

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১



বাংলাদেশ

গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, ফেব্রুয়ারি ১৯, ২০২৩

বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ৩০ মাঘ, ১৪২৯ বঙ্গাব্দ/১৩ ফেব্রুয়ারি, ২০২৩ খ্রিষ্টাব্দ

এস.আর.ও. নং-৪২-আইন/২০২৩।—বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৬ (২০১৬ সনের ৩৬ নং আইন) এর ধারা ৩৪ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, ধারা ১২ এর সহিত পঠিতব্য, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এর কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২৩ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোনো বিধান প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকরির শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কোনো কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়,—

(১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নহে এইরূপ আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—

(ক) উর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(খ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;

(২৪৩৭)

মূল্য : টাকা ৪০.০০

- (গ) আইনসম্মত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;
- (ঘ) যে কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসম্মত, বিরক্তিকর, হয়রানিমূলক, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (২) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পন্নের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ;
- (৩) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মচারী এবং উক্ত কর্মচারীর উর্ধ্বতন কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৪) “কর্মচারী” অর্থ বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের যে কোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোনো নবম বা তদুর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৫) “জিপিএ” অর্থ গ্রেড পয়েন্ট গড় [Grade Point Average (GPA)];
- (৬) “ডিগ্রি” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রি, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট বা, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বীকৃত কোনো ডিগ্রি, ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেটের সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদপত্র;
- (৭) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিলসমূহ;
- (৮) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৯) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;
- (১০) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (১১) “বাছাই কমিটি” অর্থ প্রবিধান ৪ এর উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী গঠিত বাছাই কমিটি;
- (১২) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;
- (১৩) “সম্মানি” অর্থ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;
- (১৪) “সিজিপিএ” অর্থ সামষ্টিক গ্রেড পয়েন্ট গড় [Cumulative Grade Point Average (CGPA)]; এবং

- (১৫) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” বা “স্বীকৃত ইন্সটিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইন্সটিটিউট বা প্রতিষ্ঠান এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইন্সটিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) তফসিলে বর্ণিত বিধানাবলি সাপেক্ষে, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, যদি থাকে, কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করা হইবে, যথা:—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং
- (গ) প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।

(২) কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত সর্বোচ্চ বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৬ এর ধারা ৩৫ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন বিলুপ্ত বিনিয়োগ উন্নয়ন বোর্ড এবং বেসরকারীকরণ কমিশন হতে বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে যোগদানকৃত কর্মচারীগণকে বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারী হিসাবে সমপর্যায়ের পদে তাহাদের পূর্বের চাকরির ধারাবাহিকতা অক্ষুণ্ণ রাখিয়া সমন্বয় করিতে হইবে।

৪। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোনো ব্যক্তি কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি—

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন; এবং
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোনো ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

(২) কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;

- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং
- (ঘ) সরকারি চাকরি বা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

(৩) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বহল প্রকাশিত বাংলা ও ইংরেজি ২ (দুই) টি দৈনিক পত্রিকায় উন্মুক্ত বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করিতে হইবে।

(৪) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করিতে হইবে।

(৫) বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের জন্য প্রযোজ্য তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোনো ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটায় ভগ্নাংশ পূর্ণসংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।

(২) যদি কোনো ব্যক্তির চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত যোগ্যতা ও মেধা অর্জন না করেন তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।

৬। শিক্ষানবিশি।—(১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোনো পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশি স্তরে—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে ২ (দুই) বৎসরের জন্য; এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে ১ (এক) বৎসরের জন্য নিয়োগ করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া শিক্ষানবিশির মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারিবেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে ২ (দুই) বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশির শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালীন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বিবেচনা করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে বা তাহার কর্মদক্ষতা হইবার সম্ভাবনা নাই সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশির চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হইবার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালীন কোনো শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবে এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকরিতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি বিবেচনা করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৪) কোনো শিক্ষানবিশিকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না প্রবিধানমালার আদেশবলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হইবে সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হইবেন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিবেন।

৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশি হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যে তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকরি উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।

(৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশিকাল শেষ হইবার ১ (এক) বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

৭। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থলে বদলির ক্ষেত্রে বা কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় প্রদান করা হইবে, যথা:—

- (ক) প্রস্থতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়:

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন ও অন্যান্য সরকারি ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্যত্র বদলি বা চাকরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এইরূপ কোনো নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার অব্যবহিত পূর্ববর্তী চাকরিস্থল, বা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলির আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থল, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্ব হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হইবে তাহা, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট দাখিল করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫) সরকারি, আধা-সরকারি ও স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকরির মেয়াদকাল শুধু পেনশন বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গণনা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বের চাকরিস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকরিকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গণনাযোগ্য হইবে না।

৮। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার কর্তৃক, সময় সময়, যেরূপ নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীগণের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরি-উক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীগণের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করিবে তদনুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১০। **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।**—কোনো কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পূর্বের পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পূর্ব পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে বেতন নির্ধারিত হইবে।

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত করা না হইলে, সাধারণত সময়মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত করা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত করা হইবে, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত মেয়াদ উল্লেখ করিবে।

(৩) কোনো শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকরিতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর একসঙ্গে অনধিক ২ (দুই) টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১২। **জ্যেষ্ঠতা**—(১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে কোনো কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময় একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করিবে সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীগণের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে বা সময়ে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

(৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময় পদোন্নতি প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) পদের সহিত সম্পৃক্ত বিষয়ের উপর উচ্চ শিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।

(৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীগণের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

১৩। **পদোন্নতি**—(১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবে না।

(৩) চাকরি [স্ব-শাসিত (Public Bodies) এবং রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানসমূহ] (বেতন ভাতাদি) আদেশ, ২০১৫ এর গ্রেড ৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোনো কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্য ও নিষ্ঠা এবং চাকরিকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইবার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

