

স্বাধীনতা নং ডি ৩২

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, এপ্রিল ৪, ১৯৯০

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

(সরকারী করপোরেশনসমূহে চাকুরীর জন্য আদর্শ প্রবিধানমালা)

বাংলাদেশ পব্লিশিং করপোরেশন

২৩৩, এয়ারপোর্ট রোড, তেজগাঁও

ঢাকা—১২১৫

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৫শে জানুয়ারী, ১৯৯০/১২ই মাঘ, ১৩৯৬

নং এন, আর, ও ৩৬-আইন/৯০—The Bangladesh Parjatan Corporation
Order, 1972 (President's Order No. 143 of 1972)-এর Article 22-এ প্রদত্ত
কর্তৃত্বের Corporation-এর পরিচালক পদে সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে নিম্নরূপ
প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :-

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রারম্ভ—(১) এই বিধানমালা বাংলাদেশ পব্লিশিং করপোরেশন
এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পব্লিশিং করপোরেশনের সকল সার্বজনিক কর্মচারীর
প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি
বা ঋণকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য
বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(২৮৭৭)

মূল্য ২.৭০ টাকা

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

- (ক) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে ;
- (খ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (গ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে চেয়ারম্যানকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য চেয়ারম্যান কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ঘ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিঃপত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পর্দদসভা কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনের যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী বাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ছ) “সম্মানী” বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিরূপে অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে ;
- (জ) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা উদ্রক্তনের পক্ষে শোভনীয় নয়, এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
 - (২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা ,
 - (৩) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষ/উর্ধ্বতন কর্মকর্তা-এর কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নিদর্শাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
 - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাধীন, বিরঞ্জিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা ;

- (খ) “কর্মকর্তা” বলিতে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন-এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (গ) “পদ” বলিতে তৎকালে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (ট) “শিক্ষানবিস” বলিতে কোন স্থায়ী শূণ্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং
- (ঠ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

৩। সরাসরি নিয়োগদান।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি ভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি—

- (ফ) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা
- (ব) 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 পূরোজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স সীমা তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

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

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে করপোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতীপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত 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 করপোরেশন কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৪। শিক্ষানবিসি—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেন :—

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনক ভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষার পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৫। যোগদানের সময়—(১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা:—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয়দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছন্দ ভ্রমণের প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, করপোরেশন 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 নতুন পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বতার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, যেভিক্যাল গাটিকিট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

৬। বেতন ও ভাতা—সরকার বিভিন্ন সময়ে যে রূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ তাহাকে, উপযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনের 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 সর্বনিম্নস্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত ক্ষেত্রের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৯। বেতন বর্ধন—(১) বেতন বৃদ্ধি স্বগিত রাখা না হইলে সাধারণতঃ সময়সত্তা নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য করপোরেশন কোন কর্মচারীকে এক সংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রম দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য ক্ষমতা সম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্মছিল দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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 করিবে।

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

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

(৫) করপোরেশন ইহার কর্মচারীদের প্রেডেগারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময়ে সময়ে তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবেন।

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

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি বন্ধ-তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

১২। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, করপোরেশন যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গ্রহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন করপোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন এবং হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাবীনে হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

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

(২) কোন পাবলিক করপোরেশন বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন এর কোন কর্মকর্তার চাকরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথাঃ—

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

(খ) বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনরে চাকরীতে কর্মকর্তার পূর্বশর্ত থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবগতি ঘটিলে তিনি বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন।

(গ) হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশন কর্মকর্তার ডবলিং তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্ধ পরিশোধের নিশ্চরতা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা যোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয়ে অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

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

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত প্রদান করা করপোরেশনের স্বার্থে প্রেরণ করা হয়, তাহা হইলে কোন আধিকারী Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদান পক্ষে তাহার ক্ষমতা রাখা করা হইবে।

(৭) শৃংখলানুলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত প্রদান করপোরেশন প্রেরণ কর্তৃক কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলানুলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলানুলক কার্যক্রম প্রদান সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত প্রদানকারী করপোরেশন বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেরণ কর্তৃক কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলানুলক পর্বধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত প্রদানকারী করপোরেশন যদি এইরূপ নত প্রেরণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত করপোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৩। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যেকোন ধরনের ছুটি পাইবেন যথা :—

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি ;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি
- (গ) বিনা বেতনে অস্বাভাবিক ছুটি ;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি ;
- (চ) প্রসূতি ছুটি ;
- (ছ) নৈমিত্তিক ছুটি ;
- (জ) অধ্যয়ন ছুটি।

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

(৩) বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন-এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতা ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণবেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৫। অর্ধ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দারিত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসে ১/১১ হারে অর্ধ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন গীনা থাকিবে না।

