

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুলাই ১৯, ১৯৯৪

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্ধের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ মৎস্য উন্নয়ন কর্পোরেশন  
২৪-২৫, দিলকুশা বাণিজ্যিক এলাকা  
মতিঝিল, ঢাকা—১০০০।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৫ই আষাঢ়, ১৪০১/২৯শে জুন, ১৯৯৪

এন, আর, ও, নং ২৩২-আইন/৯৪—Bangladesh Fisheries Development Corporation Act, 1973 (XXII of 1973) এর section 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Fisheries Development Corporation, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :-

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা।— এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ মৎস্য উন্নয়ন কর্পোরেশন (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৪ নামে অভিহিত হইবে।

২। সংজ্ঞা।— বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থি কিছ্ না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়,—

(ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :-

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ ;

(২৭২৩)

মূল্য : টাকা ১০.০০

- (আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা করা ;
- (ই) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে যে কোন উপরস্থ কর্মচারীর কোম আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ;
- (ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও আসার অভিযোগ সন্দিলিত দরখাস্ত বা অভিযোগ পেশ করা ;
- (খ) “আইন” অর্থ Bangladesh Fisheries Development Corporation Act, 1973 (XXII of 1973) ;
- (গ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তি-সমষ্টি ;
- (ঘ) “কর্পোরেশন” অর্থ Bangladesh Fisheries Development Corporation ;
- (ঙ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা উক্ত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন যে কোন ব্যক্তিও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (চ) “কর্মচারী” অর্থ কর্পোরেশনের কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ছ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত উক্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেট এর সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতাও ইহার অন্তর্ভুক্ত ;
- (জ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল ;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ কোন এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত হইলে অন্য কোন ব্যক্তিও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঞ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ ;
- (ট) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং দ্বিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান ;
- (ঠ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ তফসিলে সংশ্লিষ্ট পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা ;

- (ড) “বাছাই কমিটি” অর্থ কোন পদে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি ;
- (ঢ) “বোর্ড” অর্থ আইনের Section-8 এর অধীন গঠিত বোর্ড অব ডিরেক্টরস ;
- (ণ) “শিক্ষানবিস” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ;
- (ত) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কন্ট্রাসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের পুরস্কার ;
- (থ) “সাধারণ ছুটি” অর্থ সাপ্তাহিক ছুটি, কর্পোরেশন কর্তৃক ঘোষিত ছুটি এবং সরকারী নির্বাহী আদেশবলে ঘোষিত কোন অনির্ধারিত ছুটি ;
- (দ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠান এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ড বা কোন প্রতিষ্ঠান।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায়, তফসিল এবং সংবিধানের ২৯(৩) নং অনুচ্ছেদের বিধান অনুসারে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথাঃ—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

৪। বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতীত নিয়োগ নিষিদ্ধ।—সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে বোর্ড এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে এবং বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

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

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

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়সসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পৰ্ব্বস্ত না—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্পোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনূপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদের জন্য দেশের রাজধানী হইতে প্রকাশিত অন্ততঃ দুইটি দৈনিক পত্রিকায় প্রকাশিত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করা হইবে।

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান ও তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

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

(৩) জ্যেষ্ঠতা—তথা-মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা হইবে, তবে চাকুরীর বৃহত্তম সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির জন্য বাছাই কমিটি সদুপারিশ করিবে না।

(৪) কোন কর্মচারীকে তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়ার জন্য বাছাই কমিটি সদুপারিশ করিতে পারে, তবে এইরূপ ক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদনের প্রয়োজন হইবে।

৭। শিক্ষানবিসি।—(১) কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, দুই বৎসরের জন্য, এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য, শিক্ষানবিসি হিসাবে নিয়োগ করা হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে দুই বৎসর এর অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন;

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

(৩) শিক্ষানবিস মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিস মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-বিধি (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবেন, এবং

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

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

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

(৪) কোন শিক্ষানবিসকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না যদি তিনি উক্ত পদে স্থায়ী হওয়ার জন্য কোন পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ নির্ধারিত হইলে উক্ত পরীক্ষায় পাস না করেন বা সফলতার সহিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ না করেন।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) ভ্রমণে অতিবাহিত প্রয়োজনীয় সময় :

তবে শর্ত থাকে যে, উপরোক্ত সময়ের মধ্যে সাধারণ ছুটির দিন অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সে ক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না, এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৩) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপরুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল হইতে অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরী স্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধান মালার বিধান অপর্യാস্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ভাতা।—সরকার বা সরকারের নির্দেশের আলোকে বোর্ড বিভিন্ন সময়ে ধরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় বে নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে কর্পোরেশনের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। বেতন বর্ধন।—(১) কোন কারণে বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ প্রতি বৎসর নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশে, সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবে।

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবে না।

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

(৫) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতাসীমা নির্ধারিত রহিয়াছে সেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সম্মতিক্রমে দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার অনুমোদন দেওয়া হইবে।

১২। জ্যেষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা-ভালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের প্রারম্ভিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

(৫) বোর্ড সম-বেতনক্রমভুক্ত কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সমস্ত সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) Government Servants (Seniority of Freedom Fighter) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজন বা সংশোধনসহ, করপোরেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ 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।

১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।—(১) উপ-বিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কর্পোরেশন যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্পোরেশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার অনুরূপ বা সমমানের পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দিতে পারে।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্পোরেশনের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা জ্ঞাপন করিয়া অনুরোধ করিলে, কর্পোরেশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-বিধান (২) তে বাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিতে হইবে, যথাঃ—

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

(খ) কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব সংরক্ষিত থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কর্পোরেশনের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, ছুটির বেতন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে;

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তিনি কর্পোরেশনে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে কর্পোরেশন তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরৎ না আসেন, তাহা হইলে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে; এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সন্নিবিধা ছাড়াই সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য "Next below Rule" অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্পোরেশনকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারার প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কর্পোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্পোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

১৫। ছুটি।—(১) সকল শ্রেণীর কর্মচারীকে নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রদান করা যাইতে পারে, যথা:—

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



(ক) অধ্যয়ন ছুটি;