১৪। **প্রেমণ ও পূর্বস্বত্ব**—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষ যদি বিবেচনা করে যে, উহার কোনো কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোনো সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহীতা সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ প্রদান করা যাইতে পারে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থায় কর্মরত থাকিবার নির্দেশ প্রদান করা হইবে না।

(২) কোনো সংবিধিবদ্ধ বা স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা উক্ত সংস্থায় কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর চাকরির আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বিবেচনা করিলে কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া তাহাকে প্রেষণে নিয়োগের অনুরোধ জানাইবে এবং উক্ত অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি গ্রহণ করিয়া উক্ত সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে উক্ত কর্মচারীর প্রেষণে বদলির শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিধান সত্ত্বেও, প্রেষণে বদলির শর্তাবলিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

- (ক) প্রেষণে বদলির সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) কর্তৃপক্ষের চাকরিতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণে বদলির সময় শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই উহার অবসান ঘটিলে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকরিতে প্রত্যাবর্তন করিবেন; এবং
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোনো কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালীন কর্তৃপক্ষে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোনো কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালীন তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময় ফেরত না আসেন, তাহা হইলে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) কোনো কর্মচারীকে যদি হাওলাত গ্রহীতা সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ক্ষেত্রে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করিবার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে গৃহীত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ বিবেচনা করিয়া থাকে যে, তাহার উপর কোনো দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

১৫। **লিয়ন এবং প্রশিক্ষণ।**—কর্মচারীগণের লিয়ন এবং প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত বিষয়াদির ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৬। **ছুটি**—(১) কোনো কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোনো ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
- (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
- (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
- (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (চ) সঞ্জারোধ ছুটি;
- (ছ) প্রসূতি ছুটি;
- (জ) অবসর উত্তর ছুটি;
- (ঝ) অধ্যয়ন ছুটি;
- (ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং
- (ট) শান্তিবিনোদন ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং উক্ত ছুটি সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) সরকার কর্তৃক, সময় সময়, ঘোষিত অন্যান্য ছুটি এতদুদ্দেশ্যে জারীকৃত বিধি-বিধান সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

১৭। **পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৮। **অর্ধ গড় বেতনে ছুটি**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হইবার কোনো সীমা থাকিবে না।

(২) মেডিক্যাল সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে ২ (দুই) দিনের ছুটির পরিবর্তে ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

১৯। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি**—(১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকরি জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোনো কারণে হইলে, ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২০। **অসাধারণ ছুটি**—(১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো প্রকার ছুটি পাওনা থাকিবে না বা অন্য কোনো প্রকার ছুটি পাওনা থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে ৩ (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 হইবেন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি কর্তৃপক্ষের চাকরি করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন রহিয়াছেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হইবে যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর কোনো প্রকার ছুটি গ্রহণ ব্যতীত অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।

(৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

২১। **বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি**—(১) কোনো কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটির আবেদন করা হইয়াছে, উক্ত অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পর্যদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পর্যদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে উহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোনোক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোনো প্রকার ছুটির সহিত সংযুক্ত করা যাইবে।

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

(৬) শুধু আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকরি 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 উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোনো মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন এবং অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এইরূপ কর্মচারীর ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য করা যাইতে পারে যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোনো কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তুলিবার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২২। **সঞ্জারোধ ছুটি**— (১) কোনো কর্মচারীকে তাহার পরিবারে বা গৃহে স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করা হইলে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সঞ্জারোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোনো চিকিৎসা পর্যদ বা নিবন্ধিত চিকিৎসকের সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঞ্জারোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সঞ্জারোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

২৩। **প্রসূতি ছুটি**— (১) কোনো কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) কোনো নারী কর্মচারী, যাহার ৬ (ছয়) মাসের কম বয়সী সন্তান রহিয়াছে, চাকরিতে প্রথম যোগদান করিলে তাকে তাহার সন্তানের বয়স ৬ (ছয়) মাস পূর্ণ হওয়া পর্যন্ত সময়ের জন্য প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(৩) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোনো নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা সাপেক্ষে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোনো ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৪) কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৪। অবসর উত্তর ছুটি।—(১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীর ক্ষেত্রে ৬১ (একষট্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীর ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

(৩) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকরির জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং উক্ত ছুটির কাল বিশেষ কারণ ব্যতীত বর্ধন করা যাইবে না এবং অধ্যয়ন ছুটি কর্মচারীর ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) অধ্যয়ন ছুটির প্রতিটি আবেদন নিরীক্ষা কর্মকর্তার সার্টিফিকেট এবং কর্মচারী যে কোর্সে বা পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে ইচ্ছুক উহার পূর্ণ বিবরণসহ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে আবেদন দাখিল করিতে হইবে।

(৩) সাধারণভাবে চাকরির মেয়াদ ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হয় নাই, এইরূপ কর্মচারীকে অথবা যে তারিখে ইচ্ছা করিলে কোনো কর্মচারী অবসর গ্রহণের সুযোগ গ্রহণ করিতে পারেন, উক্ত কর্মচারীকে সেই তারিখের ৩ (তিন) বৎসরের মধ্যে অথবা ২৫ (পঁচিশ) বৎসর চাকরির পরে অবসর গ্রহণের সুযোগ থাকায়, কোনো কর্মচারীর যে তারিখে চাকরির মেয়াদ ২৫ (পঁচিশ) বৎসর পূর্ণ হইবে, সেই তারিখের ৩ (তিন) বৎসরের মধ্যে উক্ত কর্মচারীকে অধ্যয়ন ছুটি প্রদান করা যাইবে না এবং আনুপাতিক হারে পেনশন আসন্ন, এইরূপ কর্মচারীকেও অধ্যয়ন ছুটি প্রদান করা যাইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, চাকরির মেয়াদ ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হয় নাই, এইরূপ কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে এই প্রকার ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৪) কর্মচারীর সমগ্র চাকরি জীবনে এই প্রকার ছুটির মেয়াদ ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না এবং তাহাকে তাহার নিয়মিত দায়িত্ব হইতে বিচ্ছিন্ন রাখে বা তাহার অনুপস্থিতি সমস্যার সৃষ্টি করে, এইরূপভাবে পুনঃপুনঃ এই ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, ২ (দুই) বৎসরের অধ্যয়ন ছুটির সহিত অসাধারণ ছুটি বা মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটি ব্যতীত, ৪ (চার) মাস পর্যন্ত ছুটি প্রদান করা যাইবে, উক্ত ৪ (চার) মাসের সময়সীমা অতিক্রমের ক্ষেত্রে (২৮ মাসের অতিরিক্ত সময় নিয়মিত কর্ম হইতে অনুপস্থিতির ক্ষেত্রে) অতিক্রমনকৃত সময় অসাধারণ ছুটি অথবা মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে:

