রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুন ১, ২০২৬

[বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।]

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ
প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ২৯ বৈশাখ, ১৪৩৩ বঙ্গাব্দ/ ১২ মে, ২০২৬ খ্রিষ্টাব্দ

এস. আর. ও. নং ৯৬-আইন/২০২৬।—খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৩২ নং আইন) এর ধারা ৬৬, ধারা ৪১ এর সহিত পঠিতব্য, এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

১। **শিরোনাম ও প্রয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালা খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২৬ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা খুলনা 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 কিছু 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—

(ক) "**অসদাচরণ**" অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নয় এইরূপ আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—

(১) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

মূল্য : টাকা ৪৪.০০

(২) কর্তব্যে চরম অবহেলা;

(৩) কোনো আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(৪) যেকোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;

(খ) **"আইন"** অর্থ খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৩২ নং আইন);

(গ) **"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ"** অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত কোনো ব্যক্তি;

(ঘ) **"কর্তৃপক্ষ"** অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার ঊর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঙ) **"কর্মচারী"** অর্থ খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের যেকোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যেকোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(চ) **"তফসিল"** অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(ছ) **"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ"** অর্থ খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(জ) **"পদ"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;

(ঝ) **"পলায়ন"** অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত বিনা অনুমতিতে কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা কর্ম হইতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত 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 করিবার পর বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;

(ঞ) **"বিজ্ঞাপন"** অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

(ট) **"বিভাগীয় প্রার্থী"** অর্থ ঐ সকল কর্মচারী যাহারা একই লাইনের এবং একই প্রতিষ্ঠানের চাকরিতে অন্যূন ২ (দুই) বৎসর স্থায়ী বা অস্থায়ীভাবে নিয়োজিত রহিয়াছেন এবং বিজ্ঞাপিত পদে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য এবং যাহাদের সরকারি চাকরিতে প্রথম নিয়োগের সময়সীমা সরাসরি নিয়োগের জন্য নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে রহিয়াছে;

(ঠ) **"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(ড) **"শিক্ষানবিশ"** অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মকর্তা ও কর্মচারী;

(ঢ) **"সম্মানি"** অর্থ, সময় সময়, প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;

(ণ) **"সিজিপিএ"** Cumulative Grade Point Average (CGPA) বা Grade Point Average (GPA); এবং

(ত) **"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বা "স্বীকৃত বোর্ড"** অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—(১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, 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 যাইবে না যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে, এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোনো পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের জন্য কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিবে ও বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিয়োগ করা যাইবে না এবং প্রতিটি বাছাই কমিটিতে সরকারের প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত থাকিবেন।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন;

(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 নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করিয়া থাকেন;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োগের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;

(গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিস-সহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করিয়া থাকেন; এবং

(ঘ) সরকারি চাকরি কিংবা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালীন যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করিয়া থাকেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বহুল প্রচারিত বাংলা ও ইংরেজি ২ (দুই) টি দৈনিক পত্রিকায় উন্মুক্ত বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সময় সময়, সরকার কর্তৃক জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।

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

(৫) তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোনো ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটায় ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

৫। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ**।—(১) এতদুদ্দেশ্যে খুলনা উন্নয়ন 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 করিয়া থাকেন তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৩) কোনো পদে পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাই এর জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করা যাইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

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 শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালীন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হইবার সম্ভাবনা নাই, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।

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

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালীন কোনো শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবেন, এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকরিতে স্থায়ী হইবেন; এবং

(খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালীন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং

(আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।

(৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সংশ্লিষ্ট প্রবিধানমালা অনুসারে, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

(৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ 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 শিক্ষানবিশকাল 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 অথবা কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারী নিম্নরূপ সময় প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

(ক) প্রস্তুতির 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 গণনা করা হইবে না।

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

(৩) কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্যত্র বদলি অথবা চাকরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এইরূপ কোনো নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার অব্যবহিত পূর্ববর্তী চাকরিস্থল, অথবা 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 করিয়া থাকেন, তবে তাহার দায়িত্ব হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয়,তাহা মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বের চাকরিস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল, গ্রাচ্যুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকরিকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

৮। **বেতন ও ভাতা।**—স্বায়ত্তশাসিত, স্ব- শাসিত প্রতিষ্ঠান, সংবিধিবদ্ধ সংস্থা এবং রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশ, প্রয়োজনীয় সংশোধনীসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশে বর্ণিত বিধান অনুযায়ী উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইবে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করিবে, তদনুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