(খ) অবসর প্রস্তুতি ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং ইহা সাধারণ ছুটির দিনের সাথে সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

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

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিকিৎসাবিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে 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 অন্তিমিতপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি প্রতিষ্ঠানে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বাহিত্র কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারে।

২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিনতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া দায়িত্ব পালনে অক্ষম হইলে, প্রবিধান ১৫(৩) অনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বর্ধিত করিবেনা এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তী কোন সময়ে অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঞ্জুরীকৃত ছুটির পরিমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসরভাতা প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে অবসরভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :-

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রে সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে, তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

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

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

(৩) কর্পোরেশনের কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। অবসর প্রসূতি ছুটি।—(১) অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে কোন কর্মচারী এক বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে ছুটি ভোগ করা কালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ছয় মাসের পূর্ণ বেতন এবং বাকী ছয় মাস উক্ত সর্বশেষ বেতনের অর্ধেক বেতন পাইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অবসর প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর পূর্বে কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রবিধান ১৬ ও ১৭ অনুসারে প্রাপ্য থাকিলে তিনি উক্ত ছুটির অনাধিক বার মাস পর্যন্ত নগদাঙ্গন গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর ইস্তহূতি ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক দিন পূর্বে অবসর ইস্তহূতি ছুটিতে যাইবেন।

২৪। অধ্যয়ন ছুটি— (১) কর্পোরেশনের চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে কর্পোরেশনের ১৫(৩) বিধি অনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে তাহার আবেদনক্রমে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

(২) কোন কর্মচারীকে এক সংগে দশ দিনের বেশী নৈমিত্তিক ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৩) নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিবার জন্য কোন আনুষ্ঠানিক আদেশ বা বিজ্ঞপ্তি জারী করিবার অথবা এই ছুটি চাকুরীর ব্যস্ততা বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার কোন প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে। কোন পঞ্জিকা বৎসরের অব্যায়ত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে তামাদি হইয়া যাইবে।

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহণ করা যাইতে পারে, তবে নৈমিত্তিক ছুটির মধ্যবর্তী সময় সাপ্তাহিক ছুটির দিন বা সাধারণ ছুটির দিন হইলে, সমগ্র সময়টি (সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটিসহ) নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে যদি উহার পরিমাণ সর্বাধিক প্রাপ্য নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী না হয়, এবং বেশী হইলে উক্ত সম্পূর্ণ সময়কাল, প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, পূর্ণ বা অর্ধ বেতনে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে, এইরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা যাইবে না। নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথমে মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) যোগদানের দিনের সংগে যুক্ত করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৮) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসর সম্প্রসারিত হইতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং ঐ ছুটির যে কয়দিন ডিসেম্বর মাসে পড়িবে সেই কয়দিনের নৈমিত্তিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে ব্যয়িত গণ্য হইবে।

২৬। ছুটি পদ্ধতি।— (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম, ফরম, ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অন্যথায় সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে প্রবিধান ২৫ এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে একবারে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে বাইবার অনূর্ধ্ব দিতে পারেন।

(৫) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পূর্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন পর সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

(৬) কোন কর্মচারীর অসুস্থতার ব্যাপারে বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট এর ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা হইতে পারে।

(৭) বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না। ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া উক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশের অপেক্ষায় থাকিতে হইবে।

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারীর চিকিৎসাগত কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন। প্রত্যয়ন পত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

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

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

(৩) ছুটি যে দেশেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্ত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্তানুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশ বিশেষ বৈদেশিক মূদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করিতে পারে।

২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।— ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটি নগদায়ন।— (১) সকল কর্মচারী কর্পোরেশনে তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির (নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত) ৫০% নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারে, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার সেই পরিমাণ বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

(৩) কোন কর্মচারী চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে মৃত্যুবরণের তারিখে, তাহার অবসর গ্রহণ গণ্য করিয়া, তাহার পাওনা ছুটির বদলে তাহার প্রাপ্য নগদ অর্থ তাহার পরিবারকে প্রদান করা হইবে।

ব্যাখ্যা : “পরিবার” বলিতে পারিবারিক অবসরভাতা প্রদান নিমিত্ত প্রযোজ্য বিধিতে পরিবারকে যে অর্থে বোঝানো হইয়াছে তাহা বুঝাইবে।

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

৩০। ভ্রমণ ভাতা।— কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার ও সরকারের নির্দেশাবলীর আলোকে বোর্ড কর্তৃক সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতার অধিকারী হইবেন।

৩১। সম্মানী ভাতা।— (১) বোর্ড কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির এবং শ্রমসাধ্য কার্যসম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্মসম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা অন্য কোন পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩২। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সম-মানের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০% ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, তবে এতদসংক্রান্ত সরকারী নীতিমালা সাপেক্ষে এই প্রবিধান অনুসরণ করা হইবে।

৩৩। উৎসব ভাতা।—সরকারী নির্দেশের আলোকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সমস্ত সমস্ত জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্পোরেশনের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা প্রদান করা বাইতে পারে।

### ৪র্থ অধ্যায়

#### চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর বৃত্তান্ত পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত বোর্ড বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছক অনুযায়ী একটি চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিয়া বিষয়টি উক্ত কর্মচারীকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন।

৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) বোর্ড ইহার সকল শ্রেণীর কর্মচারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে। বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে বোর্ড ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

(২) সংশ্লিষ্ট বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী পঞ্জিকা বর্ষের প্রথম মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা লিখন ও প্রেরণ সম্পন্ন করিবেন, যদি উক্ত কর্মকর্তা যুক্তি সংগত কারণ ব্যতিরেকে তাহা না করেন তবে উক্ত ব্যর্থতা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৩৬। বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র।— (১) কর্পোরেশনের চাকুরীতে যোগদানের সংগে সংগেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী কর্পোরেশন বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছকে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্রের দুইটি অনুলিপি অবশ্যই দাখিল করিবেন।

(২) এই ঘোষণাপত্রের একটি অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর ব্যক্তান্ত বহিতে এবং অপর একটি অনুলিপি কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে রক্ষিত থাকিবে।