আরও শর্ত থাকে যে, উক্ত রূপে সর্বমোট অনুপস্থিতির মেয়াদ ৫ (পাঁচ) বৎসর সময় সীমাকে অতিক্রম করিবে না।

(৫) অধ্যয়ন ছুটির সহিত সংযুক্তভাবে অন্য প্রকার ছুটি নেওয়া হইলে অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ এইরূপ হইবে যেন পূর্বে মঞ্জুরকৃত অন্যান্য ছুটির সমষ্টি তাহার কর্মে প্রত্যাবর্তন পর্যন্ত যথেষ্ট হয়।

(৬) কোনো নির্দিষ্ট মেয়াদ পর্যন্ত অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুরের পর যদি দেখা যায় যে, কোর্সটি মঞ্জুরকৃত মেয়াদের পূর্বেই সমাপ্ত হইয়াছে, তাহা হইলে মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে উক্ত অতিরিক্ত সময় সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য করা না হইলে উক্ত অতিরিক্ত সময় মঞ্জুরকৃত অধ্যয়ন ছুটি হইতে বাদ যাইবে।

(৭) কোর্সের ফি সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজে বহন করিবেন।

(৮) কোর্স সমাপ্তির পর উহার সার্টিফিকেট কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

(৯) অধ্যয়ন ছুটিকাল পদোন্নতি ও পেনশনের জন্য কর্মকাল হিসাবে গণ্য হইবে।

২৬। **নৈমিত্তিক ছুটি।**—(১) সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীগণের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি প্রাপ্য হইবেন।

(২) সরকারি কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত বিধি-বিধান কর্তৃপক্ষের কর্মচারীর ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৭। **শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারী শ্রান্তি ও বিনোদনের উদ্দেশ্যে প্রতি ৩ (তিন) বৎসরে ১৫ (পনেরো) দিনের গড় বেতনে ছুটিতে গমন করিলে ১ (এক) মাসের মূল বেতনের সমান বিনোদন ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

(২) কোনো কর্মচারীর আবেদনকৃত তারিখ হইতে জনস্বার্থের কারণে ছুটি মঞ্জুর সম্ভব না হইলে পরবর্তী যে সময়ে ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, সেই সময়ে বিনোদন ভাতা পাইবেন, তবে এইক্ষেত্রে পরবর্তী বিনোদন ভাতার জন্য পূর্ববর্তী ছুটির আবেদনকৃত তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর গণনা করা হইবে।

২৮। **ছুটির পদ্ধতি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যাহার অধীন কর্মরত রহিয়াছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোনো কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, তাহার অধীন কর্মরত কোনো কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনেরো) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন।

২৯। **ছুটিকালীন বেতন।**—(১) কোনো কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালীন উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) কোনো কর্মচারী অর্ধ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালীন, উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

৩০। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন।**—ছুটি ভোগরত কোনো কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হইবার তারিখ হইতে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য উক্ত কর্মচারী ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। **ছুটির নগদায়ন।**—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরিকালের জন্য সর্বাধিক ১৮ (আঠার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা, ইত্যাদি

৩২। **ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা।**—কোনো কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য, সময় সময়, নির্ধারিত হার ও শর্ত অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। **সম্মানি, ইত্যাদি।**—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কোনো কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এইরূপ নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানি হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানি বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোনো সম্মানি বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশ করা না হয়।

৩৪। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ (দশ) ভাগ হারে যাহা সর্বোচ্চ ১,৫০০ (পনেরো শত) টাকার অতিরিক্ত নহে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২ (দুই) মাস এর অধিক হইলে বাছাই কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৩৫। **বোনাস।**—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীকে উৎসব ভাতা, বাংলা নববর্ষ ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায় চাকরির বৃত্তান্ত

৩৬। চাকরির বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উহা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকরি বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোনো কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে ১ (এক) বার তাহার চাকরি বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৭। বার্ষিক অনুবেদন।—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও প্রতিবেদনকারী কর্মচারীর নিকট উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না কিন্তু উহাতে কোনো বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের বা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে, এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিরূপ মন্তব্য বিমোচন করিতে পারিবে।

সপ্তম অধ্যায় সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৮। আচরণ শৃঙ্খলা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা, সময় সময়, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত কর্তৃপক্ষের চাকরি করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা প্রদান বা অন্য কোনো উপায়ে সহায়তা করিবেন না এবং কর্তৃপক্ষের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) কর্তৃপক্ষের সহিত লেনদেন রহিয়াছে বা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এইরূপ ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোনো দান গ্রহণ করিবেন না;
- (গ) কোনো বীমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

