



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় ও অধীন সংস্থাসমূহের  
আইন, বিধি, প্রবিধান এবং নীতিসমূহ  
জুন-২০২০

বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ সচিবালয়

ঢাকা ১০০০, বাংলাদেশ

ফ্যাক্স : +৮৮০ ২ ৯৫৭৬৫৩৮

ওয়েব : [www.most.gov.bd](http://www.most.gov.bd)

## মুখবন্ধ

হাজার বছরের শ্রেষ্ঠ বাঙালি জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান যার জন্ম না হলে এ দেশ পৃথিবীর মানচিত্রে স্থান পেত না সে মহাপুরুষের কাছে বাঙালি জাতি চিরঋণী। সেই ঋণ শোধরাবার সময় এসেছে। আমাদের মেধা, প্রজ্ঞা এবং কর্মকাণ্ডের দ্বারা জাতির পিতার স্বপ্নের সোনার বাংলা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে আমরা সে কাজটি করতে পারি। সে লক্ষ্যে বঙ্গবন্ধুর জন্মশত বার্ষিকীতে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় বিভিন্ন কর্মসূচি গ্রহণ করেছে। যার অংশ হিসেবে এ মন্ত্রণালয় এবং এর অধীনস্থ সংস্থাসমূহ কর্তৃক এ যাবতকালে প্রণীত আইন, বিধি, প্রবিধান এবং নীতি সম্বলিত একটি পুস্তক প্রকাশের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে। এর অন্যতম লক্ষ্য হচ্ছে সকল আইন-কানুন এবং বিধি-বিধান একটি পুস্তকের মধ্যে পাওয়া যাবে। এই মহান উদ্যোগকে আমি স্বাগত জানাই।

আমার বিশ্বাস এই পুস্তক বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় এবং এর অধীনস্থ সংস্থাসমূহের কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং সকল অংশীজনের বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় সম্পর্কিত কার্যাবলি সম্পাদনে বিশেষ ভূমিকা রাখবে।

এই পুস্তক প্রকাশের লক্ষ্যে যারা নিরলসভাবে কাজ করেছেন তাদের কর্মপ্রচেষ্টাকে আমি সাধুবাদ জানাই এবং তাদের প্রতি রইলো আমার আন্তরিক শুভেচ্ছা ও অভিনন্দন।

জয় বাংলা, জয় বঙ্গবন্ধু  
বাংলাদেশ চিরজীবী হোক।



স্বপতি ইয়াফেস ওসমান  
মাননীয় মন্ত্রী  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

## ভূমিকা

সর্বকালের সর্বশ্রেষ্ঠ বাঙালি স্বাধীন বাংলাদেশের স্থপতি জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান এর জন্মশতবার্ষিকীতে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় বিভিন্ন কর্মসূচি গ্রহণ করেছে। এর অংশ হিসেবে অত্র মন্ত্রণালয় এবং অধীনস্থ সংস্থাসমূহের এ যাবতকালের প্রকাশিত আইন, বিধি, প্রবিধান এবং নীতি সম্বলিত একটি পুস্তক প্রকাশের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়। একই ছাতার নিচে এ মন্ত্রণালয় সম্পর্কিত সকল আইন-কানুন, বিধি-বিধান প্রাপ্তি সংশ্লিষ্ট সকলের কাছে সহজলভ্য করাই এর উদ্দেশ্য।

এই পুস্তক প্রকাশের ধারণা প্রদান এবং বিভিন্ন আইন, বিধি, প্রবিধান ও নীতি সংকলনে যারা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছেন তাদের প্রতি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি। এছাড়া এ পুস্তক প্রকাশের ক্ষেত্রে যারা বিভিন্নভাবে সহযোগিতা করেছেন তাদের প্রতি রইল আমার আন্তরিক শুভেচ্ছা। তাদের এই কর্মপ্রচেষ্টাকে আমি সাধুবাদ জানাই।

জয় বাংলা, জয় বঙ্গবন্ধু  
বাংলাদেশ চিরজীবী হোক।



মোঃ আনোয়ার হোসেন

সিনিয়র সচিব

বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

## সূচিপত্র

### আইনসমূহ

১. বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (সংশোধন) আইন, ২০১৮	৯-২৪
২. বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন আইন, ২০১৭	২৫-৩৪
৩. বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬	৩৫-৪০
৪. বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট আইন, ২০১৫	৪১-৪৮
৫. পারমাণবিক ও বিদ্যুৎ কেন্দ্র আইন, ২০১৫	৪৯-৬০
৬. বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২	৬১-১০৪
৭. বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট আইন, ২০১১	১০৫-১১২
৮. বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যাঙ্গডক) আইন, ২০১০	১১৩-১২০
৯. বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার আইন, ২০১০	১২১-১২৮
১০. ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০	১২৯-১৫০
১১. জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর আইন, ২০১০	১৫১-১৫৮
১২. পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন, ১৯৯৩	১৫৯-১৬৭

### বিধিমালা

১৩. বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট তহবিল পরিচালনা বিধিমালা, ২০১৭	১৬৮-১৭০
১৪. পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা, ১৯৯৭	১৭১-২২৪

### প্রবিধানমালা

১৫. বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯	২২৫-২৫৮
১৬. বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯	২৫৯-৩০২
১৭. বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট-এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭	৩০৩-৩৪৬
১৮. বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যাঙ্গডক) এর চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭	৩৪৭-৩৮৮
১৯. ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১	৩৮৯-৪২৮

২০. বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১	৪২৯-৪৬৮
২১. জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১	৪৬৯-৫০৬
২২. বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯	৫০৭-৫৫৬
২৩. Bangladesh Atomic Energy Commission Service Regulations, 1985	৫৫৭-৬৩০

### নীতিসমূহ

২৪. তেজস্ক্রিয় বর্জ্য এবং ব্যবহৃত পারমাণবিক জ্বালানি ব্যবস্থাপনা-বিষয়ক জাতীয় নীতি, ২০১৯	৬৩১-৬৫৬
২৫. বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান এবং প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট কর্তৃক ফেলোশিপ প্রদান সম্পর্কিত নীতিমালা, ২০১৮ (সংশোধিত ২০১৯)	৬৫৭-৬৬৬
২৬. নমুনা বিশ্লেষণ সেবা প্রদান নীতিমালা-২০১৮	৬৬৭-৬৮৮
২৭. উপজেলা বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্লাব গঠনতন্ত্র	৬৮৯-৭০৪
২৮. জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি (National Science and Technology-NST) ফেলোশিপ নীতিমালা-২০১৩	৭০৫-৭১৩
২৯. বেসরকারি মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠান/ বিজ্ঞান ক্লাবসমূহকে আর্থিক অনুদান প্রদান সংক্রান্ত সাধারণ নীতিমালা-২০১২ (সংশোধিত)	৭১৪-৭১৭
৩০. বিজ্ঞানসেবী সংস্থা ও বিজ্ঞানভিত্তিক পেশাজীবী সংগঠন প্রতিষ্ঠানসমূহকে আর্থিক অনুদান প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা-২০১২ (সংশোধিত)	৭১৮-৭২২
৩১. প্রযুক্তি উদ্ভাবন, গবেষণা ও উন্নয়নমূলক প্রকল্পে অনুদান সংক্রান্ত সংশোধিত সাধারণ নীতিমালা-২০১২	৭২৩-৭২৬
৩২. জাতীয় জীব প্রযুক্তি নীতি-২০১২, কর্মপরিকল্পনা	৭২৭-৭৬৮
৩৩. জাতীয় জীবপ্রযুক্তি নীতি-২০১২	৭৬৯-৭৯২
৩৪. জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি নীতি-২০১১, কর্মপরিকল্পনা	৭৯৩-৮৩৬
৩৫. জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি নীতি-২০১১	৮৩৭-৮৬৪

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (সংশোধন) আইন, ২০১৮

বৃহস্পতিবার, এপ্রিল ১৯, ২০১৮

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, ১৯ এপ্রিল, ২০১৮ তারিখে প্রকাশিত]

ঢাকা, ০৬ বৈশাখ, ১৪২৫ মোতাবেক ১৯ এপ্রিল, ২০১৮

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ০৬ বৈশাখ, ১৪২৫ মোতাবেক ১৯ এপ্রিল, ২০১৮ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতিলাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :—

২০১৮ সনের ১৬ নং আইন

## বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ আইন, ২০১৩-এর সংশোধনকল্পে প্রণীত আইন

যেহেতু নিম্নবর্ণিত উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ আইন, ২০১৩ (২০১৩ সনের ৪৫ নং আইন) এর সংশোধন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়; সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (সংশোধন) আইন, ২০১৮ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

### ২। ২০১৩ সনের ৪৫ নং আইনের ধারা ৫-এর সংশোধন—

বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ আইন, ২০১৩ (২০১৩ সনের ৪৫নং আইন), অতঃপর উক্ত আইন বলিয়া উল্লিখিত, এর ধারা ৫ এর উপ-ধারা (৬) এর তৃতীয় লাইনের শেষে উল্লিখিত “:” কোলন চিহ্নটির পরিবর্তে “।” দাড়ি চিহ্নটি প্রতিস্থাপিত হইবে এবং অতঃপর উল্লিখিত শর্তাংশটি বিলুপ্ত হইবে।

### ৩। ২০১৩ সনের ৪৫ নং আইনের ধারা ৭ এর সংশোধন—

উক্ত আইন এর ধারা ৭ এর দফা (খ) বিলুপ্ত হইবে।

### ৪। ২০১৩ সনের ৪৫ নং আইনের ধারা ১২ এর সংশোধন—

উক্ত আইন-এর ধারা ১২-এর উপ-ধারা (৪) বিলুপ্ত হইবে।

ড. মো. আবদুর রব হাওলাদার  
সিনিয়র সচিব

মোঃ লাল হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ ছরোয়ার হোসেন, উপ-পরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা  
কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

**Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research**  
**Ordinance, 1978** রহিতক্রমে সংশোধিত আকারে উহা পুনঃপ্রণয়নের উদ্দেশ্যে প্রণীত আইন

বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ১০, ২০১৩



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ১০, ২০১৩ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১০ অক্টোবর, ২০১৩/২৫ আশ্বিন, ১৪২০

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১০ অক্টোবর, ২০১৩ (২৫ আশ্বিন, ১৪২০) তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :—

২০১৩ সনের ৪৫ নং আইন

**Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research Ordinance,  
1978 রহিতক্রমে সংশোধিত আকারে উহা পুনঃপ্রণয়নের উদ্দেশ্যে প্রণীত আইন**

যেহেতু বাংলাদেশে বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণার উন্নয়ন, প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও প্রয়োগ এবং বৈজ্ঞানিক আবিষ্কার ও শিল্প প্রতিষ্ঠা এর লক্ষ্যে Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research Ordinance, 1978 (Ord. No. V of 1978) রহিতক্রমে সংশোধিত আকারে উহা পুনঃপ্রণয়ন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ আইন, ২০১৩ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

২। সংজ্ঞা—

বিষয় ও প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (ক) “উপদেষ্টা পরিষদ” অর্থ ধারা ৯-এর অধীন গঠিত উপদেষ্টা পরিষদ;
- (খ) “চেয়ারম্যান” অর্থ পরিষদের চেয়ারম্যান;
- (গ) “পরিচালক” অর্থ সরকার কর্তৃক ধারা ১৯-এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিযুক্ত কোন পরিচালক;
- (ঘ) “পরিষদ” অর্থ ধারা ৩-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ;
- (ঙ) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (চ) “বোর্ড” অর্থ ধারা ৫-এর অধীন গঠিত পরিষদের বোর্ড
- (ছ) “বিশেষজ্ঞ কমিটি” অর্থ ধারা ১৫-এর অধীন গঠিত বিশেষজ্ঞ কমিটি;
- (জ) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি; এবং
- (ঝ) “সদস্য” অর্থ বোর্ডের কোন সদস্য এবং চেয়ারম্যানও উহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

## ৩। পরিষদ প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে, এই আইনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ নামে একটি পরিষদ প্রতিষ্ঠিত হইবে।
- (২) পরিষদ একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে, ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীল মোহর থাকিবে এবং, এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং পরিষদ ইহার স্বীয় নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উক্ত নামে ইহার বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করা যাইবে।

## ৪। প্রধান কার্যালয়—

- (১) পরিষদের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে।
- (২) বোর্ড প্রয়োজনে, বাংলাদেশের যে কোন স্থানে ইহার শাখা কার্যালয় স্থাপন করিতে পারিবে।

## ৫। বোর্ড গঠন—

- (১) এই আইন এবং তদধীন প্রণীত বিধি ও প্রবিধান সাপেক্ষে পরিষদের কাজকর্মের সার্বিক পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব বোর্ডের উপর বর্তাইবে এবং বোর্ড, পরিষদ কর্তৃক প্রয়োগ ও সম্পন্ন হইতে পারে, এইরূপ সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য-সম্পাদন করিবে।
- (২) একজন সার্বক্ষণিক চেয়ারম্যান, চারজন সার্বক্ষণিক সদস্য ও সরকার কর্তৃক মনোনীত সর্বোচ্চ চারজন খণ্ডকালীন সদস্য সমন্বয়ে বোর্ড গঠিত হইবে।
- (৩) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ, উপ-ধারা (৪) এ উল্লিখিত যোগ্যতা পূরণ সাপেক্ষে, সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (৪) বিজ্ঞানী, প্রযুক্তিবিদ ও বিজ্ঞান গবেষক এবং স্ব স্ব বিশেষজ্ঞ-জ্ঞানের ক্ষেত্রে স্বনামধন্য বা সরকারের বিবেচনায় পরিষদের কার্যাবলির সহিত সংশ্লিষ্ট অন্য কোন বিষয়ে ২০ (বিশ) বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কোন ব্যক্তি বোর্ডের চেয়ারম্যান বা সদস্য হিসাবে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন।
- (৫) উপ-ধারা (২)-এ উল্লিখিত সার্বক্ষণিক সদস্যগণ পৃথকভাবে পরিষদের বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি, প্রশাসন, অর্থ এবং উন্নয়ন বিভাগকে প্রতিনিধিত্ব করিবেন এবং তাহাদের সার্বিক তত্ত্বাবধানে উক্ত বিভাগসমূহ পরিচালিত হইবে।
- (৬) চেয়ারম্যান ও সার্বক্ষণিক সদস্যগণ তাহাদের কার্যভার গ্রহণের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বছর মেয়াদের জন্য স্ব স্ব পদে বহাল থাকিবেন এবং অনুরূপ একটি মাত্র মেয়াদের জন্য পুনঃনিয়োগের যোগ্য হইবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, কোন ব্যক্তির বয়স ৬৭ (সাতষষ্টি) বৎসর পূর্ণ হইলে তিনি চেয়ারম্যান বা সদস্য পদে নিযুক্ত হইবার যোগ্য হইবেন না বা চেয়ারম্যান বা সদস্য পদে বহাল থাকিবেন না।

- (৭) চেয়ারম্যানের পদ শূন্য হইলে কিংবা অনুপস্থিতি, অসুস্থতা বা অন্য কোন কারণে চেয়ারম্যান তাহার দায়িত্ব পালনে অসমর্থ হইলে, নবনিযুক্ত চেয়ারম্যান তাহার পদে যোগদান না করা পর্যন্ত কিংবা চেয়ারম্যান পুনরায় স্থায়ী দায়িত্ব পালনে সমর্থ না হওয়া পর্যন্ত বোর্ডের জ্যেষ্ঠতম সদস্য চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালন করিবেন।
- (৮) চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য যে কোন সময় সরকারের উদ্দেশ্যে স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে অন্যান্য ০৩ (তিন) মাসের অগ্রিম নোটিশ প্রদান করিয়া স্ব স্ব পদ ত্যাগ করিতে পারিবেন :  
তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক উক্ত পদত্যাগ গৃহীত না হওয়া পর্যন্ত চেয়ারম্যান বা, ক্ষেত্রমত সদস্য স্ব স্ব কার্য চালাইয়া যাইবেন।
- (৯) সরকার লিখিত আদেশের মাধ্যমে চেয়ারম্যান বা কোন সদস্যের নিয়োগ বাতিল করিতে পারিবে।
- (১০) চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য মৃত্যুবরণ করিলে বা উপ-ধারা (৮) এর বিধান অনুসারে স্থায়ী পদ ত্যাগ করিলে বা নিয়োগ বাতিল হইলে, সরকার উক্তরূপ পদ শূন্য হইবার, ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, কোন উপযুক্ত ব্যক্তিকে শূন্য পদে নিয়োগদান করিবে।

#### ৬। বোর্ডের সভা—

- (১) চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত সময় ও স্থানে বোর্ডের সভা অনুষ্ঠিত হইবে।
- (২) প্রতি ০৪ (চার) মাসে বোর্ডের অন্যান্য একটি সভা অনুষ্ঠিত হইবে।
- (৩) চেয়ারম্যান, বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন তবে তাহার অনুপস্থিতিতে তদকর্তৃক লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন সদস্য এবং উক্তরূপভাবে ক্ষমতা প্রদান না করা হইয়া থাকিলে উক্ত সভায় উপস্থিত সদস্যবৃন্দ কর্তৃক নির্বাচিত ব্যক্তি সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৪) মোট সদস্যের এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরাম প্রয়োজন হইবে না।
- (৫) বোর্ডের সভায় উপস্থিত প্রত্যেক সদস্যের একটি করিয়া ভোট থাকিবে এবং সংখ্যাগরিষ্ঠ ভোটে সভার সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে, তবে ভোটের সমতার ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান বা ক্ষেত্রমত, সভায় সভাপতিত্বকারী সদস্যের একটি দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।
- (৬) বোর্ডের সভায় কোন সদস্য তাহার প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ ব্যক্তিগত স্বার্থ সংশ্লিষ্ট কোন বিষয়ে ভোট প্রদান করিতে পারিবেন না।
- (৭) শুধুমাত্র কোন সদস্যদের শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না বা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৭। চেয়ারম্যান ও সদস্যদের অযোগ্যতা—

কোন ব্যক্তি বোর্ডের চেয়ারম্যান বা সদস্য হিসেবে নিযুক্ত হইবার বা থাকিবার যোগ্য হইবেন না, যদি তিনি—

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন;

- (খ) পরিষদ বা পরিষদের নিয়ন্ত্রণাধীন কোন প্রতিষ্ঠানের কোন পদে অধিষ্ঠিত থাকেন;
- (গ) শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্যের কারণে দায়িত্ব পালনে অক্ষম হন;
- (ঘ) কোন উপযুক্ত আদালত কর্তৃক মানসিক বিকারগ্রস্ত বলিয়া ঘোষিত হন;
- (ঙ) দেউলিয়া ঘোষিত হইবার পর দায় হইতে অব্যাহতি লাভ না করিয়া থাকেন;
- (চ) কোন ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানের ঋণ খেলাপি হিসেবে উক্ত ব্যাংক, প্রতিষ্ঠান, বাংলাদেশ ব্যাংক বা আদালত কর্তৃক ঋণ খেলাপি ঘোষিত হন;
- (ছ) নৈতিক স্বলনজনিত ফৌজদারি অপরাধের দায়ে উপযুক্ত আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া অনূন ৬ (ছয়) মাস বা তদূর্ধ মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হন, এবং উক্তরূপ দণ্ড হইতে মুক্তিলাভের পর ৫ (পাঁচ) বৎসর অতিক্রান্ত না হয়; বা
- (জ) কোন সময়ে সরকারি চাকুরীর অযোগ্য বলিয়া ঘোষিত হন বা সরকারি চাকুরী হইতে বরখাস্ত হন।

৮। চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যদের দায়িত্ব ও কার্যাবলি—

- (১) চেয়ারম্যান পরিষদের প্রধান নির্বাহী হইবেন এবং তিনি এই আইনের অধীন এবং সরকার কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশনা অনুযায়ী পরিষদের প্রশাসন, ব্যবস্থাপনা ও কার্যাদি পরিচালনার জন্য দায়ী থাকিবেন।
- (২) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ এই আইনের অধীন এবং বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত ও অর্পিত ক্ষমতা অনুযায়ী কাজ ও দায়িত্ব সম্পাদন করিবেন।

৯। উপদেষ্টা পরিষদ—

- (১) সরকার, পরিষদকে সাধারণ দিক নির্দেশনা প্রদান ও পরিষদের কার্যাবলি তত্ত্বাবধানের উদ্দেশ্যে নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে একটি উপদেষ্টা পরিষদ গঠন করিবে, যথা :—
  - (ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী, যিনি ইহার চেয়ারম্যানও হইবেন;
  - (খ) সচিব, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়, যিনি ইহার সহ-সভাপতিও হইবেন;
  - (গ) বোর্ডের চেয়ারম্যান, যিনি ইহার সহ-সভাপতিও হইবেন;
  - (ঘ) বোর্ডের সকল সদস্য;
  - (ঙ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
  - (চ) শিল্প মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
  - (ছ) বাণিজ্য মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
  - (জ) অর্থ বিভাগ কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;