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

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

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

১৭। অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিখিতভাবে অস্বাভাবিক ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর 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 এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে করপোরেশন এই সর্ম্মে সন্তুষ্ট হন যে, কর্মচারী তাহার নিদ্রহণ বহিভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করার ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিগা ছুটিতে অনুপস্থিতির সমরকে তুতাপেক্ষ কার্য করসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

১৮। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—(১) কোন কর্মচারী তাহার বর্থাবধ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে করপোরেশন তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(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 অধিলম্বে করপোরেশনকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেরাদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যায়ন করিলে সেই মেরাদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যায়ন ব্যতীকে তাহা বধিত করা হইবে না, এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থার পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে অনুপেক্ষ ছুটির পরিমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

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

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

(ক) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেরাদসহ যে কোন মেরাদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন এবং;

(খ) এইরূপ কোন ছুটির প্রথম মেরাদের জন্য অর্ধ বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য, বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার বর্থাবধ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পক্ষের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহিভূত অস্বস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অস্বস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

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

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসক কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট-এর ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংরোধের জন্য প্রয়োজনীয় উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লেখিত মেসারের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যান্য ছুটির সহিত সংরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

(৩) করপোরেশনে চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২১। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরে সম্পূর্ণস্বরূপে মঞ্জুর করা যাইতে পারে, কিন্তু আটটা বৎসরের সময়সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণস্বরূপে মঞ্জুর করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস 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 প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে যাইবেন।

২২। নৈমিত্তিক ছুটি।—(১) সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্চিকা বৎসরে মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৩। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশনে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক কারিগরী বা অনুরূপ সময়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, বাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে বাংলাদেশ পৃথিবী পরিদর্শন তাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।

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

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

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

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

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

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

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

২৬। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—(১) ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দক্ষিণ পোলনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওনা হওয়ার তারিখ হইতে তাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে সময়ের জন্য তিনি সময় ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরীকালের জন্য সর্বাধিক বারমাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকার রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

(২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১)-এ উল্লেখিত ছুটি নগদ টাকার রূপান্তরিত করা যাইবে।

পরম অধ্যায়

২৮। বসম্প ভাতা ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দারিদ্র পালনার্থে বসম্পকালে বা বদলী উপলক্ষে বসম্পকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নিধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী, বসম্প ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। সন্মানী ইত্যাদি।—(১) বাংলাদেশ পর্যটন করপোরেশন উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কার্য সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কার্য-সম্পাদনের জন্য সন্মানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সন্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সন্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ না করা হয়।

৩০। দারিদ্র ভাতা।—কোন কর্মচারী উপবৃত্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে বসম্পক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দারিদ্রের অতিরিক্ত দারিদ্র হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দারিদ্র পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে অনূর্ধ্ব ২০০ টাকা দারিদ্র ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩১। বোনাস—(ক) সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশনোতাবেক করপোরেশনের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

(খ) উৎসাহ বোনাস : করপোরেশন লাভ করিলে লভ্যাংশ থেকে কর্মকর্তা/কর্মচারীদের (প্রশ্রমের কর্মকর্তা/কর্মচারীদেরসহ) নিরীক্ষিত ব্যালেন্স শীট ভিত্তিতে সরকারের অনুমোদন সাপেক্ষে উৎসাহ বোনাস প্রদান করা হইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরী বৃত্তান্ত

৩২। চাকুরী বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং করপোরেশন কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরীবহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টি গোচর করিবেন।

৩৩। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) করপোরেশন উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং করপোরেশনের যে কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও করপোরেশন চাহিতে পারিবেন।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৪। আচরণ ও শৃংখলা।--(১) প্রত্যেক কর্মচারীর--

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন ;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণের প্রতিহার, তর্কবিতর্ক ও নিদ্ররূপে 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 করপোরেশন-এর চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী--

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং করপোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যক্রমে নিজেস্ব জড়িত করিবেন না ;
 - (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;
 - (গ) করপোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না ;
 - (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না ;
 - (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না, কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যক্তির ব্যবসায়ের পরিচালনা করিবেন না ;
 - (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না ; এবং
 - (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন ঋণকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী করপোরেশনের পরিচালক পর্ষদ অথবা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে পরিচালক পর্ষদ বা তাহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা নিস্তাঙ্গের 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 করপোরেশনের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদ পত্র বা অন্যকোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণ গ্রহণতা পরিহার করিবেন।

৩৫। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের ন্যূনতম যদি কোন কর্মচারী—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা

(খ) অসদাচারের দায়ে দোষী হন, অথবা

(গ) পদায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা

(ঘ) অসৎ হন, অথবা সৎতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

(১) তিনি বা তাহার কোন পোষা বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন বাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

(২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন বাপন করেন, অথবা

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

(ছ) করপোরেশনের বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ করপোরেশনের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।

৩৬। দণ্ডসমূহ।--(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(অ) লঘু দণ্ড—