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 পুরাতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, কর্তৃপক্ষের সকল কর্মচারীর বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির তারিখ হইবে প্রত্যেক বৎসরের ১ জুলাই।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে একইসঙ্গে অনধিক ২ (দুই) টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, সমগ্র চাকরিজীবনে এই সুবিধা উক্ত কর্মচারী কেবল একবার পাইবেন।

(৫) সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশ এবং অন্যান্য পরিপত্র, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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 কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসর বা সময় সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে 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) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ উহার কর্মচারীদের 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 যাইবে।

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

(৩) চাকরি [স্ব-শাসিত (Public Bodies) এবং রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানসমূহ] (বেতন ও ভাতাদি) আদেশ, ২০১৫ এর গ্রেড-৫ (টাকা ৪৩,০০০- ৬৯,৮৫০) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোনো কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকরিকালীন উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইবার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করিয়া পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

১৪। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব**।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোনো কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোনো সংস্থা বা কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বা কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয় তাহা হইলে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহীতা সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বা কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা বা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ প্রদান করা যাইবে না।

(২) কোনো সরকারি সংস্থা বা কর্পোরেশন উক্ত সংস্থা বা কর্পোরেশনে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর চাকরির আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বিবেচনা করিলে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নরূপ বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:—

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রম ব্যতীত, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের চাকরিতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল সমাপ্ত হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করিবেন; এবং

(গ) হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা বা কর্পোরেশন কর্মচারীর প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

(৫) কোনো কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালীন তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ 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 কোনো কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা বা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া অব্যবহিত পরবর্তী ধাপ (Next Below Rule) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা সংরক্ষণ করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয়ে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা বা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বা কর্পোরেশন যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোনো দণ্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা বা কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৫। **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যেকোনো 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) সঙ্গারোধ ছুটি;

(ছ) প্রসূতি ছুটি;

(জ) অবসর উত্তর ছুটি;

(ঝ) অধ্যয়ন ছুটি;

(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং

(ট) শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

(৩) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১৬। **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 চিকিৎসা সনদ উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

১৭। **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) চিকিৎসা সনদ দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে ২ (দুই) দিনের ছুটির পরিবর্তে, ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তর করা যাইবে।

১৮। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি**।—(১) চিকিৎসা সনদ 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 যাইবে।

(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।

১৯। **অসাধারণ ছুটি**।—(১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো ছুটি পাওনা না থাকে অথবা অন্য প্রকার কোনো ছুটি পাওনা থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করিয়া থাকেন, তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধিক্রমে ৩ (তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইবে, যথা:—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে চাকরি করিবেন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন রহিয়াছেন; অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

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

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটির জন্য আবেদন করা হইয়াছে, সেই 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 পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোনো ক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যেকোনো ছুটির সহিত সংযুক্ত করা যাইবে।

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীতে 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 যেকোনো একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) কেবল আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেইক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে 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 নিম্নরূপ, যথা:—

(ক) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদসহ যেকোনো মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং

(খ) এইরূপ কোনো ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।

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

২১। **সঙ্গারোধ ছুটি**।—(১) কোনো কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা উক্ত কর্মচারীকে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তাহা হইলে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গারোধ ছুটি।

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

(৩) সঙ্গারোধের 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 সঙ্গারোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৫) সঙ্গারোধ ছুটিতে থাকাকালীন কোনো কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

২২। **প্রসূতি ছুটি**।—(১) কোনো কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে 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 তাহাকে 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 বিবেচনাতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যেকোনো ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইবে।

(৪) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে চাকরিরত কোনো কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। **অবসর উত্তর ছুটি**।—(১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষট্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের 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।

২৪। **অধ্যয়ন ছুটি**।—(১) খুলনা উন্নয়ন 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, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোনো অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীতে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেইক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ মঞ্জুরিকৃত ছুটি কোনোক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

২৫। **নৈমিত্তিক ছুটি**।—(১) সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

(২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৬। **শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি**।—সরকারি কর্মচারীর জন্য শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি সংক্রান্ত বিধি-বিধান কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৭। **ছুটির পদ্ধতি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

(২) ছুটির আবেদন খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

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

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

২৮। **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 মুদ্রায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