### স্বতন্ত্র অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৭। আচরণ ও শৃংখলা।— (১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী কাজ করিবেন এবং ইহা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আইনানুগ আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) বিশ্বস্ততা, সততা ও অধ্যাবসায়ের সহিত কর্পোরেশনের চাকুরী করিবে।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, ইহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে সহায়তা করিবেন না এবং কর্পোরেশন বা রাষ্ট্রের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কর্পোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে এমন কোন উপহার বা দান গ্রহণ করিবেন না যাহা তাহার দায়িত্ব স্বাভাবিকভাবে পালনের ক্ষেত্রে তাহাকে কোনভাবে প্রভাবিত করিতে পারে;
- (ঘ) কোন কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী বোর্ড, বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।



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

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

(৬) কোন কর্মচারী কর্পোরেশনের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা কোন গণ-মাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না; এইরূপ যোগাযোগের প্রয়োজন হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি লইতে হইবে।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৮। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা

(ঘ) অদক্ষ হন অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা

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

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা

(৮) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(৯) কর্পোরেশন বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তির সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তি রাষ্ট্র বা কর্পোরেশনের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন, এবং যে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়।

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ডারোপ করিতে পারে।

৩৯। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—

(ক) নিম্নোক্ত লঘুদণ্ড :—

(অ) তিরস্কার,

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

(ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সম-পরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নোক্ত গুরুত্বপূর্ণ :-

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত শৃংখলাজনিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা বা তাহার সম্পত্তি হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ;

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে কর্পোরেশনের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৪০। নামকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৮(ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে ছুটিতে বাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;

(খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিত আদেশ দ্বারা অবহিত করিবেন; এবং

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

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর উহার বিবেচনায় যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

৪১। লঘুতদন্তের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার

বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর কোন শাস্তি প্রদান করা যাইতে পারে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আণীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং এইরূপ অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণ এবং কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে, এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর, অথবা নির্ধারিত সময়ে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদ্বশেষে একটি সময়সীমাও নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে, উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে—

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগদান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, অথবা
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইলে অস্বীকার করিলে কর্তৃপক্ষ—
  - (অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডারোপ করিতে পারিবে, অথবা
  - (আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৯(১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিবে;

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৯(১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড প্রদান করিবে।

৪২। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে

যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; এবং
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি ১০ (দশ)টি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সম্মত বৃন্দীর জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অতিরিক্ত দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি 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 ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি গুরুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা গুরুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শূন্য করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন; তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং তৎসম্বন্ধে কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

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

(৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিষ্পত্তি করা হয় সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনের তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৪৩। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানী শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালালিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ উভয় পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;

(গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যে কোন 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 উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পন্থাতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পন্থাতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিনের 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 শাস্তি বা অন্য কিছুর সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ এই অধ্যায়ের অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিলে, তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উক্ত কমিটির কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উপস্থাপন করা যাইবে না।

৪৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৮ এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে, কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে :

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড কোন আদালত বা ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা অথবা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, উক্ত কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকরণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে আদালতের হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে শ্রেয়তারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচীত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি ঋণারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৫। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪৪(১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত বা, ক্ষেত্র বিশেষ, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন বা সমপদমর্যাদার কোন পদে বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন বা সমপদমর্যাদার কোন পদে বহাল করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে, সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) এর বিধান অনুসারে যথাসম্ভব নিরীক্ষিত হইবে।

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত, এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা, খোরাকী ভাতা ব্যতীত, পাইবেন না। তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা, ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণতঃ তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিপিবদ্ধ কোন কারণে উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। অন্য কোন সংস্থায় প্রবেশে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) কর্পোরেশনের কোন কর্মচারী প্রবেশে অন্য কোন সংস্থায়, অতঃপর উক্ত সংস্থা বলিয়া অভিহিত, কর্মরত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের, তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত এবং অভিযোগের ব্যাপারে তদন্ত করিবার ক্ষমতা উক্ত সংস্থার থাকিবে এবং প্রবেশের শর্তে ভিন্ন শর্ত না থাকিলে ঐ ব্যাপারে উক্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য পদ্ধতি অনুসরণ করা যাইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, যে পরিস্থিতিতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে অথবা তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত করা হইয়াছে তাহা উক্ত সংস্থা কর্পোরেশনকে অবহিত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান মতে তাহার বিরুদ্ধে পরিচালিত তদন্তের ফলাফলের আলোকে যদি উক্ত সংস্থা মনে করেন যে এই প্রবিধানমালার বিধিত কোন দণ্ড তাহার উপর আরোপিত হওয়া উচিত, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা অভিযোগ তদন্তের কার্যবিবরণী কর্পোরেশনের নিকট

পাঠাইবে, এবং সেই অনুসারে কর্তৃপক্ষ কর্পোরেশনের বিবেচনা মতে প্রয়োজনীয় দণ্ড আরোপ বা অন্যবিধ স্বাভাৱ্য আদেশ প্রদান করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে উক্ত সংস্থা কর্তৃক প্রেরিত তদন্তের রেকর্ডসমূহের ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ কর্পোরেশনের যে কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে কোন সূনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্ত করিবার জন্য উক্ত সংস্থাকে অনুরোধ করিতে বা কোন দণ্ড আরোপ করিতে বা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে; এবং এরূপ অনুরোধ বা আদেশ অবিলম্বে উক্ত সংস্থাকে অবহিত করিবে।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা, যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যাহতি অথন্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথাঃ—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কি না;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ষাপ্ত কি না;

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪৯। পুনরীক্ষণ (Review)।—(১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংকট (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংকট হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অব্যাহতি করিবার তারিখ হইতে তিন মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মতো আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে বোর্ড নিঃসন্দেহ হইলে, উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার তিন মাসের মধ্যে বোর্ড পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

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

৫০। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিচার্য কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিচার্য কার্যধারার উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ডারোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে



উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজা প্রদত্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রতিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেসকল উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শিবার জন্যও কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়, সে ক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। ভবিষ্য তহবিল।—(১) বোর্ড উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ মৎস্য উন্নয়ন করপোরেশন কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী বোর্ড বা সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রতিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রতিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে প্রদত্ত উক্তরূপে প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা ও উহা হইতে গৃহীত অগ্রিমসহ যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রতিধানমালার অধীনে সংঘটিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫২। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা বাহার চাকুরীর অবসান ঘটন হয় নাই;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;

- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছে;
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, একশত বিশটি কার্যদিবস বা তদধিক কোন সময়ের চাকুরীর জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

(৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গণনার মূলভিত্তি হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন, তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং ফরমটি বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত কৃত্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ মনোনীত ব্যক্তিগণকে সমান অংশে ভাগ করিয়া দেওয়া হইবে।

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৩। অবসর ভাতা ও অবসর জনিত সুবিধাদি।—(১) বোর্ড, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ করিলে—

(ক) তিনি অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান বন্ধ করিয়া সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন;

- (খ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা এবং উক্ত চাঁদার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;
- (গ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারীর হিসাবে (Account) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ এবং তাহার উপর জমাকৃত সুদ কর্পোরেশনের বরাবরে স্থানান্তরিত হইবে;
- (ঘ) দফা (খ) এর অধীন সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইলে উক্ত কর্মচারীর চাকুরীকাল, পূর্ণকালীন ও স্থায়ী পদের বিপরীতে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত যোগদানের তারিখ হইতে অবসর প্রদান বা পদ অবলম্বিত বা মৃত্যু বা অন্য কোনভাবে চাকুরী অবসান হওয়ার তারিখ পর্যন্ত সময়কালকে, অবসর ভাতা প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

৫৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং তাহাদের পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। চাকুরী অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ যাহা কিছই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনে সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরুর হইয়াছে তিনি চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন বিশেষ ক্ষেত্রে সেইরূপ যথাযথ বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

## তফসিল

## [বিধি ২ (জ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	কেনারেন ম্যানেজার		পদোন্নতির মাধ্যমে	গচিব বা ম্যানেজার (পরিচালনা/বাস্তবায়ন/ক্রয়/বাজারজাতকরণ) বা ম্যানেজার (প্রশাসন) বা ম্যানেজার (হিন্দার/মৎস্য উন্নয়ন ও বাজারজাতকরণ/মৎস্য প্রক্রিয়াকরণ/মৎস্য জালকারখানা) পদে বা পদ সমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	গচিব		ঐ	উপ-সচিব বা ডেপুটি ম্যানেজার বা ম্যানেজার (মৎস্য জালকারখানা/পাইকারী মৎস্য বাজার/মৎস্য অবতরণ ও সংরক্ষণ/মৎস্য প্রক্রিয়াকরণ) পদে বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩।	ম্যানেজার (প্রশাসন)		ঐ	উপ-সচিব বা ডেপুটি ম্যানেজার বা ম্যানেজার (মৎস্য জাল কারখানা/পাইকারী মৎস্য বাজার/মৎস্য অবতরণ ও সংরক্ষণ/মৎস্য প্রক্রিয়াকরণ) পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪।	ম্যানেজার (পরিচালনা/ বাস্তবায়ন/ক্রয়/ বাজারজাতকরণ)।	৩৫ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি পরিচালনা অফিসার বা উচ্চতর ক্রম অফিসার বা উচ্চতর বাজারজাতকরণ অফিসার বা উপ-সচিব পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগ  
অর্থনীতি/বাণিজ্য/পরিগণনা/রসায়ন/প্রাণী বিদ্যা/মৎস্য  
বিজ্ঞান বা এম, বি, এ, বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ)  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পদোন্নতি  
উপ-সচিব বা ডেপুটি ম্যানেজার বা ম্যানেজার (মৎস্য  
জলকারখানা/পাইকারী মৎস্য বাজার/মৎস্য অবতরণ ও  
সংরক্ষণ সুবিধাদি স্থাপন প্রকল্প/মৎস্য প্রক্রিয়াকরণ  
প্রকল্প) পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগ  
অর্থনীতি, বাণিজ্য, পরিগণনা, রসায়ন, প্রাণী বিদ্যা,  
মৎস্য বিজ্ঞান বা এম, বি, এ, বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

পদোন্নতি  
সহকারী সচিব বা সহকারী ম্যানেজার বা বাজার-  
জাতকরণ অফিসার বা জনসংযোগ অফিসার বা ফিশ  
কালচারিষ্ট বা টেকনোলজিষ্ট পদ বা পদসমূহে ৪  
(চার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগ  
অর্থনীতি/বাণিজ্য/পরিগণনা/রসায়ন/প্রাণী বিদ্যা/মৎস্য  
বিজ্ঞান বা এম, বি, এ, বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৪ (চার) বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

ঐ

ঐ

ঐ

৫। ম্যানেজার (ট্রলার/মৎস্য উন্নয়ন,  
বাজারজাতকরণ, প্রকল্প/মৎস্য  
প্রক্রিয়াকরণ প্রকল্প/মৎস্য জল-  
কারখানা)।

৬। উপ-সচিব/ডেপুটি ম্যানেজার/ম্যানেজার ৩১ বৎসর  
(মৎস্য জলকারখানা/পাইকারী  
মৎস্য বাজার/মৎস্য অবতরণ ও  
সংরক্ষণ সুবিধাদি স্থাপন/মৎস্য  
প্রক্রিয়াকরণ প্রকল্প)।