- (ঘ) কোনো ব্যবসায়িক কর্মে নিয়োজিত হইবেন না বা নিজে বা অন্য কোনো ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোনো ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (ঙ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (চ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোনো খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বিনা অনুমতিতে কর্মে অনুপস্থিত বা বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ বা বিলম্বে উপস্থিত হইলে, তাহার বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৪) কোনো কর্মচারী কর্তৃপক্ষের নিকট বা উহার কোনো সদস্যের নিকট কোনো ব্যক্তিগত নিবেদন করিতে পারিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে, উহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৫) কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে কর্তৃপক্ষ বা উহার কোনো কর্মচারীর উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোনো প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৬) কোনো কর্মচারী তাহার কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সরাসরি কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৭) কোনো কর্মচারী কর্তৃপক্ষের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোনো গণমাধ্যমের সহিত কোনো যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৮) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্থতা পরিহার করিবেন।

(৯) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধু ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তির নিকট হইতে এইরূপ কোনো উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তিকে উপহার গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোনো প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনঃকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, সেই সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এইরূপ নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে এবং এইক্ষেত্রে উপহারের মূল্য ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

(১০) কোনো কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোনো ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

৩৯। যৌতুক প্রদান ও গ্রহণ।—কোনো কর্মচারী—

- (ক) যৌতুক প্রদান বা গ্রহণ করিতে অথবা যৌতুক প্রদানে বা গ্রহণে প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; এবং
- (খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কনে বা বরের মাতা-পিতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

৪০। মূল্যবান ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্র ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, সেই এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বা বাণিজ্যেরত কোনো ব্যক্তির নিকট ৫,০০,০০০ (পাঁচ লক্ষ) টাকার অধিক মূল্যের কোনো স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোনো পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে কর্তৃপক্ষ-এর নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার অধস্তন কর্মচারীর সহিত সকল প্রকার লেনদেনের ক্ষেত্রে পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোনো পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ উল্লেখ করিতে হইবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কার্য করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো কর্মচারী বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্য পূর্বানুমোদন ব্যতীত—

- (ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোনো স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না; এবং
- (খ) কোনো বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৪১। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট, ইত্যাদি নির্মাণ বা ক্রয়।—কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎস উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভলপারের দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৪২। সম্পত্তি ঘোষণা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী চাকরিতে যোগদানের সময় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, নির্ধারিত ফরমে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার এবং তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং অলংকারাদিসহ নগদে রূপান্তরযোগ্য সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তির ঘোষণা প্রদান করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী জাতীয় রাজস্ব বোর্ডে আয়কর রিটার্ন দাখিল করিলে উহার একটি অনুলিপি যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, যে সকল কর্মচারীর আয়কর রিটার্ন দাখিল বাধ্যতামূলক নহে তাহারা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, নির্ধারিত ফরমে প্রতি বৎসর ডিসেম্বর মাসে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষের নিকট সম্পত্তির হিসাব বিবরণী দাখিল করিবেন।

৪৩। **রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশগ্রহণ।**—(১) কোনো কর্মচারী কোনো রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোনো অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনোভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোনো রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোনো প্রকারে সহায়তা করিতে পারিবেন না।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার তত্ত্বাবধানের অধীন, নিয়ন্ত্রণাধীন বা তাহার উপর নির্ভরশীল কোনো ব্যক্তিকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বাংলাদেশে প্রচলিত কোনো আইনে সরকারের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্য বলিয়া গণ্য হইতে পারে, এইরূপ কোনো আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা যে কোনো উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা কোনো স্থানীয় সরকার বা সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনোভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

(৪) যদি কোনো কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোনো বক্তৃতা করিয়া থাকেন অথবা অন্য কোনো প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোনো ঘোষণা করিয়া থাকেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করিয়া থাকেন, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান অনুযায়ী তিনি উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

(৫) স্থানীয় সরকার বা সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হইবার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোনো আইনের দ্বারা বা অধীন বা সরকারের কোনো আদেশে অনুমতি গ্রহণ সাপেক্ষে উক্ত সরকার বা সংস্থা বা পরিষদ নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৩) ও (৪) এ উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।

(৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধানমালার অধীন কিনা, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে উক্ত বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৪। **নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ।**—কোনো কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি এইরূপ কোনো প্রকারের ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং দাপ্তরিক শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

৪৫। **স্বার্থের দ্বন্দ্ব।**—যখন কোনো কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে, কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে ও এইরূপ কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন রহিয়াছে এবং উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত রহিয়াছেন তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

৪৬। **সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ, ইত্যাদি।**—কোনো কর্মচারী সরকার বা কর্তৃপক্ষের কোনো সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যে কোনো প্রকারে বাধা প্রদান করিতে পারিবেন না, অথবা অন্য কোনো ব্যক্তিকে তাহা করিবার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করিতে পারিবেন না।

৪৭। **বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদবির।**—কোনো কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা গ্রহণের জন্য দেশে অবস্থিত কোনো বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো তদবির করিতে পারিবেন না।

৪৮। **কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া।**—কোনো কর্মচারী কোনো বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৪৯। **বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিবার কারণে চাকরির অবসান।**—(১) কোনো কর্মচারী বিদেশি কোনো রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) কোনো কর্মচারী উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান লঙ্ঘন করিয়া বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিলে, কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে কারণ দর্শাইবার যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিয়া, তাহার চাকরি অবসানের আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন আদেশ প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো বিভাগীয় কার্যধারা বুজু করিবার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন প্রদত্ত আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

৫০। **আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা।**—যে ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান অনুসরণ করিতে হইবে।

৫১। **দণ্ডের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় যদি কোনো কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; বা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; বা
- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; বা

ব্যাখ্যা।—“পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান।

- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; বা

- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হইয়া থাকেন, যথা:—
- (অ) তিনি বা তাহার কোনো পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ-সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখিয়া থাকেন বা যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; এবং
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করিয়া থাকেন; বা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তহরুপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হইয়া থাকেন; বা
- (ছ) নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হইয়া থাকেন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকরিতে বহাল রাখিলে জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হইয়া থাকেন—

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

৫২। **দণ্ড**—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

- (ক) লঘু দণ্ড, যথা:—
- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিতকরণ;
- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন; এবং
- (ঈ) বেতনক্ষেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;
- (খ) গুরু দণ্ড, যথা:—
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনক্ষেলে অবনমিতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত শৃঙ্খলাজনিত অপরাধের কারণে কর্তৃপক্ষের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং
- (উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) কোনো কর্মচারী চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে কর্তৃপক্ষের চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৫৩। **ঋৎসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি**—(১) প্রবিধান ৫১ এর দফা (ছ) অনুসারে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবেন, সেই ব্যবস্থা এবং উহা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হইবে যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এইরূপ ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে উপস্থাপন করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবে।

৫৪। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করিয়া থাকেন যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ৭ (সাত) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে; এবং

- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক উপস্থাপিত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদানের পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত উপস্থাপন না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত শেষে তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মচারীর প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে যুক্তি ও প্রমাণ উল্লেখ করিয়া চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন বিবেচনা করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৫১ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করিয়া থাকেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হইয়া থাকেন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানি ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (খ) ও উপ-প্রবিধান (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরু দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৫৫। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালি।—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করিবে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; এবং
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি উপস্থাপন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইতে বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ উত্তীর্ণ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় প্রদান করিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি উপস্থাপন করিবেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—

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

- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি শর্তহীনভাবে সকল অভিযোগ স্বীকার করিয়াছে তাহা হইলে, কর্তৃপক্ষ অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় যেকোনো লঘুদণ্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে কর্তৃপক্ষ গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হইবে বলিয়া বিবেচনা করিলে দফা (ঘ) এর অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে;
- (গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫৪ এর অধীন একজন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিয়া উক্ত বিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালি অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (ঘ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি উপস্থাপন না করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় উত্তীর্ণ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী বা ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মচারী বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৬-তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

(৫) তদন্ত কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন সম্পর্কে দ্বিমতের কারণে ভিন্ন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা যাইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্ত চলাকালে নিম্নবর্ণিত কারণে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পূর্নগঠন করা যাইবে, যথা:—

- (ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্যের মৃত্যু হইলে;
- (খ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হইতে পদত্যাগ করিলে;
- (গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হইতে অবসর গ্রহণ করিলে; বা
- (ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরিতে দীর্ঘ অনুপস্থিতির কারণে তদন্ত কার্য সম্পাদনে অসমর্থ বলিয়া প্রতীয়মান হইলে।

(৬) উপ-প্রবিধান (৫) এর বিধান অনুযায়ী নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা হইলে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা বা পুনর্গঠিত তদন্ত বোর্ড পূর্বের অসমাপ্ত তদন্তের ধারাবাহিকতায় তদন্তের অসমাপ্ত কার্য সম্পন্ন করিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উহা বিবেচনা করিয়া অভিযোগের বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হইবার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করিলে, একই তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডকে সুনির্দিষ্ট বিষয় ও তথ্যসমূহ উল্লেখ করিয়া অভিযোগ পুনঃতদন্তের আদেশ প্রদান করতে পারিবে।

(৮) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি অবহিত করিবে।

(৯) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৮) মোতাবেক গুরু দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্তগ্রহণ করিয়া থাকে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।

(১০) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৯) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(১১) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে কোনো তদন্ত কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হইবে সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা তদন্তবোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৬। **তদন্তকারী কর্মচারী কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালি।**—(১) তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের বিষয়ে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোনো সাক্ষীকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন;
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন;

ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে নথির টোকার অংশ কোনো প্রকারেই দেখিতে দেওয়া যাইবে না; এবং

(ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ প্রদান করা হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং তিনি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করিলে তদন্তকারী কর্মচারী উহা লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মচারী, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মচারীর নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।

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

(৬) তদন্তকারী কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৮ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মচারী তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মচারী প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য বিষয় সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হইলে, সেই সকল ক্ষেত্রে এই বিধিতে তদন্তকারী কর্মচারীর পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন নিযুক্ত তদন্ত বোর্ডের কোনো ১ (এক) জন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, বা তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৫৭। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৫২ এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন বিবেচনা করিলে তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন বিবেচনা করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টি বিবেচনার পর মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই বিষয়ে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়া থাকে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ প্রদান না করা পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময় সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (“কারাগারে সোপর্দ” অর্থে হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সুচিত কার্যধারা সমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

৫৮। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৫৩ এর উপ-প্রবিধান(১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকরি বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫৯। **আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।**—(১) কোনো কর্মচারী, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নরূপ বিষয়সমূহ বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবেন, যথা:—

- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কিনা।

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্টকর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপিল দাখিল না করিলে উক্ত আপিল গ্রহণযোগ্য হইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ বিবেচনা করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোনো আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

অষ্টম অধ্যায়

কর্মচারীর ফৌজদারি অপরাধ

৬০। ফৌজদারি মামলায় আটক কর্মচারী।—(১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোনো কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার সমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করিতে হইবে।

(২) কোনো কর্মচারী অভিযুক্ত অপরাধ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বর্হিত্ত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতার টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন কোনো কর্মচারীকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ও ভাতা বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৬১। ফৌজদারি অপরাধে অভিযুক্ত কর্মচারীর ক্ষেত্রে ব্যবস্থা।—(১) কর্মচারীর দায়িত্ব পালনের সহিত সম্পর্কিত অভিযোগে দায়েরকৃত ফৌজদারি মামলায় আদালত কর্তৃক অভিযোগপত্র গৃহীত হইবার পূর্বে, তাহাকে গ্রেফতার করিতে হইলে, কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি গ্রহণ করিতে হইবে।

(২) যদি বিচারকারী আদালতের গোচরীভূত হয় যে, তাহার আদালতে বিচারার্থী কোনো ফৌজদারি মামলায় অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃপক্ষের একজন কর্মচারী, তাহা হইলে আদালত অনতিবিলম্বে বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবে।

