ধান্ত প্রদানের ক্ষেত্রে মাননীয় আদালতের নিষেধাজ্ঞা থাকিলে, উক্ত নিষেধাজ্ঞা বহাল থাকাকালীন সময় উপরে বর্ণিত সময়সীমা গণনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

(৭) **এই চাকুরী বিধির অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত** কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৯৭ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং- ২২৪৩১২

২১/১১/২২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

৪২। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য পদ্ধতি ঃ**

(১) তদন্ত কর্মকর্তা/ তদন্ত কমিটি প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মুলতবী রাখিবেন না। তদন্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কার্যধারা মূলতবী কিংবা গৃহীত সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা সে সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

(২) সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারী তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নিকট আগমনের পর নিজ ভাষায় একটি লিখিত হাজিরা পত্র স্বাক্ষর করিয়া তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির নিকট দাখিল করিবেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর উপস্থিতিতে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ মৌখিকভাবে উত্থাপন করিবেন। অতঃপর উক্ত তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি অভিযোগ প্রমাণের জন্য **সাক্ষীদের নিকট হইতে লিখিতভাবে জবানবন্দী গ্রহণ করিবেন** এবং অতঃপর অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীকে উক্ত সাক্ষীকে জেরা করার জন্য আহ্বান করিবেন। যদি অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারী সাক্ষীকে জেরা করিতে চান সেইক্ষেত্রে জেরার মাধ্যমে **সাক্ষী যাহা প্রকাশ করিবে তাহা তদন্তকারী কর্মকর্তা লিপিবদ্ধ করিবেন।** জেরা শেষ হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রত্যেক সাক্ষীর জবানবন্দী ও জেরা যে কাগজে লিপিবদ্ধ হইবে **উহাতে সাক্ষী এবং সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর স্বাক্ষর গ্রহণ করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির সদস্যগন নিজেরাও স্বাক্ষর প্রদান করিবেন।** তবে, উল্লেখ থাকে যে, যদি তদন্তের সময় সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত কর্মকর্তা/ কর্মচারী উপস্থিত না থাকেন, সেইক্ষেত্রে তাহার উপস্থিতি ব্যতিরেকে তদন্তকারী কর্মকর্তা সাক্ষীদের জবানবন্দী গ্রহণ করিবেন এবং সাক্ষীদের জবানবন্দী লিখিত হওয়ার পর সাক্ষীদের স্বাক্ষর গ্রহণ করিবেন ও তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির সদস্যগন নিজেরাও স্বাক্ষর করিবেন। আরও উল্লেখ থাকে যে, যদি অভিযুক্ত কর্মকর্তা/ কর্মচারী উপস্থিত থাকিয়াও সাক্ষীকে জেরা করিতে অস্বীকার করেন সেইক্ষেত্রে জেরা করিতে **অস্বীকার সম্বলিত একটি নোট সাক্ষীর জবানবন্দী লিপিবদ্ধ করার কাগজে লিপিবদ্ধ করিয়া সাক্ষী এবং সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর স্বাক্ষর গ্রহণ করিবেন।** যদি কোন কারণে অভিযুক্ত কর্মকর্তা/ কর্মচারী উক্ত স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন সেইক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি প্রয়োজনীয় নোট লিপিবদ্ধ করিয়া সাক্ষীর জবানবন্দী নথিতে লিপিবদ্ধ করিবেন এবং জবানবন্দী লিপিবদ্ধ করার কাগজে সাক্ষীর স্বাক্ষর গ্রহণ করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির সদস্যগন নিজেরাও স্বাক্ষর করিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য বা কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি 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 তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটি যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলীর ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিয়া অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে ধারা **৩৯ (খ)** মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথক ভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) **কোন বিভাগীয় কার্যধারার তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি ধারা ৪০, ৪১ ও ৪২ এর বিধানীবলী অনুসরণ না করিয়া তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ তাহার বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।**

