রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, এপ্রিল ১৩, ২০০৪

[৮ম খন্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ]

বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ

প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২৮ ফাল্গুন ১৪১০/১১ মার্চ ২০০৪

নং এস,আর, ও ৬৪ আইন/২০০৪।—বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ আইন, ২০০১ (২০০১ সনের ২০ নং আইন) এর ধারা ২২ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা ঃ—

প্রথম অধ্যায়
প্রারম্ভিক

১। **সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ**।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৪ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে ; তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে তাহা প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য ঃ টাকা ৮.০০

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

(ক) "অসদাচরণ" অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা ঃ—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ ;

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলাকরণ ;

(ই) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে যে কোন উর্ধ্বতন কর্মকর্তার অথবা সরকারী কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং

(ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার-বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ ;

(খ) "আইন" অর্থ বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ আইন, ২০০১ (২০০১ সনের ২০নং আইন);

(গ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্যাবলী ব্যতিরেকে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তি সমষ্টি ;

(ঘ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ আইনের ধারা ২ এর দফা (ক) এ সংজ্ঞায়িত কর্তৃপক্ষ ;

(ঙ) "কর্মকর্তা" অর্থ বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষের কোন কর্মকর্তা ;

(চ) "কর্মচারী" অর্থ বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষের যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

(ছ) "তফসিল" অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল ;

(জ) "ডিগ্রী" "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" অর্থ, ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট বা এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত উক্ত ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেটের সমমানের যোগ্যতাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;

(ঝ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" অর্থ বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

(ঞ) "পদ" অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ ;

(ট) "পলায়ন" অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ অথবা বিনা অনুমতিতে ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময়। পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা ;

(ঠ) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" অর্থ কোন পদে নিয়োগের নিমিত্তে তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;

(ড) "বাছাই কমিটি" অর্থ কোন পদের নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি;

(ঢ) "বিজ্ঞাপন" অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

(ণ) "বোর্ড" অর্থ আইনের ধারা ৬ এর অধীন গঠিত বোর্ড;

(ত) "শিক্ষানবিস" অর্থ কোন পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী;

(থ) "সম্মানী" অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ অর্থ পুরস্কার; এবং

(দ) "স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট", "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান", "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বা "স্বীকৃত বোর্ড" অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন ইনষ্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন ইনষ্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ডও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—এই অধ্যায়, তফসিল এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯(৩) অনুচ্ছেদের আলোকে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে কর্তৃপক্ষের এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথাঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

৪। **বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতীত নিয়োগ নিষিদ্ধ।**—সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে, কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিত 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 নিয়োগলাভের জন্য উপযুক্ত বলিয়া 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 পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

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

৬। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান ও তফসিল সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।

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

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

(৪) জাতীয় বেতন স্কেলের ৫ নং ক্রমিক ও তদূর্ধ্ব স্কেলের পদসমূহের পদোন্নতি জ্যেষ্ঠতা ও উত্তম বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদনের ভিত্তিতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইবে।

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

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এক বৎসরের জন্য; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি নিয়োগ করা হইবে ঃ—

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপে বৃদ্ধি করিতে পারিবে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে এক বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষনবিসি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষনবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং

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

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

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে; এবং

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

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘাটাইতে পারিবে; এবং

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

(৪) কোন শিক্ষনবিসকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি—

(ক) সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন;

(খ) কর্তৃপক্ষের এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) উত্তীর্ণ হন; এবং

(গ) এতদুদ্দেশ্যে নির্বাচিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করেন।

৮। **প্রেষণে নিয়োগ**।—তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষের কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে, কর্তৃপক্ষ এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরস্পরের মধ্যে স্থিরিকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

৯। **বিশেষ বিধান**।—(১) এই প্রবিধানমালায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন—

(ক) এই প্রবিধানমালা কার্যকর হওয়ার ১৮০ (একশত আশি) দিনের মধ্যে কর্তৃপক্ষে প্রেষণে নিযুক্ত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী তৎকর্তৃক লিখিতভাবে আত্মীকৃত হওয়ার অভিপ্রায় ব্যক্ত করিয়া যথাযথ কর্তপক্ষের মাধ্যমে আবেদন করিলে তাহাকে এই প্রবিধানমালার অধীন তফসিলে উল্লিখিত তাহার সমপদে আত্মীকরণ করা যাইবে ;