৬২। ফৌজদারি মামলায় দণ্ডিত কর্মচারীর ক্ষেত্রে ব্যবস্থা।—(১) কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারী ফৌজদারি মামলায় আদালত কর্তৃক মৃত্যুদণ্ড বা ১ (এক) বৎসর মেয়াদের অধিক মেয়াদের কারাদণ্ডে বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহাকে নিম্নবর্ণিত যে কোনো দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে, যথা:—

- (ক) তিরস্কার;
- (খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিতকরণ;
- (গ) নিম্ন পদ বা নিম্নতর বেতন স্কেলে অবনমিতকরণ; অথবা
- (ঘ) কোনো আইন বা সরকারি আদেশ অমান্যকরণ অথবা কর্তব্যে ইচ্ছাকৃত অবহেলার কারণে সরকারি অর্থ বা সম্পত্তির ক্ষতি সংঘটিত হইলে যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণ আদায়।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, আদালত কর্তৃক কারাদণ্ডে দণ্ডিত ও চাকরি হইতে বরখাস্তকৃত কোনো ব্যক্তিকে অনুরূপ বরখাস্ত হইতে অব্যাহতি প্রদানের বিশেষ কারণ বা পরিস্থিতি রহিয়াছে, তাহা হইলে একাডেমি উক্ত ব্যক্তিকে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবেন, এবং অনুরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে উক্ত কর্মচারী চাকরিতে পুনর্বহাল হইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন দণ্ড আরোপের জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোনো বিভাগীয় কার্যধারা বুজু করিবার বা কারণ দর্শাইবার প্রয়োজন হইবে না এবং এতদুদ্দেশ্যে প্রদত্ত আদেশ আপিলযোগ্য হইবে না।

(৪) ফৌজদারি মামলায় আদালত কর্তৃক আরোপিত দণ্ডাদেশের পরিপ্রেক্ষিতে—

- (ক) প্রবিধান ৫৭ এর উপ-প্রবিধান (৪) এর অধীন বরখাস্তকৃত ব্যক্তি, পরবর্তীতে আপিল আদালত কর্তৃক খালাসপ্রাপ্ত হইলে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করিতে হইবে; এবং
- (খ) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন দণ্ডিত ব্যক্তি, পরবর্তীতে আপিল আদালত কর্তৃক খালাসপ্রাপ্ত হইলে, তাহার উপর আরোপিত দণ্ডাদেশ প্রত্যাহার করিতে হইবে।

(৫) খালাসপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী, অবসরে গমনের বয়সে উপনীত হইলে অথবা সংশ্লিষ্ট পদ বা চাকরির বিলুপ্তি ঘটিলে, তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা যাইবে না, তবে তিনি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত আর্থিক সুবিধা প্রাপ্য হইবেন।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৬৩। **ভবিষ্য তহবিল।**—ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান দ্বারা পরিচালিত হইবে।

(২) কর্তৃপক্ষে কর্মরত স্থায়ী কর্মচারীগণ প্রচলিত বিধি-বিধানের আওতায় সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর ভাতা (পেনশন) সুবিধা প্রাপ্য হইবেন এবং তাহদের অবসর, ইস্তফা ও অবসর সুবিধা ইত্যাদি সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে জারিকৃত আদেশ বা নির্দেশনার আলোকে নির্ধারিত হইবে।

(৩) এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, অবসর সুবিধাদি ও সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল স্কিম চালু করিবে।

৬৪। **আনুতোষিক।**—(১) যে সকল কর্মচারী প্রবিধান ৬৩ এর অধীন পেনশন সুবিধা প্রাপ্য হইবেন না তাহারা সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্নবর্ণিত শর্ত প্রতিপালন সাপেক্ষে আনুতোষিক পাইবেন, যথা:—

- (ক) কর্মচারী কর্তৃপক্ষে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিয়াছেন, এবং দণ্ডস্বরূপ চাকরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকরি হইতে পদত্যাগ বা চাকরি ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোনো কারণে কর্মচারীর চাকরির অবসান হইয়াছে, যথা:—
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; অথবা
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকরি হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
 - (ই) চাকরিতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকরির প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবসের উর্ধ্বে কোনো সময়ের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোনো কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিবেন।

(৫) কোনো কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তাহা হইলে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময় লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ করিবার ক্ষেত্রে উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।

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

৬৫। **অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।**—(১) কর্তৃপক্ষের অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্পনা অনুসারে যে কোনো কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনার অধীন অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে তাহার নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা কর্তৃপক্ষের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

৬৬। **অবসর গ্রহণ, ঐচ্ছিক অবসর গ্রহণ, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অবসর প্রদান।**—কোনো কর্মচারীর অবসর গ্রহণ, ঐচ্ছিক অবসর গ্রহণ ও কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অবসর প্রদানের ক্ষেত্রে সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এর সংশ্লিষ্ট বিধানাবলি, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৬৭। **ইস্তফাদান, ইত্যাদি।**—(১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে বা চাকরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্তৃপক্ষকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোনো শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্তৃপক্ষকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণের সূচনা হইয়াছে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে, কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

৬৮। **সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধানের প্রযোজ্যতা।**—এই প্রবিধানমালায় যে সকল বিষয় সুনির্দিষ্টভাবে বর্ণিত হয় নাই সে সকল বিষয়ে সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

৬৯। **কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অন্যান্য সুবিধাদি।**— কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণ সরকারি কর্মচারীদের ন্যায় গৃহনির্মাণ ঋণসুবিধাসহ, সময় সময়, সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্যান্য আর্থিক সুবিধাসমূহ প্রাপ্য হইবেন।

৭০। **বিশেষ বিধান।**—এই প্রবিধানমালায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন—

(ক) বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৬ এর ধারা ৩৫ এর উপ-ধারা (৩) এর দফা (ঘ) এর আলোকে বিলুপ্ত বিনিয়োগ বোর্ড এবং বেসরকারিকরণ কমিশন হতে বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে যোগদানকৃত কর্মচারীগণ বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এর কর্মচারী হিসেবে গণ্য হইবেন এবং এই প্রবিধানমালার আলোকে পরিচালিত হইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, বিলুপ্ত বিনিয়োগ বোর্ডের সাংগঠনিক কাঠামোর আওতাভুক্ত পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ও কর্মরত কর্মচারীগণ তাহাদের চাকরি ও নিয়োগের শর্ত অনুযায়ী সরকারি কর্মচারী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সাংগঠনিক কাঠামোর আওতাভুক্ত পদের বিপরীতে পদোন্নতিসহ অন্যান্য সুযোগ-সুবিধাদি প্রাপ্য হইবেন এবং উক্ত নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীগণের অবসরগ্রহণ, চাকরিচ্যুতি, পদত্যাগ ও মৃত্যুর পর উক্ত শর্ত ও সুযোগ-সুবিধাদি বিলুপ্ত হইবে;

(খ) কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণের জন্য অবসর ভাতা, অবসরজনিত সুবিধাদি ও সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল সংক্রান্ত বিধি-বিধান প্রণয়ন না হওয়া পর্যন্ত বিলুপ্ত প্রাইভেটাইজেশন কমিশনের কর্মচারীগণ বেসরকারিকরণ কমিশন কর্মকর্তা ও কর্মচারী অংশপ্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিল ও আনুতোষিক প্রবিধানমালা, ২০০৬ অনুযায়ী পরিচালিত হইবেন।

৭১। **কতিপয় পদে প্রেষণে অথবা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ।**—(১) কর্তৃপক্ষ তফসিল-২ এ বর্ণিত যথাক্রমে, পরিচালক, পলিসি এডভোকেসি এন্ড গ্ল্যানিং, পরিচালক, এসেট ম্যানেজমেন্ট, পরিচালক, করিডর ডেভেলপমেন্ট এন্ড স্টেকহোল্ডার কো-অর্ডিনেটর, পরিচালক, ফ্যাসিলিটিজ ম্যানেজমেন্ট, সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট, ইন্টারন্যাশনাল আইপি এক্সিকিউটিভ, সিনিয়র মনিটরিং এন্ড ইভালুয়েশন এক্সিকিউটিভ, সিনিয়র ট্রানজেকশন এডভাইজার, সিনিয়র এনালিস্ট, সিনিয়র ইভেন্ট কো-অর্ডিনেটর, লিগ্যাল এডভাইজার, ওয়েব মাস্টার, মনিটরিং এন্ড ইভালুয়েশন এক্সিকিউটিভ, ট্রানজেকশন এডভাইজার, লিগ্যাল এডভাইজার, এনালিস্ট, ফিল্ড ওয়ার্ক কো-অর্ডিনেটর, রিসার্চ স্ট্যাটিসটিশিয়ান, ইভেন্ট কো-অর্ডিনেটর, সোশ্যাল মিডিয়া এক্সিকিউটিভ, সিনিয়র ওয়েব এডিটর, ওয়েব কন্টেন্ট এক্সিকিউটিভ, প্রোডাকশন কো-অর্ডিনেটর, ইনহাউজ ডিজাইনার পদসমূহে প্রেষণে অথবা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ প্রদান করিতে পারিবে।

(২) চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে চাকরির শর্তাবলি ও সুযোগ-সুবিধা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্থিরকৃত হইবে।

৭২। **রহিতকরণ ও হেফাজত।**— (১) বিনিয়োগ বোর্ড (কর্মকর্তা-কর্মচারী) নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৩ এবং বেসরকারীকরণ কমিশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকরি প্রবিধানমালা, ২০০২ এতদ্বারা রহিত করা হইলো।

(২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত বিধিমালা ও প্রবিধানমালার অধীন—

- (ক) গৃহীত বা কৃত কোনো কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীন গৃহীত বা কৃত বলিয়া গণ্য হইবে;
- (খ) কোনো কার্যধারা গৃহীত কোনো কার্য বা কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকিলে উহা এই প্রবিধানমালার সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

তফসিল-১

[প্রবিধান ২(৭) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১।	মহাপরিচালক	-	(ক) ৩০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) ৭০% পদ প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: পরিচালক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার অনূন তৃতীয় গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
২।	পরিচালক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: উপপরিচালক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার অনূন পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৩।	সিস্টেম এনালিস্ট	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
৪।	একান্ত সচিব	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার অনূন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৫।	উপ পরিচালক	-	(ক) ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) ৫০% পদ প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সহকারী পরিচালক, আইন কর্মকর্তা, জনসংযোগ কর্মকর্তা বা হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার অনূন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬।	প্রোগ্রামার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
৭।	মেইনটেনেন্স ইঞ্জিনিয়ার (কম্পিউটার)	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
৮।	সহকারী পরিচালক	৩০ বৎসর	(ক) ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: ব্যক্তিগত কর্মকর্তা, মাঠ কর্মকর্তা বা বিনিয়োগ কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি অথবা লাইব্রেরিয়ান পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
৯।	সহকারী একান্ত সচিব	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার অনূন নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১০।	হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: হিসাবরক্ষক পদে অনূন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যের কোনো বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১১।	আইন কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে আইন বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) সহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (২) বার কাউন্সিলের সনদসহ আইন পেশায় অনূন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা; (৩) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৪) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১২।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পাবলিক রিলেশনস, গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা, আন্তর্জাতিক সম্পর্ক বা ইংরেজি বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১৩।	সহকারী প্রোগ্রামার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
১৪।	ফোরম্যান (অটোমোবাইল)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিংয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১৫।	ব্যক্তিগত কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) ব্যক্তিগত সহকারী পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (২) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১৬।	মাঠ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	(ক) ৭০% পদ (৫০% প্রটোকল সহকারী, হিসাবরক্ষক বা অডিটর পদ হইতে এবং ৫০% উর্ধ্বতন বিনিয়োগ সহকারী পদ হইতে) পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) প্রটোকল সহকারী, হিসাবরক্ষক বা অডিটর পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসর অথবা উর্ধ্বতন বিনিয়োগ সহকারী পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (২) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রি; সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	বিনিয়োগ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	(ক) ৭০% পদ (৫০% ব্যক্তিগত সহকারী পদ হইতে এবং ৫০% উর্ধ্বতন বিনিয়োগ সহকারী পদ হইতে) পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) ব্যক্তিগত সহকারী পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসর অথবা উর্ধ্বতন বিনিয়োগ সহকারী পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (২) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১৮।	মেইনটেনেন্স সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (২) কম্পিউটার হার্ডওয়ার ও সফটওয়ার পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
১৯।	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) লাইব্রেরি সহকারী পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি; (২) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে লাইব্রেরি সায়েন্সে ডিপ্লোমা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি;