(৮) **এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।**

৪৩তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৩

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

২২/১১/২২
মোঃ রফিকুল ইসলাম
পরিচালক, পল্লী উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনা

৪৩। **সাময়িক বরখাস্ত ঃ-**

(১) ধারা ৩৮ ও ৩৯ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ এর দায়ে গুরুদন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনে বা সমীচিন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন।
তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকরত সমীচিন মনে করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।

(২) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে তাহার **মূল বেতনের ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ)** অর্থ খোরাকী ভাতা হিসাবে পাইবেন। ইহা ছাড়া প্রাপ্য অন্যান্য ভাতাদি ১০০% (শত ভাগ) পাইবেন।

(৩) **উপ-ধারা (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ সর্বোচ্চ ৬০ (ষাট) টি কার্য দিবস অতিবাহিত হওয়ার পর স্বয়ংক্রীয়ভাবে বাতিল হইয়া যাইবে** এবং তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পূর্বে তিনি যে দপ্তরে কর্মরত ছিলেন উক্ত দপ্তরে কর্মরত বলিয়া গণ্য হইবেন, **যদি উক্ত সময় সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে তাহার বিরুদ্ধে আনুষ্ঠানিক অভিযোগ (Formal Charge) আনীত না হয় বা তাহাকে অবহিত করা না হয়।** তবে, স্বয়ংক্রীয়ভাবে সাময়িকভাবে বরখাস্ত আদেশ বাতিলের প্রেক্ষিতে পরবর্তীতে তাহার বিরুদ্ধে আনুষ্ঠানিক অভিযোগনামা দায়ের করার ক্ষেত্রে কোন প্রতিবন্ধকতা থাকিবে না।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড কোন আদালত কর্তৃক বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় সেক্ষেত্রে আদালতের নির্দেশ/রায় বাস্তবায়ন হওয়ার পর তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যাইতে পারে।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী আপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারনে কর্তব্য পালন হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতির জন্য তিনি খোরাকী ব্যতিত বেতন বা অন্যান্য ভাতাদি পাইবেন না। উক্ত মামলা নিস্পত্তির পর মামলার ফলাফল অনুযায়ী তাহার বেতন-ভাতাদির সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋনের দায়ে কারাবরনের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রন বহির্ভূত পরিস্থিতির কারনে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমানিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি সম্পূর্নরূপে প্রদান করা হইবে এবং উক্ত অনুপস্থিতকালকে কর্তব্যরতকাল হিসাবে গন্য করা হইবে। গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য কোন কর্মচারী দূর্নীতি দমন কমিশনের মামলার চার্জশিটভূক্ত আসামী হইলে এবং উক্ত চার্জশীটের বিপরীতে আদালত হইতে জামিন গ্রহন করিলেও নিরপরাধ হিসাবে উক্ত মামলা হইতে খালাস না পাওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

৪৪। পুনর্বহাল ঃ

ধারা ৪০ এর (১ এর খ ও গ) মোতাবেক **ছুটিতে প্রেরিত/সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত** কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত না করিয়া অন্য কোনরূপ দন্ড প্রদান করা হইলে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে, এইক্ষেত্রে তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্তকালীন সময়ের মূল বেতনের অবশিষ্ট ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) প্রাপ্য হইবেন না। **তবে, উক্ত কর্মচারীকে কোনরূপ দন্ড প্রদান ব্যতীত চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইলে তাহার ছুটি/ সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত সময়কাল পূর্ণ) বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং সাময়িকভাবে বরখাস্তকালীন সময়ের মূল বেতনের অবশিষ্ট ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) প্রাপ্য হইবেন।**