(ক) তিরস্কার ;

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

(গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সম পরিমাণ টাকা কর্তন।

(আ) গুরুদণ্ড—

(ঘ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রম বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;

(ঙ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত করপৌরেশন এর আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন ঋতের পাওনা হইতে আদায় করণ ;

(চ) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং

(ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী করপৌরেশনের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৩৭। স্বংসাহক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।--(১) প্রবিধান ৩৫(ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে বাইবার 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 স্মরণ প্রদান করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে করপৌরেশন এই মর্মে সন্দেহ হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ স্মরণ প্রদান সমীচীন নহে সে ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন স্মরণ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সেক্ষেত্রে নিয়োগ-কারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সম্মুখে, 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 উপর বেক্রম উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৩৮। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিনত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনারীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনারীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত ভাবে শুনারীর সন্মুখীন পেশ করার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারেন বাহ্যতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হইবে।

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 দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারেন।

তবে আরও শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ অনুরোধটি বিবেচনার পর, প্রয়োজন মনে করিলে অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

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

(৪) এই প্রবিধানের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত

কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ ইহার জন্য কৈফিয়ত দিতে বাধ্য হইবেন এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৫ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিনতপোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুভাঙ্গী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ নিষিদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুভাঙ্গী ব্যক্তিকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১)খ (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী 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 দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৩৯। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিনত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ।

- (ক) অভিযোগনামা প্রদান করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের 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 দশটি কার্য দিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুভাঙ্গীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন।

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্যপ্রমাণ সহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিনত 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 পর্য্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ পুনর্নির্ধারিত হইলে লম্বদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত ভাবে গুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য দিবসের মধ্যে যে কোন একটি লম্বদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লম্বদণ্ড 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 গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্য্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগদানকারী বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪০-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন 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, অনূর্ধ্ব ত্রিশটি কার্যদিবস পর্য্যন্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্য দিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫)নোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।
- (৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং পনেরটি কার্য দিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি

তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অস্বাভাবিক পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং যে ক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ এইরূপ কার্যতঃ জনা দায়ী তিনি বা তাহারা ইহার কৈফিয়ৎ প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়ৎ সন্তোষজনক না হয় তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তি সংগত কারণ থাকিতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত কার্য ধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তের সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিল সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয়ে উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে; তবে তাহাকে নথি চৌকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা 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 গর্তক 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 তাহার কার্যনির্বাহের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৫(খ) নোভাদেব অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি সোধী না নির্দেশ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক 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 প্রবিধাননালার 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 প্রবিধাননে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বোর্ডের ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(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।

৪১। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৬ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্ব প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচন মনে করিলে তাহাকে সাময়িক ভাবে বরখাস্ত করিতে পারেন :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিরিক্ত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৩৮ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা প্রবিধান ৩৯ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার কলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতির বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণ দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপী, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণে দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িক ভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা কোজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে হেফাজতে রাখিত ব্যক্তিগণও অভিযুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে প্রেক্ষতার তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধাননালার অধীন সুচিত কার্যধারার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথাযথ খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪২। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৩৭(১)(ক) নোভাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাঁহাকে চাকরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষ, তাঁহাকে তাঁহার পদমর্যাদার অসীম বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৩। ফৌজদারী নামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাঁহার বিরুদ্ধে নামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভতাদি পাইবেন না। নামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাঁহার বেতন ও ভতাদির সমরয় সাবন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দ্বায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায়ে তাঁহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পস্থিতির কারণে উক্ত হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাঁহার প্রাপ্য বেতন ভতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাঁহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন, ভতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময়ে কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৪। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী করপোরেশন কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কতরপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে। তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগ কারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষে 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 দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্থাপ্ত কিনা, এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে ষাটটি কার্যদিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৫। আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে ক্রমই রিময়ের উপর কোন ফৌজদারী নামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমানার অধীনে তাঁহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেকোন উপযুক্ত বলিয়াবিবেচনা করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্ধ্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ সরকারী কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেকোনো ক্ষেত্রে তাঁহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে পর্যদ সভা সেক্ষেত্রে পর্যদ সভা এর বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

প্রথম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৬। ভবিষ্য তহবিল।—ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে, কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবে।

৪৭। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন যথা:—

(ক) যিনি করপোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত 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 পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;

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

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাঁহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বারদ একশত বিশটি কার্য দিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের জন্য এক মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান হইবে।

(৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোমিক পখনায় মূল ভিত্তি হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোমিক প্রাপ্য হইলে বাহাতে তাঁহার মনোনীত ব্যক্তি/বাস্তগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাঁহার মনোনয়ন পত্রে তাঁহাদিগকে প্রদেয় অংশে এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোমিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