(খ) দফা (ক) এ বর্ণিত আবেদনের জন্য নির্ধারিত ১৮০ (একশত আশি) দিনের পরবর্তী ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে তদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আত্মীকরণ করা হইবে ;

(গ) একই পদের জন্য একাধিক কর্মচারী প্রার্থী হিসাবে আত্মীকৃত হওয়ার জন্য আবেদন করিলে ঐ সকল প্রার্থীদের মধ্যে যাহার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতা, বিশেষ প্রশিক্ষণ বা ডিগ্রী থাকিবে তিনি সুপারিশের জন্য প্রাধিকারপ্রাপ্ত হইবেন।

(২) এই প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক একটি বাছাই কমিটি গঠিত হইবে।

(৩) একই সময়ে একই পদে একাধিক কর্মচারী আত্মীকৃত হইলে মেধা এবং পূর্ববর্তী চাকুরীর জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করিবে উহার ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ আত্মীকৃত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

তৃতীয় অধ্যায়
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য 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 বন্ধের দিন গণনা করা হইবে না।

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

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

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

১১। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারণ করিবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

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

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় যে নির্দেশাবলী জারী করিবে তদানুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১৩। **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।**—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় 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।

১৪। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশিষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা-সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না এবং এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এইমর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম ছিল দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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

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

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

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

(৫) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

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

১৬। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব (লিয়েন)।**—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা ও তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে উক্ত কর্মচারীকে নিয়োগের উদ্দেশ্যে ন্যস্ত করা যাইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থায় নিয়োগ করা যাইবে না।

(২) কোন সরকারী সংস্থা, কর্তৃপক্ষের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত) কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা ঃ—

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

(খ) কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

(গ) কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন থাকিলে, হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে, তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথা সময়ে স্বেচ্ছায় ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে ঃ

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়
ছুটি, ইত্যাদি

১৭। **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন, যথা ঃ—

(ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি ;
(খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি ;
(গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ;
(ঘ) অসাধারণ ছুটি ;
(ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
(চ) সংগরোধ ছুটি ;
(ছ) প্রসূতি ছুটি ;
(জ) অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি ;
(ঝ) অধ্যয়ন ছুটি : এবং
(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

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

(৪) সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্য যে কোন ধরণের ছুটি এই উদ্দেশ্যে জারীকৃত বিধি বিধান সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৮। **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 ছুটি চার মাসের অধিক হইবে না।

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

১৯। **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 হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

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

২০। **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 গড় বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

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

২১। **অসাধারণ ছুটি।**—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে 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 পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরী করিবেন ; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

(৩) ছুটি মঞ্জুর করার উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

২২। **বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, প্রবিদান ১৭(৩) অনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা-পর্ষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা-পর্ষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না ; এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন ; এবং

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও 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 সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। **সঙ্গরোধ ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় তবে যেই মেয়াদে উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ত্রিশ দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সঙ্গরোধের 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 সঙ্গরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইবে।

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

২৪। **প্রসূতি ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক চার মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) কর্তৃপক্ষের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। **অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে এবং আরো ছয় মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটান্ন বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর গ্রহণের প্রস্তুতিমূলক ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে যাইবেন।

২৬। **অধ্যয়ন ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেই ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরনকল্পে কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

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

(২) কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে 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 বৃত্তান্ত বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার কোন প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে এবং কোন পঞ্জিকা বৎসরের নির্ধারিত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১ শে 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 গড় 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 হইবে না তবে নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধি 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 পরিনত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধি 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।

(৮) কর্মস্থলে যোগদানের দিনের সহিত যুক্ত করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৯) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরে 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 ছুটির সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে ব্যয়িত গণ্য হইবে।

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

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

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে অনূর্ধ্ব পনের দিনের মেয়াদে ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

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

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

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

৩০। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো**।—ছুটি ভোগরত কোন 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 হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। **ছুটির নগদায়ন।**—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখাত ছুটির শতকরা পঞ্চাশ ভাগ নগদায়ন করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

(২) সর্বশেষ প্রাপ্ত মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদায়ন করা যাইবে।

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

ব্যাখ্যা ঃ 'পরিবার' বলিতে পারিবারিক অবসর ভাতা প্রদানের নিমিত্তে প্রযোজ্য বিধিতে পরিবারকে যে অর্থে দেখানো হইয়াছে তাহা বুঝাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণভাতা, ইত্যাদি

৩২। **ভ্রমণভাতা, ইত্যাদি।**—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। **সম্মানী, ইত্যাদি।**—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন উদ্ভাবনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩৪। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা বিশ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৫। **বোনাস।**—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা বোনাস প্রদান করা যাইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। **চাকুরী-বৃত্তান্ত।**—(১) পৃথক পৃথক ভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং কর্তৃপক্ষে এতদুদ্দেশ্যে নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা তথ্যের অনুল্লেখ দেখিতে পান, 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।

৩৭। **বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন।**—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কর্মচারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে, কর্তৃপক্ষ সেই সম্পর্কে পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(২) সংশ্লিষ্ট বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী পঞ্জিকা বর্ষের প্রথম মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা লিখন সম্পন্ন করিবেন, যদি উক্ত কর্মকর্তা যুক্তিসংগত 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 প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুয়োগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে কর্তৃপক্ষ বিরূপ মন্তব্য কর্তন করিতে পারিবে।

৩৮। **বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র।**—(১) কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে যোগদানের সঙ্গে সঙ্গেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী কর্তৃপক্ষ বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছকে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তা ঘোষণা পত্রের দুইটি অনুলিপি অবশ্যই দাখিল করিবেন।

(২) এই ঘোষণা পত্রের একটি অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বৃত্তান্ত বহিতে এবং অপর একটি অনুলিপি কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে রক্ষিত থাকিবে।

সপ্তম অধ্যায়
সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৯। আচরণ ও শৃঙ্খলা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময় সময় প্রদত্ত সকল বৈধ ও সঙ্গত আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং

(গ) বিশ্বস্ততা, সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত কর্তৃপক্ষে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কর্তৃপক্ষ বা রাষ্ট্রের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্য-কলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যাবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিবেন না কিংবা এইরূপ কোন নির্বাচনের কোন প্রচারকার্যে অংশগ্রহণ করিবেন না কিংবা কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না;

(ঘ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ছাড়া কর্তৃপক্ষের কোন মামলায় কোন আদালতে কোন জবাব প্রদান বা সাক্ষ্য প্রদান করিবেন না;

(ঙ) কর্তৃপক্ষের সহিত লেন-দেন রহিয়াছে কিংবা লেন-দেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না ;

(চ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না ;

(ছ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না ;

(জ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক পদে চাকুরী গ্রহণ করিবেন না ; এবং

(ঝ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী বোর্ডের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না; কোন নিবেদন থাকিলে, উহা তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা রাজনৈতিক ব্যক্তিত্ব বা অন্য কোন সরকারী বা বেসরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৪০। **দন্ডের ভিত্তি।**—নিয়োগকারী 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 দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথা ঃ—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি রাখেন, যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা কর্তৃপক্ষকে দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন ; অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; অথবা

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

(ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং উক্ত কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয় ;

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

৪১। **দন্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নবর্ণিত দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দন্ড ঃ

(অ) তিরস্কার ;

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

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

(ঈ) প্রাপ্ত টাইম স্কেলের নিম্নতম ধাপে বেতন নির্ধারণ ;

(খ) নিম্নরূপ গুরুদন্ড ঃ

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

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

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ ;

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত ; এবং

(উ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইত বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে কর্তৃপক্ষের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য হইবেন।

৪২। **ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৪০ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী 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 ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে ; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্তৃপক্ষ বা বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে 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 হইবে, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর 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 নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবে।

৪৩। **লঘু দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর দন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে ; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(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 ৪০ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণকরতঃ দন্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দন্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দন্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১)(খ) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করা যাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪৪। **গুরুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।**—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদন্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশ কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন ঃ

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত 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 তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে-কোন একটি লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪৩-এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিবে।

(৩) অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করিলে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখে অভিযুক্ত কর্মকর্তার পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ বা একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৫-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 করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি অবগত করিবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদন্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে প্রস্তাবিত দন্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(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 অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়; সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

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

৪৫। **তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।**—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মুলতবী রাখিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক 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; এবং

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার 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) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য 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 তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে 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 ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪০ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে, ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন নিযুক্ত কমিটির কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৬। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৪০-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদন্ড 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 করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ 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 'হেফাজতে' রক্ষিথ ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে) কর্মচারীকে গ্রেপ্তারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৭। **পুনর্বহাল**।—(১) যদি প্রবিধান ৪২(১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৮। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী**।—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) উক্ত কর্মচারী 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 টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৯। **অন্য কোন সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) কর্তৃপক্ষের কোন কর্মচারী প্রেষণে 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 উক্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য পদ্ধতি অনুসরণ করা যাইবে ঃ

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধানমতে তাহার বিরুদ্ধে পরিচালিত তদন্তের ফলাফলের আলোকে যদি উক্ত সংস্থা মনে করে যে, এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত দন্ড তাহার উপর আরোপিত হওয়া উচিত, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা অভিযোগ তদন্তে ও কার্যবিবরণী কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠাইবে এবং সেই অনুসারে কর্তৃপক্ষ সংস্থার বিবেচনা মতে প্রয়োজনীয় দন্ড আরোপ বা অন্যবিধ যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

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

৫০। **আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।**—(১) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ 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 অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা ঃ—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা;

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা।

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ ৬০ (ষাট) কার্যদিবসের মধ্যে প্রদান করিবে এবং এই আদেশটি চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) আপীল দরখাস্তে আপীলের কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৫১। **আপীল দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।**—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল দাখিল না করিলে উক্ত আপীল গ্রহণযোগ্য হইবে না ঃ

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

৫২। **পুনরীক্ষণ (Review)।**—(১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীনে প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা নিয়োগকারী 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 কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হওয়ার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন করিতে হইবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাওয়ার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার বা কর্তৃপক্ষ যেইরূপ বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৫৩। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সম্পাদনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত উক্তরূপ দন্ডারোপ 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 সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা কর্তৃপক্ষ স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

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

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫৪। **সাধারণ ভবিষ্য তহবিল।**—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কর্মচারীদের জন্য 'বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষ কর্মচারী সাধারণ ভবিষ্য তহবিল' নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত General Provident Fund Rules, 1979 প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীন গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে প্রদত্ত চাঁদা ও উহা হইতে গৃহীত অগ্রীমসহ যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে সম্পাদিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৫। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নলিখিত যে-কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা ঃ—

(ক) যিনি কর্তৃপক্ষের অন্যূন ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;

(খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই;

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নলিখিত কোন 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 ছাঁটাই হইয়াছেন;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করা হইয়াছে; অথবা

(ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী যে-কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র প্রেরণ করিবেন।

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

৫৬। **অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধা।**—(১) কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প প্রবর্তন করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প প্রবর্তন করা হইলে তৎসংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বিধানানুযায়ী ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

(৫) কর্তৃপক্ষের স্থায়ী কর্মচারীবৃন্দ সরকারী ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথ বীমা তহবিলে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন এবং এতদুদ্দেশ্যে ১৯৮২ সালের ৩৯ নং অধ্যাদেশে বর্ণিত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অপসারণ ও অব্যাহতি

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

৫৮। **চাকুরীর অবসান, চাকুরী হইতে অবসারণ, ইত্যাদি।**—উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত কার্যধারা সূচিত হইয়াছে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না ঃ

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

তফসিল

{প্রবিধান ২ (ছ) দ্রষ্টব্য }

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স-সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	নিয়োগের ক্ষেত্রে ন্যূনতম যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১।	পরিচালক (ট্রাফিক)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	সচিব পদে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরী অথবা উপ-পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।
২।	পরিচালক (প্রশাসন)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	সচিব পদে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরী অথবা উপ-পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।
৩।	পরিচালক (হিসাব)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	সচিব পদে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরী অথবা উপ-পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।
৪।	পরিচালক (অডিট)	..	বিসিএস নিরীক্ষা ও হিসাব ক্যাডারের কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	...
৫।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	নির্বাহী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬।	সচিব	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	উপ-পরিচালক (প্রশাসন/ট্রাফিক) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৭।	উপ-পরিচালক (ট্রাফিক)	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; বা (খ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** (অ) সিনিয়র সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক) পদে অন্যূন ১ (এক) বৎসরের চাকুরী; (আ) সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন)/হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/অডিট অফিসার/শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/আইন উপদেষ্টা/একান্ত সচিব পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা আধা সরকারী বা স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৮।	উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; বা (খ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** (অ) সিনিয়র সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক) পদে অন্যূন ১ (এক) বৎসরের চাকুরী; (আ) সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন)/হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/অডিট অফিসার/শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/আইন উপদেষ্টা/এস্টেট অফিসার/একান্ত সচিব পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা আধা সরকারী বা স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯।	নির্বাহী প্রকৌশলী	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; বা (খ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ পুর-কৌশল (civil) বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা আধা সরকারী বা স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১০।	সিনিয়র সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক)	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; বা (খ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক/প্রশাসন)/হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/অডিট অফিসার/শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/আইন উপদেষ্টা/এস্টেট অফিসার/একান্ত সচিব পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে** ঃ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা আধা সরকারী বা স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১১।	সহকারী পরিচালক (ট্রাফিক)	৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী অথবা ট্রাফিক পরিদর্শক পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে** ঃ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১২।	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসসি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** পুর-কৌশল (civil) বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী।
১৩।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১৪।	মেডিকেল অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এম, বি,বি, এস ডিগ্রীসহ বাংলাদেশ মেডিক্যাল ও ডেন্টাল কাউন্সিলের রেজিষ্ট্রেশন প্রাপ্ত।
১৫।	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** হিসাব রক্ষণ পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১৬	অডিট অফিসার	৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে: এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** অডিটর পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** বাণিজ্যে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	আইন উপদেষ্টা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এল, এল, বি ডিগ্রীসহ বাংলাদেশ বার কাউন্সিলের তালিকাভূক্ত আইনজীবী।
১৮।	এস্টেট অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** জনসংযোগ কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১৯।	শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** জনসংযোগ কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
২০।	একান্ত সচিব	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** জনসংযোগ কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২১।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
২২।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে তিন বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা।
২৩।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	৬০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ব্যক্তিগত কর্মকর্তা/কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
২৪।	ব্যক্তিগত কর্মকর্তা-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২৫।	ট্রাফিক পরিদর্শক	৩০ বৎসর	৬০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ওয়্যার হাউজ/ইয়ার্ড সুপারিনটেনডেন্ট পদে অন্যূন ৫ (পাচঁ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৬।	ফায়ার পরিদর্শক	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ ফায়ার ভেহিক্যাল ড্রাইভার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
২৭।	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ কম্পিউটার পরিচালনায় অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২৮।	ওয়্যার হাউজ/ইয়ার্ড সুপারিনটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	২৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৭৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** কেয়ারটোর পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
২৯।	হিসাব রক্ষক	৩০ বৎসর	২৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৭৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** বাণিজ্যে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ অন্যূন ১ (এক) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
৩০।	মেডিক্যাল এ্যাটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩১।	অডিটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
৩২।	ক্যাশিয়ার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
৩৩।	কেয়ার টেকার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
৩৪।	কার/জীপ/ফায়ার ভেহিক্যার ড্রাইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ ভারী বা হালকা যান চালনার লাইসেন্সধারী এবং সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
৩৫।	গ্রীজার-কাম-পাম্প ড্রাইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ।
৩৬।	লিডিং ফায়ারম্যান-কাম-ফায়ার হাইড্রেন্ট অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ।
৩৭।	এমএলএসএস	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ

বাংলাদেশ স্থল বন্দর কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে

এ কে এম শামসুদ্দীন
চেয়ারম্যান।

শেখ মোঃ মোবারক হোসেন (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।