- (ঝ) স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
- (ঞ) কৃষি মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
- (ট) মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
- (ঠ) জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগ, বিদ্যুৎ, জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
- (ড) বিদ্যুৎ বিভাগ, বিদ্যুৎ, জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা
- (ঢ) পানি সম্পদ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত, অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তা;
- (ণ) সরকার কর্তৃক মনোনীত কোন গবেষণা প্রতিষ্ঠানের পরিচালক পদমর্যাদার দুইজন কর্মকর্তা;
- (ত) সরকার কর্তৃক মনোনীত দুইজন প্রখ্যাত বিজ্ঞানী বা প্রযুক্তিবিদ;
- (থ) বোর্ডের চেয়ারম্যান কর্তৃক মনোনীত দুইজন পরিচালক;
- (দ) পরিকল্পনা কমিশন কর্তৃক মনোনীত বিভাগীয় প্রধান পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা;
- (ধ) বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশনের চেয়ারম্যান কর্তৃক মনোনীত একজন অধ্যাপক;
- (ন) ফেডারেশন অব বাংলাদেশ চেম্বার অব কমার্স অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রিজ-এর সভাপতি কর্তৃক মনোনীত দুইজন প্রতিনিধি;
- (প) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন কর্তৃক মনোনীত একজন কর্মকর্তা;
- (ফ) পরিষদের সচিব, যিনি ইহার সদস্য-সচিবও হইবেন।
- (২) ধারা ৭-এর বিধান সাপেক্ষে, উপ-ধারা (১) এর অধীন মনোনীত কোন সদস্যের সদস্য পদের মেয়াদ হবে উক্ত পদে তাহার মনোনয়নের তারিখ হইতে ২ (দুই) বৎসর এবং কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (১) ও (২) এর বিধান সত্ত্বেও মনোনয়ন প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ যে কোন সময় উহার প্রদত্ত কোন মনোনয়ন বাতিল করিয়া উপযুক্ত কোন ব্যক্তি বা কর্মকর্তাকে মনোনয়ন প্রদান করিতে পারিবে।
- (৪) বোর্ড, প্রয়োজন মনে করিলে, সময় সময়, আদেশ দ্বারা উপদেষ্টা পরিষদের পরিধি বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

১০। পরিষদের ক্ষমতা ও কার্যাবলি—

পরিষদের ক্ষমতা ও কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা:—

- (ক) শিল্পের প্রতিষ্ঠা ও উন্নয়নের সাথে সম্পর্কিত বিভিন্ন সমস্যার সমাধান এবং সরকার কর্তৃক নির্দেশিত বিষয়াবলি বাস্তবায়নকল্পে বিজ্ঞান, শিল্প ও প্রযুক্তি গবেষণার প্রবর্তন, উন্নয়ন ও দিক নির্দেশনা প্রদান;
- (খ) বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনার জন্য পরীক্ষাগার, ইনস্টিটিউট ও সংগঠন প্রতিষ্ঠা ও সংরক্ষণ এবং উন্নয়নের ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (গ) আইনের আওতায় প্রতিষ্ঠিত ও অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় ও অন্যান্য গবেষণা প্রতিষ্ঠানসমূহের সুনির্দিষ্ট বিজ্ঞান, শিল্প ও প্রযুক্তি গবেষণা কর্মসূচি ও প্রকল্পের জন্য সহায়ক অনুদান প্রদান;
- (ঘ) বিশ্ববিদ্যালয় বা অন্য কোন গবেষণা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পরিচালিত গবেষণা কর্ম হইতে উক্ত আবিষ্কার ও উদ্ভাবনের বাণিজ্যিক ব্যবহারের পদক্ষেপ গ্রহণ;
- (ঙ) পরিষদের আওতাধীন গবেষণা কাজে ফেলোশিপ প্রবর্তন ও প্রদান;
- (চ) বিজ্ঞান, শিল্প ও প্রযুক্তি বিষয়ের উপর তথ্য সংগ্রহ এবং উক্ত বিষয়সমূহের উপর বৈজ্ঞানিক প্রবন্ধ, প্রতিবেদন ও সাময়িকী প্রকাশকরণ।
- (ছ) শিল্প ও গবেষণা প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠায় উৎসাহ প্রদান এবং প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ;
- (জ) অন্যান্য দেশের বিজ্ঞান, শিল্প ও প্রযুক্তি গবেষণা প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে পারস্পরিক যোগাযোগ স্থাপন;
- (ঝ) পরিষদ কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত ইনস্টিটিউট ও গবেষণাগারে উভাবিত গবেষণা প্রক্রিয়ার পেটেন্ট গ্রহণ এবং উহা শিল্প প্রতিষ্ঠানে ব্যবহারের প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ;
- (ঞ) গ্রন্থাগার, সংগ্রহশালা, পরীক্ষামূলক বাগান ও ঔষধিশালা প্রতিষ্ঠাকরণ;
- (ট) এই আইনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য অন্যান্য কার্য ও বিষয়াদি সম্পাদন।

#### ১১। উপদেষ্টা পরিষদের সভা—

- ১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, উপদেষ্টা পরিষদ উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- ২) উপদেষ্টা পরিষদের সভা উহার চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত স্থানে ও সময়ে অনুষ্ঠিত হইবে: তবে শর্ত থাকে যে, বছরে কমপক্ষে উহার দুইটি সভা অনুষ্ঠিত হইবে; আরো শর্ত থাকে যে, জরুরি প্রয়োজনে স্বল্প সময়ের নোটিশে সভা আহ্বান করা যাইবে।
- ৩) উপদেষ্টা পরিষদের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য সংখ্যার ন্যূনতম এক তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- ৪) উপদেষ্টা পরিষদের সভার পদ্ধতি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে এবং এইরূপ প্রবিধান প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত উপদেষ্টা পরিষদ সভা অনুষ্ঠানের স্বীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

## ১২। সচিব এবং অন্যান্য কর্মকর্তা ও কর্মচারী—

- (১) পরিষদের একজন সচিব থাকিবেন, যিনি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাধীনে নিযুক্ত হইবেন।
- (২) সচিব এই আইনের অধীন, বোর্ড ও চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্দেশিত এবং অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যাদি সম্পাদন করিবেন।
- (৩) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর আলোকে পরিষদ উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের নিমিত্ত প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে।
- (৪) বিশেষ মেধা ও যোগ্যতার অধিকারী গবেষকগণকে গবেষণাকর্মে আকৃষ্ট ও উৎসাহিত করণ এবং তাহাদের মেধা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা গবেষণার কাজে যথাযথভাবে ব্যবহারের লক্ষ্যে তাহাদের চাকুরীর বয়সসীমা হইবে ৬৭ (সাতষষ্টি) বছর।
- (৫) সচিব এবং পরিষদের অন্যান্য কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন, ভাতা ও চাকুরীর শর্তাদি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

## ১৩। বিজ্ঞান কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা—

- (১) পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, পরিষদের চাহিদা ও পরিকল্পনা মোতাবেক, এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, একটি বিজ্ঞান কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিবে।
- (২) নতুন প্রজন্মকে বিজ্ঞানে উৎসাহিতকরণ, তরুণ বিজ্ঞানী ও গবেষকদের চাহিদা পূরণ এবং সর্বোপরি সাধারণ মানুষের অনুসন্ধিৎসা পূরণের লক্ষ্যে, পরিষদ, উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বিজ্ঞান কেন্দ্রে বিশ্বের উল্লেখযোগ্য বৈজ্ঞানিক আবিষ্কার, ধারা ১৭-এ উল্লিখিত তথ্য ভাণ্ডার, প্রযুক্তি ও উদ্ভাবন সম্পর্কে হালনাগাদ তথ্য সংগ্রহ, সংরক্ষণ ও প্রদর্শনীর ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।
- (৩) পরিষদ, মাতৃভাষায় বিজ্ঞান চর্চা তথা বিজ্ঞান চর্চার ক্ষেত্রে ভাষাগত সমস্যা দূরীকরণার্থ, বাংলা একাডেমি এবং আন্তর্জাতিক মাতৃভাষা ইনস্টিটিউটের সাথে পারস্পরিক সহায়তার মাধ্যমে, উপ-ধারা (২) এর উদ্দেশ্যের সহিত সঙ্গতিপূর্ণ ও গুরুত্বপূর্ণ বিভিন্ন বিজ্ঞান পুস্তক, ম্যাগাজিন, জার্নাল, গবেষণাপত্র, ইত্যাদির বাংলা অনুবাদ প্রকাশের উদ্যোগ গ্রহণ করিবে।

## ১৪। পরিষদের তহবিল—

- (১) পরিষদের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা:—
  - (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান ও ঋণ;
  - (খ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কোন বিদেশি সরকার, সংস্থা বা আন্তর্জাতিক সংস্থার নিকট হইতে প্রাপ্ত অনুদান;
  - (গ) বোর্ডের সম্পত্তি বিনিয়োগ হইতে আহরিত আয়;
  - (ঘ) এই আইনের অধীন আহরিত ফি বা সেস;
  - (ঙ) কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
  - (চ) কোন বেসরকারি ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;

- (ছ) পরিষদের সম্পদ ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা হইতে অর্জিত আয়;
- (জ) গবেষণা উদ্যোগ হইতে প্রাপ্ত আয়; এবং
- (ঝা) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।
- (২) তহবিলের অর্থ, পরিষদের নামে, বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত কোন তফসিলী ব্যাংকে জমা রাখা হইবে এবং পরিষদ কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল হইতে অর্থ উত্তোলন করা যাইবে।
- (৩) তহবিল হইতে সরকারের নিয়মনীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে পরিষদ প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করবে।
- (৪) চেয়ারম্যানের অনুমোদনক্রমে বোর্ডের সদস্য (অর্থ) ও পরিচালক (অর্থ)-এর যৌথ স্বাক্ষরে তহবিলের হিসাব পরিচালিত হইবে।

ব্যাখ্যা :—এই ধারার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে তফসিলী ব্যাংক অর্থ Bangladesh Bank Order, :972 (P.O. 127 of 1972) 47 Article 20) তে সংজ্ঞায়িত কোন “Scheduled Bank”

#### ১৫। বিশেষজ্ঞ কমিটি—

- (১) পরিষদ, ইহার নিজস্ব এক বা একাধিক গবেষণাগার, প্রতিষ্ঠান, কেন্দ্র বা গবেষণা ইউনিটের কর্মকাণ্ড পরিচালনা এবং অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদনের সহায়তা প্রদানের জন্য, বোর্ডের অনুমোদনক্রমে, প্রয়োজনীয় সংখ্যক বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করিতে পারিবে।
- (২) বিশেষজ্ঞ কমিটির দায়িত্ব, ক্ষমতা, মেয়াদ, সম্মানী, কার্য-পরিধি এবং অন্যান্য শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ১৬। প্রযুক্তিগত পরামর্শ ও চুক্তি, ইত্যাদি—

পরিষদ যে কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে বিজ্ঞান, প্রযুক্তি, শিল্প গবেষণা বা অনুসন্ধান বিষয়ক পরামর্শ প্রদান এবং উক্তরূপ ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের সহিত প্রয়োজনীয়রূপে চুক্তি সম্পাদন করিতে পারিবে।

#### ১৭। বিজ্ঞানী, গবেষক ও প্রযুক্তিবিদ অনুসন্ধান—

- (১) পরিষদ, অনুসন্ধানের মাধ্যমে দেশে বিদ্যমান বিজ্ঞানী, গবেষক ও প্রযুক্তিবিদ সম্পর্কে একটি তথ্য ভাণ্ডার প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত বিষয়ে সরকারকে অবহিত রাখিবে।
- (২) পরিষদ, দেশে বিরাজমান বিজ্ঞান, শিল্প এবং প্রযুক্তি প্রতিষ্ঠান সম্পর্কিত তথ্যভাণ্ডার প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত বিষয়ে সরকারকে অবহিত রাখিবে।
- (৩) পরিষদ, উপ-ধারা (১) ও (২) এর অধীন প্রস্তুতকৃত তথ্যভাণ্ডার সকল বিজ্ঞান, শিল্প এবং প্রযুক্তি প্রতিষ্ঠান এবং দেশের সকল বিজ্ঞানী, গবেষক ও প্রযুক্তিবিদদের জন্য সহজলভ্য করিবার উদ্যোগ গ্রহণ করিবে।

#### ১৮। বিজ্ঞানী, গবেষক ও প্রযুক্তিবিদ সৃজনে সহায়তা ও ফেলোশিপ প্রদান—

- ১) ধারা ১০-এর উদ্দেশ্যপূরণকল্পে পরিষদ, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়সমূহ হইতে বিজ্ঞানের বিভিন্ন বিষয়ে সাফল্য ও কৃতিত্বের সাথে ডিক্রী অর্জনকারী ব্যক্তিদের বিজ্ঞানী, গবেষক এবং প্রযুক্তিবিদ হিসাবে গড়িয়া তুলিবার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সহায়তা, গবেষণাগার ব্যবহারের সুযোগ এবং ফেলোশিপ প্রদান করিবে।



- (২) আইনের ধারা ১০-এর উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বিজ্ঞান বিষয়সমূহ যে সকল স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়সমূহে পাঠদান করা হয় পরিষদ ঐ সকল বিশ্ববিদ্যালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগসমূহের সাথে উপ-ধারা (১) এর উদ্দেশ্যপূরণকল্পে নিবিড় যোগাযোগ রক্ষা করিবে।
- (৩) এই ধারার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, পরিষদ, উহার মোট রিসার্চ বাজেটের অন্যান্য এক-চতুর্থাংশ ব্যয় বরাদ্দ প্রদান করিবে।

#### ১৯। গবেষণাগারসমূহের প্রশাসন—

- (১) পরিষদের আওতাধীন কোন গবেষণাগার, প্রতিষ্ঠান, কেন্দ্র বা গবেষণা ইউনিট পরিচালনার জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্তে একজন পরিচালক নিযুক্ত করা যাইবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন নিযুক্ত কোন পরিচালক আইনের আলোকে বোর্ড ও চেয়ারম্যান কর্তৃক অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য-সম্পাদন করিবেন।

#### ২০। বৈদেশিক প্রশিক্ষণ ও উচ্চ শিক্ষা—

- (১) পরিষদ বিজ্ঞানী ও গবেষকদের জন্য সরকারের বিধিবিধান অনুসরণ করিয়া প্রয়োজনীয় বৈদেশিক প্রশিক্ষণ ও উচ্চ শিক্ষা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।
- (২) কোন বিজ্ঞানী বা গবেষক বৈশ্বিকভাবে স্বীকৃত কোন আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রশিক্ষণ বা গবেষণার জন্য মনোনীত হইলে এবং উক্তক্ষেত্রে আর্থিক সহায়তার প্রয়োজন হইলে পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, উহার সমুদয় বা অংশবিশেষ প্রদান করিতে পারিবে।
- (৩) উপ-ধারা (১) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বিজ্ঞান গবেষণায় অগ্রসর রাষ্ট্র এবং অগ্রণী প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে প্রশিক্ষণ এবং প্রশিক্ষক সহায়তা প্রদান সম্পর্কিত চুক্তি স্বাক্ষরসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করিতে পারিবে।

#### ২১। প্রযুক্তি আবিষ্কার ও উদ্ভাবন প্রদর্শনী, বিজ্ঞান মেলা, ইত্যাদির আয়োজন—

- (১) পরিষদ, প্রতি বছর এক বা একাধিক প্রযুক্তি আবিষ্কার ও উদ্ভাবন প্রদর্শনীর বা বিজ্ঞান মেলার আয়োজন করিবে।
- (২) প্রযুক্তি আবিষ্কার ও উদ্ভাবন প্রদর্শনীর বা বিজ্ঞান মেলার প্রদর্শিত কোন আবিষ্কার বা উদ্ভাবন বাংলাদেশের বিজ্ঞানের অগ্রযাত্রা বা অর্থনৈতিক উন্নয়নে ভূমিকা পালনে সক্ষম বিবেচিত হইলে পরিষদ উক্তরূপ আবিষ্কার বা উদ্ভাবনের সর্বোত্তম ব্যবহারে উদ্যোগী হইবে।
- (৩) কোন আবিষ্কার বা উদ্ভাবক প্রদর্শনী বা মেলায় অংশগ্রহণ না করিয়া উহা শুধু পরিষদের কোন বিশেষজ্ঞ দলের সম্মুখে উপস্থাপনের ইচ্ছা ব্যক্ত করিতে পারিবে এবং এইক্ষেত্রে তাহার ইচ্ছানুযায়ী পরিষদ প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করিবে।
- (৪) এই ধারা প্রয়োগের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিষয়াদি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ২২। বিষয়ভিত্তিক প্রকল্প গ্রহণ—

- (১) উদ্ধৃত কোন সমস্যা নিরসন এবং রাষ্ট্রীয় বা জনস্বার্থে ভবিষ্যতে প্রয়োজন হইতে পারে এইরূপ কোন বিষয়ে কোন আবিষ্কার বা প্রযুক্তি উদ্ভাবনের জন্য পরিষদ উক্ত বিষয়ে প্রকল্পভিত্তিক গবেষক নিয়োগ করিতে পারিবে।

- (২) পরিষদ, নিজস্ব জনবল দ্বারা সক্ষম না হইলে, উপ-ধারা (১) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে উন্মুক্তভাবে দেশব্যাপী গবেষক বা প্রযুক্তিবিদ অনুসন্ধানপূর্বক তাকে উক্ত কাজের দায়িত্ব অর্পণ করিতে পারিবে।
- (৩) পরিষদ, দেশে উপ-ধারা (১) এর উদ্দেশ্যপূরণে সক্ষম কোন গবেষক বা প্রযুক্তিবিদ না পাওয়া গেলে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে এবং নির্ধারিত শর্তে, বিদেশি কোন গবেষক বা প্রযুক্তিবিদ বা গবেষণা প্রতিষ্ঠানকে উক্ত দায়িত্ব অর্পণ করিতে পারিবে।
- (৪) দেশের কোন বিজ্ঞানী, গবেষক বা প্রযুক্তিবিদ নতুন কোন আবিষ্কার, গবেষণা বা প্রযুক্তি উদ্ভাবনে নিয়োজিত হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে আর্থিক সহায়তার জন্য পরিষদ বরাবর প্রকল্পের সম্ভাব্য আর্থিক ব্যয় উল্লেখপূর্বক কারিগরি প্রস্তাব উপস্থাপন করিতে পারিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সার্বিক বিষয়াদি বিবেচনা করিয়া পরিষদ, বোর্ডের অনুমোদনক্রমে, তদবরাবর প্রয়োজনীয় আর্থিক সহায়তা মঞ্জুর করিতে পারিবে।

#### ২৩। শিল্প ও প্রযুক্তি প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠায় সহায়তা প্রদান—

কোন শিল্প প্রতিষ্ঠান, প্রযুক্তি কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে বা পরিষদের সহিত সম্পর্কযুক্ত অন্যকোন বিষয়ে কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান পরিষদের সহায়তা প্রত্যাশী হইলে পরিষদ উক্ত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত ফি গ্রহণপূর্বক বা যি ব্যতিরেকে, সম্ভব সকল প্রকার সহায়তা প্রদান করিবে।

#### ২৪। আবিষ্কার ও উদ্ভাবন—

প্রক্রিয়াগত, সরঞ্জামাদি ও যন্ত্রপাতির ক্ষেত্রে পরিষদের কোন কর্মকর্তা বা অন্য কোন কর্মচারী বা পরিষদের মঞ্জুরিপ্রাপ্ত অন্য কোন ব্যক্তির আবিষ্কার, উদ্ভাবন বা উন্নয়ন পরিষদের নিজস্ব সম্পদ বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ২৫। ফি, ইত্যাদি—

- (১) পরিষদ ধারা ১৭-এর অধীন কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে বিজ্ঞান, প্রযুক্তি, শিল্প গবেষণা বা অনুসন্ধান বিষয়ক পরামর্শ প্রদান করিবার জন্য বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত হারে ফি আদায় করিতে পারিবে।
- (২) যে কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান ধারা ২৩ এর অধীন পরিষদের কোন কর্মকর্তা বা অন্য কোন কর্মচারী বা পরিষদের মঞ্জুরি প্রাপ্তিকালীন অন্য কোন ব্যক্তির আবিষ্কার, উদ্ভাবন বা উন্নয়ন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত শর্তে ও ফি বা রয়্যালটি প্রদান সাপেক্ষে ব্যবহার করিতে পারিবে।

#### ২৬। পুরস্কার, রয়্যালটি, ইত্যাদি—

- (১) পরিষদের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা পরিষদের পক্ষে কাজ করেন এমন কোন ব্যক্তি প্রক্রিয়াগত, সরঞ্জামাদি ও যন্ত্রপাতির ক্ষেত্রে কোন বিশেষ আবিষ্কার, উদ্ভাবন বা উন্নয়ন করিলে, পরিষদ সরকারের সহিত পরামর্শক্রমে, উক্ত ব্যক্তিকে নগদ পুরস্কার, রয়্যালটির অংশ বা পরামর্শ ফি প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন সরকারি চাকুরীজীবী এইরূপ নগদ পুরস্কার, রয়্যালটির অংশ বা পরামর্শ ফি গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

## ২৭। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

পরিষদ, এই আইনের অধীন ইহার কার্যাবলি সম্পাদনের নিমিত্ত, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশের অভ্যন্তরীণ উৎস হইতে প্রয়োজনীয় ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে এবং প্রযোজ্য শর্তাবলির অধীন উক্ত ঋণ পরিশোধের জন্য পরিষদ দায়ী থাকিবে।

## ২৮। বাজেট—

বোর্ড, প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত অর্থ বৎসরে সরকারের নিকট হইতে পরিষদের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের পরিমাণ উল্লেখ থাকিবে।

## ২৯। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) পরিষদ উহার আয়-ব্যয়ের যথাযথ হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক (অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক হিসাবে অভিহিত) প্রতি বৎসর পরিষদের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং তিনি প্রয়োজনে অনুমোদিত নিরীক্ষা প্রতিষ্ঠান দ্বারা পরিষদের বাৎসরিক হিসাবের নিরীক্ষা কার্য সম্পাদন করাইতে পারিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত নিরীক্ষা কার্য সম্পাদনের লক্ষ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক বা তদকর্তৃক দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা বা অনুমোদিত নিরীক্ষা প্রতিষ্ঠানের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা পরিষদের সকল রেকর্ড, বই, দলিল, ক্যাশ বই, নথি, স্টোর, নগদ অর্থ ও ব্যাংক হিসাব ও অন্যান্য সম্পত্তি পরীক্ষা করিতে পারিবেন এবং পরিষদের যে কোন সদস্য, কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।
- (৪) মহা-হিসাব নিরীক্ষক, ক্ষেত্রমত, অনুমোদিত নিরীক্ষা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নিরীক্ষা শেষ হইবার পর যত দ্রুত সম্ভব, পরিষদে তাহার নিরীক্ষা প্রতিবেদন পেশ করিবেন এবং পরিষদ উহা প্রয়োজনীয় মন্তব্যসহ সরকারের নিকট প্রেরণ করিবে।
- (৫) নিরীক্ষা প্রতিবেদনে কোন ত্রুটি বা অনিয়মের উল্লেখ থাকিলে পরিষদ উহা তাৎক্ষণিকভাবে সংশোধনের পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