১	২	৩	৪	৫
৭। পরিকল্পনা অফিসার	৩৩ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে, সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি সহকারী পরিকল্পনা অফিসার বা আর্থ-বিশেষজ্ঞ বা সহকারী গণিত পদ বা পদসমূহে ৪ (চার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সরাসরি নিয়োগ অর্থনীতি/বাণিজ্য/পরিসংখ্যান/রসায়ন/প্রাণী বিদ্যা/এম, বি, এ, বা মধ্য বিজ্ঞানে স্থিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৪ (চার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮। উর্দ্ধতন বাজারজাতকরণ অফিসার	ত্রি	ত্রি	পদোন্নতি বাজারজাতকরণ অফিসার বা ষ্টোর অফিসার বা ক্রেত অফিসার বা সহকারী গণিত পদ বা পদসমূহে ৪ (চার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সরাসরি নিয়োগ অর্থনীতি, বাণিজ্য, পরিসংখ্যান, রসায়ন, প্রাণী বিদ্যা, এম, বি, এ, বা মধ্য বিজ্ঞানে স্থিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯। উর্দ্ধতন ক্রেত অফিসার	ত্রি	ত্রি	পদোন্নতি ষ্টোর অফিসার বা ক্রেত অফিসার বা সহকারী গণিত বা সহকারী ম্যানেজার (প্রশাসন) বা বাজারজাতকরণ অফিসার বা জন-সংযোগ অফিসার পদ বা পদসমূহে ৪ (চার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	

সরসারি নিয়োগ  
অধীনতি, বাণিজ্য, পরিসংখ্যান, রসায়ন, প্রাণী বিদ্যা,  
এন, বি, এ, বা যৎসা বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীতে  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ)  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ঐ

পদোন্নতি  
প্রশাসনিক অফিসার বা সহকারী বাজারজাতকরণ  
অফিসার বা সহকারী ক্রম অফিসার বা ইনভেস্টিগেটর  
বা ষ্টোর অফিসার (গ্রেড-২) পদ বা পদসমূহ ৫  
(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পদোন্নতি  
ইনভেস্টিগেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরসারি নিয়োগ  
অধীনতি, পরিসংখ্যান, বাণিজ্যে দ্বিতীয় শ্রেণীতে  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।

দ্বিতীয় শ্রেণীতে সাংবাদিকতা, লোক প্রশাসন, রাষ্ট্র  
বিজ্ঞানে বা আন্তর্জাতিক সম্পর্ক বিষয়ে স্নাতকোত্তর  
ডিগ্রী।

স্নাতক ডিগ্রীসহ সরকারী চাকুরী বা অন্য কোন সং-  
বিধিক সংস্থায় প্রচৌকন বা জন-সংযোগ কাজে  
৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ঐ

৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে এবং  
৫০% সরসারি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে।

৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে এবং  
৫০ সরসারি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

সরসারি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

ঐ

ঐ

৩০ বৎসর

৩০ বৎসর

ঐ

৩০ বৎসর

১০। সিনিয়র ষ্টোর অফিসার

১১। সহকারী সচিব/সহকারী  
ম্যানেজার (প্রশাসন)।

১২। অর্থ-বিশেষজ্ঞ

১৩। জন-সংযোগ  
অফিসার।

১৪। একান্ত সচিব

৫

৪

৩

২

১	২	৩	৪	৫
১৫।	ক্রয় অফিসার/ বাজারজাতিকরণ অফিসার।	৩০ বৎসর	৫০% পদোন্নতি সাধ্যনে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের সাধ্যনে।	পদোন্নতি সহকারী ক্রয় অফিসার বা সহকারী বাজারজাতিকরণ অফিসার বা রপ্তানী অফিসার বা ষ্টোর অফিসার (গ্রেড-২) পদ বা পদসমূহে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ দ্বিতীয় শ্রেণীতে অর্ধনীতি, বাণিজ্য, পরিগাংখ্যান বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১৬।	ষ্টোর অফিসার	ঐ	ঐ	ঐ
১৭।	লেবার ওয়েল ফেমার অফিসার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের সাধ্যনে।	এল, এন, বি, ডিগ্রী, তবে সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
১৮।	ম্যানোজার (মৎস্য অবতরণ ও বাজারজাতিকরণ প্রকল্প)।	ঐ	৫০% পদোন্নতি সাধ্যনে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের সাধ্যনে।	পদোন্নতি প্রশাসনিক অফিসার বা সহকারী বাজারজাতিকরণ অফিসার বা সহকারী ক্রয় অফিসার বা ষ্টোর অফিসার (গ্রেড-২) পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ অর্ধনীতি, বাণিজ্য, পরিগাংখ্যান বা মৎস্য বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা মন-মানের ডিগ্রী।



- ১৯। সহকারী পরিবহণা অফিসার  
ঐ  
ঐ  
পদোন্নতি  
ইনভেস্টিগেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
সরাসরি নিয়োগ  
অর্থনীতি, বাণিজ্য পরিসংখ্যান বা মৎস্য বিজ্ঞানে  
দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- ২০। সহকারী বাছারজাতকরণ অফিসার/  
সহকারী ক্রম অফিসার/প্রশাসনিক  
অফিসার/টৌর অফিসার  
(গ্রেড-২)/রপ্তানী অফিসার।  
ঐ  
৩০ বৎসর  
পদোন্নতি  
মার্কেটিং সহকারী বা ক্রম সহকারী বা টৌর কিপার  
বা ফিল্ড ষ্টাফ বা উচ্চতর অফিস সহকারী পদ বা  
পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
সরাসরি নিয়োগ  
স্নাতক ডিগ্রী।
- ২১। ইমভেস্টিগেটর  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে  
৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে এবং  
৫০% সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।  
ঐ  
৩৫ বৎসর  
অর্থনীতি, বাণিজ্য, পরিসংখ্যান বিষয়ে দ্বিতীয়  
শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী।  
পদোন্নতি
- ২২। নিরাপত্তা অফিসার  
নিরাপত্তা পরিদর্শক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
সরাসরি নিয়োগ  
বাংলাদেশ সেনা বা নৌ বা বিমান বাহিনীর নামের  
সুবেদার বা সম-মানের প্রাক্তন সাক্ষ্য।  
ঐ  
৩০ বৎসর
- ২৩। গাঁট-নিপিকার  
পদোন্নতি  
গাঁট-মুত্রাক্ষরিক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
সরাসরি নিয়োগ।  
উচ্চ মাধ্যমিক গাঁটকিকেস্টসহ প্রতিমিনিটে গাঁটনিপি  
নিধনে বাংলায় ৮০ এবং ইংরেজীতে ১০০ শব্দের গতি  
এবং মুত্রাক্ষর নিধনে বাংলায় ৩০ এবং ইংরেজীতে  
৪৫ শব্দের গতি।  
ঐ  
৩০ বৎসর