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

(৭) কোন মনোনয়ন পত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোমিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাঁহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৪৮। অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ স্মবিধা।—(১) করপোরেশন কর্তৃক অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ স্মবিধা প্রবর্তন করিলে যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনার অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ স্মবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) এই উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ স্মবিধাদি পাইবেন।

(৩) কোন কর্মচারীর ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে করপোরেশনের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা করপোরেশনের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ স্মবিধাদি পাইবেন।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৪৯। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫০। চাকুরীর অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ ইত্যাদি।—(১) 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 পারিবে না এবং শিক্ষানবিশ তাঁহার চাকুরীর অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবে না।

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়াই কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

৫১। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতা ক্ষেত্রে, তিনি করপোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সম পরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিকানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি করপোরেশনকে তাহার এক মাসের বেতনের সম পরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাভঙ্গিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি করপোরেশনের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

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

তফসিল

(প্রবিধান ২(ঠ) দ্রষ্টব্য)

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরকারি নিয়োগের জন্ম বয়স সীমা	সরকারি নিয়োগের পদ্ধতি	সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদেরশুভির জন্ম যোগ্যতা
১	৩	৪	৫	৬	
১	মহা-ব্যবস্থাপক/অধ্যক্ষ সর্বনিম্ন ৪০ বৎসর এবং (৪২০০-১৫০-৫২৫০) উর্ধ্বে ৪৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্ররোজনানুযায়ী, পদ-সর্বাধার গাথোগাম- প্রদায় বেখে এবং ব্যতিক্রম- ধনী ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বয়স- সীমা শিথিলযোগ্য।	কমপক্ষে শতকরা ৫০ ভাগ পদে নিয়োগ পদেরশুভির সাধানে করা হবে। উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে প্রচলিত সরকারী নিয়মানুযায়ী সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী মাষ্টার ডিপ্লী অথবা এম এম সি বা এইচ এম সি- তে প্রথম বিভাগগত দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিপ্লী। তৎসহ বিশেষণের কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়/ ইনস্টিটিউট হতে ট্যুরিজম/হোটেল ম্যানেজমেন্ট-এ ডিপ্লোমা এবং ইংরেজী বাতীত অপর একটি আন্তর্জাতিক ভাষায় জ্ঞান সম্পন্ন পৰ্বটন সম্পর্কিত বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর পদে অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	সাধারণভাবে কিউর পোস্টে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। অন্যান্য নিয়মানুযায়ী ব্যাপারে অর্থ মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং এম, এফ (আই-ডি)-১-৫/৭৮/১১৮৬ তারিখ ৩০-১০-৭৮ এবং পরবর্তী সংশোধনসমূহ অনুসৃত হবে (পরিশিষ্ট-(ঘ)।)	

৬

৫

ই

ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা এসএসসি বা এইচএসসিতে প্রথম বিভাগের দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। তৎসহ বিদেশের কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়/ইন্সটিটিউট হতে টারিফন/হোটেল ম্যানেজমেন্ট-এ ডিপ্লোমা। ইংরেজী ব্যতীত অপর একটি আন্তর্জাতিক ভাষায় জ্ঞান সম্পন্ন।

পর্বটন সম্পর্কিত বিষয়ে প্রাথম শ্রেণীর পক্ষে অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১২ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।

ব্যবস্থাপক (পূর্ত)-এর ক্ষেত্রে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ার এবং তৎসহ পেশাগত কাজে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

প্রাজুরোট বা আরও উচ্চ শিক্ষার অধিকারী হলে এবং একই পক্ষে চাকরী নির্ধারিত মোরার উত্তীর্ণ হলে সে ক্ষেত্রে (বাধিক গোপনীয় প্রতিবেদন ভাল থাকা গ্যাপক্ষে) পদোন্নতির জন্য উচ্চ পদের কোন গীর্ষাবহতা থাকবে না অর্থাৎ ডেপুটি ম্যানেজার পদের উপরের পর্যায়ের পরসমূহেও

দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা এসএসসি বা এইচএসসি-তে প্রথম বিভাগের দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। তৎসহ বিদেশের কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়/ইন্সটিটিউট হতে টারিফন/হোটেল ম্যানেজমেন্ট-এ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত। ইংরেজী ব্যতীত অপর একটি আন্তর্জাতিক ভাষায় জ্ঞান সম্পন্ন।

৪

৩

ই

সর্বনিম্ন ৩৫ বৎসর এবং উর্ধে ৪০ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজনানুসারে, পর-মর্মানার সাথে সানঞ্জিয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

২ ব্যবস্থাপক

(৩৭০০-১২৫-৪৮২৫)

২ ব্যবস্থাপক

(৩৭০০-১২৫-৪৮২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর এবং উর্ধে ৩৫ বৎসর। তবে সংস্থার প্রয়োজন অনুসারে, পর-মর্মানার সাথে গাম-প্লয়া রেখে এবং ব্যতিক্রমধর্মী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবসগীমা শিথিলযোগ্য।