## ৩০। প্রতিবেদন, ইত্যাদি—

- (১) পরিষদ, সরকারের চাহিদা মোতাবেক, সময় সময় সরকারের নিকট প্রতিবেদন পেশ করিবে।
- (২) অর্থ বৎসর শেষ হইবার পর পরিষদ যত দ্রুত সম্ভব উক্ত বৎসরের নিজস্ব কার্য পরিচালনার উপর বার্ষিক প্রতিবেদনসহ নিরীক্ষিত হিসাবের বিবরণ প্রস্তুত করিয়া সরকারের নিকট পেশ করিবে।

## ৩১। ক্ষমতা অর্পণ—

বোর্ড লিখিত আদেশের মাধ্যমে কারণ উল্লেখপূর্বক এই আইনের অধীন। উহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা, প্রয়োজনবোধে এবং নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, পরিষদের কোন সদস্য বা অন্যকোন কর্মকর্তার নিকট অর্পণ করিতে পারিবে।

## ৩২। গোপনীয়তার ঘোষণা—

- (১) চেয়ারম্যান, বোর্ডের সকল সদস্য, বিশেষজ্ঞ কমিটির সকল সদস্য এবং পরিষদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী স্বীয় দায়িত্ব গ্রহণের পূর্বে লিখিতভাবে এই মর্মে ঘোষণা প্রদান করিবেন যে, বোর্ডের পূর্বানুমোদন ব্যতীত পরিষদের কার্যাবলি সংক্রান্ত কোন তথ্য বা পরিষদে সংরক্ষিত বা ন্যস্ত কোন দলিলের তথ্য কাহারো নিকট প্রকাশ করিবেন না।
- (২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন ব্যক্তি প্রদত্ত ঘোষণার শর্ত ভঙ্গ করিলে তাহার বিরুদ্ধে বিধি দ্বারা নির্ধারিত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

## ৩৩। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ৩৪। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত উহা অসামঞ্জস্যপূর্ণ নহে এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ৩৫। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

- ১) এই আইন প্রবর্তনের পর, সরকার, যথাশীঘ্র সম্ভব সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের মূল বাংলা পাঠের ইংরেজিতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিবে।
- (২) বাংলা ও ইংরেজি পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

## ৩৬। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research Ordinance, 1978 (Ord. No. V of 1978), অতঃপর উক্ত অধ্যাদেশ বলিয়া উল্লিখিত এতদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উক্ত অধ্যাদেশ রহিত হইবার সঙ্গে সঙ্গে—
  - (ক) উহার অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research, অতঃপর বিলুপ্ত কাউন্সিল বলিয়া উল্লিখিত, বিলুপ্ত হইবে;
  - (খ) বিলুপ্ত কাউন্সিলের সকল সম্পদ, অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব এবং সুবিধা, ফি, তহবিল এবং স্থাবর ও অস্থাবর সকল সম্পত্তি, নগদ অর্থ এবং ব্যাংক জমা ও সিকিউরিটিসহ তহবিল এবং এইরূপ বিষয় সম্পত্তির অন্তর্ভুক্ত বা বিষয় সম্পত্তি হইতে উদ্ধৃত অন্যান্য যাবতীয় অধিকার, মেধাস্বত্ব ও স্বার্থ এবং সকল হিসাব বই, রেজিস্টার, রেকর্ডপত্র এবং এইসব সংক্রান্ত অন্যান্য সকল দলিল-দস্তাবেজ পরিষদে হস্তান্তরিত এবং পরিষদ উহার অধিকারী হইবে;
  - (গ) বিলুপ্ত কাউন্সিলের সকল ঋণ, দায় ও দায়িত্ব এবং উহার দ্বারা, উহার পক্ষে বা উহার সহিত সম্পাদিত সকল চুক্তি যথাক্রমে পরিষদের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব পরিষদের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব এবং উহার দ্বারা, উহার পক্ষে বা সহিত সম্পাদিত চুক্তি বলিয়া গণ্য হইবে;

- (ঘ) বিলুপ্ত কাউন্সিল কর্তৃক বা উহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত সকল মামলা বা সূচিত অন্য কোন আইনগত কার্যধারা পরিষদ কর্তৃক বা উহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত বা সূচিত মামলা বা কার্যধারা বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঙ) কোন চুক্তি, দলিল বা চাকুরীর শর্তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বিলুপ্ত কাউন্সিলের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী পরিষদের কর্মকর্তা ও কর্মচারী হইবেন এবং এই আইন প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে তাহারা যে শর্তাধীনে চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন, তাহারা এই আইনের বিধান অনুযায়ী পরিবর্তিত না হওয়া পর্যন্ত, সেই একই শর্তে পরিষদের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকিবেন;
- (চ) বিলুপ্ত কাউন্সিলের অধীন প্রতিষ্ঠিত শাখা, পরীক্ষাগার, ইনস্টিটিউট ও সংগঠন পরিষদের অধীন প্রতিষ্ঠিত শাখা, পরীক্ষাগার, ইনস্টিটিউট ও সংগঠন হিসাবে গণ্য হইবে এবং কার্যকর থাকিবে।
- (৩) উক্ত অধ্যাদেশ রহিত হওয়া সত্ত্বেও উহার অধীন প্রণীত কোন বিধি, প্রবিধান জারিকৃত কোন প্রজ্ঞাপন, প্রদত্ত কোন আদেশ, নির্দেশ, অনুমোদন, সুপারিশ, গৃহীত সকল পরিকল্পনা বা কার্যক্রম, অনুমোদিত সকল বাজেট এবং কৃত সকল কাজকর্ম উক্তরূপ রহিতের অব্যবহিত পূর্বে বলবৎ থাকিলে এবং এই আইনের কোন বিধানের সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ না হওয়া সাপেক্ষে এই আইনের অনুরূপ বিধানের অধীন প্রণীত, জারিকৃত, প্রদত্ত, অনুমোদিত এবং কৃত বলিয়া গণ্য হইবে, এবং মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত অথবা এই আইনের অধীন রহিত বা সংশোধিত না হওয়া পর্যন্ত, বলবৎ থাকিবে।

প্রণব চক্রবর্তী  
অতিরিক্ত সচিব

মোঃ নজরুল ইসলাম (উপসচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
আবদুর রশিদ (উপসচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক  
প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন আইন, ২০১৭

বুধবার, নভেম্বর ২২, ২০১৭

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বুধবার, নভেম্বর ২২, ২০১৭ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ০৮ অগ্রহায়ণ, ১৪২৪/২২ নভেম্বর, ২০১৭

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ০৮ অগ্রহায়ণ, ১৪২৪ মোতাবেক ২২ নভেম্বর, ২০১৭ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতিলাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :

## ২০১৭ সনের ২৩ নং আইন

### Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973

#### রহিতক্রমে ইহা পুনঃপ্রণয়নের উদ্দেশ্যে প্রণীত আইন

যেহেতু আন্তর্জাতিক রীতিনীতি অনুসরণক্রমে বাংলাদেশে পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার, উন্নয়ন, প্রসার, তৎসংশ্লিষ্ট গবেষণা কর্ম, সেবা, শিক্ষা বিষয়ক কার্যক্রম পরিচালনা, পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র সংক্রান্ত উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়ন এবং এতদসংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পাদনের জন্য Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (P. O. No. 15 of 1973) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের কর্মের ধারাবাহিকতা রক্ষার্থে এবং যুগোপযোগী আকারে একটি আইন পুনঃপ্রণয়ন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল, যথা:—

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন আইন, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে

- (১) “কমিশন” অর্থ ধারা ৩ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন;
- (২) “চেয়ারম্যান” অর্থ কমিশনের চেয়ারম্যান;
- (৩) “তেজস্ক্রিয় পদার্থ” অর্থ যে পদার্থের অস্থিতিশীল নিউক্লিয়াস ভাঙন (disintegration) বা ক্ষয়প্রাপ্ত (decay) হওয়ায় বিকিরণ উৎপন্ন করে এমন পদার্থ;
- (৪) “নির্ধারিত” অর্থ বিধি বা প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত;

- (৫) “নির্ধারিত পদার্থ” অর্থে কমিশন কর্তৃক প্রজ্ঞাপন দ্বারা নির্ধারিত, খনিজসহ যে কোন পদার্থ বা উপাদান যাহা উহার মতে পরমাণু শক্তি উৎপাদন বা ব্যবহারের জন্য বা এতদসম্পর্কিত বিষয়ে গবেষণার জন্য ব্যবহৃত হয় বা ব্যবহৃত হইতে পারে এবং ইউরেনিয়াম, প্লটোনিয়াম, থোরিয়াম, বেরিলিয়াম, ডিউটেরিয়াম বা উহা হইতে উৎপন্ন পদার্থ বা উপাদান (derivatives) বা যৌগ বা উপরি-উক্ত পদার্থের সহিত সম্পর্কিত যে কোন পদার্থ বা উপাদানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৬) “পরমাণু শক্তি” অর্থ পারমাণবিক নিউক্লিয়াস (atomic nucleus) এর রূপান্তর অথবা উহাদের মধ্যে বিক্রিয়ায় নির্গত বা উদ্ভূত শক্তি অথবা আয়োনাইজিং বিকিরণের মাধ্যমে এবং বিশেষ পারমাণবিক পদার্থের ফিশন (Fission) অথবা পারমাণবিক নিউক্লিয়াস ফিউশন (Fusion) এর ফলে সৃষ্ট শক্তি;
- (৭) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৮) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৯) “সদস্য” অর্থ কমিশনের সদস্য; এবং
- (১০) “বিজ্ঞানী” অর্থ কমিশনে সায়েন্টিফিক অফিসার, ইঞ্জিনিয়ার, মেডিকেল অফিসার ও জিওলজিস্ট পদে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত এবং তদূর্ধ্ব পদধারী কর্মকর্তা।

### ৩। আইনের প্রাধান্য—

অন্য কোন আইন বা উহার অধীন প্রণীত বিধিতে এই আইনের অসামঞ্জস্যপূর্ণ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের বিধানাবলি প্রাধান্য পাইবে।

### ৪। কমিশন প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (P. O. No. 15 of 1973) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন এমনভাবে বহাল থাকিবে যেন উহা এই আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত হইয়াছে।
- (২) কমিশন একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন ও তদধীন প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, উহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং কমিশন উহার নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উহার বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করা যাইবে।

### ৫। কমিশনের কার্যালয়—

- (১) কমিশনের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে।
- (২) কমিশন, প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশের যে কোন স্থানে উহার এক বা একাধিক শাখা কার্যালয় স্থাপন করিতে পারিবে।

### ৬। কমিশন গঠন—

বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ১ (এক) জন চেয়ারম্যান ও অনধিক ৪ (চার) জন সদস্য সমন্বয়ে কমিশন গঠিত হইবে।



৭। চেয়ারম্যান ও সদস্যগণের নিয়োগ, মেয়াদ ও পদত্যাগ—

- (১) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্তে কমিশনে কর্মরত বিজ্ঞানীদের মধ্য হইতে এবং প্রয়োজনবোধে দেশের খ্যাতনামা বিজ্ঞানীদের মধ্য হইতে নিযুক্ত হইবেন এবং তাহারা সার্বক্ষণিক হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন।
- (২) চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণ কার্যভার গ্রহণের তারিখ হইতে সর্বোচ্চ ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদে স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন:  
তবে শর্ত থাকে যে, সরকার প্রয়োজনবোধে, চেয়ারম্যান বা কোন সদস্যকে পুনরায় সর্বোচ্চ ৩(তিন) বৎসরের জন্য নিয়োগ করিতে পারিবে।
- (৩) উপ-ধারা (২) অনুসারে কার্যভার গ্রহণ করিবার পর চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য যে কোন সময় সরকার বরাবর স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে স্থায়ী পদত্যাগ করিতে পারিবেন।
- (৪) সরকার, যে কোন সময়, কোনরূপ কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে, চেয়ারম্যান বা কোন সদস্যকে তাহার কার্যভার হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে।

৮। প্রধান নির্বাহী—

- (১) চেয়ারম্যান কমিশনের প্রধান নির্বাহী হইবেন।
- (২) চেয়ারম্যানের পদ শূন্য হইলে কিংবা তাহার অনুপস্থিতি, অসুস্থতা বা অন্য কোন কারণে চেয়ারম্যান তাহার দায়িত্ব পালনে অসমর্থ হইলে, শূন্য পদে নূতন চেয়ারম্যান কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত কিংবা চেয়ারম্যান পুনরায় স্থায়ী দায়িত্ব পালনে সমর্থ না হওয়া পর্যন্ত, কমিশনের জ্যেষ্ঠতম সদস্য চেয়ারম্যান হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন :  
তবে শর্ত থাকে যে, জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণে জটিলতার ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য চেয়ারম্যান হিসেবে দায়িত্ব পালন করিবেন।

৯। কমিশনের সভা—

- (১) এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কমিশন উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) সভার আলোচ্যসূচি, তারিখ, সময় ও স্থান চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত হইবে এবং চেয়ারম্যানের সম্মতিক্রমে, কমিশনের সচিব এইরূপ সভা আহ্বান করিবেন।
- (৩) কমিশনের প্রত্যেক সভায় চেয়ারম্যান সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে সদস্যগণের মধ্যে যিনি জ্যেষ্ঠতম তিনি সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৪) চেয়ারম্যানসহ অনূন ৩ (তিন) জন সদস্যের উপস্থিতিতে কমিশনের সভার কোরাম গঠিত হইবে।
- (৫) কমিশনের সভার সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রত্যেক সদস্যের একটি করিয়া ভোট থাকিবে এবং সংখ্যাগরিষ্ঠ ভোটে সভার সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে, ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভায় সভাপতিত্বকারী ব্যক্তির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের অধিকার থাকিবে।

- (৬) চেয়ারম্যান, সদস্যগণের সহিত আলোচনাপূর্বক, প্রয়োজনে, সভার আলোচ্যসূচির সহিত সংশ্লিষ্টতা রহিয়াছে এইরূপ যে কোন বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিকে পরামর্শ প্রদানের জন্য সভায় আমন্ত্রণ জানাইতে পারিবেন, তবে সভায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে উক্ত ব্যক্তির ভোট প্রদানের কোন অধিকার থাকিবে না।
- (৭) সদস্যপদে শুধুমাত্র কোন শূন্যতা বা কমিশন গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে কমিশনের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না বা সম্পর্কে কোন আদালতে প্রশ্ন ও উত্থাপন করা যাইবে না।

### ১০। কমিশনের কার্যাবলি—

কমিশনের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা:—

- (১) খাদ্য, কৃষি, স্বাস্থ্য, চিকিৎসা, পরিবেশ ও শিল্পের ক্ষেত্রে পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহারের প্রসার;
- (২) ইলেক্ট্রনিক যন্ত্রপাতির নকশা ও প্রযুক্তি এবং ব্যবহারিক সামগ্রী উন্নয়ন;
- (৩) শিক্ষা, বৈদেশিক প্রশিক্ষণ ও সেবা বিষয়ক কার্যক্রম পরিচালনা;
- (৪) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র ও বিদ্যুৎ উৎপাদন সম্পর্কিত উন্নয়ন প্রকল্পের বাস্তবায়ন ও উহা হইতে বিদ্যুৎ উৎপাদন এবং মহাকাশ ও উর্ধ্ব বায়ুমণ্ডলীয় (space and upper atmosphere) গবেষণা এবং ভারী ও পারমাণবিক খনিজ অনুসন্ধান, আহরণ ও বাণিজ্যিকীকরণ সংক্রান্ত কার্যক্রম পরিচালনার উদ্দেশ্যে গবেষণাসহ প্রয়োজনীয় সকল প্রকার কার্য ও বিষয়াদি সম্পাদন;
- (৫) গবেষণা ও উন্নয়ন কেন্দ্র, সেবাদান কেন্দ্র এবং প্ল্যান্ট স্থাপন;
- (৬) পারমাণবিক শক্তির উৎপাদন, উন্নয়ন, ব্যবহার বা গবেষণার জন্য প্রয়োজন রহিয়াছে বা প্রয়োজন হইতে পারে বা উহার সহিত সম্পর্ক রহিয়াছে এইরূপ নির্ধারিত পদার্থ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ উৎপাদন করা বা অন্য কোনভাবে সৃষ্টি করা, ত্রয় করা বা অন্য কোনভাবে অর্জন এবং উক্তরূপ উৎপাদিত, সৃষ্ট বা অর্জিত নির্ধারিত বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের গুদামজাতকরণ, পরিবহন, অপসারণ (Disposal), ব্যবস্থাপনা বা ডিকমিশনিং-এর ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (৭) সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে (Public Private Partnership) ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (৮) কমিশন কর্তৃক বালুস্তরে অন্বেষণ, পৃথকীকরণ, বিশ্লেষণ ও সংশ্লিষ্ট গবেষণামূলক কার্য পরিচালনা এবং ভৌত, রাসায়নিক বা ধাতব প্রক্রিয়ার মাধ্যমে বাংলাদেশের এক বা একাধিক এলাকা হইতে ভারী খনিজ এবং তেজস্ক্রিয় খনিজ পদার্থ আহরণ;
- (৯) কোন ভূমিতে, ভূমির অভ্যন্তরে বা পানিতে কোন পারমাণবিক ও ভারী খনিজ পদার্থ প্রাকৃতিক অবস্থায় পাওয়া গেলে বা ভূমির অভ্যন্তর হইতে, ভূমির উপর হইতে বা পানি হইতে অর্জিত বা সঞ্চিত বর্জ্য হইতে নির্ধারিত পদার্থ পাওয়ার সম্ভাবনা থাকিলে এবং উক্তরূপ খনিজ আহরণ করা প্রয়োজন হইলে, সরকারের অনুমোদনক্রমে, নির্দিষ্ট মেয়াদ পর্যন্ত উক্ত ভূমি ক্ষতিপূরণ পরিশোধ সাপেক্ষে অধিগ্রহণ;

- (১০) কমিশনের অনুমোদন সাপেক্ষে বিশেষজ্ঞ কমিটির সম্মানী নির্ধারণ;
- (১১) কমিশন কর্তৃক, সরকারের অনুমোদনক্রমে, জাতীয় বা আন্তর্জাতিক, সরকারি বা বেসরকারি সত্তার (legal entity) সহিত সহযোগিতামূলক দ্বিপাক্ষিক, বহুপাক্ষিক চুক্তি বা সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর;
- (১২) কমিশন কর্তৃক উহার যে কোন ধরনের কারিগরি সেবা প্রদান এবং উহার জন্য উপযুক্ত ফি নির্ধারণ;
- (১৩) বিনিয়োগ, সেবা ও রয়্যালটির আয় হইতে পরমাণু শক্তির গবেষণা ও উন্নয়নের জন্য তহবিল বরাদ্দকরণ;
- (১৪) কমিশন কর্তৃক, সরকারের অনুমোদনক্রমে, মহাকাশ ও উর্ধ্ববায়ুমণ্ডলীয় এবং পারমাণবিক শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার সংক্রান্ত গবেষণা ও শিক্ষা কার্যক্রম এবং কমিশন ও সরকারের পারস্পরিক সম্মতিতে নির্ধারিত শর্তে অন্যান্য কার্যাদি সম্পাদন;
- (১৫) তেজস্ক্রিয় পদার্থ উৎপাদন, খনি হইতে উত্তোলন, শোধন, গুদামজাতকরণ বা ব্যবহার করা হয় এইরূপ যে কোন বর্ণনার বা শ্রেণির আঙিনা, স্থান অথবা বিকিরণ উৎপাদনকারী প্ল্যান্ট, যন্ত্রপাতি বা সাজ-সরঞ্জাম ব্যবহৃত হয় এইরূপ আঙিনা বা স্থানে নিয়োগের জন্য প্রার্থীর যোগ্যতা এবং তাহাদের কর্মঘণ্টা, ন্যূনতম ছুটি নির্ধারণ, সময়ান্তিক মেডিকেল পরীক্ষা করার ব্যবস্থা গ্রহণ
- (১৬) উপ-দফা (১৫) তে বিধৃত স্থানসমূহসহ পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের সামগ্রিক নিরাপত্তা বিধানকল্পে কমিশন, প্রয়োজনে, সরকারের অনুমোদনক্রমে, নিরাপত্তা সংশ্লিষ্ট যে কোন সংস্থার সহিত যোগাযোগ স্থাপন অথবা সহায়তা গ্রহণ; এবং
- (১৭) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত কোন নির্দেশনা অনুসরণ।

#### ১১। অর্থ উপদেষ্টা ও সচিব—

সরকার, কমিশনকে, সহায়তা প্রদানের জন্য, একজন সার্বক্ষণিক অর্থ উপদেষ্টা ও একজন সচিব নিয়োগ করিবে।

#### ১২। বিশেষজ্ঞ কমিটি—

কমিশন, সময় সময়, আদেশ দ্বারা উহার কার্যে সহায়তাদানের জন্য এক বা একাধিক সদস্য, নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের কোন বিজ্ঞানী ও কর্মচারী বা এক বা একাধিক বিশেষজ্ঞ সমন্বয়ে প্রয়োজনীয় সংখ্যক বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠনসহ উহার দায়িত্ব, মেয়াদ, কার্যপরিধি এবং আনুষঙ্গিক অন্যান্য শর্তাবলি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