১	২	৩	৪	৫
২৪।	সীট-মুদ্রাক্ষরিক	৩০ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>পদোন্নতি নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p> <p>সরাসরি নিয়োগ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ প্রতি মিনিটে সাট-রিপি লিখনে বাংলায় ৫০ ও ইংরেজীতে ৮০ শব্দের গতি এবং মুদ্রাক্ষর লিখনে বাংলায় ৩০ ও ইংরেজীতে ৪০ শব্দের গতি।</p>
২৫।	উচ্চমান অফিস সহকারী টোপ কিপার	ঐ	ঐ	<p>পদোন্নতি বিজ্ঞ পত্রিকা বা কালেকশন ও ডেলিভারী সহকারী বা টালী সহকারী বা নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
২৬।	নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	<p>৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে এই কোটা সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে।</p>	<p>সরাসরি নিয়োগ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।</p> <p>পদোন্নতি এম,এল,এস,এস, বা গার্ড পদ বা পদসমূহে ৫ বৎসরের চাকরীসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং প্রতি মিনিটে মুদ্রাক্ষর লিখন বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি সাপেক্ষে ছোঁড়তার ভিত্তিতে।</p> <p>সরাসরি নিয়োগ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট এবং প্রতি মিনিটে মুদ্রাক্ষর লিখনে বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ৩০ শব্দের গতি।</p>
২৭।	ড্রাকটসম্যান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ ড্রাকটসম্যান-শীপের সার্টিফিকেট।</p>

২৮। প্রোডাকশন সহকারী	ঐ	পদোন্নতি বিক্রয় পরিদর্শক বা কালেকশন ও ডেলিভারী সহকারী বা টালী সহকারী বা নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাস্ফটিক পদ বা পদসমূহে ও বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ
২৯। মার্কেটিং সহকারী	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ মৎস্য উৎপাদন, মৎস্য ও মৎস্যজাত দ্রব্যাদি বাজারজাতকরণ বা সরকারী পাওনা আদায় বা দায়িত্বক কাজে ও বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩০। বিক্রয় পরিদর্শক/টালী সহকারী/ কালেকশন ও ডেলিভারী সহকারী	ঐ	পদোন্নতি বিক্রয় পরিদর্শক বা কালেকশন ও ডেলিভারী সহকারী বা টালী সহকারী বা নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাস্ফটিক পদে ও বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ স্নাতক ডিগ্রী
৩১। দ্যাব-সহকারী	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩২। নিরাপত্তা পরিদর্শক	ঐ ৩৫ বৎসর	বিক্রয় নিয়োগের মাধ্যমে।  পদোন্নতি সহকারী নিরাপত্তা পরিদর্শক পদে ও বৎসরের অভিজ্ঞতা সরাসরি নিয়োগ সেনা বা নৌ বা বিমান বাহিনীর হাবিলদার বা সম- মানের প্রাক্তন সদস্য।
৩। সহকারী নিরাপত্তা পরিদর্শক	ঐ	পদোন্নতি সিকিউরিটি গার্ড বা গার্ড পদসমূহে ও বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩৪।	সিকিউরিটি গার্ড/গার্ড/কিশারী গার্ড	৩০ বছর	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরকারি নিয়োগ। গোনা বা নৌ বা বিমান বাহিনীর নায়ক বা সমমানের প্রাক্তন সদস্য। অষ্টম শ্রেণী পাস।
৩৫।	গাড়ী/ভ্যান ড্রাইভার	ঐ	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি : হেলপার (ভ্যান/গাড়ী), পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারি নিয়োগ : অষ্টম শ্রেণী পাসসহ ভারী যানবাহন চালানোর বৈধ লাইসেন্স।
৩৬।	হেলপার (গাড়ী/ভ্যান)	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাসসহ ভারী যানবাহন চালানোর বৈধ লাইসেন্স।
৩৭।	ড্রাইভার (কেব্রীবোট)	ঐ	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি : কেব্রী বোট হেলপার পদে ৭ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারি নিয়োগ : অষ্টম শ্রেণী পাসসহ নক্ষ বা স্পীড বোট বা কেব্রী বোট চালানোর বৈধ লাইসেন্স এবং স্যানিটাই কাঙ্ছে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৮।	হেলপার কেব্রী বোট	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাসসহ নক্ষ বা স্পীড বোট বা কেব্রী বোট চালানোর বৈধ লাইসেন্স।
৩৯।	এন,এল, এস, এস,	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাস।