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

১ উপ-ব্যবস্থাপক/নিয়ন্ত্র

(২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

পদোন্নতি হতে পারে।

পর্বতন সম্পর্কিত বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর পদে অথবা গ্যাম্ভিট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১০ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

বিএসসি ইঞ্জিনিয়ার এবং তৎসহ পেশাগত ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

সাধারণতঃ ফিভার পোস্টে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা (বাধিক গোপনীয় প্রতিবেদন ভাল থাকে মাপক্ষে।

যিটার শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা এমএসসি বা এইচ এমসি-তে প্রথম বিভাগসহ যিটার শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। ইংরেজী ব্যতীত অপর একটি আন্তর্জাতিক ভাষায় জ্ঞান-সম্পন্ন।

নেডিক্যাল অফিসারের ক্ষেত্রে কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে এমবিবিএস ডিগ্রী। পেশাগত ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

(ক) ন্যূনতম এমএসসি পাশ হলে এবং একই পদে চাকুরীর নিষ্ঠারিত্র সময় উত্তীর্ণ হলে সে ক্ষেত্রে ১৯৮৫ সনের পরে পর্বতন প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট থেকে সংশ্লিষ্ট বিষয়ক লেভেল কোর্সে স্নাতকবি-ভার সার্টিফিকেট থাকবে। ব্যবহারিক বা অভিজ্ঞতালব্ধ জ্ঞানের ক্রমাগত ও অবিচ্ছিন্ন উচ্চমানের কৃতিত্বের পরিচয় দিতে থাকলে। (বাধিক গোপনীয় প্রতিবেদন ভাল থাকলে) ডেপুটি ম্যানেজার পর্বত পদোন্নতি দেওয়া যেতে পারে।

ঐ

ঐ

৪ নির্বাহী প্রকৌশলী (২৮০০-১২৫-৪৪২৫)

নির্বাহী কর্মকর্তা/বাণিজ্যিক কর্মকর্তা/শিক্ষণ কর্মকর্তা/হিগাথ রক্ষণ কর্মকর্তা/রেস্তোরা ব্যবস্থাপক/জৌর কর্মকর্তা/বিজ্ঞান নির্বাহী এবং অপরাপর সম-পর্বাণতুল্য কর্মকর্তা (১৬৫০-১০০-২২৫০) -ইবি-১১০-৩০২০)

কমপক্ষে পঁতকরা ৫০ ভাগ পদে নিয়োগ পদোন্নতির মাধ্যমে করা হবে। উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রচলিত সরকারী নিয়মানুযায়ী সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

করণোর শনের হোর্টেল/রেস্তোরা সম্পর্কিত বিভিন্ন কোর্সে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীদের উচ্চ পদে পদোন্নতির জন্য যোগ্যতার মাপকাঠি:

নেডিক্যাল অফিসারের ক্ষেত্রে কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে এমবিবিএস ডিগ্রী। পেশাগত ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

৬

৫

৪

৩

২

১

(খ) প্রাজুফ্রেট বা জ্বরও উচ্চ শিক্ষার অধিকারী হলে এবং একই পদে চাকুরীর নির্ধারিত বেতন উত্তীর্ণ হলে যে ক্ষেত্রে (বাষিক গোপনীর প্রতিবেদন ভাল থাকা সাপেক্ষে)। পদোন্নতির জন্য উচ্চ পদের কোন সীমাবদ্ধতা থাকবে না অর্থাৎ একজিকিউটিভ অফিসার পদের উপরের পর্যায়ের পদসমূহেও পদোন্নতি হতে পারে।

কনসপেক্শন কর্তৃক ৫০ ডাগ পদে নিয়োগ পদোন্নতির মাধ্যমে করা হবে। উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রচলিত সরকারী নিয়মানুযায়ী সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

বিএসসি ইঞ্জিনিয়ার। পেগাত কক্ষে অভিজ্ঞতা সম্পন্নদের অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

সাধারণতঃ ফিভার পোষ্টে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা (বাষিক গোপনীর প্রতিবেদন ভাল থাকা সাপেক্ষে)।

৭. সহকারী নির্বাহী কর্ম-
কর্তা/সহকারী বাণিজ্যিক কর্ম-
কর্তা/সহকারী প্রশিক্ষণ
কর্মকর্তা/সহকারী রেস্টোরা
বাবস্থাপনক/সহকারী

এ

এ

যিটার শ্রমীর স্নাতক ডিগ্রী।
পর্বটন বিষয়ক প্রশিক্ষণ/অভি-
জ্ঞতা অগ্রাধিকার যোগ্য।

কনসপেকশনের নন-টেকনিক্যাল অর্থাৎ জেনারেল ক্যাডেটের কর্ম-
কর্তা/কর্মচারীদের উচ্চ পদে
পদোন্নতির জন্য যোগ্যতার
মাপকাঠি:

বিক্রয় নির্বাহী ও অপরা-]
পর সম পর্যায় তুল্য কর্মকর্তা
(১০০০-৭০-১৫৬০-
ইবি-২০-২২৮০)।

৮ উপ-সহকারী প্রকৌ-
শলী/ড্রাইফটম্যান।
(১০০০-৭০-১৫৬০-
ইবি-২০-২২৮০)

৯ হিসাব রক্ষক/নিরীক্ষা
সুপারিশ নটে নাভেল্ট এবং
সম পর্যায় তুল্য কর্মচারী।
(৮৫০-৫৫-১৪০০-
ইবি-৬০-১৭০০)

১০ উচ্চমান সহকারী ও
সম পর্যায় তুল্য অপরাপর
কর্মচারী।
(৮০০-৫৫-১৩০০-
ইবি-৫৫-১৬৩০)

সর্বনিম্ন ১৫ বৎসর এবং] কর্মপক্ষে শতকরা ৫০ ভাগ
উর্ধ্বে ২৭ বৎসর। পক্ষে নিরোগ পরোমুত্তির
সাধনে করা হবে। উপযুক্ত
বিভাগীয় প্রার্থী পাওয়া না
গেলে প্রচলিত সরকারী নিয়-
মানবাহী সন্মাসরি নিয়োগ
করা হবে।

কোন অনুমোদিত কারীগরী
শিকা পোর্ট থেকে
সার্টিফিকেট প্রাপ্ত।

ঐ ঐ ঐ

সর্বনিম্ন সাতক ডিগ্রী। হিসাব-
রক্ষণ/সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের
পূর্ব অভিজ্ঞতাসম্পন্নদের অগ্রা-
ধিকার।

ঐ ঐ ঐ

সর্বনিম্ন সাতক ডিগ্রী। অভিজ্ঞতা
সম্পন্নদের অগ্রাধিকার।

(ক) ন্যূনতম এইচএসসি পাস হলে
এবং একই পদে চাকুরীর নির্ধারিত
সেয়ার উন্নীর্ণ হলে সে ক্ষেত্রে।
ক্রমাগত তিন কর্মসূতর পরিচর
দিয়ে থাকলে। বায়িক গোপনীয়
প্রতিবেদন তাল থাকলে। একজি-
কিউটিউ অফিসার বা সম পদ-
মর্যাদা পর্যন্ত পরোমুত্তি দেওয়া
গোতে পারে।

সাধারণভাবে ফিডার পোর্টে ৩
বৎসর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

ঐ

ঐ

১	২	৩	৪	৫	৬
১১	নিম্নমান সহকারী ও সম-পর্ষদভুক্ত অপরাপর কর্মচারী। ১০০-৪০-১১০০-৮০-১১০০ ইবি-৪৫-১১০০	ঐ	সরকারী নিয়মানুযায়ী সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	উচ্চ মাধ্যমিক পরীক্ষা পাশ।	নিম্নমান সহকারী হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১২	পার্শ্বচালক ও সম-পর্ষদভুক্ত কর্মচারী।	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ। হাইলেন্স ও তৎসাহ ভারী বাসবাহন চালানায় ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	প্রয়োজ্য নয়।
১৩	সহকারী পরিবেশক/বেলগ্যান ও সম-পর্ষদভুক্ত কর্মচারী। (০৪২১-১১০০-৮০-১১০০) ইবি-৮০-১১০০	সর্বমুগ্ন ১৮ বৎসর উর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	সরকারী নিয়মানুযায়ী সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	মাধ্যমিক স্তর গাটিক্রিকেট পরীক্ষা পাশ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ বৎসরের চাকুরী অভিজ্ঞতা।	প্রয়োজ্য নয়।
১৪	নিরাপত্তা যাবিন্দার ও সম-পর্ষদভুক্ত কর্মচারী। (০৪২১-১১০০-৮০-১১০০) ইবি-৮০-১১০০	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা গাল্পন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার।	ঐ
১৫	পাল্প ড্রাইভার (৬৫০-১১০০-৮০-১১০০) ইবি-৮০-১১০০	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা গাল্পনদের অগ্রাধিকার।	ঐ

বোর্ডের নির্দেশক্রমে
এন, হায়াত আলী খান
ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)।

৩

৩

১৬ এমএলএসএস/নিরাপত্তা
প্রকৌশলী/সুইপার ও
অপরাধ সম-পরিষদ
কর্তাবলী।
(৫০০-২০-৫৬০)

পরিপিষ্ট-৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

শাখা (বিধি-১)

নং স: নং/আর-১/এস-২২/৮৫-২২০ (১৫০) তারিখ ২৯শে অক্টোবর, ১৯৮৫ইং

বিষয়: বিভিন্ন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত/জাতীয়কৃত প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির অধীনে বিভিন্ন চাকুরীতে প্রবেশের বয়স সীমা নির্ধারণ।