#### ১৩। কমিশন কর্তৃক আন্তর্জাতিক যোগাযোগ—

কমিশন, সরকারের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, যে কোন বিদেশি কর্তৃপক্ষ ও আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার ও গবেষণার ক্ষেত্রে প্রয়োজনে অন্যান্য নবায়নযোগ্য শক্তির উন্নয়নে সহযোগিতা সম্পর্কিত কোন কর্মসূচি বা সহযোগিতা চুক্তির সুস্পষ্ট শর্তে, যাহাতে উক্ত বিদেশি কর্তৃপক্ষ বা সংস্থা একটি পক্ষ, কিংবা এই আইন প্রবর্তনের পর অন্য কোন আন্তর্জাতিক চুক্তি অনুসারে, সহযোগিতা করিতে বা বজায় রাখিতে পারিবে।

১৪। সরকার কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ, নির্দেশনা বাস্তবায়ন—

সরকার, সময় সময়, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কমিশনকে নীতিগত বিষয়ে আদেশ ও নির্দেশনা প্রদান করিতে পারিবে এবং কমিশন উক্ত আদেশ ও নির্দেশনা অনুসরণ এবং বাস্তবায়ন করিবে।

১৫। আবিষ্কার, উদ্ভাবন, ইত্যাদি—

কমিশনের দায়িত্ব পালনের সময়, কমিশনের বৈজ্ঞানিক গবেষণায় কর্মরত কোন বিজ্ঞানী ও কর্মচারীর আবিষ্কার বা উদ্ভাবন এবং আবিষ্কৃত কোন উপাদান, পদ্ধতি, প্রক্রিয়া (process), যন্ত্রপাতি বা সরঞ্জামের যে কোন প্রকারের উন্নয়ন সম্পর্কিত সকল অধিকার বা মেধাস্বত্ব কমিশনে ন্যস্ত হইবে।

১৬। কোম্পানি গঠন—

কমিশন, এই আইনের ধারা ৯-এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কোম্পানি গঠন করিতে পারিবে।

১৭। বাজেট—

কমিশন প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্দিষ্টকৃত সময়ের মধ্যে পরবর্তী অর্থ-বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত অর্থবৎসরে সরকারের নিকট হইতে কমিশনের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন উহার উল্লেখ থাকিবে।

১৮। কমিশনের প্রতিবেদন—

- (১) প্রতি অর্থ-বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩(তিন) মাসের মধ্যে উক্ত অর্থ-বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বার্ষিক প্রতিবেদন কমিশনের অনুমোদনসহ সরকারের নিকট দাখিল করিবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর বিধান সত্ত্বেও সরকার যেইরূপ নির্ধারণ করিবে সেইরূপ সময় ও বিরতিতে, সরকারের নিকট নিম্নবর্ণিত বিষয়ে প্রতিবেদন দাখিল করিবে, যথা :
  - (ক) সরকার কর্তৃক যাচিত সাময়িক প্রতিবেদন এবং সার-সংক্ষেপ;
  - (খ) প্রধান কার্যালয় এবং বিভিন্ন গবেষণা ও সেবাদান কেন্দ্র, পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র এবং প্রকল্পসমূহের উপর বার্ষিক প্রতিবেদন;
  - (গ) সরকার কর্তৃক যাচিত সাময়িক রিটার্ন, হিসাব বিবরণী এবং পরিসংখ্যান;
  - (ঘ) কোন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে সরকার কর্তৃক যাচিত তথ্য এবং মন্তব্য; এবং
  - (ঙ) সরকার কর্তৃক যাচিত দলিলাদির কপি।

১৯। কমিশনের বিজ্ঞানী ও কর্মচারী নিয়োগ—

- (১) কমিশন উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী প্রয়োজনীয় সংখ্যক বিজ্ঞানী ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

- (২) কমিশন এই আইনের অধীনে প্রণীত প্রবিধানের বিধান অনুসারে উহার বিজ্ঞানী ও কর্মচারীগণকে বিশেষ প্রণোদনা, ভাতা ও ঝুঁকিভাতা দিতে পারিবে।

২০। কমিশনের তহবিল—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন তহবিল নামে কমিশনের একটি তহবিল থাকিবে এবং উক্ত তহবিলে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ জমা হইবে, যথা :—
- (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (খ) দান এবং বৃত্তি;
- (গ) সরকার কর্তৃক যাচিত সাময়িক রিটার্ন, হিসাব বিবরণী এবং পরিসংখ্যান;
- (ঘ) কোন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে সরকার কর্তৃক যাচিত তথ্য এবং মন্তব্য; এবং
- (ঙ) সরকার কর্তৃক যাচিত দলিলাদির কপি।
- (২) তহবিলের অর্থ কমিশনের নামে কমিশন কর্তৃক নির্দিষ্টকৃত কোন তফসিলি ব্যাংকে জমা রাখিতে হইবে এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে উক্ত তহবিল পরিচালনা করিতে হইবে।
- ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. No. 127 of 1972) Gi Article 2(j) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank কে বুঝাইবে।
- (৩) তহবিলের অর্থ হইতে সরকারি নিয়ম-নীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে কমিশনের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে এবং উদ্বৃত্ত অর্থ, যদি থাকে, সরকারি কোষাগারে জমা হইবে।

২১। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) কমিশন যথাযথভাবে হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবে বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহা হিসাব-নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা হিসাব-নিরীক্ষক নামে অভিহিত, প্রতি বৎসর কমিশনের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও কমিশনের নিকট পেশ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) মোতাবেক হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা হিসাব-নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি কমিশনের সকল রেকর্ড, দলিল দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং কমিশনের কোন সদস্য বা যে কোন কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।
- (৪) উপ-ধারা (৩) এ উল্লিখিত নিরীক্ষা ছাড়াও Bangladesh Chartered Accountants Order, 1973 (P.O. No. 2 of 1973) Gi Article 2 (1) (b) তে সংজ্ঞায়িত কোন চার্টার্ড অ্যাকাউন্ট্যান্ট ফার্ম দ্বারা কমিশনের হিসাব নিরীক্ষা করা যাইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে কমিশন চার্ট অ্যাকাউন্ট্যান্ট নিয়োগ করিতে পারিবে।

## ২২। গোপনীয়তা—

চেয়ারম্যান, সদস্য, বিশেষজ্ঞ কমিটির সদস্য এবং কমিশনে কর্মরত বিজ্ঞানী ও কর্মচারীকে নির্ধারিত পদ্ধতিতে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণা প্রদান করিতে হইবে।

## ২৩। জনসেবক—

চেয়ারম্যান, সদস্য, বিজ্ঞানী ও কর্মচারীগণ কমিশনের দায়িত্ব পালনকালে Penal Code, 1860 (Act No. XLV of 1860) এর section ২১ এ যে অর্থে জনসেবক (public servant) কথাটি ব্যবহৃত হইয়াছে সে অর্থে জনসেবক (public servant) বলিয়া গণ্য হইবেন।

## ২৪। ক্ষমতা অর্পণ—

- (১) কমিশন, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত শর্ত সাপেক্ষে, উহার যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব চেয়ারম্যান, সদস্য বা নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের কোন বিজ্ঞানী ও কর্মচারীকে অর্পণ করিতে পারিবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন ক্ষমতা বা দায়িত্ব অর্পণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির যোগ্যতা ও সামর্থ্য বিবেচনা করিতে হইবে।

## ২৫। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ২৬। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

কমিশন, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ২৭। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (President's Order No. 15 of 1973), অতঃপর রহিতকৃত Order বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন রহিত হওয়া সত্ত্বেও, রহিতকৃত Order এর অধীন প্রতিষ্ঠিত কমিশনের
  - (ক) সকল সম্পত্তি এই আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কমিশনে হস্তান্তরিত ও ন্যস্ত হইবে;
 

ব্যাখ্যা—“সম্পত্তি” অর্থে সকল অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব, প্রাধিকার, ভূমি ও দালানসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি এবং নগদ স্থিতি, ব্যাংক জমা, সংরক্ষিত তহবিল, বিনিয়োগ এবং অন্যান্য অধিকার এবং উক্ত সম্পত্তি হইতে অর্জিত সুদ এবং সকল হিসাব বই, রেজিস্টার, রেকর্ড এবং এতদসম্পর্কিত যে কোন প্রকারের দলিল অন্তর্ভুক্ত হইবে।
  - (খ) অর্জিত দায়-দায়িত্ব, গৃহীত বাধ্যবাধকতা, সম্পাদিত সকল চুক্তি, দলিল বা ইনস্ট্রুমেন্ট এইরূপ বহাল থাকিবে যেন উহা এই আইনের অধীন সম্পাদিত হইয়াছে;

- (গ) বিরুদ্ধে দায়েরকৃত কোন মামলা বা গৃহীত কার্যধারা বা সূচিত যে কোন কার্যক্রম অনিষ্পন্ন থাকিলে উহা এমনভাবে নিষ্পন্ন করিতে হইবে যেন উহা এই আইনের অধীন দায়েরকৃত, গৃহীত বা সূচিত হইয়াছে;
- (ঘ) সকল প্রকারের ঋণ, দায় ও আইনগত বাধ্যবাধকতা এই আইনের বিধান অনুযায়ী সেই একই শর্তে কমিশনের, ঋণ, দায় ও আইনগত বাধ্যবাধকতা হিসাবে গণ্য হইবে; এবং
- (ঙ) কোন চুক্তি বা চাকুরীর শর্তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইন প্রবর্তনের পূর্বে কমিশনের চেয়ারম্যান, সদস্য ও বিজ্ঞানী এবং সকল কর্মচারী যে শর্তাধীনে চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন, সেই সকল শর্তে নিযুক্ত থাকিবেন যতক্ষণ পর্যন্ত না কমিশন কর্তৃক তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলি পরিবর্তিত হয়।
- (৩) উক্ত Order রহিত হওয়া সত্ত্বেও উহার অধীন প্রণীত কোন বিধি বা প্রবিধান, জারিকৃত কোন প্রজ্ঞাপন, প্রদত্ত কোন আদেশ, নির্দেশ, অনুমোদন, সুপারিশ, প্রণীত সকল পরিকল্পনা বা কার্যক্রম এবং অনুমোদিত সকল বাজেট উক্তরূপ রহিতের অব্যবহিত পূর্বে বলবৎ থাকিলে, এই আইনের কোন বিধানের সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ না হওয়া সাপেক্ষে, এই আইনের অনুরূপ বিধানের অধীন প্রণীত, জারিকৃত, প্রদত্ত এবং অনুমোদিত বলিয়া গণ্য হইবে এবং মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত অথবা এই আইনের অধীন রহিত বা সংশোধিত না হওয়া পর্যন্ত, বলবৎ থাকিবে।

#### ২৮। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

এই আইন কার্যকর হইবার পর, সরকার প্রয়োজনবোধে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের মূল বাংলা পাঠের ইংরেজিতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, বাংলা ও ইংরেজি পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

ড. মো. আবদুর রব হাওলাদার  
সিনিয়র সচিব

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।  
web site: www.bgpress.gov.bd।

৩৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬

শনিবার, ফেব্রুয়ারি ২৭, ২০১৬



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শনিবার, ফেব্রুয়ারি ২৭, ২০১৬ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৫ ফাল্গুন, ১৪২২/২৭ ফেব্রুয়ারি, ২০১৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৫ ফাল্গুন, ১৪২২ মোতাবেক ২৭ ফেব্রুয়ারি, ২০১৬ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতিলাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :—

### ২০১৬ সনের ০৪ নং আইন

বাংলাদেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্ষেত্রে দেশে ও বিদেশে উচ্চ শিক্ষার সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট নামে একটি ট্রাস্ট গঠন এবং এতদসংক্রান্ত আনুষঙ্গিক বিষয়ে বিধান প্রণয়নকল্পে প্রণীত আইন যেহেতু বাংলাদেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্ষেত্রে দেশে ও বিদেশে উচ্চ শিক্ষার সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট নামে একটি ট্রাস্ট গঠন এবং এতদসংক্রান্ত ও বিভিন্ন বিষয়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) সরকার, গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই আইন কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “চেয়ারম্যান” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান;
- (২) “ট্রাস্ট” অর্থ ধারা ৩ এর অধীন স্থাপিত বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট;
- (৩) “ট্রাস্টি বোর্ড” অর্থ ধারা ৭ এর অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ড;
- (৪) “তহবিল” অর্থ ধারা ১১ এ উল্লিখিত তহবিল;
- (৫) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৬) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৭) “সদস্য” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্য।

#### ৩। ট্রাস্ট স্থাপন—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর পরই সরকার, “বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট” নামে একটি ট্রাস্ট স্থাপন করিবে।
- (২) ট্রাস্ট একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং উহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার ও হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং উহা স্বীয় নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উহার বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করা যাইবে।

#### ৪। ট্রাস্টের কার্যালয়—

ট্রাস্টের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে এবং ট্রাস্টি বোর্ড, প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশের যে কোন স্থানে উহার শাখা কার্যালয় স্থাপন করিতে পারিবে।

## ৫। পরিচালনা ও প্রশাসন—

- (১) ট্রাস্টের পরিচালনা ও প্রশাসন ট্রাস্টি বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং ট্রাস্ট যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে ট্রাস্টি বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।
- (২) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত উহার অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা ট্রাস্টের প্রধান নির্বাহী হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন।
- (৩) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় ট্রাস্টি বোর্ডের প্রশাসনিক ও সাচিবিক দায়িত্ব পালন করিবে।

## ৬। ট্রাস্টের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য—

ট্রাস্টের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

- (ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ে দেশে-বিদেশে এমএস বা সমতুল্য ডিগ্রী, পিএইচডি, পোস্ট ডক্টরাল গবেষণা বা অধ্যয়নের জন্য ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে ফেলোশিপ প্রদান করা;
- (খ) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির বিভিন্ন ক্ষেত্রে বিশেষায়িত যোগ্যতাসম্পন্ন বিজ্ঞানী, প্রযুক্তিবিদ, গবেষক ও একাডেমিশিয়ান তৈরির লক্ষ্যে এমএস বা সমতুল্য ডিগ্রী, পিএইচডি ও পোস্ট ডক্টরাল পর্যায়ে গবেষণা কার্যক্রমে সহায়তা প্রদান করা;
- (গ) দেশে ও বিদেশে আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়সমূহে এমএস, পিএইচডি ডিগ্রী অর্জনের মাধ্যমে গবেষকদের গবেষণা ও উন্নয়ন (R & D) বিষয়ে অধিকতর দক্ষতা অর্জনের সুযোগ সৃষ্টি করা;
- (ঘ) দেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির উন্নয়নের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সহায়ক কার্যক্রম পরিচালনা করা;
- (ঙ) প্রশিক্ষিত বিজ্ঞানীদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে দেশের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে গবেষণা ও উন্নয়ন কার্যক্রম পরিচালনা করা।

## ৭। ট্রাস্টি বোর্ডের গঠন—

- (১) ট্রাস্টি বোর্ড নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে, যথা :—
  - (ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী বা প্রতিমন্ত্রী, যিনি উহার চেয়ারম্যানও হইবেন;
  - (খ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার ভাইস-চেয়ারম্যানও হইবেন;
  - (গ) তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগ কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (ঘ) মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (ঙ) শিক্ষা মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (চ) অর্থ বিভাগ কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (ছ) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (জ) জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত অন্যান্য যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন কর্মকর্তা;
  - (ঝ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ কর্তৃক মনোনীত ১ (এক) জন সদস্য;
  - (ঞ) বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন কর্তৃক মনোনীত ১ (এক) জন প্রতিনিধি;

- (ট) সরকার কর্তৃক মনোনীত ২ (দুই)টি পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের বিজ্ঞান অনুষদের ২ (দুই) জন অধ্যাপক;
- (ঠ) ট্রাস্টের প্রধান নির্বাহী, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন। (২) উপ-ধারা (১) এর দফা
- (টি) এ উল্লিখিত মনোনীত সদস্যগণ মনোনয়নের তারিখ হইতে ২(দুই) বৎসর মেয়াদে স্বীয় পদে বহাল থাকিবেন:
- তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, প্রয়োজনবোধে, যে কোন সময় তৎকর্তৃক মনোনীত যে কোন সদস্যকে মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে কোন কারণ-দর্শানো ব্যতিরেকে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে।
- (৩) সদস্যপদে শুধুমাত্র শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তৎসম্পর্কে কোন প্রশংসিত উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৮। ট্রাস্টি বোর্ডের কার্যাবলি—

ট্রাস্টি বোর্ডের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা:—

- (ক) ট্রাস্টের কার্যক্রম সার্বিকভাবে পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণ;
- (খ) ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ;
- (গ) ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কার্যক্রম গ্রহণের জন্য বার্ষিক কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে অর্থায়ন;
- (ঘ) সরকারের অর্থায়ন ব্যতীত সরকার কর্তৃক অনুমোদিত দেশি ও বিদেশি উৎস হইতে অর্থ সংগ্রহের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনে সরকারের অনুমোদন সাপেক্ষে, বিভিন্ন দেশ বা সংস্থার সাথে যোগাযোগ, অর্থ প্রাপ্তির উদ্যোগ ও পদক্ষেপ গ্রহণ;
- (ঙ) ট্রাস্টের তহবিল হইতে অর্থায়নের জন্য প্রয়োজনীয় গাইডলাইন, আবেদন ফরম, ইত্যাদি প্রণয়ন;
- (চ) সরকার কর্তৃক, সময় সময় প্রদত্ত নির্দেশনা সাপেক্ষে, উহার উপর অর্পিত অন্যান্য দায়িত্ব পালন; এবং
- (ছ) এই ধারার অধীনে কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য যে কোন প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ এবং এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অন্য যে কোন কার্য সম্পাদন।

#### ৯। কমিটি—

- (১) ট্রাস্টের কার্যাবলিভুক্ত যে কোন কার্যক্রম পরিচালনায় সহায়তার জন্য ট্রাস্টি বোর্ড এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত সংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে কমিটি গঠিত হইবে।

#### ১০। ট্রাস্টি বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, ট্রাস্টি বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ডের সভা, চেয়ারম্যানের সম্মতিক্রমে, উহার সদস্য-সচিব কর্তৃক আহূত হইবে এবং চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত স্থান, তারিখ ও সময়ে অনুষ্ঠিত হইবে:
- তবে শর্ত থাকে যে, প্রতি ৩(তিন) মাসে বোর্ডের অনূন একটি সভা অনুষ্ঠিত হইবে: আরও শর্ত থাকে যে, জরুরি প্রয়োজনে স্বল্প সময়ের নোটিশে ট্রাস্টি বোর্ডের সভা আহ্বান করা যাইবে।

- (৩) চেয়ারম্যান ট্রাস্টি বোর্ডের সকল সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে ভাইস-চেয়ারম্যান সভাপতিত্ব করিবেন, তবে উভয়ের অনুপস্থিতিতে চেয়ারম্যান কর্তৃক মনোনীত ট্রাস্টি বোর্ডের কোন সদস্য সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৪) ট্রাস্টি বোর্ডের সভার কোরামের জন্য অনূন্য ৫ (পাঁচ) জন সদস্যের উপস্থিতি প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৫) ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় প্রত্যেক সদস্যের একটি করিয়া ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভায় সভাপতিত্বকারীর দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।

#### ১১। ট্রাস্টের তহবিল—

- (১) ট্রাস্টের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত অর্থ জমা হইবে, যথা:—
  - (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
  - (খ) সরকার অনুমোদিত দেশি ও বিদেশি উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ;
  - (গ) তহবিলের বিনিয়োগ হইতে আহরিত অর্থ; এবং
  - (ঘ) ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান।
- (২) তহবিলের অর্থ ট্রাস্টের নামে যে কোন তফসিলি ব্যাংকে জমা রাখিতে হইবে এবং উক্তরূপ অর্থ হইতে ট্রাস্টের যে কোন কার্য সম্পাদনের উদ্দেশ্যে যাবতীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।  
ব্যাখ্যা—“তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O 127 of 1972) এর Article 2(j) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank কে বুঝাইবে।
- (৩) তহবিলের ব্যাংক হিসাব ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত পদ্ধতিতে পরিচালিত হইবে এবং ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান এবং সদস্য-সচিবের যৌথ স্বাক্ষরে তহবিল হইতে অর্থ উত্তোলন করা যাইবে।
- (৪) ট্রাস্টি বোর্ডের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী দীর্ঘ মেয়াদি আমানত বা ফিক্স ডিপোজিট হিসাবে ট্রাস্টের একটি রিজার্ভ ফান্ড সৃষ্টি করা যাইবে এবং উহা হইতে অর্জিত সুদ দ্বারা ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ এবং ট্রাস্টের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা হইবে।
- (৫) তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত যে কোন খাতে বিনিয়োগ করা যাইবে।

#### ১২। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

- (১) ট্রাস্ট উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের নিমিত্ত সরকার কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো সাপেক্ষে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে।
- (২) ট্রাস্টের কর্মকর্তা কর্মচারীদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ১৩। বাজেট—

ট্রাস্ট প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পরবর্তী অর্থ-বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত অর্থ-বৎসরে সরকারের নিকট হইতে ট্রাস্টের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের পরিমাণ উল্লেখ থাকিবে।

#### ১৪। হিসাবরক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) ট্রাস্ট উহার আয়-ব্যয়ের যথাযথ হিসাব সংরক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।

- (২) বাংলাদেশের মহা হিসাব-নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা হিসাব-নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক বলিয়া উল্লিখিত, প্রতি বৎসর ট্রাস্টের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের অনুলিপি সরকার ও বোর্ডের নিকট পেশ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা হিসাব-নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ট্রাস্টের সকল রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং বোর্ডের কোন সদস্য ও ট্রাস্টের অন্যান্য কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

#### ১৫। প্রতিবেদন—

- (১) প্রত্যেক অর্থ বৎসর শেষ হইবার সঙ্গে সঙ্গে ট্রাস্টি বোর্ড উক্ত অর্থ বৎসরের সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন পরবর্তী বৎসরের ৩০ শে জুনের মধ্যে সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (২) সরকার প্রয়োজনমত ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট হইতে যে কোন সময়ে উহার যে কোন কাজের প্রতিবেদন বা বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং ট্রাস্টি বোর্ড উহা সরকারের নিকট প্রেরণ করিতে বাধ্য থাকিবে।