ভকসিভের ২য় অংশ  
বিধি ২(জ) ঞ্টব্য

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	হিসাব নিয়ন্ত্রক/অর্ধ-নিয়ন্ত্রক/অডিট নিয়ন্ত্রক/প্রধান হিসাব রক্ষক বা উপ-নিয়ন্ত্রক/অডিট নিয়ন্ত্রক বা উপ-অডিট নিয়ন্ত্রক বা উপ-অর্ধ নিয়ন্ত্রক বা উপ-প্রধান হিসাব রক্ষক বা উর্ধ্বতন সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষক পদ বা পদসমূহে ৫(পাঁচ) বংসরের অভিজ্ঞতা।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-হিসাব নিয়ন্ত্রক বা উপ-অডিট নিয়ন্ত্রক বা উপ-অর্ধ নিয়ন্ত্রক বা উপ-প্রধান হিসাব রক্ষক বা উর্ধ্বতন সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষক পদ বা পদসমূহে ৫(পাঁচ) বংসরের অভিজ্ঞতা।
২	উপ-হিসাব নিয়ন্ত্রক/উপ-অডিট নিয়ন্ত্রক/উপ-অর্ধ নিয়ন্ত্রক/উপ-প্রধান হিসাব রক্ষক/উর্ধ্বতন সহকারী হিসাব রক্ষক।	৩৩ বংসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি : সহকারী হিসাব নিয়ন্ত্রক/সহকারী অডিট নিয়ন্ত্রক/বাজেট অফিসার বা হিসাব রক্ষন অফিসার পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বংসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ : দ্বিতীয় শ্রেণীতে বাণিজ্য স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বংসর এর অভিজ্ঞতা।
৩	সহকারী হিসাব নিয়ন্ত্রক/সহকারী অডিট নিয়ন্ত্রক/বাজেট অফিসার/হিসাব রক্ষন অফিসার।	৩০ বংসর	ঐ	পদোন্নতি : হিসাব রক্ষক বা অডিটর বা বাজেট পরীক্ষক পদ বা পদসমূহে ৫(পাঁচ) বংসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ : বাণিজ্য দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
৪	হিসাব রক্ষক/অডিটর/বাজেট পরীক্ষক।	ঐ	ঐ	পদোন্নতি : সহকারী হিসাব রক্ষক বা সহকারী অডিটর বা ক্যাশিয়ার পদে বা পদসমূহে ৫(পাঁচ) বংসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ : বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫
৫	সহকারী হিসাব রক্ষক/ সহকারী অডিটর/ক্যাশিয়ার।	৩০ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি বাজেট সহকারী বা বিল সহকারী বা হিসাব সহকারী পদ বা পদসমূহে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  সরাসরি নিয়োগ বা নিজে স্নাতক ডিগ্রী তবে অভিজ্ঞতা সম্পূর্ণ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৬	বিল সহকারী/হিসাব সহকারী/ বাজেট সহকারী।	ত্রি	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বা নিজে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট, তবে অভিজ্ঞতা সম্পূর্ণ প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
তকসিলের তৃতীয় অংশ [বিধি ২(জ) শ্রষ্টব্য]				
ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	চীক প্রসেসিং চেকনোলজিষ্ট		পদোন্নতির মাধ্যমে	ডেপুটি চীক প্রসেসিং চেকনোলজিষ্ট পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	ডেপুটি চীক প্রসেসিং চেকনোলজিষ্ট	৩৩ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি কিনা প্রসেসিং চেকনোলজিষ্ট পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরকারি নিয়োগ	স্বায়ম, প্রাণী স্বায়ম, মৎস্য বিজ্ঞান বা প্রাণী বিদ্যা ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৩০ বৎসর	ঐ	পদোন্নতি	কিন্স প্রসেসিং টেকনিসিয়ান পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪ ফিল্ড কালচারিষ্ট	সরকারি নিয়োগ স্বায়ম, প্রাণী-স্বায়ম, মৎস্য বিজ্ঞান বা প্রাণী বিদ্যা ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ	ঐ	পদোন্নতি নার্সারী সুপারিন্টেনডেন্ট পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সরকারি নিয়োগ মৎস্য বিজ্ঞান বা প্রাণী বিদ্যা ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
৫ কিন্স প্রসেসিং টেকনিসিয়ান	সরকারি নিয়োগ কিন্স প্রসেসিং সহকারী পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী।	ঐ	ঐ	পদোন্নতি	সরকারি নিয়োগ কেমিষ্ট্রি বা বায়োকেমিষ্ট্রি বা প্রাণী বিদ্যা বা মৎস্য বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী।
৬ নার্সারী সুপারিন্টেনডেন্ট	সরকারি নিয়োগ মৎস্য বা প্রাণী বিদ্যা ২য় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী।	ঐ	ঐ	পদোন্নতি নার্সারী সহকারী পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সরকারি নিয়োগ মৎস্য বা প্রাণী বিদ্যা ২য় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫
৭	নগরী সহকারী	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে	প্রাণীবিদ্যাসহ বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল গার্লসকলে, তবে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৮	কিন প্রসেসিং সহকারী	ঐ	৫০% পদোন্নতি মাধ্যমে এবং ৫০% সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি ফ্যাঙ্কটরী ব্যা পক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯	ফ্যাঙ্কটরী ব্যা(গ্রেড-১)	ঐ	ঐ	সরকারি নিয়োগ কেমিষ্ট্রি, প্রাণীবিদ্যা বা মৎস্য বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী, তবে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
১০	ফ্যাঙ্কটরী ব্যা (গ্রেড-২)	ঐ	সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি ফ্যাঙ্কটরী ব্যা (গ্রেড-২) পক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারি নিয়োগ বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক গার্লসকলে। বিজ্ঞানে মাধ্যমিক স্কুল গার্লসকলেট।



তরফসিলের চতুর্থ অংশ  
[বিধি ২(জ) স্টক]

ক্রমিক নং	ক্রমিক পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	নির্বাহী প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল/রক্ষণাবেক্ষণ/ রেক্রুটমেন্ট)	৩৩ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি প্রকৌশলী পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ বি, এস, সি, ইঞ্জিনিয়ারিং; ডিপ্লোমা (মেকানিক্যাল/ ইলেকট্রিক্যাল) সনশ্বিট কাজে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল/রক্ষণাবেক্ষণ/ ইলেকট্রিক্যাল/রেক্রুটমেন্ট)	৩০ বৎসর	ঐ	পদোন্নতি কোরম্যান মেকানিক্যাল/রেক্রুটমেন্ট/ইলেকট্রিক্যাল পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ বি, এস, সি, ইঞ্জিনিয়ারিং; ডিপ্লোমা (ইলেকট্রিক্যাল/ মেকানিক্যাল) অথবা সনশ্বিট কাজে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাহ ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং। (ইলেকট্রিক্যাল/মেকানিক্যাল)।
৩	সহকারী প্রকৌশলী(সিভিল)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বি, এস, সি, ইঞ্জিনিয়ারিং; ডিপ্লোমা (সিভিল) অথবা ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল) সহ সনশ্বিট কাজে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৫

৪

৩

২

- ৪ ফোরম্যান  
(মেকানিক্যাল/ইলেকট্রিক্যাল/  
রেফ্রিজারেশন)।
- ৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে এবং  
৫০% সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৫। মেকানিক্যাল ড্রাকটম্যান
- ৬। ওভারশিয়ার (সিভিল)
- ৭। ডিজেল মেকানিক/সের্ভিস/  
অটো-মেকানিক।
- ৮। ইলেকট্রিশিয়ান/অটো-ইলেকট্রিশিয়ান
- পদোন্নতি:  
সিনিয়র অপারেটর (কেস) বা ডিজেল মেকানিক বা  
অটো-মেকানিক বা ইলেকট্রিশিয়ান বা অটো-  
ইলেকট্রিশিয়ান পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।
- সরাসরি নিয়োগ:  
ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং/মেকানিক্যাল/ইলেকট্রিক্যাল  
অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ক্রেডেট গার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট  
কক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- মেকানিক্যাল ড্রাকটম্যানশীপে ডিপ্লোমা অথবা ট্রেড  
গার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের  
চাকুরী।
- ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল)।
- পদোন্নতি:  
ওয়ার্কস অপারেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।
- সরাসরি নিয়োগ:  
মধ্যমিক স্কুল গার্টিফিকেটসহ মেকানিক্যাল বা অটো-  
মোবাইল বিষয়ে ক্রেডেট কোর্স গার্টিফিকেট।
- পদোন্নতি:  
ইলেকট্রিক্যাল অপারেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