৪৫। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল ঃ

কোন কর্মচারী এই চাকুরী বিধির অধীন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুদ্ধ হইলে ঐ আদেশ জারীর তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৭ এর অন্তর্ভূক্ত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে পবিস বোর্ড এবং এজিএম, ডিজিএম, অতিরিক্ত জিএম এবং জিএম পদবীর কর্মকর্তাগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে চেয়ারম্যান, পবিবোর্ডের নিকট আপীল করিতে পারিবেন। দন্ডপ্রাপ্ত ব্যক্তি আপীল আবেদন করার সময় এমন কোন নূতন বিষয়/দলিল উপস্থাপন করিতে পারিবেন না, যাহা তদন্তকারী কর্মকর্তার/তদন্ত কমিটির নিকট তদন্তকালে উপস্থাপন করা হয় নাই।

৫৯৬তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং- ১২৫৯৫

২২/১১/২২

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(১) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা ঃ-

(ক) অভিযুক্তের পক্ষে আত্মপক্ষ সমর্থনের পর্যাপ্ত সুযোগ ছিল কি-না।

(খ) তদন্ত সংক্রান্ত সকল কাজে এই সার্ভিস কোডের নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি হইয়াছে কিনা।

(গ) অভিযোগ সুহের ভিত্তিতে প্রদত্ত সিদ্ধান্ত চাকুরী বিধির সংশ্লিষ্ট ধারা অনুযায়ী যথাযথ কিনা।

(ঘ) আরোপিত দন্ড অপরাধ বিবেচনায় মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লেখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ, আপীল আবেদনের পক্ষে যে সকল যুক্তি পেশ করা হইয়াছে তাহার প্রতিটির বিপরীতে স্ব স্ব অভিমত প্রদান করতঃ কর্তৃপক্ষের আদেশ বহাল রাখিতে পারিবেন অথবা যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন, আপীল দায়েরের ৩০ (ত্রিশ) টি কার্য দিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন। যুক্তিযুক্ত কোন কারণে আপীল কর্তৃপক্ষের উক্ত সময়সীমার মধ্যে সিদ্ধান্ত প্রদান করা সম্ভবপর না হইলে, কারণ উল্লেখপূর্বক উক্ত সময়সীমা আরও ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবস বৃদ্ধি করা যাইবে।

(৩) আপীল দরখাস্তে উহার কারণ/যৌক্তিকতা সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি সহ দাখিল করিতে হইবে।

(৪) পবিস এর দন্ডপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী কর্তৃক দায়েরকৃত আপীল আবেদনের উপর আপীল কর্তৃপক্ষের (পবিস বোর্ডের) প্রদত্ত আদেশ/সিদ্ধান্ত সমিতি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের প্রদত্ত আদেশ/সিদ্ধান্তের ভিন্নতর হইলে তাহা পবিবোর্ডের যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিত কার্যকরী করা যাইবে না।

৪৬। **আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময় সীমাঃ**

যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল দরখাস্ত স্বয়ংক্রীয়ভাবে গ্রহণযোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, আপীল আবেদনকারীর নিয়ন্ত্রন বহির্ভূত কারণে বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ উক্ত মেয়াদ অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ১৫ (পনের) টি কার্যদিবসের মধ্যে কোন আপীল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন। আপীল না করিয়া কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে কোন আদালতে বিভাগীয় কার্যধারার বিরুদ্ধে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৭। (ক) **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা ঃ**

(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। উক্ত বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনান্তে যদি কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন দন্ডারোপ করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে আদালতে মামলার নিস্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত বিভাগীয় কার্যধারার ভিত্তিতে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত স্থগিত রাখিতে হইবে।

(২) এই ধারার 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 নতুন করিয়া বিভাগীয় কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোন প্রকার সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-ধারা (২) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ সমিতির অথবা নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে পবিবোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

(৪) উক্তরূপ মামলার কারণে আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া কারাভোগ দন্ড ভোগ করিলে উক্ত কারাভোগ কালীন সময়ের জন্য তিনি পবিস হইতে কোনরূপ বেতন, ভাতাদি বা কোনরূপ আর্থিক সুবিধাদি প্রাপ্য হইবেন না এবং উক্ত সময়কাল পবিসের চাকুরী হিসেবে গণ্য হইবে না।