#### ১৬। ক্ষমতা অর্পণ—

ট্রাস্টি বোর্ড এই আইন বা বিধি বা প্রবিধানের অধীন উহার যে কোন ক্ষমতা, প্রয়োজনবোধে এবং নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, চেয়ারম্যান বা অন্য কোন সদস্য বা অন্য কোন কর্মকর্তার নিকট অর্পণ করিতে পারিবে।

#### ১৭। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

#### ১৮। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ট্রাস্টি বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ নহে এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

#### ১৯। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর সরকার, গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের ইংরেজিতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিতে পারিবে।
- (২) বাংলা ও ইংরেজি পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

প্রণব চক্রবর্তী  
অতিরিক্ত সচিব

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।  
web site: www.bgpress.gov.bd।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট আইন, ২০১৫

বৃহস্পতিবার, ৫ মার্চ, ২০১৫

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, ৫ মার্চ, ২০১৫ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ২১ ফাল্গুন, ১৪২১/০৫ মার্চ, ২০১৫

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ২১ ফাল্গুন, ১৪২১ মোতাবেক ০৫ মার্চ, ২০১৫ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :

### ২০১৫ সনের ৩৭ নং আইন

সমুদ্র বিষয়ক গবেষণা কার্যক্রম গ্রহণ, গবেষণালব্ধ ফলাফলের প্রয়োগ এবং এতদসংশ্লিষ্ট সকল কার্যক্রম পরিচালনা, ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে প্রণীত আইন

যেহেতু সমুদ্র বিষয়ক গবেষণা কার্যক্রম গ্রহণ, গবেষণালব্ধ ফলাফলের প্রয়োগ এবং এতদসংশ্লিষ্ট সকল কার্যক্রম পরিচালনা, ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠা করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়।

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল:—

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট আইন, ২০১৫ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যেই তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই আইন কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “ইনস্টিটিউট” অর্থ এই আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট;
- (২) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৩) “বোর্ড” অর্থ ইনস্টিটিউট এর পরিচালনা বোর্ড;
- (৪) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;

- (৫) “মহাপরিচালক” অর্থ ইনস্টিটিউট-এর মহাপরিচালক;  
 (৬) “সদস্য” অর্থ বোর্ডের সদস্য; এবং  
 (৭) “সভাপতি” অর্থ বোর্ডের সভাপতি।

৩। ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইন বলবৎ হইবার পর, সরকার, যথাশীঘ্র সম্ভব সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট (Bangladesh Oceanographic Research Institute) নামে একটি ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠা করিবে।  
 (২) ইনস্টিটিউট একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং ইহার নামে মামলা দায়ের করা যাইবে বা ইহার বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করা যাইবে।

৪। ইনস্টিটিউটের কার্যালয়—

ইনস্টিটিউটের প্রধান কার্যালয় কক্সবাজার জেলার রামু উপজেলায় হইবে এবং ইনস্টিটিউট প্রয়োজনে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, দেশের যে কোন স্থানে উহার শাখা স্থাপন করিতে পারিবে।

৫। পরিচালনা ও প্রশাসন—

ইনস্টিটিউটের পরিচালনা ও প্রশাসনের দায়িত্ব একটি পরিচালন বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং ইনস্টিটিউট যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যসম্পাদন করিতে পারিবে পরিচালনা বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।

৬। পরিচালনা বোর্ড—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে ইনস্টিটিউটের একটি পরিচালনা বোর্ড গঠিত হইবে, যথা:—
- (ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;
- (খ) অর্থ বিভাগের অন্যান্য যুগ্ম সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা;
- (গ) মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয়ের অন্যান্য যুগ্মসচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা;
- (ঘ) পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়ের অন্যান্য যুগ্মসচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা;
- (ঙ) জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অন্যান্য যুগ্মসচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা;
- (চ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের চেয়ারম্যান;
- (ছ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদের চেয়ারম্যান;
- (জ) ন্যাশনাল হাইড্রোগ্রাফিক কমিটির চেয়ারম্যান;



- (ঝ) বাংলাদেশ নৌ-বাহিনীর হাইড্রোগ্রাফিক বিভাগের পরিচালক
- (ঞ) বাংলাদেশ নৌ-বাহিনী কর্তৃক মনোনীত একজন কর্মকর্তা;
- (ট) ভূতাত্ত্বিক জরিপ অধিদপ্তরের মহাপরিচালক;
- (ঠ) স্পারসো কর্তৃক মনোনীত একজন কর্মকর্তা;
- (ড) বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান মেরিটাইম বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক মনোনীত একজন প্রতিনিধি;
- (ঢ) জেলা প্রশাসক, কক্সবাজার;
- (ণ) সরকার কর্তৃক মনোনীত সমুদ্র বিজ্ঞান বিষয়ে অভিজ্ঞ যে কোন পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
- (ত) সরকার কর্তৃক মনোনীত সমুদ্র বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে অবদান রহিয়াছে এবং এই বিষয়ে দীর্ঘদিন ধরিয়াজ কাজ করিয়াছেন এইরূপ ০২(দুই) জন ব্যক্তি এবং
- (থ) ইনস্টিটিউটের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন।

- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন সরকার কর্তৃক মনোনীত সদস্যগণ তাহাদের মনোনয়নের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য সদস্য পদে বহাল থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে, যে কোন সময় কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে উক্তরূপ মনোনীত কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে :

আরও শর্ত থাকে যে, কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে। পদত্যাগ করিতে পারিবেন।

#### ৭। বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) প্রতি ০৩ (তিন) মাসে বোর্ডের অন্যান্য একটি সভা করিতে হইবে এবং সভার তারিখ, সময় ও স্থান সভাপতি কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) বোর্ডের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য-সংখ্যার অন্যান্য এক তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) সভাপতি, ইনস্টিটিউটের সকল সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে তদকর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৫) বোর্ডের সভায় সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রত্যেক সদস্যের একটি ভোট থাকিবে এবং সভায় উপস্থিত সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের ভোটের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে, তবে ভোটে সমতার ক্ষেত্রে সভায় সভাপতিত্বকারী ব্যক্তির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের অধিকার থাকিবে।

- (৬) প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ, সদস্যদের নিকট প্রেরণ এবং পরবর্তী বোর্ড সভায় উপস্থাপন করিতে হইবে।
- (৭) শুধুমাত্র কোন সদস্য পদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তদসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।

৮। ইনস্টিটিউটের কার্যাবলি :— ইনস্টিটিউটের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা:—

- (ক) সমুদ্রবিদ্যার (Oceanography) নিম্নরূপ বিষয়ে গবেষণা করা, যথা:
- (১) ভৌত সমুদ্রবিদ্যা (Physical Oceanography);
  - (২) ভূতাত্ত্বিক সমুদ্রবিদ্যা (Geological Oceanography);
  - (৩) রাসায়নিক সমুদ্রবিদ্যা (Chemical Oceanography);
  - (৪) জৈব সমুদ্রবিদ্যা (Biological Oceanography);
  - (৫) জলবায়ু পরিবর্তন ও সমুদ্র (Climate Change and the Ocean);
  - (৬) সমুদ্রবিদ্যা বিষয়ক অন্য যে কোন বিষয়।
- (খ) সমুদ্রবিদ্যা সংশ্লিষ্ট মৌলিক ও প্রায়োগিক গবেষণা কার্যক্রম গ্রহণ, পরিচালনা, গবেষণালব্ধ ফলাফলের প্রয়োগ এবং এতদসংশ্লিষ্ট সকল কার্যক্রমের ব্যবস্থাপনা, সমন্বয় ও নিয়ন্ত্রণের দায়িত্ব পালন করা;
- (গ) গবেষণালব্ধ ফলাফলের বাস্তবিক প্রয়োগের লক্ষ্যে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নিম্নরূপ সেবাসমূহ প্রদান করা, যথা:—
- (১) সমুদ্র তীরবর্তী এলাকায় সরকারি অথবা বেসরকারি যে কোন প্রকল্প গ্রহণের পূর্বে উক্ত প্রকল্পের পরিবেশগত প্রভাব (Environment Impact Assessment) বিষয়ক রিপোর্ট প্রদান এবং উপকূলবর্তী পরিবেশ পর্যবেক্ষণ;
  - (২) একটি আধুনিক Oceanographic Data Centre প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে গবেষণালব্ধ তথ্য ও ফলাফল সংগ্রহ, সংরক্ষণ ও বিতরণ;
  - (৩) তৈল দূষণ ঝুঁকি নিরূপণ (Oil Spil risk Assessment) বিষয়ক রিপোর্ট প্রদান;
- (ঘ) সামুদ্রিক সম্পদের ব্যবহারের ক্ষেত্রে প্রজন্মভিত্তিক ন্যায়নীতি প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে আধুনিক বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি প্রয়োগের মাধ্যমে জলজ এবং অজলজ, নবায়নযোগ্য এবং অনবায়নযোগ্য সামুদ্রিক সম্পদ আহরণের পরিমাণ নির্ধারণের ও উহা সংরক্ষণ করিবার লক্ষ্যে যথোপযুক্ত সুপারিশ প্রদান;
- (ঙ) প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ জনবল তৈরিসহ সমুদ্র বিষয়ে জনসচেতনতামূলক কার্যক্রম গ্রহণ;
- (চ) দেশীয় ও আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সহিত সমুদ্র বিষয়ে যোগসূত্র স্থাপনপূর্বক সমন্বিত কার্যক্রম গ্রহণ;
- (ছ) সমুদ্র বিষয়ে গবেষণারত দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বিশ্ববিদ্যালয় ও অন্যান্য গবেষণা প্রতিষ্ঠানের সহিত ক্ষেত্রমত যৌথ গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা, সহযোগিতা প্রদান ও গ্রহণ এবং সমন্বয় সাধন;

- (জ) উপযুক্ত কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় বিজ্ঞানী, গবেষণা জাহাজ (Research Vessel) এবং অন্যান্য উপযোগী যন্ত্রপাতি সংগ্রহ, রক্ষণাবেক্ষণসহ গবেষণার কার্যক্রমের পরিকল্পনা গ্রহণ; এবং
- (ঝ) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক নির্দেশিত যে কোন দায়িত্ব ও কার্যাবলি সম্পাদন।

#### ৯। মহাপরিচালক—

- (১) ইনস্টিটিউটের একজন মহাপরিচালক থাকিবেন।
- (২) মহাপরিচালক সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহার চাকুরীর শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) মহাপরিচালক ইনস্টিটিউটের সার্বক্ষণিক মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন, এবং তিনি—
- (ক) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিবেন;
- (খ) বোর্ডের যাবতীয় সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন;
- (গ) ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রবিধানমালা ও তফসিল অনুযায়ী সরকারের পূর্ব অনুমোদন সাপেক্ষে কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ, পদোন্নতি, সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা কার্যকর করিবেন;
- (ঘ) ইনস্টিটিউটের প্রশাসন পরিচালনা করিবেন; এবং
- (ঙ) বোর্ডের নির্দেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের অন্যান্য কার্য সম্পাদন করিবেন।

#### ১০। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

ইনস্টিটিউট উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ১১। কমিটি গঠন—

ইনস্টিটিউট উহার দায়িত্ব পালনে উহাকে সহায়তা প্রদানের জন্য প্রয়োজনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

#### ১২। তহবিল—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট তহবিল নামে একটি তহবিল গঠিত হইবে।
- (২) তহবিলে নিম্নবর্ণিত অর্থ জমা হইবে, যথা :—
- (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (খ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে কোন বিদেশি সরকার, আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা, ব্যাংক বা এনজিও হইতে গৃহীত ঋণ বা প্রাপ্ত অনুদান;

- (গ) ইনস্টিটিউটের নিজস্ব উৎস হইতে আয়;
- (ঘ) ইনস্টিটিউটের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে অর্জিত অর্থ এবং উহার সম্পত্তি বিক্রয়লব্ধ অর্থ; এবং
- (ঙ) অন্য কোন বৈধ উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।
- (৩) তহবিলের সকল অর্থ বোর্ডের অনুমোদনক্রমে কোন তফসিলি ব্যাংকে ইনস্টিটিউটের নামে রাখা হইবে এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল পরিচালনা করা হইবে।
- ব্যাখ্যা—“তফসিলি ব্যাংক অর্থ Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article (2) (J) সংজ্ঞায়িত Schedule Bank।
- (৪) এই তহবিলের অর্থ হইতে সরকারের নিয়ম-নীতি বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে ইনস্টিটিউটের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।
- (৫) তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

#### ১৩। বাজেট—

ইনস্টিটিউট প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্ভাব্য আয়-ব্যয়সহ পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত বৎসরে সরকারের নিকট হইতে ইনস্টিটিউটের কী পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহারও উল্লেখ থাকিবে।

#### ১৪। ক্ষমতা অর্পণ—

মহাপরিচালক, প্রয়োজনবোধে এবং তদকর্তৃক নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, এই আইনের অধীন তাহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব লিখিত আদেশ দ্বারা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবেন।

#### ১৫। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে।

#### ১৬। হিসাবরক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) ইনস্টিটিউট যথাযথভাবে হিসাবরক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক নামে অভিহিত, প্রতি বৎসর ইনস্টিটিউটের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও ইনস্টিটিউটের নিকট পেশ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) অনুযায়ী হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইনস্টিটিউটের সকল রেকর্ড, দলিল দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং ইনস্টিটিউটের কোন সদস্য বা যে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

## ১৭। প্রতিবেদন—

- (১) প্রতি অর্থ বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে ইনস্টিটিউট কর্তৃক উক্ত অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (২) সরকার, প্রয়োজনবোধে, ইনস্টিটিউটের নিকট হইতে যে কোন সময় ইনস্টিটিউটের যে কোন বিষয়ের উপর প্রতিবেদন এবং বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং ইনস্টিটিউট উহা সরকারের নিকট সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে।
- (৩) সরকার যে কোন সময় ইনস্টিটিউটের কর্মকাণ্ড অথবা যে কোন প্রকার অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

## ১৮। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ১৯। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ২০। হেফাজত—

এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে জাতীয় সমুদ্র গবেষণা ইনস্টিটিউট শীর্ষক প্রকল্পের

- (ক) সকল অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সুযোগ-সুবিধা এবং সমস্ত স্থাবর ও অস্থাবর সম্পদ, নগদ অর্থ ও ব্যাংকের জমা, মঞ্জুরি ও তহবিল এবং সংশ্লিষ্ট বা উদ্ভূত অন্য সকল প্রকার অধিকার ও স্বার্থ এবং সমস্ত হিসাব বই, রেজিস্টার, রেকর্ড এবং তদসম্পর্কিত অন্য সকল প্রকার দলিলাদি ইনস্টিটিউট বরাবর হস্তান্তরিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;
- (খ) সকল প্রকার ঋণ, দায় ও দায়িত্ব সরকারের ভিন্নরূপ কোন নির্দেশ না থাকিলে ইনস্টিটিউটের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব হিসাবে গণ্য হইবে।

মোঃ আশরাফুল মকবুল  
সিনিয়র সচিব

মোঃ নজরুল ইসলাম (উপসচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আলমগীর হোসেন (উপসচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা  
কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

পারমাণবিক ও বিদ্যুৎ কেন্দ্র আইন, ২০১৫

বুধবার, সেপ্টেম্বর ১৬, ২০১৫

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ১৬ সেপ্টেম্বর, ২০১৫ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ০১ আশ্বিন, ১৪২২/১৬ সেপ্টেম্বর, ২০১৫

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ০১ আশ্বিন, ১৪২২ মোতাবেক ১৬ সেপ্টেম্বর, ২০১৫ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতিলাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :-

**২০১৫ সনের ১৯ নং আইন**

**রূপপুর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রসহ অন্যান্য পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনার জন্য একটি কোম্পানি গঠন ও এতদসংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়ে বিধান প্রণয়নকল্পে প্রণীত আইন**

যেহেতু রূপপুর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রসহ অন্যান্য পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনার জন্য একটি কোম্পানি গঠন ও এতদসংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়ে বিধান প্রণয়ন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়; সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল, যথা:—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র আইন, ২০১৫ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

২। সংজ্ঞা—

(১) বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (ক) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ (২০১২ সনের ১৯ নং আইন) এর অধীন গঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ;
- (খ) “কমিশন” অর্থ Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (President's Order No. 15 of 1973) এর অধীন গঠিত Bangladesh Atomic Energy Commission;
- (গ) “কোম্পানি” অর্থ ধারা ৪ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন গঠিত এবং নিগমিত “নিউক্লিয়ার পাওয়ার প্ল্যান্ট কোম্পানি বাংলাদেশ লিমিটেড”;
- (ঘ) “কমিশনিং (commissioning)” অর্থ এমন একটি প্রক্রিয়া যাহার মাধ্যমে নির্মাণকার্য সমাপনান্তে কোন নিউক্লিয়ার বা বিকিরণ স্থাপনার ব্যবস্থাদি ও অংশসমূহ এবং কর্মকাণ্ডসমূহ সচল করা এবং সেইগুলি নকশা এবং প্রার্থিত কার্যসম্পাদন মাপকাঠি অনুযায়ী হইয়াছে কিনা তাহা যাচাইকরণ;
- (ঙ) “চেয়ারম্যান” অর্থ বোর্ডের চেয়ারম্যান;

- (চ) “চুক্তি” অর্থ তফসিল ১ ও ২-এ উল্লিখিত চুক্তি এবং ভবিষ্যতে পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপনের জন্য পারমাণবিক প্রযুক্তি সরবরাহকারী দেশ বা সংস্থার সহিত সম্পাদিতব্য সহযোগিতা চুক্তি;
- (ছ) “ডিকমিশনিং (decommissioning)” অর্থ এমন একটি প্রক্রিয়া যাহার মাধ্যমে কোন নিউক্লিয়ার বা বিকিরণ স্থাপনা পরিচালনা কার্যক্রম এইরূপ পদ্ধতিতে চূড়ান্তভাবে বন্ধ বা অপসারণ করা হয় যাহাতে প্ল্যান্টের জনবল, পরিবেশ, জনস্বাস্থ্য ও জননিরাপত্তার পর্যাপ্ত সুরক্ষা হয়;
- (জ) “পরিচালক” অর্থ কোম্পানির কোন পরিচালক;
- (ঝ) “প্রকল্প” অর্থ প্রকল্পের সকল পর্যায়সহ রূপপুর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন প্রকল্প ও পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনা সংক্রান্ত অন্য কোন প্রকল্প;
- (ঞ) “বোর্ড” অর্থ কোম্পানির পরিচালনা বোর্ড;
- (ট) “ব্যবস্থাপনা পরিচালক” অর্থ কোম্পানির ব্যবস্থাপনা পরিচালক; এবং
- (ঠ) “সংস্থা” অর্থ আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থা তথা International Atomic Energy Agency (IAEA)।

- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন সংজ্ঞায়িত হয় নাই এইরূপ কোন অভিব্যক্তি এই আইনে ব্যবহৃত হইয়া থাকিলে উহা “বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ (২০১২ সনের ১৯ নং আইন) এ সংজ্ঞায়িত অভিব্যক্তির আলোকে সংজ্ঞায়িত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

### ৩। আইনের প্রাধান্য ও প্রয়োগ—

- (১) আপাতত বলবৎ অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক কেন, এই আইনের বিধানাবলি প্রাধান্য পাইবে।
- (২) এই আইনে বর্ণিত হয় নাই কিন্তু অন্য কোন আইনে বর্ণিত কোম্পানি পরিচালনা সংক্রান্ত কোন বিধান, এই আইনের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, প্রয়োগযোগ্য হইবে।
- (৩) বাংলাদেশ এবং রাশিয়া ফেডারেশন সরকারের মধ্যে সম্পাদিত সহযোগিতা চুক্তি বা রূপপুর নিউক্লিয়ার পাওয়ার প্ল্যান্টসহ ভবিষ্যতে অন্যান্য পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন সংশ্লিষ্ট সম্পাদিতব্য সহযোগিতা চুক্তি এবং/অথবা সম্পাদিত চুক্তির সংযোজন এবং/অথবা পরিমার্জন, এই আইনের অবিচ্ছেদ্য অংশ বলিয়া গণ্য হইবে এবং উহার ক্ষেত্রে এই আইনের বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।
- (৪) প্রকল্পের যথাযথ বাস্তবায়নের অংশ হিসাবে ধারা ৪ (১) অনুসারে কোম্পানি গঠন এবং নিগমিতকরণের পর, ধারা ৭- এ উল্লিখিত কোন উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কোম্পানি গঠনের পূর্বে সরকার কর্তৃক সম্পাদিত কোন এগ্রিমেন্ট বা চুক্তি বা অন্য কোন কিছু হইতে অর্জিত বা অর্পিত সকল অধিকার, দায়বদ্ধতা এবং বাধ্যবাধকতা কোম্পানি কর্তৃক অর্জিত বা অর্পিত হইয়াছে এবং ধারা ৪ (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, উক্ত অধিকার, দায়বদ্ধতা এবং বাধ্যবাধকতা কোম্পানির বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৫) ধারা ৪ (১) এর অধীন কোম্পানি গঠন এবং নিগমিতকরণ না হওয়া পর্যন্ত, এই ধারার কোন কিছুই প্রকল্পের পরিচালনাকে বাধাগ্রস্ত করিবে না।