২৯। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন**।—ছুটি ভোগরত কোনো কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইবে এবং তাহাকে 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।

৩০। **ছুটির নগদায়ন**।—অবসরকালে অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১৮ (আঠারো) মাসের ছুটি নগদায়ন অর্থাৎ ১৮ (আঠারো) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ প্রাপ্য হইবেন, অবসর উত্তর ছুটি (PRL) এবং ছুটি নগদায়নের ক্ষেত্রে ২ (দুই) দিনের অর্ধগড় বেতনের ছুটিকে ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তর (Conversion) করা যাইবে, অবসরকালীন মূল বেতনের ভিত্তিতে উক্ত নগদায়ন সুবিধা অবসর উত্তর ছুটির শুরুতে প্রাপ্য হইবেন, অবসর উত্তর ছুটি ভোগ না করিলেও উক্ত সুবিধা প্রাপ্য হইবেন।

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা, ইত্যাদি

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

৩২। **সম্মানি ভাতা**।—(১) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উহার কোনো কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এইরূপ নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সরকার কর্তৃক জারীকৃত আদেশ বা পরিপত্রের ভিত্তিতে সম্মানি হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

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

৩৩। **দায়িত্ব ভাতা**।—কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে, কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার স্বীয় দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মচারী সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশে উল্লিখিত হার ও শর্তে কার্যভার ভাতা প্রাপ্ত হইবে, তবে এইরূপ দায়িত্বের মেয়াদ ৬ (ছয়) মাসের অধিক হইলে ৬ (ছয়) মাস অতিক্রমের পূর্বে অর্থ বিভাগের পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৩৪। **উৎসব ভাতা ও বোনাস**।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ মোতাবেক খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা, বাংলা নববর্ষ ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়
চাকরির বৃত্তান্ত

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

(২) কোনো কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর উপস্থিতিতে প্রত্যেক 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 দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৬। **বার্ষিক অনুবেদন**।—(১) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও উক্ত কর্মচারীর নিকট খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবেন।

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

সপ্তম অধ্যায়
আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। **আচরণ ও 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 খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে চাকরি করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী—

(ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মচারীর পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এইরূপ ব্যক্তিগণের নিকট হইতে কোনো দান গ্রহণ করিবেন না;

(ঘ) কোনো বীমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কার্য করিবেন না;

(ঙ) কোনো ব্যবসায়িক কার্যে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোনো ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোনো ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং

(ছ) 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 খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, সরকারি কর্মচারী (নিয়মিত উপস্থিতি) বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

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

(৫) কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বা উহার কোনো কর্মচারীর উপর রাজনৈতিক বা বাইরের 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 বেসরকারি বা সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

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

(৮) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

(৯) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারী উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকটাত্মীয় 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 গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যেকোনো প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট 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, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এইরূপ নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মধ্যে উপহার গ্রহণ করা যাইবে, তবে উপহারের মূল্য ২৫,০০০ (পঁচিশ 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।

৩৮। **যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া।**—কোনো কর্মচারী—

(ক) যৌতুক প্রদান করিতে বা গ্রহণ করিতে অথবা যৌতুক প্রদানে বা গ্রহণে প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা

(খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, ক্ষেত্রমত, কন্যা বা বরের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

৩৯। **মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।**—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্র ব্যতিরেকে, কোনো কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, সেই এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যরত কোনো ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০ (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোনো স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোনো পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন।

(২) সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে অভিপ্রায় জানাইবেন।

(৩) উক্ত 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 থাকিবে, অতঃপর খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কার্য করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার অধঃস্তন কর্মচারীর সহিত সকল প্রকার লেনদেনের ক্ষেত্রে পরবর্তী ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(৪) উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) 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 ব্যক্তি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৪০। **ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট, ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়।**—কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎস উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে খুলনা উন্নয়ন 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।

৪১। **সম্পত্তি ঘোষণা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকরিতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা এবং মোট ৫০,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নবর্ণিত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে, যথা:—

(ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত সেই জেলার নাম;

(খ) ৫০,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃথকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে; এবং

(গ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের দ্বারা অন্যান্য চাহিত তথ্য।

(২) প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি ৫ (পাঁচ) বৎসর অন্তর ডিসেম্বর মাসে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, প্রদত্ত ঘোষণায় অথবা বিগত ৫ (পাঁচ) বৎসরের হিসাব বিবরণীতে প্রদর্শিত সম্পত্তির হ্রাস-বৃদ্ধির হিসাব বিবরণী যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