৪৯৬ তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(খ) **অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বিভাগীয় কার্যধারা পরিচালনা ঃ**

কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে দায়েরকৃত বিভাগীয় কার্যধারা অনিস্পন্ন থাকা অবস্থায় তিনি অবসর গ্রহণের বয়সে উপনীত হইলে তাহার বিরুদ্ধে অনিস্পত্তিত বিভাগীয় কার্যধারা নিস্পন্নের ক্ষেত্রে কোন বাধা থাকিবে না। এইক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলা নিস্পত্তির ক্ষেত্রে পবিস সার্ভিস কোডের সংশ্লিষ্ট পদ্ধতি অনুসৃত হইবে এবং তদন্তের ফলাফলের ভিত্তিতে যে কোন দন্ড আরোপ করা যাইবে। তবে বিভাগীয় কার্যধারা নিস্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে (সিপিএফ) তাহার নিজস্ব জমার ১০০% (শত ভাগ) পরিশোধ করা যাইবে। তবে বিশেষ বিবেচনায় এইরূপ ক্ষেত্রে ৯০ (নব্বই)টি কার্যদিবসের মধ্যে বিভাগীয় কার্যধারা নিস্পত্তি করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৮। **ভবিষ্য তহবিল ঃ**

(১) সমিতি উহার কর্মচারীগণের জন্য **'পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি কর্মচারী প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল'** নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং পবিস কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন।

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

(৩) **ভবিষ্য তহবিল কমিটি ঃ**

সমিতির কর্মচারীদের উক্ত তহবিল পরিচালনার জন্য নিম্নোক্তভাবে একটি কমিটি গঠিত হইবে ঃ

(ক)	জেনারেল ম্যানেজার	ঃ	আহবায়ক
(খ)	সহকারী জেনারেল ম্যানেজার (অর্থ)	ঃ	সদস্য-সচিব
(গ)	কর্মচারীদের মধ্যে হইতে সমিতি বোর্ড কর্তৃক মনোনীত একজন প্রতিনিধি	ঃ	সদস্য।

(৪) **তহবিল খোলা ও তহবিলের সদস্য হওয়ার যোগ্যতা ঃ**

নিম্নলিখিত শর্ত প্রতিপালন সাপেক্ষে সমিতির কর্মচারীগণকে প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হওয়ার অনুমতি প্রদান করা হইবে ঃ-

(ক) পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের সহিত সমিতির নিবন্ধনভূক্তির সময় হইতে ০১ (এক) বৎসর অতিবাহিত হইতে হইবে।

(খ) কর্মচারীর চাকুরীর মেয়াদ ০১ (এক) বৎসর কাল হইতে হইবে এবং শিক্ষানবিশ/মাষ্টার রোল/চুক্তিভিত্তিক সময়কাল সন্তোষজনকভাবে অতিবাহিত হওয়ার পর নিয়মিতভাবে নিয়োজিত হইতে হইবে এবং এইরূপ নিয়মিত কর্মচারীর জন্য নিয়মিতকরণের তারিখ হইতে ভবিষ্য তহবিল চাঁদা প্রদান বাধ্যতামূলক হইবে।

(গ) কাজের স্বার্থে সমিতির কোন নিয়মিত কর্মচারীকে এক সমিতি হইতে অন্য সমিতিতে বদলী/নিয়োগ/পদোন্নতি/চাকুরীর স্থানান্তর করা হইলে, সেই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-১৩ দ্বারা পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত হইবে।

(৫) **কর্মচারীর চাঁদার হার ঃ-**

(ক) সদস্য ভূক্তির যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে কর্মচারীর মূল বেতন হইতে ১০% কাটিয়া তহবিলে জমা রাখা হইবে।