## ৪। কোম্পানি গঠন এবং নিগমিতকরণ—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কমিশন, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিউক্লিয়ার পাওয়ার প্ল্যান্ট কোম্পানি বাংলাদেশ লিমিটেড নামে একটি কোম্পানি গঠন এবং নিগমিতকরণ করিবে।
- (২) কোম্পানি রূপপূর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রসহ অন্যান্য পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের পরিচালনা সংস্থা (Operating Organization) হিসাবে পরিচালনার দায়িত্ব পালন করিবে।
- (৩) কমিশন, রাশিয়ান ফেডারেশন ও বাংলাদেশ সরকারের মধ্যে স্বাক্ষরিত সহযোগিতা চুক্তি ও ভবিষ্যতে সম্পাদিতব্য এতদসংক্রান্ত অন্যান্য চুক্তি এবং সংস্থার গাইডলাইন অনুযায়ী মালিক সংস্থা (Owner Organization) হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবে:  
তবে শর্ত থাকে যে, কমিশন ইহার সকল বা যে কোন দায়িত্ব, প্রয়োজনবোধে, কোম্পানির নিকট অর্পণ করিতে পারিবে।
- (৪) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের তফসিল ১ এবং ২-এ উল্লিখিত চুক্তি এবং ভবিষ্যতে এতদসংক্রান্ত সম্পাদিতব্য চুক্তির আওতায় প্রকল্পের সকল সম্পত্তি, শেয়ার, অঙ্গীকার এবং দায়-দায়িত্ব কোম্পানির নিকট হস্তান্তর করিবে।

## ৫। প্রধান কার্যালয়, ইত্যাদি—

কোম্পানির প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে এবং প্রয়োজনবোধে, বোর্ডের অনুমোদনক্রমে, দেশের যে কোন স্থানে ইহার শাখা কার্যালয় স্থাপন করা যাইবে।

## ৬। অনুমোদিত মূলধন—

- (১) কোম্পানির অনুমোদিত শেয়ার মূলধন এবং পরিশোধিত শেয়ার মূলধন, ইহার সংঘবিধি এবং সংঘস্মারক দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোম্পানি ইহার সকল বা যে কোন কার্যাবলি সম্পাদনের উদ্দেশ্যে, স্থানীয় বা বিদেশি ব্যাংকসহ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত উৎস হইতে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ঋণ গ্রহণ বা অনুদান সংগ্রহ করিতে পারিবে।

## ৭। কোম্পানির কার্যাবলি—

- (১) কোম্পানি, প্রকল্পের অধীন রূপপূর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রসহ অন্যান্য পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপনার স্থান উন্নয়ন, নকশা প্রণয়ন, নির্মাণ, কমিশনিং, পরিচালনা ও ডিকমিশনিং এর জন্য দায়ী থাকিবে।
- (২) কোম্পানি, যে কোন পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র স্থাপন প্রকল্প পরিচালনাকালীন, বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২, সংস্থার গাইডলাইন ও প্রমিত নিরাপত্তা ব্যবস্থা এবং আন্তর্জাতিক প্রচলিত প্র্যাকটিস অনুযায়ী প্রয়োজনীয় লাইসেন্স গ্রহণ, নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ সুরক্ষা, নিউক্লীয় সিকিউরিটি, জরুরি প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ এবং শিল্পসংক্রান্ত নিরাপত্তার যথাযথ প্রতিপালন নিশ্চিত করিবে।
- (৩) কোম্পানি, সংস্থার গাইড লাইন এবং আন্তর্জাতিক প্রচলিত প্র্যাকটিস অনুযায়ী, বিদ্যুৎ কেন্দ্রের নিরাপত্তা এবং দক্ষ পরিচালনার জন্য সার্বিকভাবে দায়ী থাকিবে।

- (৪) কোম্পানি, নিউক্লীয় সিকিউরিটি এবং নিউক্লীয় নিরাপত্তার বিষয়টিকে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার প্রদানের নিমিত্ত নীতিমালা প্রণয়ন এবং উহা বাস্তবায়ন করিবে।
- (৫) উপরি-উক্ত বিধানাবলির সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ণ না করিয়া, বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ এবং এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোম্পানি নিম্নলিখিত কার্যাবলি সম্পাদন করিবে, যথা:
- (ক) ইহার কার্যক্রমসমূহ দক্ষতার সহিত বাস্তবায়ন এবং পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের নিরাপদ পরিচালনা নিশ্চিত করিবার জন্য, সময় সময়, প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা এবং সুবিধা প্রদান করা;
- (খ) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের নিরাপদ পরিচালনা নিশ্চিত করিবার জন্য প্রকল্পের পরিচালনা কার্যক্রম উহার উদ্দেশ্যের নিরিখে পুনর্নিরীক্ষণ করা;
- (গ) প্রকল্পের মধ্যে যথাযথ নিরাপত্তামূলক সচেতনতা এবং আচরণকে প্রাধান্য প্রদান নিশ্চিত করিবার উদ্দেশ্যে পরিচালনা পুনর্নিরীক্ষণ এবং নিরীক্ষা সম্পর্কিত বিষয়ে ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা করা;
- (ঘ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ প্রতিপালনের নিমিত্ত কর্তৃপক্ষের সহিত যোগাযোগ স্থাপন করা;
- (ঙ) সংস্থা এবং আন্তর্জাতিক প্র্যাকটিস অনুযায়ী দক্ষতার সহিত প্রকল্প বাস্তবায়ন এবং নিউক্লিয়ার পাওয়ার প্ল্যান্টের নিরাপদ পরিচালনার জন্য সংস্থা এবং আন্তর্জাতিক অন্যান্য সংস্থার সহিত যোগাযোগ স্থাপন করা;
- (চ) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রে যথাযথভাবে দায়িত্ব পালনে সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য জনবলের নিয়োগ, প্রশিক্ষণ ও যোগ্যতা নির্ধারণ করা;
- (ছ) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র নির্মাণের পর, নির্মিত কেন্দ্রের নিরাপদ, নিয়মতান্ত্রিক এবং তথ্যপূর্ণ পদ্ধতিতে পরিচালনার জন্য একটি কমিশনিং কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা করা;
- (জ) নির্দিষ্ট বিরতিতে নিরাপত্তার জন্য গুরুত্বপূর্ণ আইটেমসমূহ রক্ষণাবেক্ষণ, পরীক্ষা, নজরদারি এবং পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালনা করা;
- (ঝ) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের জন্য স্থান নির্বাচন, নকশা এবং নির্মাণ পর্যায়ে নিরাপদ ডিকমিশনিং পরিকল্পনা প্রস্তুত করা;
- (ঞ) সংস্থার গাইড লাইন অনুযায়ী পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের নিরাপদ পরিচালনা এবং নিউক্লীয় পদার্থের বিষয়ে নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থার উন্নয়ন করা;
- (ট) বিকিরণ আয়নায়নের ক্ষতিকর প্রভাব হইতে স্থাপনার জনবল, সাধারণ জনগণ এবং পরিবেশের সুরক্ষা নিশ্চিত করিবার জন্য বিকিরণ সুরক্ষা কার্যক্রম গ্রহণ ও উন্নয়ন করা;
- (ঠ) প্রক্রিয়ার পর্যাগুতা, ব্যবস্থাপনা, সম্পাদন, নিরূপণ এবং উন্নতকরণের সহিত জড়িতদের উন্নত সাংগঠনিক কাঠামো, কার্যকর দায়-দায়িত্ব, কর্তৃত্বের পর্যায় এবং সাধারণ ক্ষেত্র নিশ্চিত করিবার নিমিত্ত মান নিশ্চিতকরণ কার্যক্রমের উন্নয়ন করা;
- (ড) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র হইতে উদ্ভূত সকল তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের হ্যান্ডলিং, ট্রিটমেন্ট, কন্ডিশনিং এবং ডিসপোজাল নিশ্চিত করিবার জন্য তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠা করা;

- (ঢ) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রে কোন জরুরি অবস্থা উদ্ভবের ক্ষেত্রে উদ্ভূত পরিস্থিতি উপশমের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ এবং যুক্তিসঙ্গত নিশ্চয়তা প্রদানকারী জরুরি প্রস্তুতিমূলক কার্যক্রমের উন্নয়ন সাধন; এবং
- (ণ) কোম্পানির সংঘস্মারক দ্বারা নির্ধারিত অন্য যে কোন কার্যাবলি সম্পাদন করা।

#### ৮। কোম্পানি পরিচালনা—

- (১) এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি এবং প্রবিধান সাপেক্ষে, কোম্পানির কার্যক্রম এবং ব্যবসা পরিচালনা এবং সাধারণ তত্ত্বাবধান বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং কোম্পানি যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য ও বিষয়াদি সম্পাদন করিতে পারিবে, বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য ও বিষয়াদি সম্পাদন করিতে পারিবে।
- (২) বোর্ড, ইহার কার্যাবলি সম্পাদনের ক্ষেত্রে, জনস্বার্থ এবং সাধারণভাবে নিরাপত্তাকে যথাযথ বিবেচনায় লইয়া সরকার কর্তৃক, সময় সময়, প্রদত্ত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশাবলি অনুসরণ করিবে।

#### ৯। বোর্ড—

- (১) বোর্ড, সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাবলি সাপেক্ষে, একজন চেয়ারম্যান, একজন ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং অন্যান্য ৭ (সাত) জন ও অনধিক ১২ (বার) জন পরিচালক সমন্বয়ে গঠিত হইবে।
- (২) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে, বোর্ডের চেয়ারম্যান হইবেন।
- (৩) কমিশনের চেয়ারম্যান, পদাধিকারবলে, কোম্পানির একজন পরিচালক হইবেন।
- (৪) রূপপুর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র নির্মাণ (১ম পর্যায়) প্রকল্পের প্রকল্প পরিচালক কোম্পানির প্রথম ব্যবস্থাপনা পরিচালক হইবেন।
- (৫) কোন পদের শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে কোন ত্রুটির কারণে বোর্ডের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না।

#### ১০। ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং অন্যান্য পরিচালকের কার্যাবলি—

- (১) ব্যবস্থাপনা পরিচালক কোম্পানির প্রধান নির্বাহী এবং সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা হইবেন।
- (২) ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং অন্যান্য পরিচালকগণ বোর্ড কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত বা অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ, কার্যাবলি সম্পাদন এবং দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করিবেন।

#### ১১। কোম্পানির পরিচালকগণের অযোগ্যতা এবং অপসারণ—

- (১) কোন ব্যক্তি পরিচালক হইবেন না বা পরিচালক থাকিবেন না, যদি তিনি
- (ক) কোন উপযুক্ত আদালত কর্তৃক দেউলিয়া ঘোষিত হন;
- (খ) কোন উপযুক্ত আদালত কর্তৃক অপ্রকৃতিস্থ ঘোষিত হন;
- (গ) নৈতিক স্বলনজনিত অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন; বা
- (ঘ) অপ্রাপ্তবয়স্ক হন।
- (২) সরকার, চেয়ারম্যান বা ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা যে কোন পরিচালককে তাহার পদ হইতে, লিখিত আদেশ দ্বারা, অপসারণ করিতে পারিবে, যদি তিনি—

- (ক) এই আইনের অধীন তাহার দায়িত্ব পালনে ব্যর্থ বা অক্ষম হন অথবা দায়িত্ব পালনে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন; অথবা
- (খ) চেয়ারম্যান বা ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা পরিচালক হিসাবে তাহার পদের অপব্যবহার করিয়া থাকেন; অথবা
- (গ) কোম্পানির সহিত বা দ্বারা বা পক্ষে সম্পাদিত কোন চুক্তি বা নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন শেয়ার বা স্বার্থ, সরকারের লিখিত অনুমোদন ব্যতিরেকে, জ্ঞাতসারে, প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বা তাহার কোন অংশীদারের মাধ্যমে অর্জন করেন বা ধারণ করেন।

### ১২। বোর্ডের সভা—

- (১) বোর্ডের সভা বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত সময় ও স্থানে অনুষ্ঠিত হইবে:  
তবে শর্ত থাকে যে, চেয়ারম্যান উপযুক্ত মনে করিলে যে কোন সময় ও স্থানে সভা আহ্বান করিতে পারিবেন।
- (২) কোম্পানির মোট পরিচালকের অর্ধেকের পরবর্তী পূর্ণসংখ্যক পরিচালকের উপস্থিতিতে বোর্ডের সভায় কোরাম পূর্ণ হইবে।
- (৩) বোর্ডের সভায় উপস্থিত প্রত্যেক পরিচালকের একটি করিয়া ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভার সভাপতির একটি দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট থাকিবে।।
- (৪) যদি কোন কারণে চেয়ারম্যান বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিতে অক্ষম হন তাহা হইলে চেয়ারম্যান কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে মনোনীত কোন পরিচালক সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং এইরূপ পূর্ব মনোনীত কোন পরিচালক না থাকিলে উপস্থিত পরিচালকগণ দ্বারা মনোনীত কোন পরিচালক সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৫) বোর্ড সভায় কোম্পানির কোন বিষয়ে কোন পরিচালকের প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে ব্যক্তি স্বার্থ জড়িত থাকিলে তিনি ভোটদানে বিরত থাকিবেন।

### ১৩। কমিটি—

বোর্ড উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের নিমিত্ত প্রয়োজনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

### ১৪। কর্মকর্তা-কর্মচারী, ইত্যাদি নিয়োগ—

কোম্পানি উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে, প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা, পরামর্শক, উপদেষ্টা, নিরীক্ষক এবং কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের চাকুরির শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

### ১৫। ক্ষমতা অর্পণ—

বোর্ড, সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, আদেশে নির্ধারিত ইহার যে কোন ক্ষমতা, উক্ত আদেশে নির্ধারিত পরিস্থিতিতে ও শর্তাধীনে, যদি থাকে, চেয়ারম্যান বা অন্য কোন নির্ধারিত পরিচালক বা কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবে।

### ১৬। হিসাব পরিচালনা—

কোম্পানি যে কোন তফসিলি ব্যাংকে হিসাব খুলিতে এবং পরিচালনা করিতে পারিবে।

ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O 127 of 1972) Gi Article 2 (j) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank কে বুঝাইবে।।

১৭। সিকিউরিটিতে বিনিয়োগ—

কোম্পানি উহার মূলধন সরকার কর্তৃক অনুমোদিত শেয়ার, সিকিউরিটিতে বা অন্য কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

১৮। শেয়ার সমর্পণ—

কোম্পানি, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্ত সাপেক্ষে, উহার ধারণকৃত যে কোন শেয়ার অন্য কোন কোম্পানির নিকট সমর্পণ করিতে পারিবে।

১৯। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

(১) কোম্পানি, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে বা সরকার কর্তৃক উহাকে প্রদত্ত কোন সাধারণ কর্তৃত্বের শর্তানুযায়ী—

(ক) কোম্পানির সকল বা যে কোন উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বাংলাদেশের ভিতরে ঋণ গ্রহণ বা বৈদেশিক মুদ্রা সংগ্রহ করিতে পারিবে;

(খ) কোম্পানির মালিকানাধীন কোন সম্পত্তি দায়বদ্ধকরণ বা বন্ধকের মাধ্যমে দফা (ক) এর অধীন গৃহীত ঋণের কোন অংশ জামানত রাখিতে পারিবে;

(গ) বন্ড, ডিবেঞ্চর এবং ডিবেঞ্চর-স্টক ইস্যুর মাধ্যমে মূলধন সংগ্রহ করিতে পারিবে।

(২) সরকার তৎকর্তৃক উপযুক্ত পদ্ধতি এবং শর্তে কোম্পানি কর্তৃক ইস্যুকৃত কোন বন্ড, ডিবেঞ্চর বা ডিবেঞ্চর-স্টক এবং উহার সুদের পুনঃপরিশোধের জন্য গ্যারান্টি প্রদান করিতে পারিবে।

২০। হিসাবরক্ষণ ও নিরীক্ষা—

(১) কোম্পানি হিসাব সংক্রান্ত নীতিমালা, প্রতিষ্ঠিত প্রথা এবং সরকার অথবা মহা হিসাব নিয়ন্ত্রক ও নিরীক্ষক কর্তৃক ইস্যুকৃত সাধারণ নির্দেশাবলি যথাযথভাবে অনুসরণপূর্বক নির্ধারিত ফরমে ইহার হিসাব সংরক্ষণ করিবে এবং মুনাফা ও ক্ষতির হিসাব এবং ব্যালাঙ্গ শিটসহ উহার হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।।

(২) সরকার কর্তৃক নিযুক্ত Bangladesh Chartered Accountants Order, 1973 (P.O. No. 2 of 1973) এ সংজ্ঞায়িত কোন চার্টার্ড একাউন্টেন্ট অথবা আন্তর্জাতিক মানসম্পন্ন কোন নিরীক্ষক দ্বারা কোম্পানির হিসাব নিরীক্ষা করিতে হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন নিযুক্ত প্রত্যেক নিরীক্ষককে কোম্পানির বার্ষিক আর্থিক বিবরণীর একটি কপি সরবরাহ করিতে হইবে এবং তিনি উহার সহিত সংশ্লিষ্ট হিসাব ও ভাউচার পরীক্ষা করিবেন এবং কোম্পানি কর্তৃক রক্ষিত সকল বহির তালিকা নিরীক্ষককে সরবরাহ করিতে হইবে এবং নিরীক্ষক যুক্তিযুক্ত সময়ে কোম্পানির বহি, হিসাব এবং অন্য কোন দলিলাদি পরীক্ষা করিতে পারিবেন। এবং উক্তরূপ হিসাব সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কোম্পানির যে কোন পরিচালক বা কর্মকর্তাকে নিরীক্ষক জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

(৪) নিরীক্ষক শেয়ারহোল্ডারগণকে বার্ষিক আর্থিক বিবরণী অবহিত করিবেন এবং নিরীক্ষকের প্রতিবেদনে এই মর্মে বর্ণনা থাকিবে যে, আর্থিক বিবরণীতে সকল প্রয়োজনীয় বিষয়

সন্নিবেশিত এবং যথাযথভাবে প্রস্তুতকৃত, ইহাতে কোম্পানির যাবতীয় বিষয়ে সত্য এবং সঠিক চিত্র প্রতিফলিত হইয়াছে এবং নিরীক্ষক বোর্ডের নিকট কোন ব্যাখ্যা অথবা তথ্য তলব করিয়া থাকিলে উহা প্রদান করা হইয়াছে কি না এবং উহা সন্তোষজনক কি না তাহা উল্লেখ করিবে।

- (৫) সরকার, যে কোন সময়ে নিরীক্ষককে শেয়ারহোল্ডার ও ঋণদাতাদের স্বার্থ রক্ষাকল্পে কোম্পানি কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপের পর্যাণ্ডতা অথবা কোম্পানির বিষয়াদি নিরীক্ষাকালীন পদ্ধতির পর্যাণ্ডতার বিষয়ে প্রতিবেদন দাখিল করিবার নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।

#### ২১। প্রতিবেদন, ইত্যাদি—

- (১) কোম্পানি, সময় সময়, সরকারের চাহিদা মোতাবেক, রিটার্ন, প্রতিবেদন এবং বিবরণী সরকারের নিকট দাখিল করিবে।
- (২) কোম্পানি প্রতি অর্থ বৎসরের শেষে যথাশীঘ্র সম্ভব নিরীক্ষক কর্তৃক নিরীক্ষিত আর্থিক বিবরণীসহ উক্ত বৎসরে কোম্পানির কার্যক্রমের একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট দাখিল করিবে।

#### ২২। পরিচালনা কার্যক্রম, ইত্যাদি—

কোম্পানি প্রত্যেক অর্থ-বৎসর আরম্ভ হইবার পূর্বে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ অনুমোদনের জন্য সরকারের নিকট দাখিল করিবে, যথা:—

- (ক) উহার পরিচালনা এবং প্রকল্পের উন্নয়ন কার্যক্রম;
- (খ) উক্ত কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য সম্ভাব্য আর্থিক ব্যয়; এবং
- (গ) উক্ত বৎসরে উহার মূলধন বিনিয়োগ এবং জনবল বৃদ্ধির প্রস্তাব এবং তজ্জন্য সম্ভাব্য আর্থিক ব্যয়।

#### ২৩। বার্ষিক সাধারণ সভা—

- (১) কোম্পানির শেয়ারহোল্ডারগণের বার্ষিক সাধারণ সভা বোর্ড কর্তৃক কোম্পানির সংঘস্মারক ও সংঘবিধি অনুসারে নির্ধারিত স্থানে অনুষ্ঠিত হইবে।
- (২) শেয়ারহোল্ডারগণের অন্য কোন সাধারণ সভা কোম্পানির সংঘস্মারক ও সংঘবিধি অনুসারে আহ্বান করা যাইবে।
- (৩) বার্ষিক সাধারণ সভায় উপস্থিত শেয়ারহোল্ডারগণ বার্ষিক হিসাব, কোম্পানির কার্যক্রমের উপর বোর্ডের বার্ষিক প্রতিবেদন এবং বার্ষিক ব্যালান্স শিট ও হিসাবের উপর নিরীক্ষকের প্রতিবেদন সম্পর্কিত বিষয়ে আলোচনা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ বা বোর্ডের নিকট সুপারিশ করিবার অধিকারী হইবেন।

#### ২৪। সংরক্ষিত তহবিল—

কোম্পানি, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নির্ধারিত শর্ত সাপেক্ষে, একটি সংরক্ষিত তহবিল প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে।

## ২৫। জনসেবক—

চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক ও অন্যান্য পরিচালক, উপদেষ্টা, কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণ এই আইন বা তদধীন প্রণীত বিধি বা প্রবিধান অনুযায়ী কার্য করিবার ক্ষেত্রে Penal Code, 1860 (Act XLV of 1860)-Gi section 21 এ সংজ্ঞায়িত অর্থে public servant বলিয়া গণ্য হইবেন।

## ২৬। চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক ও অন্যান্য পরিচালকের দায়মুক্তি—

- (১) কোম্পানি কর্তৃক, বা ইহার চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক বা অন্য কোন পরিচালক কর্তৃক সরল বিশ্বাসে তাহার কর্তব্য পালনকালীন কৃত সকল ক্ষতি এবং ব্যয়ের জন্য চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক ও অন্যান্য পরিচালকগণ কোম্পানি, বা ক্ষেত্রমত, সরকার কর্তৃক দায়মুক্তি পাইবে, যদি না উক্ত ক্ষতি বা ব্যয় তাহাদের ইচ্ছাকৃত কার্য বা অবহেলার কারণে সংঘটিত হইয়া থাকে।
- (২) চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক এবং/বা অন্য কোন পরিচালক ব্যক্তিগতভাবে, কোম্পানি এবং/বা প্রকল্পের অধীন কর্মরত অন্য কোন পরিচালক বা কর্মকর্তা বা কর্মচারী কর্তৃক কৃত কোন কার্যের ফলে কোম্পানি এবং/বা প্রকল্পের পক্ষে গৃহীত কোন সম্পত্তি বা অর্জিত জামানতের অপরিপূর্ণতা বা স্বল্পতার কারণে কোম্পানি এবং/বা প্রকল্প বা অন্য কারো কোন ক্ষতি বা ব্যয়ের জন্য দায়ী থাকিবেন না।