৪২। **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 প্রকার 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 হয় এইরূপ কোনো আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা 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 তাহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

(৪) যদি কোনো কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোনো বক্তৃতা দেন 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, তবে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান অনুযায়ী উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

(৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধানের আওতাধীন কি না, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে উক্ত বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৪৪। **স্বার্থের দ্বন্দ্ব**।—যখন কোনো কর্মচারী স্বীয় দায়িত্ব পালনকালীন দেখিতে পান যে—

(ক) কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত যেকোনো বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এইরূপ কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন রহিয়াছে; এবং

(খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীন তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত রহিয়াছেন, তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি স্বীয় বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

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

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

৪৭। **কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া**।—খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের 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 বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৪৮। **বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব, ইত্যাদি**।—(১) কোনো কর্মচারী, সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত, কোনো বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) যদি কোনো কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন এবং এতদ্‌বিষয়ে সরকার কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

৪৯। **আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা।**—যে ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৫০। **দণ্ডের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের মতে, যদি কোনো কর্মচারী—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; বা

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; বা

(গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; বা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা:—

(অ) তিনি বা তাহার কোনো পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; বা

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তছরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী সাব্যস্ত হন; বা

(ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, 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 রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়;

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

৫১। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(ক) লঘুদণ্ড, যথা:—

(অ) তিরস্কার;

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিতকরণ;

(ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্তন;

(ঈ) বেতনস্কেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(খ) গুরুদণ্ড, যথা:—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ, তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর;

(ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; বা

(উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকৃত কর্মচারী ভবিষ্যতে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের চাকরিপ্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৫২। **ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৫০ 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 দিতে পারিবে;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা 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, যে ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেইক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১ এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সেইক্ষেত্রে 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 করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবে।

৫৩। **লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত 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 পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৫০ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করত দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে:

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

৫৪। **গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে 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 সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না 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 করিবার জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়ের সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটির অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যেকোনো লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫৩ এর অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা অথবা ১ (এক) টি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে ১ (এক) টি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত আরম্ভ করিবেন এবং প্রবিধান ৫৫ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্ত জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবেন।

(৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোনো তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা কর্তৃপক্ষের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৫। **তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।**—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মুলতবি রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেইসকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হইবে এবং উভয় পক্ষকে অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিতে হইবে এবং এইরূপ কোনো সাক্ষ্য উপস্থাপিত হইলে উহা বিবেচনা করিতে হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার, ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোনো ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করিবার অধিকারী হইবেন;

(গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে 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 দেখিতে দেওয়া হইবে না; এবং

(ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং তিনি যদি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যেকোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৫০ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে দণ্ড বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে ১ (এক) টি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তা 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, কিংবা তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৫৬। **সাময়িক বরখাস্ত।—(১)** প্রবিধান ৫১ এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে 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 বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের বিষয়ে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অধিকতর তদন্ত কার্য পরিচালনার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইলে, উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

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

(৫) 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 সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

৫৭। **পুনর্বহাল**।—(১) যদি প্রবিধান ৫২ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা, ক্ষেত্রমত, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস (বিএসআর) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে ।

৫৮। **ঋণ বা ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী**।—(১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোনো কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতির জন্য কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করা হইবে।

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

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন কোনো কর্মচারীকে সম্পূর্ণ অর্থ প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত রহিয়াছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ও ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ অর্থ অপেক্ষা কম অর্থ 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।

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

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবে, যথা:—

(ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায়বিচারের হানি হইয়াছে কি না;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কি না;

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কি না; অথবা

(ঘ) যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী 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।

৬০। **রিভিউ।**—(১) কোনো কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোনো আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ নিঃসন্দেহ হইলে, উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৬১। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**—(১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতের একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির বিষয়ে কোনো বাধা থাকিবে না।

(২) কোনো কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য শৃঙ্খলা ও আপিল সংক্রান্ত বিধি-বিধানে বর্ণিত কোনো অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায়ে কোনো আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিতে পারিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোনো সুযোগ প্রদানের প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখিবার সিদ্ধান্ত হইতেছে সেই ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৬২। **প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল।**—(১) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্মচারী (অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি) প্রবিধানমালা, ২০০৩ প্রযোজ্য হইবে।