৪৫২তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং--১২৫৫২

মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পরিঃ পরিদপ্তর

(শাহেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(খ) সমিতি কর্তৃক কর্মচারীর মাসিক বেতন হইতে কর্তিত টাকার পরিমাণে খুচরা পয়সা দেখা দিলে তাহা নিকটবর্তী টাকার অংকে পরিবর্তন করা হইবে।

(গ) সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত কর্মচারীর নিকট হইতে সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালীন সময়ে প্রদত্ত ভরণ-পোষণ ভাতা হইতে চাঁদা গ্রহণ করা হইবে না। কিন্তু যদি তাহাকে পরবর্তী সময়ে পুনর্বহাল করা হয় তাহা হইলে সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকাকালীন সময়ের চাঁদা নির্দিষ্ট হারে একবারে আদায় করিতে হইবে। যদি কোন কর্মচারীকে পূর্ববর্তী কোন তারিখ হইতে তহবিলের সদস্যভূক্ত করা হয় তাহা হইলে বকেয়া চাঁদা একবারে অথবা তহবিল কমিটি কর্তৃক স্থিরকৃত কিস্তিতে আদায় করা হইবে।

(৬) প্রতিমাসের শেষে পবিস কর্তৃপক্ষ চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদার সমপরিমাণ অর্থ তাহার (চাঁদা প্রদানকারীর) তহবিলে জমা করিবে।

(৭) <u>বিনিয়োগ ও আয়</u> ঃ

(ক) 'পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি কর্মচারী প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল' নামে একটি ব্যাংক হিসাব স্থানীয় কোন সিডিউল বাণিজ্যিক ব্যাংকে রাখা হইবে যাহা উক্ত তহবিল কমিটি নির্ধারণ করিবেন এবং প্রতি মাসের প্রাপ্ত অর্থ তহবিলে জমা রাখা হইবে।

(খ) সমিতি বোর্ডের অনুমোদন সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কমিটি প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের অর্থ পবিস নীতি-নির্দেশিকা ২০০-২৯ এর বিধান অনুযায়ী বিনিয়োগ করিবেন।

(৮) <u>প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল হইতে ঋণ গ্রহণের নিয়ম</u> ঃ-

(ক) যে সকল কর্মচারীর প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান ০৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারী নিজস্ব মোট জমাকৃত অর্থ হইতে সর্বোচ্চ ৭০% অর্থ নিম্নোক্ত খাতের জন্য ঋণ হিসাবে গ্রহণ করিতে পারিবেন ঃ

(১) জমি/বাড়ী/ফ্লাট ক্রয়/বাড়ী নির্মাণ এবং মেরামত।

(২) নিজ অথবা পরিবারের সদস্য অথবা নির্ভরশীল ব্যক্তির চিকিৎসা।

(৩) নিজ অথবা সন্তানের বিবাহ।

(৪) সন্তানগণের লেখাপড়ার খরচ।

(৫) গাড়ী/মোটর সাইকেল/সাইকেল ক্রয়।

(খ) উপরোক্ত কারণে গৃহীত ঋণের জন্য কর্মচারী তাহার হিসাবে সমিতি কর্তৃক প্রদত্ত সুদের হারে সুদ প্রদান করিবেন।

(গ) কর্মচারী কর্তৃক গৃহীত ঋণ তহবিল কর্তৃক স্থিরকৃত সর্বাধিক ৪৮ (আটচল্লিশ) কিস্তিতে পরিশোধ করিতে হইবে।

(ঘ) কোন কর্মচারী কর্তৃক প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল গৃহীত ঋণ সম্পূর্ণ পরিশোধ না হওয়া পর্যন্ত এই তহবিল হইতে পুনরায় ঋণ মঞ্জুর করা যাইবে না।