ইতিপূর্বে চাকুরীতে প্রবেশকালে বয়সের উচ্চ সীমা নির্ধারণ করিয়া যে সকল আদেশ জারী করা হইয়াছে উহার আংশিক সংশোধনক্রমে সরকার এই নর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়াছেন যে কোন নিয়োগ বিধিতে চাকুরীতে প্রবেশের জন্য আরও উচ্চতর বয়স সীমা নির্ধারণ করা না থাকিলে এবং এই ব্যাপারে পুনরায় আদেশ জারী না করা পর্যন্ত নিম্নে বর্ণিত বয়স সীমা বলবৎ থাকিবে।

- (ক) বি,সি,এস (শিক্ষা: সাধারণ শিক্ষা), বি,সি,এস (শিক্ষা: কারিগরি শিক্ষা), বি,সি,এস (স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা : স্বাস্থ্য) এবং বি,সি,এস (জুডিসিয়াল) ক্যাডারে নিয়োগকালে বয়সের উচ্চ সীমা হইবে ৩০ (ত্রিশ) বৎসর এবং বাকী সকল বি,সি,এস ক্যাডারে নিয়োগকালে বয়সের উচ্চ সীমা হইবে ২৭ (সাতাশ) বৎসর (বিজ্ঞপ্তি নং: এস, আর, ও ৪৩৪ এল/৮৫/এমই/নিয়োগ/১-৫১ (অংশ-২)/৮৩, তারিখ ৮-১০-৮৫ দ্রষ্টব্য)।
- (খ) নন ক্যাডার গেজেটেড এবং নন গেজেটেড সরকারী পদে এবং আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত/জাতীয়কৃত প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির অধীনের বিভিন্ন চাকুরীতে নিয়োগের জন্য বয়সের উচ্চ সীমা হইবে ২৭ (সাতাশ) বৎসর (মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা ও উপ-জাতীয় প্রার্থী বাদে)।
- (গ) মহিলাদের ক্ষেত্রে সরকারী দফতরে/স্বায়ত্বশাসিত/আধা-স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় এবং বিভিন্ন কর্পোরেশনে চাকুরীতে যোগদানের জন্য সর্বোচ্চ বয়স সীমা **The Recruitment of Women in the Service of the Republic Age Limit 1979**-এর ৩ নং বিধি অনুযায়ী ৩০ ত্রিশ বৎসর বলবৎ থাকিবে।
- (ঘ) উপজাতীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে সরকারী/দফতরে/স্বায়ত্বশাসিত সংস্থা, আধা-স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় এবং বিভিন্ন কর্পোরেশনের চাকুরীতে যোগদানের জন্য সর্বোচ্চ বয়স সীমা বর্তমানে অনুসৃত নীতি অনুযায়ী ৩০ (ত্রিশ) বৎসর বলবৎ থাকিবে।
- (ঙ) মুক্তিযোদ্ধাদের বয়স সীমা ৩২ (বত্রিশ) বৎসর যাহা ইতিমধ্যে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ২৮-৭-৮৫ তারিখের এমই/আর-১/এস-২৯/৮৩-১৫০ (২৫০) নং স্মারকে জানানো হইয়াছে উহাই বলবৎ থাকিবে।

২। সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগকে তাহাদের অধীনস্থ সকল নিয়োগ কর্তৃপক্ষকে উপরোক্ত সিদ্ধান্ত অনুসারে কার্যক্রম গ্রহণ করিতে প্রয়োজনীয় নির্দেশ দিতে অনুরোধ করা হইল।

৩। এই আদেশের প্রাপ্তি স্বীকারেরও অনুরোধ করা হইল।

(নো: শামসুল হক চিন্তা)

গচিব,

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।

তারিখ ২৯শে অক্টোবর, ১৯৮৫।

বিতরণ :

- ১। প্রিন্সিপ্যাল ষ্টাফ অফিসার, প্রধান সামরিক আইন প্রশাসকের সচিবালয়, ঢাকা।
- ২। সকল সচিব/অতিরিক্ত সচিব.....
..... মন্ত্রণালয়/বিভাগ।
- ৩। সচিব, বাংলাদেশ কর্ম কমিশন, ঢাকা।
- ৪। সকল দফতর প্রধান.....।
- ৫। সকল বিভাগীয় কমিশনার/জেলা প্রশাসক.....।
- ৬। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ সকল দফতর প্রধান/অফিসার.....।
- ৭। প্রেস ইনফরমেশন ডিপার্টমেন্ট, তথ্য মন্ত্রণালয়, ঢাকা।

পরিশিষ্ট 'গ'

[Extract taken from Ministry of Finance (Implementation Cell) O.M. No. MF (IC)-2/73/3, dated 21-3-74]

- (b) The National Pay Commission has recommended the following direct entry requirements of minimum educational qualification for the grades mentioned below :

Grade V *Bachelor's degree. for recruitment through open competitive examination: First Class Master's degree or Second Class Master's degree with Second Class in Honours for recruitment through

**Competitive interview. for specialised and teaching posts
Technical degree such as M.B.B.S., B.Sc. (Engineering), B.Sc. (Agriculture), etc., for technical posts and double graduation requiring at least two years of study after the basic degree for relevant professional posts.