(২) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের বিষয়ে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত পরিপত্র অনুসরণীয় হইবে।

৬৩। **আনুতোষিক।**—(১) কর্মচারীগণ আনুতোষিক স্কিমের আওতাভুক্ত হইবেন এবং নিম্নবর্ণিত যেকোনো কর্মচারী আনুতোষিক প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

(ক) যিনি খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিয়াছেন, এবং শাস্তিস্বরূপ চাকরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;

(খ) যিনি ৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিবার পর কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকরি হইতে পদত্যাগ বা চাকরি ত্যাগ করিয়াছেন;

(গ) যে কর্মচারীর চাকরির ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোনো কারণে 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 থাকাকালীন তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকরির প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবসের ঊর্ধ্বে 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 মনোয়ন প্রদান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ অর্থ উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে অর্থের পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোনো কর্মচারী যেকোনো সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে ১ (এক) টি নূতন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।

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

৬৪। **অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।**—(১) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধার ক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্মচারী (অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি) প্রবিধানমালা, ২০০৩ প্রযোজ্য হইবে।

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

(৩) কোনো কর্মচারী প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল হিসাবে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমাকৃত অর্থ খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি পাইবেন।

(৪) সরকার কর্তৃক এতদ্‌বিষয়ে জারীকৃত বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৬৫। **অবসর গ্রহণ ও পুনঃনিয়োগ, ইত্যাদি।**—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৬৬। **চাকরির অবসান, চাকরি হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।**—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোনো শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকরি অবসানের কারণে কোনো প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ দর্শাইয়া কোনো কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকরি হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

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 প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ 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 খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ আরম্ভ হইয়াছে তিনি খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে, কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

নবম অধ্যায়

বিবিধ

৬৮। **অসুবিধা দূরীকরণ।**—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোনো বিষয়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোনো বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান রহিয়াছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেক্ষেত্রে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ সরকারের কোনো সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং উক্ত বিষয়ে খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৬৯। **রহিতকরণ, ইত্যাদি।**—(১) খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ১৯৯০, অতঃপর উক্ত প্রবিধানমালা বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্দ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন রহিত হওয়া সত্ত্বেও, উক্ত প্রবিধানমালার অধীন,—

(ক) কৃত কোনো কার্য বা গৃহীত কোনো ব্যবস্থা এই প্রবিধানমালার অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং

(খ) গৃহীত বা সূচিত কোনো কার্য, এই প্রবিধানমালার কার্যকর হইবার সময়, অনিষ্পন্ন বা চলমান থাকিলে উহা, যতদূর সম্ভব, এই প্রবিধানমালার সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