(ঙ) কোন কর্মচারীর বয়স ৫৫ (পঞ্চান্ন) বৎসর উত্তীর্ণ হইলে তাহার হিসাবে নিজস্ব জমাকৃত অর্থের ৮০% কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে অগ্রীম হিসাবে গ্রহণ করিতে পারিবেন এবং চূড়ান্ত দেনা-পাওনা পরিশোধের সময় অগ্রীম হিসাবে গৃহীত অর্থের অংশ ফেরৎ প্রদান করিতে হইবে না। উক্ত অগ্রীমের অর্থকে চূড়ান্ত প্রদান হিসাবে গণ্য করা হইবে।

(৯) <u>প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের অর্থ চূড়ান্ত ভাবে প্রদান</u> ঃ

(ক) চাকুরী হইতে অবসর/ইস্তফা/বরখাস্ত অথবা মৃত্যু ঘটিলে চাঁদা প্রদানকারীর হিসাবে জমাকৃত অর্থ হইতে নিম্নবর্ণিত কারণে টাকা কাটিয়া অবশিষ্ট পাওনা প্রদান যোগ্য হইবে

(১) চাঁদা প্রদানকারীর নিকট সমিতির কোন পাওনা থাকিলে,

৪৩২তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৩২

২১/১১/২২-২৬

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)

(২) অসদাচরণ অথবা অমার্জনীয় অবহেলার জন্য কোন চাঁদা প্রদানকারী-কে চাকুরী হইতে অপসারণ/বরখাস্ত করা হইলে অথবা নিয়মিত চাকুরীর মেয়াদ ০৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্তির পূর্বে চাকুরী হইতে ইস্তফা প্রদান করিলে সমিতির প্রদত্ত অর্থের অংশ ও তদীয় সুদ।

(খ) এই চাকুরী বিধির আওতায় প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল হিসাবের জন্য কর্মচারীর চাকুরীর মেয়াদকাল পবিস এর চাকুরীতে তাহার নিয়মিতকরণের তারিখ হইতে হিসাব করা হইবে।

(১০) **মনোনয়ন ঃ**

(ক) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে তাহার প্রাপ্য প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের টাকা যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ পাইবার অধিকারী হন তাহার জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রত্যয়নপূর্ব্বক নির্ধারিত ফরমে (ছকে) এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন এবং ফরমটি যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(খ) কোন কর্মচারী উপ-ধারা (ক) অনুযায়ী কোন ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন ভবিষ্য তহবিলের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভূক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ না হয় তাহা হইলে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(গ) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে তিনি উক্ত নোটিশের সাথে উপ-ধারা (ক) ও (খ) এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

(ঘ) কোন কর্মচারী মনোনয়ন পত্র জমা প্রদান না করিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার ভবিষ্য তহবিলের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

(ঙ) যে সকল কর্মচারী এই ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হইবেন তাহাদিগকে নিম্নবর্ণিত সম্মতি পত্রে স্বাক্ষর প্রদান করিতে হইবে।

এই মর্মে ঘোষণা করিতেছি যে, আমি ....পল্লী বিদ্যুৎ সমিতির চাকুরী বিধির ভবিষ্য তহবিল সংক্রান্ত শর্তসমূহ পড়িয়া বুঝিয়াছি এবং বর্ণিত শর্তসমূহ মানিতে বাধ্য থাকিব।

তারিখ .... পূর্ণ স্বাক্ষর ....

সাক্ষী ১। নাম ঃ-
২। পদবী ঃ-
ঠিকানা ঃ-

৪৯। **আনুতোষিক ঃ**

(১) নিম্নের শর্ত পূরণকারী সমিতির যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবার অধিকারী হইবেন ঃ-

(ক) যিনি নিয়মিত পদে অবশ্যই ০৪ (চার) বৎসর চাকুরী সহ সমিতিতে কমপক্ষে ০৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই।

(খ) নিয়মিতকরণের পর সমিতিতে কমপক্ষে ০৪ (চার) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি সহ পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন।

(গ) ০৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নোক্ত কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ-