Grade VII Graduation, or technical diploma such as LMF, LCE. Diploma in Agriculture, etc., for relevant technical posts.

Grade VIII H.S.C. and or Trade or Vocational equivalent passed

Grade IX S.S.C. and or Trade or Vocational equivalent passed.

***Grade X Primary (Class V) passed.

The above qualifications in matter of direct recruitment for posts in the respective grade should be enforced by the appointing authorities and Ministries concerned.

- (c) Stenotypists shall be allowed to cross the efficiency bar in their respective National Scales only on qualifying at 100 words per minute speed in the Stenographers' test by the PSC standard. Those who fail to qualify at such tests shall be held up at the next efficiency bar at Tk. 400. If they qualify at any of the three successive attempts they shall "be allowed to cross the efficiency bar from the date of the test at which they qualify."

Note : *Bachelor's Degree for recruitment through open competitive examination is applicable for recruitment in B.C.S Cadre Services only through competitive examination to be conducted by Bangladesh Public Service Commission.

**Competitive interview may be written and oral.

***As per latest decision of the government requisite educational qualification for appointment to all Class-IV Class-posts in Class-VIII and this is being followed in all government offices.

পরিশিষ্ট 'খ'

[Extract taken from the Services (Public Bodies and Nationalised Enterprises, Pay and Allowances) Order, 1978 (vide Ministry of Finance, Implementation Division Notification No. MF(ID) 1-5/78/1186, dated 30-10-78)]

9. Conditions for full pay on a post. (1) Full pay of the post shall be admissible to a person promoted to a higher scale if the person has completed the number of years of service as shown in the table below :

Scale	Minimum number of years of service required for full pay.
Tk. 3000 (Fixed) ..	20 years.
Tk. 2850 (Final) ..	17 years.
Tk. 2350—100—2750 ..	14 years.
Tk. 2100—100—2600 ..	12 years.
Tk. 1850—75—2375 ..	10 years.
Tk. 1400—75—2225 ..	10 years.
Tk. 1150—65—1800 ..	5 years.
Tk. 900—55—1285—65—1610	5 years.

Explanation For the purpose of this sub-paragraph the years of service shall be total of.

- (i) The actual period of service in a post which was placed in National Grade V between the 1st July, 1973 and the 30th June, 1977 or in a post placed in the New Scale of Tk. 750—1470 or above after the 1st July, 1977, Plus
 - (ii) half the actual period of service in a post placed in National Grade VI between the 1st July, 1973 and the 30th June, 1977 or in a post placed in New Scale of Tk. 625—1315 Tk. 470—1135 or Tk. 425—1035 after the 1st July, 1977, plus
 - (iii) One-fourth of the actual period of service in other posts.
- (2) 20% of the difference between the present pay initial pay in the New Scale determined according to paragraph 5 shall be withheld for every year by which the length of service falls short of the required period

Provided that not more than 60% of the difference shall be withheld in any case."

Note 1. *On amendment under Ministry of Finance, Implementation Division Notification No. MF (ID) 1-5/78/730, dated 17-6-81 "Tk. 1400—2225-10 years" was substituted by "Tk. 1400—2225-8 years" in sub-paragraph (1) of paragraph 9 in the services (Public Bodies and Nationalised Enterprises) (Pay and Allowances) Order, 1978. On another amendment under their Notification No. MF (Imp)-3-F(G)-283-25, dated 7-2-85 "Tk. 1400—2225-8 years" was substituted by "Tk. 1400—2225-7 years". Again, on further amendment under their Notification No. MF-FD (Imp)-IF-5(G)/86/190, dated 13-11-86 "Tk. 1400—2225-7 years" in the aforesaid sub-paragraph (1) of paragraph 9 of the said Order has been substituted by "Tk. 1400—2225-5 years".

**"Tk. 1150-65-1800-5 years" has been substituted by "Tk. 1150-65-1800-4 years" in sub-paragraph (1) of Paragraph 9 of Service (Public Bodies and Nationalised Enterprises) (Pay and Allowances) Order, 1978 a subsequent amendment made by the Ministry of Finance in their Notification No. MF (ID)-5/78/750, dated 17-6-81.

Omitted by the subsequent amendment dated 17-6-81 quoted above.

Length of service indicated in the above table against different grades is the uniform length service required for promotion from one grade to another grade or from one pay scale to another pay scale and the services rendered in Grade V and above are only countable for the purpose of promotion to different grades above grade V and the schedules of recruitment rules shall have to be prepared following this principle strictly.

ডক্টর সিন্ধুর রহমান, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকারী প্রিন্টার, ঢাকা কর্তৃক প্রস্তুত।
 ডক্টর মাহবুবুল করিম, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ ফরমন্ট ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা
 কর্তৃক প্রকাশিত।