তফসিল
[প্রবিধান ২ এর দফা (চ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতি বা প্রেষণের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১।	প্রধান প্রকৌশলী	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u>** তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (গ্রেড-৪) পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি অথবা তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (গ্রেড-৫) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি অথবা উভয় পদে সমন্বিতভাবে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ অন্যূন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি। **<u>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে</u>:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
২।	টাউন প্ল্যানার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u>** প্ল্যানিং অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **<u>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে</u>:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (গ্রেড-৪)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u>** তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (গ্রেড-৫) পদে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের চাকরি অথবা নির্বাহী প্রকৌশলী বা অথরাইজড অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা উভয় পদে সমন্বিতভাবে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **<u>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে</u>:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৪।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (গ্রেড-৫)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	নির্বাহী প্রকৌশলী বা অথরাইজড অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫।	সচিব	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	সরকারের উপসচিব বা তদূর্দ্ধ গ্রেডভুক্ত কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৬।	পরিচালক (এস্টেট)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u>** উপ-পরিচালক (প্রশাসন) বা সিনিয়র বৈষয়িক অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **<u>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে</u>:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৭।	প্রধান অর্থ ও হিসাব রক্ষণ অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** উপ-পরিচালক (বাজেট ও নিরীক্ষা) বা অর্থ ও হিসাব রক্ষণ অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৮।	উপ-পরিচালক (বাজেট ও নিরীক্ষা)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	হিসাব রক্ষণ অফিসার বা অডিট অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৯।	উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	-	মোট পদের শতকরা- (ক) ৬৭ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৩৩ ভাগ পদ প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী পরিচালক, সহকারী সচিব বা একান্ত সচিব/কো-অর্ডিনেশন অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১০।	নির্বাহী প্রকৌশলী	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	সহকারী প্রকৌশলী (পুর/ যান্ত্রিক/ বিদ্যুৎ) বা সহকারী অথরাইজড অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১১।	অথরাইজড অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও গ্রামীণ, অঞ্চল পরিকল্পনা, পুরকৌশল বা স্থাপত্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ সহকারী প্রকৌশলী (পুর/ যান্ত্রিক/ বিদ্যুৎ), সহকারী অথরাইজড অফিসার, সহকারী টাউন প্ল্যানার বা সহকারী স্থপতি পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:** সমগ্রেড ও সমযোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
১২।	প্ল্যানিং অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	সহকারী টাউন প্ল্যানার বা সহকারী টাউন প্ল্যানার (জি,আই,এস) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
১৩।	নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	-	নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেটের ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
১৪।	প্রোগ্রামার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
১৫।	অর্থ ও হিসাব রক্ষণ অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	হিসাব রক্ষণ অফিসার বা অডিট অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১৬।	সিনিয়র বৈষয়িক অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	সহকারী পরিচালক, বৈষয়িক কর্মকর্তা, সহকারী সচিব বা একান্ত সচিব/কো-অর্ডিনেশন অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
১৭।	স্থপতি	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	সহকারী স্থপতি পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
১৮।	সহকারী প্রকৌশলী (পুর/ যান্ত্রিক/ বিদ্যুৎ)	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৩৩ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুর, যান্ত্রিক বা বিদ্যুৎ কৌশল বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি৷	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে পুর, যান্ত্রিক বা বিদ্যুৎ কৌশল বিষয়ে ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিংসহ উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পুর), উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক), উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ), প্রধান প্রাক্কারক, প্রাক্কারক, ল্যাবরেটরি ইনচার্জ বা ওভারশিয়ার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
১৯।	সহকারী অথরাইজড অফিসার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশল, নগর ও গ্রামীণ, অঞ্চল পরিকল্পনা বা স্থাপত্য বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি৷	-
২০।	সহকারী টাউন প্ল্যানার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও গ্রামীণ বা অঞ্চল পরিকল্পনা বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
২১।	সহকারী পরিচালক (পরিবেশ)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূগোল, পরিবেশ বিজ্ঞান বা পরিবেশ প্রকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি।	-
২২।	সহকারী পরিচালক	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৩৩ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রিসহ প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