(১) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হতে ছাঁটাই হইয়াছেন।

(২) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে অথবা

(৩) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

৪৯৮তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

২১/১১/১২
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ) পরিদপ্তর

(স্বাক্ষর)
উপ-সচিব (বোর্ড)

পরিশিষ্ট ঘ
পৃষ্ঠা নং-২৮/২৯

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১২০ (একশত বিশ)টি কার্য দিবস বা তদুর্দ্ধ কোন সময়ের চাকুরীর জন্য পবিবোর্ড কর্তৃক সময়ে সময়ে ধার্য্যকৃত হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে। চাকুরীকাল গণনার আংশিক বছরের ক্ষেত্রে আংশিক বছরের অসাধারন ছুটিকালিন সময়সহ কোন অননুমোদিত ও বিনা বেতনের ছুটি থাকিলে তাহা বাদ দিয়া ১২০ (একশত বিশ)টি কার্য দিবস গণনা করিতে হইবে।

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

(৪) আনুতোষিকের অর্থ চুড়ান্তভাবে প্রদান ঃ-

ধারা ৪৯ এর উপ-ধারা (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত শর্ত পূরণ সাপেক্ষে কর্মচারীর নিকট সমিতির কোন পাওনা থাকিলে তাহা কর্তন করিয়া অবশিষ্ট অংশ প্রদান করা যাইবে।

(৫) এই চাকুরী বিধির আওতায় আনুতোষিক হিসাবের জন্য কর্মচারীর মোট চাকুরীকাল পবিবোর্ড/পবিস এর চাকুরীতে তাহার প্রথম যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) মনোনয়ন ঃ-

ধারা ৪৮ এর উপ-ধারা (১০) এর ধারা সমূহ আনুতোষিকের বর্তমান ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

৫০। সমিতি কর্মচারীদের চিকিৎসা সুবিধাদি ঃ সমিতির কর্মচারীগণের চিকিৎসা সুবিধাদি পবিস নীতি নির্দেশিকা ৩০০-২৯ অনুযায়ী পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫১। কল্যাণ তহবিল ও গোষ্ঠি বীমা ঃ সমিতির কর্মচারীগণের কল্যাণ তহবিল ও গোষ্ঠি বীমা (যাহা এই চাকুরী বিধির অন্তর্ভূক্ত হয় নাই) সংশ্লিষ্ট পবিস নীতি-নির্দেশিকা ৩০০-৩৪ অনুযায়ী পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫২। জমি/বাড়ী/ফ্লাট ক্রয়/বাড়ী নির্মাণ এবং মেরামত ঋণ ঃ সমিতির কর্মচারীগণের জমি/বাড়ী/ফ্লাট ক্রয়/বাড়ী নির্মাণ এবং মেরামত সংক্রান্ত ঋণ প্রদানের বিষয়টি সংশ্লিষ্ট পবিস নীতি নির্দেশিকা অনুযায়ী পরিচালিত হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরীর অবসান ইত্যাদি

৫৩। কোন কর্মচারীর বয়স ৬০ (ষাট) বৎসর পূর্তিতে অথবা ৩৭ (সাইত্রিশ) বৎসর চাকুরীকাল সমাপ্ত হইলে (যাহা আগে আসিবে) তাহাকে চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিতে হইবে। তবে সার্বিক বিবেচনায় এই সংশোধিত চাকুরী বিধি কার্যকর হইবার পরবর্তী সময়ে পবিস এ নিয়োগ প্রাপ্ত কোন লাইনক্রুর বয়স ৫৫ (পঞ্চান্ন) বৎসর পূর্তিতে তাহাকে চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিতে হইবে (এইক্ষেত্রে লাইনক্রু বলিতে শিক্ষানবীশ লাইনম্যান, লাইনম্যান গ্রেড-২, লাইনম্যান গ্রেড-১ ও লাইন টেকনিশিয়ানকে বোঝাইবে)। এ ছাড়াও কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে ২৫ (পঁচিশ) বৎসর চাকুরীকাল সমাপ্ত হইবার পর কোন কর্মচারীকে প্রাপ্য সকল চাকুরী সুবিধা প্রদান সাপেক্ষে অবসর প্রদাণ করিতে পারিবেন। অনুরূপভাবে, কোন কর্মচারী সন্তোষজনকভাবে ২৫ (পঁচিশ) বৎসরকাল চাকুরী সমাপ্ত করিবার পর প্রাপ্য সকল চাকুরী সুবিধা সহ স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ করিতে পারিবেন।