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২০।	অডিটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২১।	হিসাব রক্ষক	৩০ বৎসর	(ক) ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: ক্যাশিয়ার পদে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২২।	ব্যক্তিগত সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি হইবে নিম্নরূপ, যথা:- (ক) বাংলা: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২৫ (পঁচিশ) শব্দ; (খ) ইংরেজি: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ৩০ (ত্রিশ) শব্দ; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৩।	প্রটোকল সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২৪।	উর্ধ্বতন বিনিয়োগ সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: বিনিয়োগ সহকারী, স্টোরকিপার, অভ্যর্থনাকারী, ফটোগ্রাফার বা টেলিফোন অপারেটর পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২৫।	ক্যাশিয়ার	অবসরগ্রহণ, চাকরিচ্যুতি, পদত্যাগ ও মৃত্যুজনিত কারণে শূন্য হলে পদ বিলুপ্ত হইবে।		
২৬।	বিনিয়োগ সহকারী	৩০ বৎসর	(ক) ২০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৮০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: (১) বিশতম গ্রেডের পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি; (২) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (৩) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৭।	স্টোর কিপার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২৮।	অভ্যর্থনাকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
২৯।	ফটোগ্রাফার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ক্যামেরা পরিচালনা এবং ফটোগ্রাফিতে সনদসহ কর্ম অভিজ্ঞতা; এবং (৩) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
৩০।	লাইব্রেরী সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; (৩) ইংরেজিতে পারদর্শিতা; (৪) শিক্ষা জীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।
৩১।	টেলিফোন অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; (২) MS Office পরিচালনায় দক্ষতা; (৩) ইংরেজিতে পারদর্শিতা; এবং (৪) শিক্ষাজীবনের কোনো স্তরে একাধিক তৃতীয়শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ বা জিপিএ গ্রহণযোগ্য নহে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩২।	ক্যাশ সরকার	অবসরগ্রহণ, চাকরিচ্যুতি, পদত্যাগ ও মৃত্যুজনিত কারণে শূন্য হলে পদ বিলুপ্ত হইবে।		
৩৩।	ফটোকপি অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) ফটোকপি মেশিন চালানোর ক্ষেত্রে অন্যান্য ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৪।	অফিস সহায়ক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৩৫।	ইলেকট্রিশিয়ান	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩৬।	গাড়ীচালক	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩৭।	ডেসপাচ রাইডার	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩৮।	প্লাম্বার	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩৯।	মালী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৪০।	লিফটম্যান	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৪১।	বার্তাবাহক	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৪২।	নিরাপত্তা প্রহরী	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		
৪৩।	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Out Sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০১৮” অনুযায়ী।		

তফসিল-২

[প্রবিধান ২(৭), ৩(১)(গ) এবং ৭১ দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	নিয়োগের পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪
১।	পরিচালক, পলিসি এডভোকেসি এন্ড প্ল্যানিং	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
২।	পরিচালক, এসেট ম্যানেজমেন্ট	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
৩।	পরিচালক, করিডোর ডেভেলপমেন্ট এন্ড স্টেক হোল্ডার কো-অর্ডিনেটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
৪।	পরিচালক, ফ্যাসিলিটিজ ম্যানেজমেন্ট	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।

১	২	৩	৪
৫।	সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
৬।	ইন্টারন্যাশনাল আইপি এক্সিকিউটিভ	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন পঞ্চম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
৭।	সিনিয়র মনিটরিং এন্ড ইভালুয়েশন এক্সিকিউটিভ	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
৮।	সিনিয়র ট্রানজেকশন এডভাইজার	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>

১	২	৩	৪
৯।	সিনিয়র এনালিস্ট	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
১০।	সিনিয়র ইভেন্ট কো-অর্ডিনেটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
১১।	লিগ্যাল এডভাইজার	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন ষষ্ঠ গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
১২।	ওয়েব মাস্টার	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>

১	২	৩	৪
১৩।	মনিটরিং এন্ড ইভালুয়েশন এক্সিকিউটিভ	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
১৪।	ট্রানজেকশন এডভাইজার	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
১৫।	এনালিস্ট	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
১৬।	ফিল্ড ওয়ার্ক কো- অর্ডিনেটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।

১	২	৩	৪
১৭।	রিসার্চ স্ট্যাটিসটিশিয়ান	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
১৮।	ইভেন্ট কো- অর্ডিনেটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
১৯।	সোশ্যাল মিডিয়া এক্সিকিউটিভ	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
২০।	সিনিয়র ওয়েব এডিটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।
২১।	ওয়েব কন্টেন্ট এক্সিকিউটিভ	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা- সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অন্যান্য নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।

১	২	৩	৪
২২।	প্রোডাকশন কো-অর্ডিনেটর	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>
২৩।	ইন হাউজ ডিজাইনার	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে	<p>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে: কোনো সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার সংশ্লিষ্ট কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনূ্যন নবম গ্রেডের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p> <p>চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে: কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যোগ্যতা।</p>

বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে,

লোকমান হোসেন মিয়া
নির্বাহী চেয়ারম্যান (সিনিয়র সচিব)