২৩।	বৈষয়িক কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৩৩ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রিসহ স্টোর অফিসার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসর অথবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসর অথবা অফিস অধিক্ষক পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসর অথবা সহকারী বৈষয়িক অফিসার পদে অন্যূন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
২৪।	সহকারী টাউন প্ল্যানার (জি,আই,এস)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও গ্রামীণ বা অঞ্চল পরিকল্পনা বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে জিআইএস কাজে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
২৫।	সহকারী স্থপতি	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	-
২৬।	সহকারী প্রোগ্রামার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
২৭।	সহকারী সচিব	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রিসহ প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
২৮।	হিসাব রক্ষণ অফিসার	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাববিজ্ঞান বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রিসহ হিসাব রক্ষক পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসর অথবা অডিটর পদে অন্যূন ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের চাকরি।
২৯।	অডিট অফিসার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাববিজ্ঞান বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	-
৩০।	গণসংযোগ কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা, আন্তর্জাতিক সম্পর্ক বা সাংবাদিকতা ও গণযোগাযোগ বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩১।	একান্ত সচিব/ কো-অর্ডিনেশন অফিসার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি অথবা প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	-
৩২।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পুর)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সিভিল উড, কন্সট্রাকশন বা এনভায়রনমেন্ট প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	-
৩৩।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে মেকাট্রনিক্স, পাওয়ার, রেফ্রিজারেটর অ্যান্ড এয়ার কন্ডিশনিং, অটোমোবাইল বা মাইনিং অ্যান্ড মাইন সার্ভে প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	-
৩৪।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে বিদ্যুৎ, ইলেকট্রনিক্স, ইলেকট্রো-মেডিক্যাল, টেলিকমিউনিকেশন বা ইলেকট্রমেনটেশন অ্যান্ড প্রসেস কন্ট্রোল প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩৫।	প্রধান প্রাক্কারক	ওভারশিয়ার বা প্রাক্কারক পদধারীগণের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদায়নের মাধ্যমে।			
৩৬।	প্রাক্কারক	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৬৭ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৩৩ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে পুরকৌশলে ডিপ্লোমা।	ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসর অথবা প্রধান অংকনবিদ বা অংকনবিদ পদে অন্যূন ৮ (আট) বৎসর অথবা সার্ভেয়ার, ইমারত পরিদর্শক, কার্য সহকারী বা মাঠ সহকারী পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতাসহ পুরকৌশলে ডিপ্লোমা।
৩৭।	স্টোর অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	উচ্চমান সহকারী বা বাজার তত্ত্বাবধায়ক পদে অন্যূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি।
৩৮।	ট্রান্সপোর্ট সুপারভাইজার	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে যান্ত্রিক বা অটোমোবাইল প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	যান্ত্রিক বা অটোমোবাইল প্রকৌশলে ডিপ্লোমাসহ ফোরম্যান (যানবাহন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৩৯।	ডাটা এন্ট্রি কন্ট্রোল সুপারভাইজার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৪০।	ল্যাবরেটরী ইনচার্জ	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে পুরকৌশলে ডিপ্লোমা।	পুরকৌশলে ডিপ্লোমাসহ ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৪১।	ওভারশিয়ার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	পুরকৌশল বা সার্ভে বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ সার্ভেয়ার, ইমারত পরিদর্শক, কার্য সহকারী বা মাঠ সহকারী পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসর অথবা অংকনবিদ পদে অন্যূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি।
৪২।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	উচ্চমান সহকারী, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা আইন সহকারী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৪৩।	কার্টোগ্রাফিক এ্যাসিস্ট্যান্ট	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে স্থাপত্য বিষয়ে ডিপ্লোমা।	-
৪৪।	পেশ ইমাম	৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে ফাজিল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোরআনে হাফেজসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৪৫।	সিকিউরিটি ইন্সপেক্টর	৫০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অবসরপ্রাপ্ত সামরিক বাহিনীর জুনিয়র কমিশন অফিসার বা নন কমিশন অফিসার অথবা বিজিবি বা আনসার এর সমগ্রেডসম্পন্ন কোনো ব্যক্তি।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৪৬।	অপারেটর (জি,আই,এস)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে পুরকৌশল বা স্থাপত্যে ডিপ্লোমা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে জি,আই,এস প্রশিক্ষণ সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত এবং জি,আই,এস পরিচালনায় অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	-
৪৭।	অফিস অধিক্ষক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	উচ্চমান সহকারী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪৮।	মেডিকেল এটেনডেন্ট (খন্ডকালীন)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত মেডিকেল এসিস্ট্যান্ট ট্রেনিং স্কুল (MATS) হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা।	-
৪৯।	হিসাব রক্ষক	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৬৭ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৩৩ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষায় স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	সহকারী হিসাব রক্ষক বা অডিটর পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৫০।	কম্পিউটার অপারেটর	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৫১।	সাঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সংযুক্ত অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরের কমন পদ নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৫২।	সহকারী বৈষয়িক অফিসার	উচ্চমান সহকারী বা আইন সহকারী পদে কর্মরতগণের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদায়নের মাধ্যমে।			

