

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, মে ৪, ২০১১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্কৃতি মন্ত্রণালয়
বিধি-২ শাখা
প্রকাশন

তারিখ, ২০ মে ২০১১
সংস্কৃতি/০০৫ মে ২০১১ প্রিন্টাফ

এস, আন, ও নং ১০৮-আইন/২০১১/০৫.১৭১.০২২.০১.০০.০১০.২০১০। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ১৩৩ অনুচ্ছেদের শর্তাংশে জনস্বার্থে বটুপাতি, উক্ত সংবিধানের ১৪০ (২) অনুচ্ছেদের বিধান মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে, নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

১। সংক্ষিপ্ত বিবরণ নামে প্রয়োগ।—(১) এই বিধিমালা নন-ক্যাডার কর্মকর্তা ও কর্মচারী (সোর্সেড ও পদোন্নতি) বিধিমালা, ২০১১ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই বিধিমালা স্বাভিমান সার্ভিসের সদস্য ব্যতীত সকল শ্রেণীর নন-ক্যাডার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য হইবে।

২। সংজ্ঞা। বিষয় বা প্রসঙ্গে পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়

- (ক) "কর্মকর্তা ও কর্মচারী" অর্থ স্বাভিমান সার্ভিসের সদস্য নয় এমন সকল শ্রেণীর নন-ক্যাডার সোর্সেডেড ও নন-সোর্সেডেড সরকারি কর্মকর্তা ও কর্মচারী;
- (খ) "কর্মসূচী" অর্থ বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন;

(০৯২০)

মূল্য : টাকা ৪.০০

- (খ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ;
- (গ) "কমিটি" অর্থ সম্মুখিত নিয়োগ ও পদোন্নতি কমিটি;
- (ঙ) "পদোন্নতির পদ" অর্থ সম্মুখিত নিয়োগবিধির বিধান অনুযায়ী যে উচ্চতর পদটি পদোন্নতির জন্য নির্ধারিত;
- (চ) "স্বাক্ষর পদ" অর্থ সম্মুখিত নিয়োগবিধির বিধান অনুযায়ী যে পদ হইতে উচ্চতর পদে পদোন্নতি প্রদানের বিধান রহিয়াছে;
- (ছ) "বিকল্প নম্বর" অর্থ বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনে প্রদত্ত কোনকণ বিকল্প নম্বর;
- (জ) "গড় নম্বর" অর্থ জরুরি পূর্ববর্তী পাঠ বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনের গড় নম্বর;
- (ঝ) "কোষ্ঠতা কাটাকা" অর্থ যথায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমেদিত পারস্পরিক অথবা সমাবিত কোষ্ঠতা কাটাকা;
- (ঞ) "নির্ভরশীল মামলা" অর্থ পূজাশ্রম ও অচল সংক্রান্ত কোন আইন বা বিধিমালায় অধীন দায়বদ্ধতা বিতরণীয় মামলা;
- (ট) "বেতন স্কেল" অর্থ জাতীয় বেতন স্কেল;
- (ঠ) "পরামর্শকণ বিধিমালা" অর্থ Bangladesh Public Service Commission (Consultation) Rules, 1979।

৩। বিধিমালায় ধার্য।—অন্য কোন বিধিমালা, আদেশ, নির্দেশ, পবিপত্র ইত্যাদিতে দৃঢ় কিছুই থাকুক বা কেন, এই বিধিমালায় বিধানসমূহ সফল মন-কাড়ার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রাধান্য পাইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোন মন-কাড়ার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য সুনির্দিষ্ট কোন কোষ্ঠতা ও পদোন্নতি সংক্রান্ত বিধিমালা থাকে তবে তাহাদের ক্ষেত্রে উক্ত বিধিমালায় বিধান কার্যকর হইবে।

৪। পারস্পরিক কোষ্ঠতা নির্ধারণ।—(১) সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে পারস্পরিক কোষ্ঠতা নিম্নরূপ পদ্ধতিতে নির্ধারিত হইবে, যথা :—

- (ক) পূর্ববর্তী উন্নুক্ত বিকল্পের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ পরবর্তী উন্নুক্ত বিকল্পের মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের উপর কোষ্ঠতা পাইবে;

(ব) উনুত্ব কিস্তির াধাতে দুই বা ততোধিক ব্যক্তিকে, প্রাচুর্যক্রমে, কমিটি বা কমিশনের সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ করা হইলে, তাহাদের পরাম্পরিক জ্যেষ্ঠতা (order of seniority), কমিটি বা কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবকৃত মেধা তালিকা অনুশারে নির্ধারিত হইবে :

৩৩৩ শর্ত ৩৩৩৩ যে, মেধা তালিকা বা পরিক্রমে বা পাত্রা বা মেধা তালিকার পরাম্পরিক জ্যেষ্ঠতা বয়সের কোষ্ঠভার ভিত্তিতে নির্ধারিত হইবে এবং বয়স একই সময়ে রক্তের ক্ষেত্রে নির্ধারিত শিক্ষাপত্র বোধ্যতা স্বাক্ষরের শিক্ষা পত্রের ভিত্তিতে নির্ধারিত হইবে।

(২) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রেণীর জ্যেষ্ঠতা পদে নিম্নিত যোগ্যদের অভিন্নতার ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।

(৩) কোন একাধিক নির্দিষ্ট পত্রিকা বহুসংখ্যে নিয়মিত ভিত্তিতে পরাবাহিক প্রবাহিত হইলে পদে পদোন্নতিগ্ৰস্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণ ঐ পত্রিকা বহুসংখ্যে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের উপর জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

২। বিচার্যতীন এবং মন্ত্রণালয় কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পদোন্নতি।—(১) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার্যতীয় মামলায় অভিযোগনামা দাখিল বা দুর্নীতি দমন কমিশন কর্তৃক দাখিলকৃত মামলায় চার্জশীট দাখিল বা ফৌজদারী মামলা দায়েরের পরকর্তি মঞ্জুরী প্রদান করা হইলে অথবা উচ্চতর কর্তৃক কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী প্রত্যাহার হইলে উক্ত মামলায় চূড়ান্ত নিষ্পত্তি বা প্রত্যাহার কর্তৃক তিনি পদোন্নতির ক্ষমতা বিবেচিত হইবেন না।

(২) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর উপর কোন মত আবেদন করা হইলে তিনি তাহার মত আবেদনের মেয়াদ শেষে অথু দপ্তর ক্ষেত্রে ১(এক) বৎসর এবং গুরুদপ্তর ক্ষেত্রে ২(দুই) বৎসর পদোন্নতির মেয়াদ বিবেচিত হইবেন না।

(৩) মন্ত্রণালয়ে মতের মেয়াদ পুনর্নির্দিষ্ট করা থাকিলে উক্ত মেয়াদ প্রত্যাহারিত হইবার পর হইতে উপ বিধি (২) এ উল্লিখিত সময়কাল গণনা শুরু হইবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী বিচার্যতীয় মামলায় অভিযোগ হইতে অবগাহতি পাইলে বা উক্ত মামলায় সোণী শাস্তি বা হইলে বা দুর্নীতি দমন কমিশন কর্তৃক দাখিলকৃত মামলা অথবা ফৌজদারী মামলায় অভিযোগ হইতে অবগাহতি পাইলে পদ সূচ্য থাকে সাপেক্ষে তিনি পরকর্তা পদে পদোন্নতির ক্ষমতা বিবেচিত হইবেন এবং এইরূপ পদোন্নতির ক্ষেত্রে তিনি ধারণাপত্র জ্যেষ্ঠতা প্রাপ্ত হইবেন।

৩। পদোন্নতির পদ্ধতি।—(১) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে কমিটির সুপারিশক্রমে এবং প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে, পরকর্তা উচ্চতর ক্ষেত্রে পদে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে।

(২) বিজ্ঞপ্তির শর্তানুযায়ী -

- (ক) নির্ধারিত বেতনের মাধ্যমে নিয়োগ কেবল পদোন্নতি সীমিত হইতে হইবে;
- (খ) যদি কোন ক্ষেত্রে বা ক্ষেত্রসমূহে অসাধারণত্বগণের নির্ধারিত বিজ্ঞপ্তির শর্তানুযায়ী কোটির অতিরিক্ত পদোন্নতি প্রদান করা হয় সে ক্ষেত্রে অতিরিক্ত পদোন্নতির কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা পদোন্নতি প্রদানের আধার হইতে গণনা করা যাইবে না;
- (গ) পদোন্নতির জ্যেষ্ঠতা বিবেচনায় অনুমোদন করিলে অতিরিক্ত পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারী যে তারিখে পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইবেন, ঐ তারিখ হইতে তাহাদের জ্যেষ্ঠতা গণনা করিতে হইবে।

(৩) উক্ত বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে কেবল একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে নিয়োগ করা হইবে, যাহাঙ্গা কেবল কতিপয় বা কাসাম সুপারিশ করিলে, সংশ্লিষ্ট পদে নিয়মিত যোগদানের আধার হইতে নিয়োগপত্র পদে অস্বাভাবিকতা প্রদান করা হইবে।

২। বিজ্ঞপ্তির শর্তানুযায়ী (১) ডায়াল বেতন ক্ষেত্রের পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে পদোন্নতি ক্রমিক বা কর্মকর্তা কর্তৃক পূর্ণ তারিখে সুপারিশকৃত ও অনুমোদিত কর্মকর্তা বা কর্মচারীরা পরবর্তী ক্রমে সুপারিশকৃত ও অনুমোদিত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর উপর জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

উপরে শর্ত থাকে যে -

- (ক) পদোন্নতিযোগ্য কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী যদি অসাধারণত্বগণের (meritocracy) প্রথমবারের বিবেচনা হইতে গেল পছন্দ বা অতিক্রম (Superseded) হন, তাহা হইলে তিনি পরবর্তী পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন এবং তাহার জ্যেষ্ঠতা মূল ব্যাচের তারিখ সংরক্ষিত হইবে।
- (খ) কর্মকর্তা বা কর্মচারী যদি একটি পদে একাধিক ব্যক্তিকে সুপারিশ করে বা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ অধিকৃত হইল এইজন্য পর্যন্ত কাপড়পরের অঙ্গের যদি সুপারিশকর্তা স্থগিত রহে, তাহা হইলে উক্তব্য ক্ষেত্রে পরবর্তীতে প্রদত্ত কোন সুপারিশ মূল ব্যাচের সুপারিশের তারিখে প্রদত্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) কর্তৃপক্ষ একই ব্যাচের কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের উচ্চতর পদে নিয়মিত ভিত্তিতে পদোন্নতি অনুমোদন করিলে পদোন্নতি পদে তাহাদের জ্যেষ্ঠতা নিয়োগের জ্যেষ্ঠতাব প্রতিষ্ঠিত নির্ধারিত হইবে।

(৩) দুই বা ততোধিক কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগে যাবতীয় নিয়োগের আধার একই হইলে এবং নিয়োগে তাহাদের পালংগিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারনের পুনর্নির্দিষ্ট কোন বিধি না থাকিলে বহুপাক্ষীয় নিয়োগের আধারের পালংগিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।

১৪) যখন একই সমান এন্ডারর ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট পদের নির্ধারিত শিকাগাও যোগ্যতা অর্জনের শিফট বর্ষের লিখিত পদোন্নতি ক্ষেত্রতা নির্ধারিত হইবে।

১৫) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী নিজেই জেটির কারণে পদে পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইলে, উক্ত ক্ষেত্রে—

(ক) পদবর্তী পদোন্নতির ক্ষেত্রে পদের চাকুরীকাল তাহার পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখ হইতে গণনাযোগ্য হইবে;

(খ) তাহার এন্ডারর পদের চাকুরীকাল মূল ব্যাচের পদোন্নতির তারিখ হইতে গণনাযোগ্য হইবে না;

(গ) ও-হাও নিম্ন পদের জ্যেষ্ঠতরম বন্ডায় থাকিবে।

(৬) নন-গাওয়ার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনের গড় নম্বর সমন্বিত মূল্যায়ন পদ্ধতি মাফাক ক্ষেত্রে বিস্তৃত ৫ (পাঁচ) বৎসরের অধিক ক্ষেত্রে পদে চাকুরীকালের মধ্যে যথা সর্বনিম্ন, উক্ত সময়ের ন্যূনতম গড় নম্বর ৮০ (আশি) হইতে হইবে।

(৭) মূল্যায়নের জন্য বিবেচ্য বৎসরের মধ্যে কোন বৎসর অনুবেদনের প্রাপ্ত নম্বর ৪০ (চল্লিশ) বা তদনিন্দ্রে থাকিলে তাহা বিরূপ মন্তব্য হিসাবে গণ্য হইবে।

(৮) বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনের গড় নম্বর স্বল্পিত মূল্যায়ন পদ্ধতি না থাকার ক্ষেত্রে বিস্তৃত ৫ (পাঁচ) বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনে কমপক্ষে তিন (৩) বৎসর অসাধারণ বা অস্বাভাবিক বা উত্তম মূল্যায়ন থাকিতে হইবে।

(৯) উপ-বিধি (৮) এ উল্লিখিত অনুবেদনের ৫ (পাঁচ) বৎসরের মধ্যে কোন বৎসর "চলতিমাত্রের নিম্নে" বা "নিকট" বা "সম্প্রায়কনক নহে" মূল্যায়ন থাকিলে তাহা বিরূপ মন্তব্য হিসাবে গণ্য হইবে।

(১০) তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বিস্তৃত ৫ (পাঁচ) বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনে কমপক্ষে তিন (৩) বৎসর "অতি উত্তম" বা "উত্তম" মূল্যায়ন থাকিতে হইবে।

(১১) উপ-বিধি (১০) এ উল্লিখিত অনুবেদনের ৫ (পাঁচ) বৎসরের মধ্যে কোন বৎসর "চলতিমাত্রের নিম্নে" বা "সম্প্রায়কনক নহে" মূল্যায়ন থাকিলে তাহা বিরূপ মন্তব্য হিসাবে গণ্য হইবে।

(১২) চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে চাকুরী বর্ষে বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, তিনি উক্ত বিরূপ মন্তব্যের তারিখ হইতে তিন (৩) বৎসর পর্যন্ত পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন না।

(১৩) সরকার, পেট্রোল বিভাগের মাধ্যমে, মূল্যায়ন নম্বর ৩ পদোন্নতির জন্য মূল্যায়নের শর্তাদি সংশোধন বা পুনঃনির্ধারণ করিতে পারিবে।

৮। বিরূপ মন্তব্য।—(১) বিধাত ৫ (পাঁচ) খণ্ডের মতো কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বার্ষিক যোগ্যতায় অনুবেদনে বিরূপ মন্তব্য মহলা ধর্মবিধে তিনি যে খণ্ডের বিরূপ মন্তব্য করা হইয়াছে উহা পরবর্তী ১ (এক) খণ্ডের শাসনাবলি জন বিবেচিত হইবে না।

(২) কোন অনুবেদনে বিরূপ মন্তব্য করা হইলে উক্ত মন্তব্যের বিষয়টি অনুবেদনধীন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে ৭ (সাত) কর্ম দিবসের মধ্যে লিখিতভাবে জানাইতে হইবে।

(৩) বিরূপ মন্তব্য কর্তৃকের জন্য অনুবেদন প্রতিস্থাপক কর্মকর্তার পরবর্তী উচ্চতর কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা স্ব-স্বতন্ত্রপালয় বা বিভাগ বা খণ্ডের প্রধান ব্যাকর লিখিত আবেদন করা যাইবে।

(৪) উক্ত বিধি (৩) এর অধীনস্থ আবেদন নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে শাসনাবলি জন বিবেচনা করা যাইবে না।

৩৬ উক্ত আবেদনের ক্ষেত্রে নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত সংশ্লিষ্ট পদটি সংরক্ষিত রাখিতে হইবে।

৯। কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা।—(১) কর্তৃপক্ষ একটি খসড়া জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রণয়ন করিয়া সকল কর্মচারীর অবস্থার জন্য বিস্তারিত আকারে প্রকাশ করিবে।

(২) উপ-বিধি (১) এর অধীন প্রকাশিত বিস্তারিত বিধয়ে কোন আপত্তি, অভিযোগ, পরামর্শ থাকিলে উক্ত বিস্তারিত প্রকাশের তারিখ হইতে পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষকে জানাইতে হইবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (২) এর অধীন প্রাপ্ত কোন আপত্তি, অভিযোগ, পরামর্শ স্বাক্ষর করিয়া ও নিষ্পত্তি ৩০ (ত্রিশ) হুতান্তভাবে জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রকাশ করিবে।

১০। শাসনাবলি জন বিবেচনা - (১) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত জ্যেষ্ঠতা তালিকা অনুসরণ ব্যতীত কোনরূপ শাসনাবলি জন বিবেচনা করা যাইবে না।

(২) কেবল শাসনাবলি জন বিবেচনা পক্ষেই প্রমাণ প্রদান করা যাইবে এবং উক্তক্ষেত্রে প্রাপ্তিত সকল বিধি বিধানসমূহ স্বাভাবিকভাবে অনুসরণ করিতে হইবে।

(৩) শাসনাবলি জন বিবেচনা পক্ষে যোগ্যতায় ব্যতীত পক্ষেই প্রমাণ প্রদান হইবে না এবং শাসনাবলি জন বিবেচনা পক্ষেই প্রমাণ প্রদান হইবে এবং ২০ (দুই) মাসের বেসরকারি ক্ষেত্রে নির্ধারিত হইবে।

(৪) প্রমাণ কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে শাসনাবলি জন বিবেচনা পক্ষেই প্রমাণ প্রদান না করা পর্যন্ত শাসনাবলি জন বিবেচনা হইবে না এবং কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী প্রমাণের অকর্তৃত্ব শাসনাবলি জন বিবেচনা হইয়া পরবর্তী একই প্রমাণ পক্ষে অথবা অন্য একটি প্রমাণ পক্ষে যোগ্যতায় পরিণত হইবে না।

(৫) অবসর উত্তর ছুটি (PRT) তে পর্যন্ত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী শাসনাবলি জন বিবেচনা হইবে না।

১১। শূন্যপদে পদোন্নতি।—পদোন্নতিবেশ্য সকল প্রকৃত শূন্যপদ নিয়োগবিধি অনুযায়ী পদোন্নতির মাধ্যমে পূরণ করিতে হইবে এবং জিহ্বেনন্ডানিত অথবা, চশতি দায়িত্বের কারণে স্ট্র শূন্য পদে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে না।

১২। অশুবিধা দূরীকরণ।—এই বিধিমালা কার্যকরণের ক্ষেত্রে কোন অশুবিধা বেধ দিলে উক্ত অশুবিধা দূরীকরণার্থ, সরকার, এই বিধিমালায় সহিত যতদূর সম্ভব সঙ্গতি বোঝা করিবে, আদেশ কারীর মাধ্যমে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

ইকবাল মাহমুদ
সচিব।