## ২৭। সংঘস্মারক ও সংঘবিধি পরিবর্তন—

কোম্পানি আইন, ১৯৯৪ এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোম্পানি যেরূপ উপযুক্ত মনে করিবে, সেইরূপ পদ্ধতিতে ইহার সংঘস্মারক এবং সংঘবিধি সংশোধন বা পরিবর্তন করিতে পারিবে।

## ২৮। সরল বিশ্বাসে কৃত কাজকর্ম রক্ষণ—

এই আইন প্রবর্তনের পূর্বে বা সময় বা পরবর্তীতে পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র নির্মাণ ও পরিচালনার বিষয়ে সরল বিশ্বাসে কৃত কোন কাজকর্মের জন্য সরকার, চেয়ারম্যান, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, প্রকল্প পরিচালক, অন্য কোন পরিচালক, পরামর্শক, উপদেষ্টা, কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানী বা ফৌজদারী মামলা বা অন্য কোন আইনগত কার্যক্রম গ্রহণ করা যাইবে না।।

## ২৯। ভূমি অধিগ্রহণ, ইত্যাদি—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কোম্পানির কোন ভূমি প্রয়োজন হইলে উহা জনস্বার্থে প্রয়োজন বলিয়া বিবেচিত হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে উহা Acquisition and Requisition of Immovable Property Ordinance, 1982 (Ordinance No. II of 1982) এর বিধান মোতাবেক অধিগ্রহণ করা যাইবে।
- (২) কোম্পানি কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট অধিগ্রহণকৃত কোন ভূমি ইজারা প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, এতদসংক্রান্ত আইন, বিধিমালা, নীতিমালা বা নির্দেশিকা অনুসরণে অস্থায়ী ভিত্তিতে ইজারা প্রদান করা যাইবে।

৩০। কোম্পানির অবসায়ন—

কোম্পানি বা কর্পোরেশনের অবসায়ন সংক্রান্ত আইনের কোন বিধান এই কোম্পানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না এবং এতদুদ্দেশ্যে সরকার কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ এবং নির্দেশিত পদ্ধতি ব্যতিরেকে কোম্পানির অবসায়ন ঘটানো যাইবে না।

৩১। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

৩২। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ নহে, এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

৩৩। তফসিল সংশোধনের ক্ষমতা—

সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, তফসিলে কোন বিষয় অন্তর্ভুক্ত বা কর্তন বা উহাতে অন্তর্ভুক্ত কোন বিষয়ের বর্ণনা পরিবর্তনের নিমিত্ত তফসিল সংশোধন করিতে পারিবে।

৩৪। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্র অধ্যাদেশ, ২০১৫ (২০১৫ সনের ১নং অধ্যাদেশ), অতঃপর উক্ত অধ্যাদেশ বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উক্ত অধ্যাদেশ রহিত হইবার সঙ্গে সঙ্গে—
  - (ক) উহার অধীন প্রতিষ্ঠিত কোম্পানি এই আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;
  - (খ) উহার অধীন প্রকল্পের আওতায় কৃত সকল কার্য বা গৃহীত ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৩) সরকার, এই আইন প্রবর্তনের পূর্বে তফসিল ১ ও ২ এ উল্লিখিত চুক্তির ধারাবাহিকতায় কৃত সকল কার্যক্রমের বিষয়ে তৎকর্তৃক প্রয়োজনীয় বলিয়া বিবেচিত যে কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবে এবং উক্ত আদেশ এই আইনের অধীন প্রদত্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৩৫। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

এই আইন কার্যকর হইবার পর সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের ইংরেজিতে অণূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিবে।

তফসিল-১

২০১১ সনের ২ নভেম্বর তারিখ স্বাক্ষরিত “Agreement between the Government of the People's Republic of Bangladesh and the Government of the Russian Federation on cooperation concerning the construction of a Nuclear Power Plant on the Territory of the People's Republic of Bangladesh.”



তফসিল-২

২০১৩ সনের ১৫ জানুয়ারি তারিখ স্বাক্ষরিত “Agreement between the Government of the People's Republic of Bangladesh and the Government of the Russian Federation on the extension of a state export credit to the Government of the People's Republic of Bangladesh for Financing of the preparatory stage for construction of nuclear power plant in the People's Republic of Bangladesh.”

মোঃ আশরাফুল মকবুল  
সিনিয়র সচিব

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক (দায়িত্বপ্রাপ্ত), বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন (উপসচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা  
কর্তৃক প্রকাশিত। web site: [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২

মঙ্গলবার, জুন ১৯, ২০১২

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মঙ্গলবার, জুন ১৯, ২০১২ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৯ জুন, ২০১২/ ৫ আষাঢ়, ১৪১৯ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :—

### ২০১২ সনের ১৯ নং আইন

পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত বিদ্যমান আইন বাতিল ও সংহতকরণপূর্বক নতুন আইন প্রণয়নকল্পে প্রণীত আইন। যেহেতু পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত বিদ্যমান আইন বাতিল ও সংহতকরণপূর্বক নতুন আইন প্রণয়ন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

## অধ্যায়-১

### প্রারম্ভিক

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই আইন কার্যকর হইবে।
- (৩) ইহা সমগ্র বাংলাদেশে প্রয়োগ হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি (authorization holder)” অর্থ কোন ব্যক্তি যাহাকে এই আইন বা তদধীন প্রণীত প্রবিধান দ্বারা সুনির্দিষ্ট কার্যাদি সম্পাদনের জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমতি প্রদান করা হইয়াছে;
- (২) “অনুমোদিত মাত্রা” অর্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত স্বীকৃত মাত্রা;
- (৩) “অন্তর্ঘাত (sabotage)” অর্থ ইচ্ছাকৃতভাবে কোন নিউক্লীয় স্থাপনা বা নিউক্লীয় দার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থের বিরুদ্ধে, অথবা তেজস্ক্রিয় বর্জ্য বা ব্যবহৃত জ্বালানির (spent fuel) ব্যবস্থাপনা বা পরিবহন কাজের বিরুদ্ধে পরিচালিত কোন কাজ যাহার দ্বারা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে তেজস্ক্রিয় পদার্থ নির্গত হওয়ার মাধ্যমে জীবন, স্বাস্থ্য বা সম্পত্তির ক্ষতিসাধন করে অথবা পরিবেশ বিপন্ন হইতে পারে;

- (৪)। “আমদানি ও রপ্তানি” অর্থ Imports and Exports (Control) Act, 1950 (Act No.XXXIX of 1950) Gi section 2(c) এ সংজ্ঞায়িত 'import' I 'export';
- (৫) “আয়নায়নকারী বিকিরণ (ionizing radiation)” অর্থ এমন বিকিরণ যাহা কোন পদার্থে সঞ্চারকালে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে উক্ত পদার্থে আয়ন-জোড় উৎপন্ন করিতে সক্ষম;
- (৬) “উপদেষ্টা পরিষদ” অর্থ এই আইনের ধারা ১৬-এর অধীন গঠিত উপদেষ্টা পরিষদ;
- (৭) “উৎস পদার্থ (source material)” অর্থ
- (ক) প্রকৃতিতে প্রাপ্ত আইসোটোপের মিশ্রণ রহিয়াছে এইরূপ ইউরেনিয়াম; বা
- (খ) নিঃশেষিত (depleted) ইউরেনিয়াম; বা
- (গ) থোরিয়াম; বা
- (ঘ) ধাতু, ধাতব সংকর, রাসায়নিক যৌগ বা গাঢ় দ্রবণ আকারে উপ-দফা (ক), (খ) ও (গ) এ উল্লিখিত যে কোন একটি পদার্থ; বা (ঙ) অন্য কোন পদার্থ যাহাতে প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত গাঢ়ত্ব এবং পরিমাণ অপেক্ষা অধিক গাঢ়ত্ব বা পরিমাণে উপ-দফা (ক), (খ) ও (গ) এ উল্লিখিত এক বা একাধিক পদার্থ বিদ্যমান রহিয়াছে;
- (৮) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই আইনের ধারা ৪-এর অধীন গঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ।
- (৯) “কমিশন” অর্থ বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন আদেশ, ১৯৭৩ (১৯৭৩ সনের রাষ্ট্রপতির আদেশ নং ১৫) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন;
- (১০) “কর্মকাণ্ড” অর্থ মানব কর্তৃক সম্পাদিত কোন কার্য যাহার ফলে বিকিরণ সম্পাত সৃষ্টিকারী অতিরিক্ত উৎস বা বিভিন্নভাবে সম্পাত ঘটবার পথ তৈরি হয়, অথবা অতিরিক্ত জনগণ বিকিরণ সম্পাতের আওতাভুক্ত হয় কিংবা বিদ্যমান উৎস হইতে সম্পাত ঘটবার পথসমূহের নেটওয়ার্ক এমনভাবে পরিবর্তিত হয় যে, জনগণ কর্তৃক প্রাপ্ত সম্পাতের পরিমাণ বা সম্পাতপ্রাপ্ত জনগণের সংখ্যা বৃদ্ধি পায় বা পাইবার সম্ভাবনা দেখা দেয়;
- (১১) “কর্মচারী” অর্থ কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তা ও কর্মচারী;
- (১২) “কোম্পানি” অর্থ কোন কোম্পানি, সংবিধিবদ্ধ সংস্থা, অংশীদারী কারবার, সমিতি বা ব্যক্তিসংঘ;
- (১৩) “চেয়ারম্যান” অর্থ কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান;
- (১৪) “তেজস্ক্রিয়তা (radioactivity)” অর্থ ভাঙ্গন অথবা বিভিন্ন নিউক্লীয় কণা বিচ্ছুরণের মাধ্যমে কোন অস্থিতিশীল নিউক্লিয়াস ক্ষয় প্রাপ্ত হওয়া;
- (১৫) “তেজস্ক্রিয় পদার্থ (radioactive material)” অর্থ অনুমোদিত মাত্রার চেয়ে অধিক মাত্রার তেজস্ক্রিয়তা বিদ্যমান রহিয়াছে এমন পদার্থ;
- (১৬) “তেজস্ক্রিয় বর্জ্য (radioactive waste)” অর্থ এমন কোন পদার্থ, উহার ভৌত অবস্থা যাহাই হউক না কেন, বিভিন্ন কর্মকাণ্ড বা হস্তক্ষেপ হইতে অবশিষ্টাংশ এবং যাহার পরবর্তী ব্যবহার পূর্বজ্ঞাত নয় এবং —

- (ক) যাহা তেজস্ক্রিয় পদার্থ অথবা উহা দ্বারা দূষিত এবং যাহার সক্রিয়তা বা সক্রিয়তার গাঢ়ত্ব নিয়ন্ত্রণমূলক চাহিদায় ছাড়করণের মাত্রার চাইতে অধিক এবং
- (খ) যাহার বিকিরণ সম্পাত প্রয়োজ্য প্রবিধানসমূহের আওতা বহির্ভূত নয়;
- (১৭) “তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা” অর্থ তেজস্ক্রিয় বর্জ্য হ্যাণ্ডলিং, পরিবহন, প্রি-ট্রিটমেন্ট, ট্রিটমেন্ট, কন্ডিশনিং, স্টোরেজ এবং ডিসপোজাল সংশ্লিষ্ট সকল ধরনের কর্মকাণ্ড;
- (১৮) “নিউক্লীয় ঘটনা (nuclear incident)” অর্থ নিউক্লীয় ক্ষতিসাধন করে এমন উৎস হইতে সৃষ্ট কোন ঘটনা বা একই উৎস হইতে পর্যায়ক্রমে সৃষ্ট একাধিক ঘটনা অথবা নিবৃত্তিমূলক ব্যবস্থা অবলম্বন সত্ত্বেও ক্ষতিসাধনের ভয়াবহতা ও আসন্ন হুমকি প্রদান। করে এমন কোন ঘটনা;
- (১৯) “নিউক্লীয় জ্বালানি (nuclear fuel)” অর্থ স্ব-অব্যাহত নিউক্লীয় শৃঙ্খল বিভাজন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে শক্তি উৎপাদনে সক্ষম পদার্থ;
- (২০) “নিউক্লীয় দুর্ঘটনা (nuclear accident)” অর্থ এমন একটি দুর্ঘটনা যাহাতে নিউক্লীয় শৃঙ্খল বিভাজন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা বা এতদসংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপনা ভাঙিয়া পড়া, ত্রিটিক্যালিটি এবং ইরেডিয়েটেড নিউক্লীয় পদার্থের তাপ অপসারণ ব্যবস্থা ভাঙিয়া পড়া অথবা নিউক্লীয় জ্বালানিসহ কোন নিউক্লীয় পদার্থের স্বাভাবিক কার্যক্ষমতা নষ্ট হওয়ার ফলে পরিবেশে তেজস্ক্রিয় পদার্থ ছড়াইয়া পড়া অথবা উক্তরূপ যেকোন দুর্ঘটনার দুর্ঘটনাস্থলে কর্মরত কর্মী বা জনগণ কর্তৃক সম্ভাব্য বিপজ্জনক মাত্রার বিকিরণ। সম্পাত প্রাপ্তির পরিস্থিতি সৃষ্টি হয়;
- ২১) “নিউক্লীয় নিরাপত্তা (nuclear safety)” অর্থ নিউক্লীয় স্থাপনা যথাযথ চালনার অবস্থা অর্জন, দুর্ঘটনা প্রতিরোধ বা দুর্ঘটনার ফলাফল উপশম করিবার মাধ্যমে তেজস্ক্রিয়তার ঝুঁকি হইতে কর্মী, জীবন ও পরিবেশের সুরক্ষা বিধান;
- (২২) “নিউক্লীয় পদার্থ (nuclear material)” অর্থ ৮০%-এর অধিক আইসোটোপিক কনসেন্ট্রেশনযুক্ত প্লুটোনিয়াম-২৩৮ ব্যতীত প্লুটোনিয়াম; ইউরেনিয়াম-২৩৩; ২৩৫ বা ২৩৩ আইসোটোপ দ্বারা সমৃদ্ধ ইউরেনিয়াম; আকরিক বা আকরিকের অবশেষ রূপ ব্যতীত প্রকৃতিতে সৃষ্ট আইসোটোপের মিশ্রণ বিদ্যমান রহিয়াছে এইরূপ ইউরেনিয়াম অথবা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিরূপিত অন্য কোন পদার্থ
- (২৩) “নিউক্লীয় ক্ষতি (nuclear damage)” অর্থ—
- (ক) জীবনহানি বা শারীরিক জখম বা মানসিক ক্ষতি;
- (খ) সম্পত্তির ক্ষয়-ক্ষতি;
- (গ) উপ-দফা (ক) ও (খ) এ উল্লিখিত ক্ষয়-ক্ষতি হইতে উদ্ভূত আর্থিক ক্ষতি, যতদূর সম্ভব, যা উক্ত উপ-দফাসমূহে অন্তর্ভুক্ত হয় নাই, যদি উক্ত ক্ষয়-ক্ষতির প্রেক্ষিতে দাবিদার ব্যক্তি অর্থনৈতিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়;
- (ঘ) ক্ষতিগ্রস্ত পরিবেশ পূর্বের অবস্থায় ফেরত আনিবার পদক্ষেপের ব্যয়, যদি উক্ত বিপর্যয় তেমন উল্লেখযোগ্য না হয়, এবং প্রকৃতপক্ষে যদি উক্তরূপ পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়, বা গ্রহণ করিবার সম্ভাবনা থাকে, এবং যতদূর সম্ভব, যাহা উক্ত উপ-দফা (খ) এ অন্তর্ভুক্ত হয় নাই;

- (ঙ) পরিবেশ ব্যবহার বা উপভোগ সংক্রান্ত অর্থনৈতিক স্বার্থ হইতে উদ্ধৃত আয়ের ক্ষতি, যাহা উক্ত পরিবেশের উল্লেখযোগ্য ক্ষতির ফলে সৃষ্ট, এবং যতদূর সম্ভব যাহা উক্ত উপ-দফা (খ) এ অন্তর্ভুক্ত হয় নাই;
- (চ) নিউক্লীয় ঘটনা সংঘটিত হইবার পর কোন ব্যক্তি কর্তৃক উপ-দফা (ক), (খ), (গ), (ঘ) ও (ঙ) বা (ছ)-এ বর্ণিত ক্ষতি প্রতিরোধ বা মাত্রা হ্রাসের জন্য, যে রাষ্ট্রে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইয়াছিল সেই রাষ্ট্রের আইনানুযায়ী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে, যে কোন যুক্তিসঙ্গত ব্যবস্থা গ্রহণের ব্যয় এবং উক্তরূপ ব্যবস্থা গ্রহণের ফলে পুনরায় সৃষ্ট ক্ষয়-ক্ষতি;
- (ছ) পরিবেশ বিপর্যয় ব্যতীত অন্য কোনভাবে সৃষ্ট আর্থিক ক্ষতি, যদি উক্ত ক্ষতি উপযুক্ত আদালতের দেওয়ানী দায় সম্পর্কিত সাধারণ আইন দ্বারা অনুমোদিত হয়;

উপরি-উক্ত উপ-দফা (ক), (খ), (গ), (ঘ), (ঙ), এবং (ছ) এর ক্ষেত্রে, উক্ত ক্ষয়-ক্ষতি নিউক্লীয় ক্ষতির আওতায় পড়িবে যদি উহা কোন নিউক্লীয় স্থাপনার অভ্যন্তরের কোন বিকিরণ উৎস হইতে বা কোন নিউক্লীয় স্থাপনাস্থ নিউক্লীয় জ্বালানি বা তেজস্ক্রিয় উৎপাদ বা বর্জ হইতে বা নিউক্লীয় স্থাপনা হইতে আগত, উদ্ধৃত বা প্রেরিত নিউক্লীয় পদার্থ হইতে নির্গত আয়নায়নকারী বিকিরণ হইতে উদ্ধৃত বা সৃষ্ট হয়, উহা এইরূপ পদার্থের তেজস্ক্রিয় ধর্ম হইতেই উদ্ধৃত হউক অথবা উক্ত পদার্থের বিষাক্ত, বিস্ফোরক বা অন্যান্য ক্ষতিকর ধর্মের সহিত তেজস্ক্রিয় ধর্মের সম্মিলনেই উদ্ধৃত হউক;

ব্যাখ্যা— (অ) “তেজস্ক্রিয় উৎপাদ বা বর্জ (radioactive products or waste)” বলিতে নিউক্লীয় জ্বালানির উৎপাদন বা ব্যবহারকালে সৃষ্ট তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা অন্য কোন পদার্থকে বুঝাইবে, যাহা বিকিরণ সম্প্রসারণ দ্বারা তেজস্ক্রিয় করা হইয়াছে, তবে বৈজ্ঞানিক, চিকিৎসা, কৃষি, বাণিজ্য অথবা শিল্পক্ষেত্রে ব্যবহারোপযোগী এমন রেডিওআইসোটোপ যা প্রস্তুতকরণের শেষ স্তরে পৌছাইয়াছে, ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না; (আ) “প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা (preventive measures)” বলিতে নিউক্লীয় ঘটনা সংঘটিত হইবার পর যে কোন ব্যক্তি কর্তৃক উপ-দফা (ক), (খ), (গ), (ঘ) ও (ঙ) বা (ছ) এ বর্ণিত ক্ষতি প্রতিরোধ বা মাত্রা হ্রাসের জন্য, যে কোন যুক্তিসঙ্গত ব্যবস্থা গ্রহণকে বুঝাইবে;

- (২৪) “নিউক্লীয় রিঅ্যাক্টর (nuclear reactor)” অর্থ এমন কোন কাঠামো যাহাতে নিউক্লীয় জ্বালানি এইরূপে বিন্যস্ত থাকে যে, নিউট্রনের কোন অতিরিক্ত উৎস ব্যতিরেকে উহাতে স্ব-অব্যাহত নিউক্লীয় শৃঙ্খল বিভাজন প্রক্রিয়া ঘটিতে পারে;
- (২৫) “নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল জরুরি অবস্থা (nuclear or radiological emergency)” অর্থ এইরূপ কোন জরুরি অবস্থা যাহাতে নিউক্লীয় শৃঙ্খল বিক্রিয়া অথবা শৃঙ্খল বিক্রিয়ার উৎপন্ন দ্রব্যের ক্ষয় হইতে সৃষ্ট শক্তি বা বিকিরণ সম্প্রসারণ (radiation exposure) হইতে বিপদ ঘটয়াছে বা বিপদের আশঙ্কা দেখা দিয়াছে;
- (২৬) “নিউক্লীয় শক্তি (nuclear energy)” অর্থ বিভিন্ন ধরনের নিউক্লীয় মিক্সক্রিয়া ও প্রক্রিয়া যেমন-বিভাজন (fission), একীভবন (fusion), ইত্যাদির কারণে পরমাণুর নিউক্লিয়াস হইতে বিমুক্ত সকল প্রকার শক্তি;