৯।	সিনিয়ার অপারেটর (রেজিস্ট্রারেশন)।	ঐ	ঐ	সরাসরি নিয়োগ পদোন্নতি রেজিস্ট্রারেশন অপারেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ ইন্সপেক্টর/বেকনি- ক্যাল বিষয়ে বা সার্টিফিকেট এবং 'সি' শ্রেণীর ইন্সপেক্টর/ক্যাল নাইসেন্স।
১০।	গুয়েন্ডার	ঐ	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	নবম শ্রেণী পাসসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১১।	প্লাম্বার	ঐ	ঐ		প্লাম্বিং ফ্রেডে সার্টিফিকেট।
১২।	রেডিও অপারেটর	ঐ	ঐ		মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৩।	ওয়ার্কসপ অপারেটর	ঐ	ঐ		সেশনিষ্ট কোর্সে ফ্রেড সার্টিফিকেটসহ নবম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৪।	ইলেক: অপারেটর/রেক: অপারেটর।	ঐ	ঐ		"সি" শ্রেণীর ইলেকট্রিক্যাল নাইসেন্সসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৫।	টেলিকোন অপারেটর	ঐ	ঐ		মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ১ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৬।	কারারগান	ঐ	ঐ		অষ্টম শ্রেণী পাস।
১৭।	ব্রাকসিথ	ঐ	ঐ		সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।

১	২	৩	৪	৫
১৮।	স্বল্পপত্রের অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।
১৯।	কেন্দ্র অপারেটর	ঐ	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি কেন্দ্র হেলপারের পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগ: নবম শ্রেণী পাসসহ ভারী গাড়ী চালানোর বৈধ লাইসেন্স এবং কেন্দ্র চালানোর ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২০।	কেন্দ্র হেলপার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	নবম শ্রেণী পাসসহ ভারী গাড়ী চালানোর বৈধ লাইসেন্স। (জাল করখানা)
২১।	অপারেটর/টেকনিশিয়ান	ঐ	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি মেগার বা ফাঙ্কিরী বয় (মৎস্য জাল কারখানা) পদ বা পদসমূহে ৩ বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ ১ (এক) বৎসর নোরদি ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট, তবে সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিল করা হবে।
২২।	মেগার/ফাঙ্কিরী বয়	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাসসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

তফসিলের পঞ্চম অংশ  
[বিবি ২(জ) স্টম্প]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের, ক্ষেত্রে বয়সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রমোজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	কীপার (গ্রেড-১)		পদোন্নতির মাধ্যমে।	কীপার (গ্রেড-২) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	কীপার (গ্রেড-২)	৩২ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতি  ২২ বোর্ড পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  সরাসরি নিয়োগ  উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ শ্রম শ্রেণীর কম্পিউট্রনী সার্টিফিকেট অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা অথবা বেরিন ফিশারীজ একাডেমী হইতে নেভিগেশনে সার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩।	বিতীয় বোর্ড	৩০ বৎসর	ঐ	পদোন্নতি  তৃতীয় বোর্ড বা টুল মাস্টার পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৫

৪

৩

২

১

সরাসরি নিয়োগ :

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিউটেন্সি সার্টিফিকেট অথবা মেরিন ফিশারীজ একাডেমী হইতে নেতিগেশনে সার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পদোন্নতি

টুল অপারেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ঐ

৩০ বৎসর।

৪। তৃতীয় মেট/টুল মাষ্টার

সরাসরি নিয়োগ

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর কম্পিউটেন্সি সার্টিফিকেট অথবা মেরিন ফিশারীজ একাডেমী হইতে গিয়ার বা নেভিগেশনে সার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পদোন্নতি

টুল সহকারী বা নাবিক পদ বা পদসমূহে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ঐ

৩০ বৎসর

৫। টুল অপারেটর

সরাসরি নিয়োগ

মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৩০ বৎসর

৬। টুল সহকারী/নাবিক

৭। পাঁচক	৩০ বৎসর	ঐ	শ্রেণী পাস।
৮। প্রথম প্রকৌশলী	৩০	পদোন্নতির মাধ্যমে	দ্বিতীয় প্রকৌশলী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৯। দ্বিতীয় প্রকৌশলী	৩২ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	তৃতীয় প্রকৌশলী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
১০। তৃতীয় প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	ঐ	সরাসরি নিয়োগ বেকানিক্যাল অথবা মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং-এ বি, এস, সি, ডিপ্লী অথবা প্রথম শ্রেণীর বেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট কাঞ্চে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মেরিন ফিশারীজ একাডেমী হইতে মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং এ সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাঞ্চে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
	৩০ বৎসর	ঐ	চতুর্থ প্রকৌশলী পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
		সরাসরি নিয়োগ	বেকানিক্যাল অথবা মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং-এ বি, এস, সি ডিপ্লী অথবা প্রথম শ্রেণীর বেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট কাঞ্চে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী অথবা মেরিন ফিশারীজ একাডেমী হইতে মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং এ সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাঞ্চে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫
১১। চতুর্থ প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের নাব্যমে।	শেরিং ফিশারীজ একাডেমী হইতে শেরিং ইঞ্জিনিয়ারিং-এ এম.সি.টি ফিল্ডেট অথবা শেরিং ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
১২। প্রীজার	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতা সহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	বোর্ডের আদেশক্রমে এম, এম, হুসেইন চেয়ারম্যান (ভারপ্রাপ্ত)।

সোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মর্মেত।  
সোঃ আশুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।