৫৪। চাকুরীর অবসান ঃ

(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের মূল বেতন প্রদান করিয়া প্রবেশনকালে কর্মরত কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে প্রবেশনকালে কর্মরত কোন কর্মচারী কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না। অনুরূপভাবে প্রবেশনকালে কর্মরত কোন কর্মচারী এক মাসের লিখিত নোটিশ বা নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের মূল বেতন প্রদান করিয়া চাকুরী অবসান ঘটানোর আবেদন করিতে পারিবেন।

তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-২২৪৯৫
উপ-সচিব (বোর্ড)

(২) এই চাকুরী বিধিতে ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে ০৩ (তিন) মাসের আগাম নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা তৎপরিবর্তে ০৩ (তিন) মাসের মুল বেতনের সম পরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে। এইরূপ চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বিধি মোতাবেক প্রকৃত চাকুরী কালের ভিত্তিতে গ্রাচুইটি (আনুতোষিক) এবং প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে তাহার নিজস্ব জমাকৃত অর্থ প্রাপ্য হইবেন।

৫৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি ঃ-

(১) (ক) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক ০৩ (তিন) মাসের লিখিত নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি সমিতিতে তাহার তিন মাসের মূল বেতনের সম পরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন। একবার ইস্তফাপত্র দাখিল করিলে তাহা পুনরায় প্রত্যাহার করা যাইবে না।

(খ) আন্তঃ পবিস নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির অধীনে এক পবিস হইতে চাকুরী ত্যাগ করিয়া অন্য পবিস এর চাকুরীতে যোগদানের ক্ষেত্রে ০৩ (তিন) মাসের মূল বেতনের সম পরিমাণ টাকা নোটিশ হিসাবে প্রদান করিতে হইবে না।

(২) প্রবেশনকালে কর্মরত কোন কর্মচারী তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ০১ (এক) মাসের লিখিত নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি সমিতিকে তাহার এক মাসের মুল বেতনের সম পরিমাণ টাকা ক্ষতি পূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলা জনিত বা বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু হইয়াছে অথবা অব্যাহত আছে, তিনি সমিতির চাকুরীতে ইস্তাফা প্রদান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যথাযথ কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তাফা প্রদানের অনুমতি দিতে পারিবেন।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। অসুবিধা দুরীকরণ ঃ

যেই ক্ষেত্রে এই চাকুরী বিধির কোন বিষয়ে সমিতির কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন নীতি-নির্দেশিকা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয় কিম্বা এমন কোন বিষয় দেখা দেয় যাহা এই চাকুরী বিধি উল্লেখিত হয় নাই, সেই ক্ষেত্রে সমিতি কর্তৃপক্ষ পবিবোর্ডের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি অথবা পবিবো বাই-ল অথবা পবিবো-পবিস নমুনা উপবিধি এর আওতাভূক্ত বিধানাবলী দ্বারা নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে পবিবোর্ড এর সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

................................o................................

৪৯৭-তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত
সিদ্ধান্ত নং-১২৪৯৫

১১/১১/১৮
মোঃ রফিকুল আলম
পরিচালক, পবিস উঃ ও পঃ(দঃ)
পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড,ঢাকা।

(খালেদা পারভীন)
উপ-সচিব (বোর্ড)