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৫৩।	উচ্চমান সহকারী	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় অন্যূন ৬ (ছয়) মাসের প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।	অফিস সহকারী-কাম- কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫৪।	বাজার তত্ত্বাবধায়ক	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	কেয়ারটেকার বা রেকর্ড কিপার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর অথবা খাজনা আদায়কারী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৫৫।	সহকারী লাইব্রেরিয়ান	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার ও তথ্য বিজ্ঞানে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি অথবা যেকোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ গ্রন্থাগার ও তথ্য বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা।	-
৫৬।	পরিদর্শক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	সার্ভেয়ার, ইমারত পরিদর্শক, কার্য সহকারী বা মাঠ সহকারী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৫৭।	সহকারী হিসাব রক্ষক	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৭৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষায় স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি৷	হিসাব সহকারী, অডিট সহকারী বা ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫৮।	অডিটর	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	-	হিসাব সহকারী, অডিট সহকারী বা ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫৯।	সাঁটমুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সংযুক্ত অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরের কমন পদ নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৬০।	আইন সহকারী	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	-
৬১।	ফোরম্যান (যানবাহন)	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অটোমোবাইল বা যান্ত্রিক প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	মেকানিক (যানবাহন) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৬২।	ফোরম্যান (ইলেকট্রিক)	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিদ্যুৎ প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।	মেকানিক (ইলেকট্রিক) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৬৩।	ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ল্যাবরেটরী এ্যাসিস্ট্যান্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৬৪।	প্রধান অংকনবিদ	অংকনবিদ পদে কর্মরতগণের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদায়নের মাধ্যমে।			
৬৫।	অংকনবিদ	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্যূন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি সিভিল ড্রাফটিং সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত।	প্রতি-অংকনবিদ পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর অথবা মাঠ সহকারী পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।
৬৬।	গাড়ী চালক (ভারী)	সরকারি যানবাহন অধিদপ্তরের কর্মচারী নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৬৭।	অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সংযুক্ত অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরের কমন পদ নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৬৮।	সার্ভেয়ার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ৬ (ছয়) মাস মেয়াদি সার্ভে কোর্স সম্পন্ন।	-
৬৯।	হিসাব সহকারী	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৭০।	ইমারত পরিদর্শক	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৭১।	টেলিফোন অপারেটর	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৭২।	অডিট সহকারী	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৭৩।	কেয়ারটেকার	৩২ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৬৭ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৩৩ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ডেসপাচ রাইডার, প্রসেস সার্ভার বা অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৭৪।	কার্য সহকারী	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৭৫।	মাঠ সহকারী	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ৬ (ছয়) মাস মেয়াদি সার্ভে কোর্স সম্পন্ন।	-
৭৬।	ল্যাবরেটরী এ্যাসিস্ট্যান্ট	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৭৭।	বেঞ্চ সহকারী	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৭৮।	রেকর্ড কিপার	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষতা।	-
৭৯।	ফটোগ্রাফার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) ফটোগ্রাফীতে অন্যূন ৬ (ছয়) মাস মেয়াদি ট্রেড কোর্স সম্পন্ন।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৮০।	ক্যাশিয়ার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৮১।	বুলডোজার ড্রাইভার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং গাড়ী চালনার বৈধ ভারি লাইসেন্সসহ বুলডোজার চালনায় ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৮২।	গাড়ী চালক (হালকা)	সরকারি যানবাহন অধিদপ্তরের কর্মচারী নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৮৩।	মেকানিক (যানবাহন)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (ভোকেশনাল) পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে মেকানিক্যাল ট্রেড সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত।	-
৮৪।	মেকানিক (ইলেকট্রিক)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (ভোকেশনাল) পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল ট্রেড সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৮৫।	প্রতি-অংকনবিদ	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ভোকেশনাল সিভিল ড্রাফটিং সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত; এবং (গ) অটোক্যাড বিষয়ে ৬ (ছয়) মাস মেয়াদি কোর্সে উত্তীর্ণ।	-
৮৬।	খাজনা আদায়কারী	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৩৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	মোট পদের শতকরা- (ক) ৭৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ডেসপাচ রাইডার, প্রসেস সার্ভার, অফিস সহায়ক, চেইনম্যান, ক্যাশ সরকার বা নিরাপত্তা প্রহরী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৮৭।	মোয়াজ্জিন	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে আলিম সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো মসজিদের মোয়াজ্জিন হিসাবে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৮৮।	ইলেকট্রিশিয়ান	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৮৯।	ফটোকপি অপারেটর (১৮তম গ্রেড)	মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সংযুক্ত অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরের কমন পদ নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৯০।	ফটোকপি অপারেটর (১৯তম গ্রেড)	মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সংযুক্ত অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরের কমন পদ নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৯১।	পাম্প ড্রাইভার/ পাম্প চালক	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৯২।	প্ল্যাম্বার	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৯৩।	লিফটম্যান	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৯৪।	ডেসপাচ রাইডার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) মোটরসাইকেল চালনার বৈধ লাইসেন্স থাকিতে হইবে।	-
৯৫।	প্রসেস সার্ভার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৯৬।	অফিস সহায়ক	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৯৭।	চেইনম্যান	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৯৮।	ক্যাশ সরকার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	-
৯৯।	খাদেম	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে দাখিল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সুস্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে।	-
১০০।	নিরাপত্তা প্রহরী	অবসর, মৃত্যু, পদোন্নতি বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
১০১।	মালি	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
১০২।	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			

খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে

মোহাম্মদ জাহাংগীর হোসেন
ব্রিগেডিয়ার জেনারেল
চেয়ারম্যান
খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ
খুলনা।

মোহাম্মদ আবু ইউসুফ, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ নজরুল ইসলাম, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও,
ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd