

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুন ৫, ২০২৩

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়  
সচিবালয় অধিশাখা।  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ০৯ জ্যৈষ্ঠ, ১৪৩০ বঙ্গাব্দ/ ২৩ মে, ২০২৩ খ্রিস্টাব্দ।

এস.আর.ও. নং-১৬৬-আইন/২০২৩।—বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ১ নং আইন) এর ধারা ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, ধারা ৩০ এর সহিত পঠিতব্য, বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

**প্রথম অধ্যায়**  
**প্রারম্ভিক**

১। শিরোনাম, প্রয়োগ ও প্রবর্তন।— (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ডের কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২৩ নামে অভিহিত হইবে।

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

(৩) ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

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

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

(৬৬৪৩)

মূল্য : টাকা ৪০.০০

- (অ) উর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
- (আ) কর্তব্যে চরম অবহেলা প্রদর্শন;
- (ই) কোনো আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঈ) যে কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মচারী এবং উক্ত কর্মচারীর উর্ধ্বতন কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঘ) “কর্মচারী” অর্থ বোর্ডের যে কোনো স্থায়ী বা অস্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “জিপিএ” অর্থ Grade Point Average (GPA);
- (চ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;
- (ছ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থে বোর্ড এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত যে কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (জ) “পদ” অর্থ তফসিল-১ এ উল্লিখিত কোনো পদ;
- (ঝ) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পর্যন্ত কর্তব্য হইতে অননুমোদিতভাবে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;
- (ঞ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (ট) “বাছাই কমিটি” অর্থ এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক গঠিত কোনো বাছাই কমিটি;
- (ঠ) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোনো গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

- (ড) “বোর্ড” অর্থ বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড আইন, ২০০৪ এর ধারা ৩ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড;
- (ঢ) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;
- (ণ) “সম্মানি” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তন ধরনের নগদ পুরস্কার;
- (ত) “সিজিপিএ” বা অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA);
- (থ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” বা “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয়, বোর্ড বা ইনস্টিটিউটও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—(১) তফসিলে বর্ণিত বিধানাবলি এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯ অনুচ্ছেদের (৩) দফার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করা যাইবে, যথা:—

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

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

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

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

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

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, বোর্ডের চাকরিতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
- (গ) কোনো ব্যক্তি উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞাপনে উল্লিখিত ফি'সহ যথাযথভাবে ফরম পূরণপূর্বক নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং
- (ঘ) কোনো ব্যক্তি সরকারি চাকরি বা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালীন যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করিতে হইবে এবং বিভিন্ন সময় এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি যথাযথভাবে অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

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

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

(২) কোনো কর্মচারীর চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে এবং তিনি নির্ধারিত মেধা অর্জন করিয়া না থাকিলে, কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।

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

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

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

(২) যেক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালীন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে বা তাহার কর্মদক্ষ হইবার সম্ভাবনা নাই, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

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

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

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

(৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না বোর্ড কর্তৃক আদেশবলে, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ সাফল্যের সহিত সম্পন্ন করেন।

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

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

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

৭। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থলে বদলির ক্ষেত্রে বা কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারী নিম্নরূপ সময় প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

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

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

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

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

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

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

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

**৮। বেতন, ভাতা ইত্যাদি।**—সরকার কর্তৃক, সময় সময়, যেরূপ নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন, ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি সেইরূপ হইবে।

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

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

(৩) সরকার, সরকারি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করিবে, তদনুসারে বোর্ডের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

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

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

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

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

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

১২। **জ্যেষ্ঠতা।**—(১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, কোনো পদে কোনো 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 করিয়া থাকেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে বা সময়ে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীদের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারীগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

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

(৫) পদের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের উপর উচ্চশিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে পরে পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।

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

(৭) বোর্ড উহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য উহা প্রকাশ করিবে।

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

(২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবেন না।

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

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

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

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

(২) কোনো কর্পোরেশন বা সংস্থা উক্ত কর্পোরেশন বা সংস্থায় বোর্ডের কোনো কর্মচারীর চাকরির আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বিবেচনা করিলে বোর্ডের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া তাহাকে প্রেমণে বদলির অনুরোধ জানাইবে এবং অনুরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর বোর্ড উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন বা সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাদির ভিত্তিতে তাহার প্রেমণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেমণে বদলির শর্তে নিম্নরূপ বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:—

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

(৪) কোনো কর্মচারী প্রেমণে থাকাকালীন, তিনি বোর্ডে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বোর্ডে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোনো কর্মচারী প্রেমণে থাকাকালীন তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে বোর্ড তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোনো কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন বা সংস্থার স্বার্থে প্রেমণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ব্যতীত Next Below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা সংরক্ষণ করা হইবে।



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

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

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

### চতুর্থ অধ্যায়

#### ছুটি, ইত্যাদি

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (ক) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি বোর্ডে চাকরি করিবেন; বা
- (খ) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; বা
- (গ) যেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কোনো কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

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

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

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

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

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

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

(৬) কেবল আনুতোষিকের এবং যেক্ষেত্রে অবসরভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেইক্ষেত্রে অবসরভাতার বিষয়ে চাকরি হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটি হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোনো মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং

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

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

২১। **সঞ্জারোধ ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে, যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঞ্জারোধ ছুটি।

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

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

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

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

২২। **প্রসূতি ছুটি।**—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, কোনো নারী কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

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

(৪) কোনো নারী কর্মচারীকে সমগ্র চাকরি জীবনে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। **অবসর-উত্তর ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারীর ৫৯ (উনষাট) বৎসর পূর্তির দিনটি তাহার অবসর গ্রহণের দিন হিসাবে গণ্য হইবে এবং উক্ত দিনটি কর্মহীন দিবস (নন ওয়ার্কিং ডে) হিসাবে গণ্য হইবে এবং উক্ত দিন হইতে তাহার অবসর গ্রহণ কার্যকর হইবে।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন এবং অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর-উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীর ক্ষেত্রে ৬১ (একষট্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীর ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

২৪। **অধ্যয়ন ছুটি।**—(১) বোর্ডের কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকরির জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**পঞ্চম অধ্যায়****ভাতা, ইত্যাদি**

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

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

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

৩২। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে অন্যান্য ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ মোতাবেক বা মূল বেতনের ১০% (শতকরা দশ ভাগ) হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২ (দুই) মাস এর অধিক হইলে বাছাই কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৩৩। **উৎসব ভাতা, ইত্যাদি।**—(১) সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক বোর্ডের কর্মচারীকে উৎসব ভাতা, বাংলা নববর্ষ ভাতা, বোনাস, গৃহনির্মাণ অগ্রিম ও অন্যান্য অগ্রিম সুবিধাদি প্রদান করা যাইতে পারে।

(২) সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্মচারীগণকে শ্রান্তি বিনোদন ছুটিসহ শ্রান্তি বিনোদন ভাতা প্রদান করা হইবে।

**ষষ্ঠ অধ্যায়****চাকরির বৃত্তান্ত**

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

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

(৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকরিবহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর করিবেন।

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

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৬। **আচরণ ও শৃঙ্খলা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

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

(২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না অথবা উহার সাহায্যার্থে চাঁদা প্রদান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না অথবা বোর্ডের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যকলাপে নিজেকে সম্পৃক্ত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না বা চাকরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) বোর্ডের সহিত লেনদেন রহিয়াছে বা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এইরূপ কোনো ব্যক্তির নিকট হইতে কোনো প্রকার দান (gift) গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোনো বীমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোনো ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোনো ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোনো ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোনো খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বোর্ডের নিকট বা উহার কোনো সদস্যের নিকট কোনো ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোনো মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোনো বেসরকারি বা সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোনো কর্মচারী বোর্ডের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোনো গণ-মাধ্যমের সহিত কোনো যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত সেই সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নহে এইরূপ নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে, তবে উপহারের মূল্য ২৫,০০০ (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

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

৩৭। যৌতুক গ্রহণ ও প্রদান ইত্যাদি।—কোনো কর্মচারী—

(ক) যৌতুক গ্রহণ বা প্রদান করিতে, বা যৌতুক গ্রহণ বা প্রদানে কোনো ব্যক্তিকে প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা

(খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, বর বা কনের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।



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

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

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

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

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

৩৯। **ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট, ইত্যাদি নির্মাণ বা ক্রয়।**—কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে উক্ত উদ্দেশ্যে বোর্ডের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভেলপারের দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পরিবেন না।

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

- (ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম;
- (খ) ৫০,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃথকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে; এবং
- (গ) বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরও যে সকল তথ্য চাওয়া হয়।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(২) যদি কোনো কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

৪৮। **আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা।** যেক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই, সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৯। **দণ্ডের ভিত্তি।**—বোর্ডের বিবেচনায় যদি কোনো কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; বা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; বা
- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; বা
- (ঘ) অদক্ষ হন বা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন এবং দক্ষতা পুনঃঅর্জনের কোনো সম্ভাবনা না থাকে; বা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা:—
  - (অ) তিনি বা তাহার কোনো পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ-সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং যাহা ন্যায়সঙ্গতভাবে অর্জনের যৌক্তিকতা প্রদর্শন করিতে তিনি ব্যর্থ হন; এবং
  - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; বা
  - (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তহরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; বা

- (ছ) বোর্ডের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে বা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিগণের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ বোর্ডের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকরিতে বহাল রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি হুমকিস্বরূপ বলিয়া বিবেচিত হয়,

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

৫০। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(ক) লঘুদণ্ড—

(অ) তিরস্কার;

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

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

(ঈ) বেতনস্কেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(খ) গুরুদণ্ড—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ডের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ অংশ তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর;

(ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং

(উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) কোনো কর্মচারী চাকরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে বরং চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে বোর্ডের বা অন্য কোনো সরকারি প্রতিষ্ঠান বা বিধিবদ্ধ সংস্থায় চাকরিপ্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

৫১। **নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) বোর্ড, প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ছ) অনুসারে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিয়া থাকেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে বোর্ড এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নহে, সেইক্ষেত্রে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

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

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

৫২। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করিয়া থাকে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে বোর্ড—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদানের পর বা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, সেইক্ষেত্রে তাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ একজন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং উক্ত তদন্তকারী কর্মচারী তদন্তপূর্বক তাহার তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মচারীর প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে বা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর ও উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন অধিকতর তদন্তের ফলাফল প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করিয়া থাকে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করিয়া দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে :

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

৫৩। **গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করিয়া থাকে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে বোর্ড—

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

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করিবেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর বোর্ড 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 রহিয়াছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীন একজন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মচারী অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করিবে।

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

(৪) তদন্তকারী কর্মচারী বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তকার্য শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৪ তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুযায়ী তদন্তকার্য পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

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

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) অনুযায়ী গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়া থাকেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।

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

(৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে কোনো তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৪। **তদন্তকারী কর্মচারী কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপদ্ধতি।**—(১) তদন্তকারী কর্মচারী প্রতি কার্যদিবসে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি গ্রহণ করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতুবি রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন, সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের বিষয়ে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার, ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার আত্মপক্ষ সমর্থন করিবার জন্য সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন;

- (গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন :
- তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে নথির টোকার অংশ কোনো প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না; এবং
- (ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ প্রদান করা হইবে, তিনি উহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং তিনি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করিলে তদন্তকারী কর্মচারী উক্ত বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (চ) তদন্তকারী কর্মচারী, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পরিবেন।
- (ছ) কর্তৃপক্ষ, অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মচারীর নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য, যে কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।
- (জ) তদন্তকারী কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিবেন এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায়বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া গণ্য করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্তকার্য সম্পন্ন করিবেন।
- (ঝ) তদন্তকারী কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৯ এর দফা (খ) এর বিধান মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।
- (ঞ) তদন্তকারী কর্মচারী তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবেন।
- (ট) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মচারী প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য বিষয় সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।
- (ঠ) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া গণ্য করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন একজন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে সকল ক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সকল ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মচারীর পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (ড) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন নিযুক্ত বোর্ডের কোনো একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না বা তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।



৫৫। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৫০ এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন বিবেচনা করিলে তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে :

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

(২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই বিষয়ে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য পরিচালনার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ প্রদান না করা পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকাকালীন সময় সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

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

৫৬। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৫১ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, বা ক্ষেত্রমত, তাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন সময় তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

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

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা:—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা; এবং

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

(৩) আপিল কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনাক্রমে যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

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

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

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

(২) কোনো কর্মচারী, সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য শৃঙ্খলা ও আপিল সংক্রান্ত বিধি-বিধানে বর্ণিত কোনো অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায়ে, কোনো আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয় সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করিবার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোনো সুযোগ প্রদানের প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে, সেইক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### কর্মচারীর ফৌজদারি অপরাধ

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

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

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

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

(২) যদি বিচারকারী আদালতের নিকট গোচরীভূত হয় যে, তাহার আদালতে বিচারাধীন কোনো ফৌজদারি মামলায় অভিযুক্ত ব্যক্তি বোর্ডের একজন কর্মচারী, তাহা হইলে আদালত অনতিবিলম্বে বিষয়টি সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারী বা নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবে।

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

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

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

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

(৪) ফৌজদারি মামলায় আদালত কর্তৃক আরোপিত দণ্ডদেশের পরিপ্রেক্ষিতে—

- (ক) প্রবিধান ৫৫ এর উপ-প্রবিধান (৪) এর অধীন বরখাস্তকৃত ব্যক্তি, পরবর্তীতে আপিল আদালত কর্তৃক খালাসপ্রাপ্ত হইলে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করিতে হইবে; এবং
- (খ) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন দণ্ডিত ব্যক্তি, পরবর্তীতে আপিল আদালত কর্তৃক খালাসপ্রাপ্ত হইলে, তাহার উপর আরোপিত দণ্ডদেশ প্রত্যাহার করিতে হইবে।

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

### নবম অধ্যায়

#### অবসরগ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

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

৬৩। **আনুতোষিক।**—(১) বোর্ডের নিম্নবর্ণিত যে কোনো কর্মচারী আনুতোষিক প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

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

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

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

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

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

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

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

৬৪। **অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা।**—(১) বোর্ড অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা পরিকল্পন প্রবর্তন করিলে যে কোনো কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনের অধীন অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

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

(৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্য তহবিল হিসাবে তাহার নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা অর্থ বোর্ডের নিকট সমর্পন করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য অবসরগ্রহণ সুবিধাদি প্রাপ্য হইবেন।

৬৫। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।**— বোর্ডের কোনো কর্মচারী অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে সরকারি কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৬৬। **চাকরি অবসান, চাকরি হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।**—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোনো শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোনো শিক্ষানবিশ তাহার চাকরি অবসানের কারণে কোনো প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(৩) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ দর্শাইয়া কোনো কর্মচারীকে ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ৩ (তিন) মাসের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকরি হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

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

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

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

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

৬৮। **বিশেষ বিধান।**—অফিস সহায়ক, নিরাপত্তা প্রহরী এবং পরিচ্ছন্নতা কর্মী পদের সকল জনবল স্থায়ীভাবে নিয়োগের পরিবর্তে চুক্তিভিত্তিক (Outsourcing) নিয়োগ করিতে হইবে, তবে বোর্ডে বর্তমানে উক্ত পদসমূহে যে সকল জনবল স্থায়ীভাবে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহাদের পদসমূহ পদোন্নতি, অবসরগ্রহণ, পদত্যাগ, মৃত্যুজনিত বা অন্য কোনো কারণে শূন্য হইলে ঐ সকল পদে স্থায়ীভাবে কোনো জনবল আর নিয়োগ করা যাইবে না।

৬৯। **রহিতকরণ ও হেফাজত।**—(১) এই প্রবিধানমালা কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে, বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ডের (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরি প্রবিধানমালা, ২০১৩, অতঃপর উক্ত প্রবিধানমালা বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

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

- (ক) কৃত কার্যক্রম বা গৃহীত ব্যবস্থা এই প্রবিধানমালার অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;
- (খ) নিয়োগপ্রাপ্তদের নিয়োগ ও শিক্ষানবিশিসহ চাকরিতে স্থায়ীকরণ, পদোন্নতি ও অর্জিত অধিকারসমূহ এমনভাবে চলমান থাকিবে যেন উহা এই প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী প্রাপ্ত ও অর্জিত হইয়াছে; এবং
- (গ) কোনো কার্যক্রম বা গৃহীত ব্যবস্থা অনিষ্পন্ন থাকিলে উহা উক্ত প্রবিধানমালার অধীন এমনভাবে নিষ্পন্ন করিতে হইবে যেন এই প্রবিধানমালা কার্যকর হয় নাই।

**তফসিল-১**  
**[বিধি ২ এর দফা (ঙ) দ্রষ্টব্য]**

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১।	মহাপরিচালক	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	সরকারের সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
২।	অতিরিক্ত মহাপরিচালক	-	প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	সরকারের অতিরিক্ত সচিব বা যুগ্মসচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৩।	পরিচালক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপপরিচালক পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। <b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> সরকারের উপসচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৪।	সিনিয়র প্রোগ্রামার/ সিস্টেম এনালিস্ট	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> প্রোগ্রামার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং/ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) কোনো সরকারি/

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p>স্বায়ত্তশাসিত/আধা-স্বায়ত্তশাসিত/সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট/প্রোগ্রামার/কম্পিউটার অপারেশন সুপারভাইজার হিসাবে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(ঘ) সংশ্লিষ্ট সেক্টরে স্বীকৃত কোনো উদ্ভাবন বিশেষ যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে।</p> <p><b>প্রেমণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> কারিগরি জ্ঞানসম্পন্ন সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ সমগ্রোডভুক্ত কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p>
৫।	উপপরিচালক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেমণে বদলির মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী পরিচালক, গবেষণা কর্মকর্তা বা হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>প্রেমণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারভুক্ত সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p>
৬।	প্রোগ্রামার	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা প্রেমণে বদলির মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী প্রোগ্রামার পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড</p>



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p>ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিয় ইঞ্জিনিয়ারিং/ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) কোনো সরকারি/ স্বায়ত্তশাসিত/ আধা-স্বায়ত্তশাসিত/সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর/ সহকারী প্রোগ্রামার/সহকারী রক্ষণাবেক্ষণ প্রকৌশলী হিসাবে অন্যান্য ৪ (চার) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>শ্রেণিতে বদলির ক্ষেত্রে:</b> কারিগরি জ্ঞানসম্পন্ন সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ সমগ্রেডভুক্ত কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p>
৭।	মহাপরিচালকের একান্ত সচিব	-	শ্রেণিতে বদলির মাধ্যমে অথবা পদায়নের মাধ্যমে।	<p><b>শ্রেণিতে বদলির মাধ্যমে:</b> বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারভুক্ত সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে। <b>পদায়নের মাধ্যমে:</b> বোর্ডের সমগ্রেডে কর্মরত উপপরিচালক বা সহকারী পরিচালকগণের মধ্য হইতে।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮।	সহকারী পরিচালক	৩০ বৎসর	মোট পদের— ৬০% (ষাট শতাংশ) পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৪০% (চল্লিশ শতাংশ) পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> কল্যাণ কর্মকর্তা/কল্যাণ অফিসার, পরিবহণ কর্মকর্তা, প্রশাসনিক অফিসার, হিসাবরক্ষণ অফিসার (গ্রেড-২) পদে অনূন্য ৪ (চার) বৎসরের চাকরিসহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি।</p>
৯।	গবেষণা কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সমাজকল্যাণ/সমাজকর্ম/সমাজবিজ্ঞান/অর্থনীতি/লোকপ্রশাসন/রাষ্ট্রবিজ্ঞান/জনসংখ্যা বিজ্ঞান/নৃ-বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি।</p> <p><b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> গবেষণা কার্যে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিসিএস ক্যাডারভুক্ত কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১০।	হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে।	সহকারী হিসাবরক্ষণ অফিসার বা হিসাবরক্ষণ অফিসার (গ্রেড-২) পদে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরিসহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।
১১।	সহকারী প্রোগ্রামার	৩০ বৎসর	মোট পদের— ৬০% (ষাট শতাংশ) পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৪০% (চল্লিশ শতাংশ) পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; অথবা (খ) ডাটা এন্ট্রি/কন্ট্রোল অপারেটর বা অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরিসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে Standard Aptitude Test-এ উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং/ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১২।	সহকারী মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রোনিয় ইঞ্জিনিয়ারিং/ ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১৩।	প্রশাসনিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী প্রশাসনিক অফিসার পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের স্নাতকোত্তর ডিগ্রি।
১৪।	কল্যাণ কর্মকর্তা/কল্যাণ অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী কল্যাণ কর্মকর্তা/সহকারী কল্যাণ অফিসার পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; অথবা সহকারী কল্যাণ কর্মকর্তা/সহকারী কল্যাণ

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p>অফিসার ও উচ্চমান সহকারী পদে সম্মিলিতভাবে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; অথবা উচ্চমান সহকারী পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের স্নাতকোত্তর ডিগ্রি।</p>
১৫।	পরিবহণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> সমপদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।</p>
১৬।	সহকারী হিসাবরক্ষণ অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> হিসাবরক্ষক পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	হিসাবরক্ষণ অফিসার (গ্রেড-২)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> হিসাবরক্ষক পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি।
১৮।	সহকারী প্রশাসনিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উচ্চমান সহকারী পদে অনূন্য ৪ (চার) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১৯।	সহকারী কল্যাণ কর্মকর্তা/সহকারী কল্যাণ অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উচ্চমান সহকারী পদে অনূন্য ৪ (চার) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২০।	হিসাবরক্ষক	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ক্যাশিয়ার পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি বা অফিস সহকারী-কাম- কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরিসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
২১।	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিভাগে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) তফসিল-২ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p>
২২।	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক বা ভান্ডার রক্ষক পদে অনূন্য ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) কম্পিউটার ব্যবহারে দক্ষতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৩।	ক্যাশিয়ার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ক্যাশ সরকার পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) কম্পিউটার ব্যবহারে দক্ষতা; এবং (গ) তফসিল-৩ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p>
২৪।	অফিস সহকারী-কাম- কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	মোট পদের— ২০% (বিশ শতাংশ) পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৮০% (আশি শতাংশ) পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) ডেসপাচ রাইডার পদে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি; অথবা (খ) অফিস সহায়ক পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; (গ) কম্পিউটার ব্যবহারে দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-৫ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কম্পিউটার ব্যবহারে দক্ষতা; এবং (গ) তফসিল-৪ ও ৫ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p>



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৫।	ডাটা এন্ট্রি/কন্ট্রোল অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) তফসিল-৬ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৬।	ভান্ডার রক্ষক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) তফসিল-৪ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৭।	(ক) গাড়ী চালক (স্থায়ী)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) ড্রাইভিং লাইসেন্স: (অ) গ্রেড-১৬ এর ক্ষেত্রে: হালকা গাড়ি চালনার বৈধ হালকা ড্রাইভিং লাইসেন্স; (আ) গ্রেড-১৫ এর ক্ষেত্রে: ভারী গাড়ি চালনার বৈধ ভারী ড্রাইভিং লাইসেন্স; (গ) তফসিল-৭ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
	(খ) গাড়ী চালক (আউটসোর্সিং)	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী।		
২৮।	ডেসপাস রাইডার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের জিপিএ-তে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ;

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) মোটর সাইকেল চালনায় বাংলাদেশ সড়ক পরিবহন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত বৈধ লাইসেন্সধারী; এবং (গ) তফসিল-৭ অনুযায়ী গৃহীত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৯।	ক্যাশ সরকার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> অফিস সহায়ক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩০।	অফিস সহায়ক	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩১।	নিরাপত্তা প্রহরী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী।		
৩২।	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী।		

## তফসিল-২

## [তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২১ দ্রষ্টব্য]

কম্পিউটার অপারেটর পদে সরাসরি নিয়োগের লক্ষ্যে গৃহীত পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(ক) লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২৫	৫০%	৯০ মিনিট
	২। ইংরেজি	২৫		
	৩। গণিত	২০		
	৪। কম্পিউটার বিষয়ক সাধারণ জ্ঞান	২০		
	মোট=	৯০		
(খ) মৌখিক পরীক্ষা		১০		
	সর্বমোট=	১০০		

- (ক) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলায় ২৫ শব্দ এবং ইংরেজিতে ৩০ শব্দের গতিসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে Standard Aptitude Test-এ উত্তীর্ণ হইতে হইবে;
- (খ) বাংলা ও ইংরেজি উভয় প্রকার মুদ্রাক্ষরের ক্ষেত্রে প্রতি ৫টি স্ট্রোক একটি শব্দ হিসাবে গণ্য হইবে;
- (গ) ৫% এর অধিক ভুলের ক্ষেত্রে কোনো গতি অর্জন করেন নাই বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঘ) ব্যবহারিক পরীক্ষায় শুধু উত্তীর্ণ বা অনুত্তীর্ণ হিসাবে গণ্য হইবে; এবং
- (ঙ) লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ শুধু ব্যবহারিক পরীক্ষায় এবং ব্যবহারিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ শুধু মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন।

## তফসিল-৩

## [তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২৩ দ্রষ্টব্য]

ক্যাশিয়ার পদে সরাসরি নিয়োগের লক্ষ্যে গৃহীত পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(ক) লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২০	৫০%	৯০ মিনিট
	২। ইংরেজি	২০		
	৩। গণিত	১৫		
	৪। সাধারণ জ্ঞান	১৫		
	মোট=	৭০		
(খ) মৌখিক পরীক্ষা		৩০		
	সর্বমোট=	১০০		

লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ শুধু মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন।

## তফসিল-৪

## [তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২৪ ও ২৬ দৃষ্টব্য]

অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক ও ভান্ডার রক্ষক পদে সরাসরি নিয়োগের লক্ষ্যে গৃহীত  
পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(ক) লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২০	৫০%	৯০ মিনিট
	২। ইংরেজি	২০		
	৩। গণিত	১৫		
	৪। সাধারণ জ্ঞান	১৫		
	মোট=	৭০		
(খ) মৌখিক পরীক্ষা		৩০		
	সর্বমোট=	১০০		

- (ক) নিম্নবর্ণিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ মৌখিক পরীক্ষার জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন, যথা:—
- (১) লিখিত পরীক্ষা; এবং
- (২) অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদের জন্য তফসিল-৫ এ বর্ণিত পরীক্ষা; এবং
- (খ) কম্পিউটার ওয়ার্ড প্রসেসিং, ই-মেইল, ফ্যাক্স মেশিন ইত্যাদি চালনার দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

## তফসিল-৫

## [তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২৪ দৃষ্টব্য]

অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে, ক্ষেত্রমত, সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে  
নিয়োগের জন্য

প্রার্থীদের কম্পিউটার মুদ্রাক্ষর পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার সময়	সর্বনিম্ন গতি (প্রতি মিনিটে)	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	গড় পাস নম্বর
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
ইংরেজি	১০ মিনিট	২০ শব্দ	৫০	৪০%	৫০%
বাংলা	১০ মিনিট	২০ শব্দ	৫০	৪০%	

- (ক) বাংলা ও ইংরেজি উভয় প্রকার কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরের ক্ষেত্রে ৫টি স্ট্রোক একটি শব্দ হিসাবে গণ্য হইবে;
- (খ) ৫% এর অধিক ভুলের ক্ষেত্রে কোনো গতি অর্জন করেন নাই বলিয়া গণ্য হইবে; এবং
- (গ) সর্বনিম্ন গতিকে পাস নম্বর ৪০% হিসাবে গণ্য করা হইবে।

## তফসিল-৬

[তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২৫ দ্রষ্টব্য]

ডাটা এন্ট্রি/কন্ট্রোল অপারেটর পদে সরাসরি নিয়োগের লক্ষ্যে গৃহীত পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(ক) লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২৫	৫০%	৯০ মিনিট
	২। ইংরেজি	২৫		
	৩। গণিত	২০		
	৪। কম্পিউটার বিষয়ক সাধারণ জ্ঞান	২০		
	মোট=	৯০		
(খ) মৌখিক পরীক্ষা		১০		
	সর্বমোট=	১০০		

- (ক) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন বাংলায় ২০ শব্দ এবং ইংরেজিতে ২০ শব্দের গতিসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে Standard Aptitude Test-এ উত্তীর্ণ হইতে হইবে;
- (খ) বাংলা ও ইংরেজি উভয় প্রকার মুদ্রাক্ষরের ক্ষেত্রে প্রতি ৫টি স্ট্রোক একটি শব্দ হিসাবে গণ্য হইবে;
- (গ) ৫% এর অধিক ভুলের ক্ষেত্রে কোনো গতি অর্জন করেন নাই বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঘ) ব্যবহারিক পরীক্ষায় শুধু উত্তীর্ণ বা অনুত্তীর্ণ হিসাবে গণ্য হইবে; এবং
- (ঙ) লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ শুধু ব্যবহারিক পরীক্ষায় এবং ব্যবহারিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণই শুধু মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন।

## তফসিল-৭

## [তফসিল-১ এর ক্রমিক নং ২৭ ও ২৮ দ্রষ্টব্য]

গাড়ী চালক ও ডেসপাচ রাইডার পদে সরাসরি নিয়োগের লক্ষ্যে গৃহীত পরীক্ষার বিবরণ

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(ক) লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	১০	৫০%	৬০ মিনিট
	২। ইংরেজি	১০		
	৩। গণিত	১০		
	৪। প্রাসঙ্গিক টেকনিক্যাল বা সাধারণ জ্ঞান	১০		
	মোট =	৪০		
(খ) মৌখিক পরীক্ষা		১০		
	সর্বমোট =	৫০		

(ক) লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ শুধু মৌখিক পরীক্ষার জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন;  
এবং

(খ) গাড়ী চালক ও ডেসপাচ রাইডার পদের ক্ষেত্রে লিখিত ও ব্যবহারিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ  
প্রার্থীগণকে মৌখিক পরীক্ষার জন্য যোগ্য বিবেচনা করা হইবে।

বোর্ডের আদেশক্রমে

মুঃ মোহসিন চৌধুরী

মহাপরিচালক

বাংলাদেশ কর্মচারী কল্যাণ বোর্ড।