- (২৭) “সিকিউরিটি (security)” অর্থ নিউক্লীয় পদার্থ, অন্য কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থের অথবা এতদসংশ্লিষ্ট স্থাপনায় সংঘটিতব্য চুরি, অন্তর্ঘাত, অনধিকার প্রবেশ, অবৈধ হস্তান্তর অথবা অন্য কোন বিদ্বৈষপূর্ণ কার্য প্রতিরোধ ও চিহ্নিতকরণ এবং তদ্বিষয়ে ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (২৮) “নিউক্লীয় স্থাপনা (nuclear installation)” অর্থ কোন নিউক্লীয় জ্বালানি নির্মাণ কেন্দ্র, নিউক্লীয় রিঅ্যাক্টর (সাব-ক্রিটিক্যাল ও ক্রিটিক্যাল এ্যাসেম্বলিসহ), গবেষণা রিঅ্যাক্টর, নিউক্লীয় বিদ্যুৎ কেন্দ্র, ব্যবহৃত জ্বালানি গুদামজাতকরণ স্থাপনা, সমৃদ্ধকরণ কারখানা বা পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ স্থাপনা অথবা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিরূপিত অন্য কোন স্থাপনা;
- (২৯) “নিরাপত্তা (safty)” অর্থ বিকিরণ ঝুঁকি হইতে মানুষ ও পরিবেশকে রক্ষা করা এবং নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ নিরাপত্তা, তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনার নিরাপত্তা এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন নিরাপত্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, তবে বিকিরণ বহির্ভূত নিরাপত্তার বিষয়গুলি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না;
- (৩০) “নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি (specified equipment)” অর্থ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত যন্ত্রপাতি;
- (৩১) “নির্দিষ্টকৃত অনিউক্লীয় পদার্থ (specified non-nuclear imaterial)” অর্থ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত অনিউক্লীয় পদার্থ;
- (৩২) “পরমাণু শক্তি (atomic energy)” অর্থ পরমাণু (atom) হইতে পারমাণবিক (atomic) ও নিউক্লীয় (nuclear) মিথস্ক্রিয়া ও প্রক্রিয়াসমূহের ফলে সকল ধরনের বিমুক্ত শক্তি;
- (৩৩) “প্রাকৃতিক উৎস” অর্থ প্রাকৃতিকভাবে সৃষ্ট আয়নায়নকারী মহাজাগতিক ও জাগতিক বিকিরণের উৎস;
- (৩৪) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৩৫) “বিকিরণ (radiation)” অর্থ পদার্থ বা স্থানের মধ্য দিয়া শক্তির এমন বিচ্ছুরণ বা সঞ্চারণ যাহা উক্ত পদার্থ বা স্থানে তড়িৎ চুম্বকীয় আবেশ বা প্রভাব সৃষ্টি করিতে পারে;
- (৩৬) “বিকিরণ উৎপাদনকারী যন্ত্রপাতি” অর্থ কোন উৎপাদিত পণ্য বা যন্ত্রপাতি, অথবা উক্তরূপ পণ্য বা যন্ত্রপাতির অংশবিশেষ, অথবা চালনা করিবার সময় আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদন বা নির্গত করিতে পারে এইরূপ কোন মেশিন বা সিস্টেম;
- (৩৭) “বিকিরণ সুরক্ষা (radiation protection)” অর্থ আয়নায়নকারী বিকিরণের প্রভাব হইতে জীবন এবং পরিবেশের সুরক্ষা;
- (৩৮) “বিকিরণ সুরক্ষা কর্মকর্তা (radiation protection officer)” অর্থ কোন বিশেষ কর্মকাণ্ড সংশ্লিষ্ট বিকিরণ নিরাপত্তা বিষয়ে উপযুক্ত কারিগরি জ্ঞানসম্পন্ন কোন ব্যক্তি যিনি অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর কর্তৃক এই আইন, বিধি বা প্রবিধানে বর্ণিত শর্তাবলি পালন করা হইতেছে কিনা তাহা তত্ত্বাবধানের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত হইয়াছেন;
- (৩৯) “বিকিরণ উৎস (radiation source)” অর্থ কোন নির্দিষ্ট স্থাপনায় অথবা স্থানে আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনকারী বা উৎপাদনে সক্ষম এইরূপ কোন পদার্থ বা যন্ত্রপাতি;

- (৪০) “বিদেশি অপারেটর বা অপারেটর (overseas operator or operator)” অর্থ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে বিদেশি অপারেটর বা অপারেটর হিসাবে অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা সংস্থা বা কোম্পানি;
- (৪১) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৪২) “ব্যক্তি” অর্থ স্বাভাবিক বুদ্ধিসম্পন্ন কোন ব্যক্তি, অংশীদারী প্রতিষ্ঠান, সমিতি, কোম্পানি, কর্পোরেশন, সমবায় সমিতি এবং বিধিবদ্ধ সংস্থা;
- (৪৩) “ব্যবহৃত জ্বালানি (spent fuel)” অর্থ এইরূপ কোন নিউক্লীয় জ্বালানি যাহা কোন রিঅ্যাক্টর কোরে ইরেডিয়েটেড হইবার পর উক্ত কোর হইতে স্থায়ীভাবে অপসারিত হইয়াছে এবং যাহা পুনঃপ্রক্রিয়াকরণ না করা পর্যন্ত কোন নিউক্লীয় প্ল্যান্টে ব্যবহার করা হইবে না;
- (৪৪) “ব্যবহৃত জ্বালানি ব্যবস্থাপনা” অর্থ ব্যবহৃত জ্বালানি নিউক্লীয় স্থাপনার অভ্যন্তরে স্থানান্তর বা স্টোরেজ সম্পর্কিত সকল ধরনের কার্যক্রম, তবে সাইটের বাহিরে পরিবহন সংক্রান্ত কোন কার্য ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না;
- (৪৫) “ভৌত সুরক্ষা (physical protection)” অর্থ নিউক্লীয় পদার্থ, নিউক্লীয় স্থাপনা এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ অননুমোদিতভাবে পরিবর্তন বা হস্তক্ষেপ, বা অননুমোদিতভাবে অপসারণ কার্যকরভাবে প্রতিরোধ করা ও সময়মত উক্তরূপ কার্যাদি চিহ্নিত করা এবং অবৈধভাবে প্রাপ্ত নিউক্লীয় পদার্থ উদ্ধার করার উদ্দেশ্যে গৃহীত সকল প্রকার কারিগরি ও প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা, উপায় ও পদ্ধতি;
- (৪৬) “সদস্য” অর্থ কর্তৃপক্ষের কোন সদস্য এবং চেয়ারম্যানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৪৭) “স্থাপনা (facility)” অর্থ নিউক্লীয় স্থাপনা, ইরেডিয়েশন স্থাপনা, ইউরেনিয়াম ও থোরিয়াম আকরিকসহ সকল তেজস্ক্রিয় আকরিক এর খনন ও প্রক্রিয়াকরণ স্থাপনা, তেজস্ক্রিয়-বর্জ্য ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত স্থাপনা এবং অন্যান্য স্থান যেখানে তেজস্ক্রিয় পদার্থ উৎপাদন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, ব্যবহার, হ্যাণ্ডলিং, গুদামজাত বা ডিসপোজ (dispose) করা হয় অথবা যেখানে এমন বিকিরণ উৎপাদক (radiation generator) স্থাপন করা হইয়াছে যাহার জন্য সুরক্ষা এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণ করা আবশ্যিক হয়।

### ৩। আইনের প্রাধান্য—

আপাততঃ বলবৎ অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের বিধানাবলি প্রাধান্য পাইবে।



## অধ্যায়-২

## কর্তৃপক্ষ

## ৪। কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, যথাশীঘ্র সম্ভব, বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ নামে একটি কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠা করিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত বিধি ও প্রবিধান সাপেক্ষে ইহার স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার বা হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং ইহা নিজের নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং ইহার বিরুদ্ধেও মামলা দায়ের করা যাইবে।

## ৫। কর্তৃপক্ষের কার্যালয়—

- (১) কর্তৃপক্ষের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় অবস্থিত হইবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশের যে কোন স্থানে উহার এক বা একাধিক শাখা কার্যালয়, গবেষণা ও উন্নয়ন কেন্দ্র স্থাপন করিতে পারিবে।

## ৬। কর্তৃপক্ষের গঠন—

- (১) একজন চেয়ারম্যান ও চারজন সদস্য সমন্বয়ে কর্তৃপক্ষ গঠিত হইবে।
- (২) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহারা কর্তৃপক্ষের সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা হইবেন।
- (৩) চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষের প্রধান নির্বাহী হইবেন।
- (৪) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণের বেতন, ভাতা, পদমর্যাদা, জ্যেষ্ঠতা ও চাকুরীর অন্যান্য শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৫) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত বিধি বা প্রবিধান দ্বারা বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত বা অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্যাবলি সম্পাদন করিবেন।
- (৬) কেবল কোন সদস্য পদে শূন্যতা বা কর্তৃপক্ষ গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে কর্তৃপক্ষের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবেনা বা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

## ৭। চেয়ারম্যান ও সদস্যদের মেয়াদ—

চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ, এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, নিয়োগের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য নিয়োগপ্রাপ্ত হইবেন এবং সরকার প্রয়োজন মনে করিলে, চেয়ারম্যান বা যেকোন সদস্যকে পুনঃনিয়োগ করিতে পারিবে।

৮। চেয়ারম্যান ও সদস্যদের যোগ্যতা ও অযোগ্যতা—

- (১) কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান সদস্যদের যোগ্যতা হইবে নিম্নরূপঃ
- (ক) পদার্থ বিজ্ঞান, ফলিত পদার্থ বিজ্ঞান, রসায়ন বিজ্ঞান, ফলিত রসায়ন বিজ্ঞান, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা নিউক্লিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বা ভৌত বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত ও স্বনামধন্য বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারী ব্যক্তি, তবে, উল্লিখিত বিষয়ে উচ্চতর ডিগ্রিধারী এইক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাইবেন;
- (খ) নিউক্লীয় নিরাপত্তা বা বিকিরণ সুরক্ষা সম্পর্কিত বিষয়ে ন্যূনতম ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব কাজের অভিজ্ঞতাসহ এতদসংক্রান্ত নিয়ন্ত্রণমূলক কাজের ক্ষেত্রে ১০ (দশ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তি।
- (২) এমন কোন ব্যক্তি চেয়ারম্যান বা সদস্য পদে নিয়োগ পাইবার যোগ্য হইবেন না, যিনি—
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন; বা
- (খ) কোন ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানের ঋণ খেলাপী হিসাবে উক্ত ব্যাংক, প্রতিষ্ঠান, বাংলাদেশ ব্যাংক বা আদালত কর্তৃক ঘোষিত হইয়াছেন; বা
- (গ) আদালত কর্তৃক দেউলিয়া ঘোষিত হইবার পর দেউলিয়াত্বের দায় হইতে অব্যাহতি লাভ করেন নাই; বা
- (ঘ) নৈতিক স্বলনজনিত অপরাধ সংঘটনের দায়ে আদালত কর্তৃক ২ (দুই) বৎসর বা তদূর্ধ্ব মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইয়াছেন, এবং উক্ত দণ্ড হইতে মুক্তিলাভের পর ৫ (পাঁচ) বৎসর সময় অতিক্রান্ত হয় নাই; বা
- (ঙ) মালিক, শেয়ার হোল্ডার, পরিচালক, কর্মকর্তা, অংশীদার বা পরামর্শক হিসাবে বা অন্যবিধ কারণে ধারা ১১ এ উল্লিখিত কর্মকাণ্ড সম্পৃক্ত বিষয়ের সহিত প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে ব্যবসায়িক স্বার্থসংশ্লিষ্ট।

৯। চেয়ারম্যান ও সদস্যদের পদত্যাগ, অপসারণ ও দায়িত্ব পালনে অসমর্থতা—

- (১) চেয়ারম্যান বা যে কোন সদস্য তাহার চাকুরীর নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে যেকোন সময়, এক মাসের নোটিশ প্রদানপূর্বক, সরকারের নিকট স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-ধারা (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, সরকার চেয়ারম্যান বা যে কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অপসারণ করিতে পারিবে, যদি তিনি—
- (ক) শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্যের কারণে দায়িত্ব পালনে অক্ষম হন বা দায়িত্ব পালনে অস্বীকৃতি জানান; বা
- (খ) নৈতিক স্বলনজনিত অপরাধের জন্য কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হন; বা
- (গ) এমন কোন কাজ করেন যাহা কর্তৃপক্ষের বা রাষ্ট্রের জন্য ক্ষতিকর হয়।

- (৩) উপ-ধারা (২) এ বর্ণিত কারণে চেয়ারম্যান অথবা কোন সদস্য তাহার পদে বহাল থাকার অযোগ্য বলিয়া মনে করিলে, সরকার, এতদসংক্রান্ত প্রচলিত বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক, উক্ত কারণের যথার্থতা যাচাই করিবার জন্য একটি তদন্ত কমিটি গঠন এবং উক্ত তদন্ত কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত প্রতিবেদনের প্রেক্ষিতে চেয়ারম্যান বা উক্ত সদস্যকে অপসারণ করিতে পারিবে।
- (৪) চেয়ারম্যানের পদ শূন্য হইলে কিংবা অনুপস্থিতি, অসুস্থতা বা অন্য কোন কারণে চেয়ারম্যান তাহার দায়িত্ব পালনে অসমর্থ হইলে, নবনিযুক্ত চেয়ারম্যান শূন্য পদে যোগদান না করা পর্যন্ত কিংবা চেয়ারম্যান পুনরায় স্থায়ী দায়িত্ব পালনে সমর্থ না হওয়া পর্যন্ত, কর্তৃপক্ষের জ্যেষ্ঠতম সদস্য চেয়ারম্যান হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবেন।

#### ১০। কর্তৃপক্ষের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষ ইহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) সভার আলোচ্যসূচি, তারিখ, সময় ও স্থান চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত হইবে এবং চেয়ারম্যানের সম্মতিক্রমে, কর্তৃপক্ষের সচিব এইরূপ সভা আহ্বান করিবেন।
- (৩) চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষের সকল সভায় সভাপতিত্ব করিবেন, তবে তাহার অনুপস্থিতিতে তৎকর্তৃক মনোনীত অন্য কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিতে পারিবেন।
- (৪) চেয়ারম্যানসহ অন্যান্য তিনজন সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৫) উপস্থিত কর্তৃপক্ষের সদস্যগণের সংখ্যাগরিষ্ঠ ভোটে সভার সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে চেয়ারম্যানের একটি দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট থাকিবে।
- (৬) চেয়ারম্যান, সদস্যগণের সহিত আলোচনাপূর্বক, প্রয়োজনবোধে, সংশ্লিষ্ট যেকোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহের বিশেষজ্ঞগণ বা প্রতিনিধিবৃন্দকে কর্তৃপক্ষের সভায় পরামর্শ প্রদানের জন্য আমন্ত্রণ জানাইতে পারিবেন, তবে উক্ত আমন্ত্রিত ব্যক্তিগণ সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন না।

#### ১১। কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব এবং কার্যাবলি—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত কার্যাবলি সম্পাদন করিবে, যথা :—

- (১) এই আইন ও তদধীন প্রণীত বিধিমালা বা প্রবিধানমালার বিধানাবলি অনুযায়ী পরমাণু শক্তির নিরাপদ ও শান্তিপূর্ণ ব্যবহার প্রতিপালিত হইতেছে কিনা ইহা নিশ্চিতকরণ;
- (২) প্রয়োজনীয় মানদণ্ড, সংবিধি (code) এবং নির্দেশাবলি প্রণয়ন ও প্রয়োগ;
- (৩) ধারা ১৮ এ উল্লিখিত সকল কার্যাবলির জন্য অনুমোদন অর্থাৎ লাইসেন্স, সার্টিফিকেট, রেজিস্ট্রেশন, পারমিট, ইত্যাদি প্রদান, সংশোধন, স্থগিত অথবা বাতিলকরণ; ধারা ১৮ এ উল্লিখিত সকল কার্যাবলির জন্য কর্মকাণ্ড ভেদে নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ সুরক্ষা, সিকিউরিটি, সেফগার্ড, আমদানি ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ এবং ভৌত সুরক্ষা সম্পর্কিত বিধানাবলি যথার্থভাবে প্রতিপালিত হইতেছে ইহা নিশ্চিতকরণ;

- (৫) নিয়ন্ত্রণমূলক কার্যাবলির পুনঃনিরীক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন;
- (৬) পরিদর্শন পরিচালনার উদ্দেশ্যে কর্মসূচি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন;
- (৭) পুনঃনিরীক্ষণ ও মূল্যায়ন, পরিদর্শন এবং লাইসেন্স প্রদান;
- (৮) বলবৎযোগ্য কার্যক্রম বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে গাইডলাইন প্রণয়ন এবং এই আইন ও তদ্বীন প্রণীত বিধি বা প্রবিধানের বিধানাবলি প্রতিপালিত না হইলে উহার বিরুদ্ধে কার্যক্রম গ্রহণ এবং উহা অব্যাহত রাখা;
- (৯) প্রবর্জন (exclusion) সংক্রান্ত বিষয়াদি নির্ধারণ করা;
- (১০) কোন স্থাপনা বা নিউক্লীয় স্থাপনার নিয়ন্ত্রিত ব্যবহার (regulatory control) হইতে অব্যাহতি সংক্রান্ত বিষয়াদি নির্ধারণ ও প্রদান করা;
- (১১) অনুমোদনপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি বা সংস্থার অর্থনৈতিক বিষয়াদিসহ উহার বাধ্যবাধকতা নির্ধারণ করা;
- (১২) মাটি, পানি ও বায়ুতে এবং মানুষ ও জীবজন্তুর আহার্য অথবা অন্যবিধভাবে ব্যবহারকালে যে কোন বস্তুর উপর তেজস্ক্রিয়তার মাত্রা নির্ধারণ;
- (১৩) স্থাপনাসমূহ এবং তৎসংশ্লিষ্ট কার্যক্রমের সহিত সম্পর্কিত সম্ভাব্য ঝুঁকির বিষয়ে আত্মহী পক্ষগণের সহিত সেমিনার, ওয়ার্কশপ, ইলেকট্রনিক ও প্রিন্টমিডিয়া এবং ইন্টারনেটের মাধ্যমে তথ্য এবং পরামর্শের জন্য জনগণের অংশগ্রহণমূলক কার্যক্রম গ্রহণ;
- (১৪) সিকিউরিটির প্রস্তুতি বাস্তবায়নের জন্য ডিজাইন বেসিস থ্রেট (design basis threat) এর সংজ্ঞার্থ নির্ণয়ে অংশগ্রহণ;
- (১৫) বিকিরণ উৎসের জন্য একটি জাতীয় নিবন্ধন বহি প্রস্তুত, সংরক্ষণ ও নিয়মিত হালনাগাদকরণ;
- (১৬) এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত বিধি বা প্রবিধানের অধীন কর্মকাণ্ড বা কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য অনুমোদিত ব্যক্তিদের একটি জাতীয় নিবন্ধন বহি প্রস্তুত, সংরক্ষণ ও নিয়মিত হালনাগাদকরণ;
- (১৭) সোর্ড চুক্তি বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে সংগঠক এবং সমন্বয়ক হিসাবে দায়িত্ব পালন;
- (১৮) নিউক্লীয় ও তেজস্ক্রিয় পদার্থের সেফগার্ড ব্যবস্থা ও ভৌত সুরক্ষা, অবৈধ পাচারসহ নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ সুরক্ষা ও রেডিওলজিক্যাল জরুরি ব্যবস্থা সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি, এগ্রিমেন্ট, প্রটোকল ও কনভেনশন (যাহাতে বাংলাদেশ চুক্তিভুক্ত পক্ষ) বাস্তবায়ন সম্পর্কিত কার্যক্রম পরিচালনা;
- (১৯) নিউক্লীয় পদার্থের রাষ্ট্রীয় নিয়ন্ত্রণ এবং হিসাবের জন্য একটি স্থায়ী পদ্ধতি প্রণয়ন ও পরিচালনা;
- (২০) রেগুলেটরি বিষয়ে গবেষণা পরিচালনা;

- (২১) স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, পরিবেশ সংরক্ষণ, সিকিউরিটি এবং বিপজ্জনক পণ্য পরিবহনে দক্ষতাসম্পন্ন বিভিন্ন সরকারি বা বেসরকারি সংস্থার সহিত যোগাযোগ এবং সমন্বয় সাধন;
- (২২) জাতীয় নিউক্লীয় ও রেডিওলজিক্যাল জরুরি পরিকল্পনা প্রণয়নে এবং তৎসম্পর্কিত সকল কার্যক্রমে সমন্বয়ক হিসাবে দায়িত্ব পালন;
- (২৩) বিকিরণজনিত ঘটনার ক্ষেত্রে একটি কার্যকর রিপোর্টিং পদ্ধতি অনুমোদন এবং নিউক্লীয় ও রেডিওলজিক্যাল জরুরি অবস্থায় জরুরি প্রস্তুতি এবং সুরক্ষামূলক কার্যক্রমের পরিকল্পনা প্রস্তুত রাখা হইয়াছে মর্মে নিশ্চিতকরণ;
- (২৪) নিউক্লীয় ও তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং স্থাপনার ভৌত সুরক্ষার জন্য যথার্থ ব্যবস্থা গ্রহণ সম্পর্কে নিশ্চিতকরণ;
- (২৫) নিউক্লীয় ও তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং উহাদের সংশ্লিষ্ট স্থাপনার অননুমোদিত বা বিদ্রোহপূর্ণ কর্ম শনাক্তকরণ, নিবারণ, ও সাড়া প্রদানসহ এইরূপ পদার্থ বা স্থাপনার সিকিউরিটির জন্য নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠাকরণ;
- (২৬) নিউক্লীয় স্থাপনা, বিকিরণ উৎপাদক, নিউক্লীয় পদার্থ, নিউক্লীয় উপাদান বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয় অনিরাপদ বা সম্ভাব্য অনিরাপদ অবস্থায় সনাক্ত করা হইলে তৎসংশ্লিষ্ট বিষয়ে সংশোধনমূলক কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে মর্মে নিশ্চিতকরণ;
- (২৭) নিউক্লীয় ক্ষতির দায় ও পরিধি নির্ধারণ এবং তৎসংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনা; (২৮) নিউক্লীয় নিরাপত্তা এবং বিকিরণ সুরক্ষা বিষয়ে যে কোন বিদেশি নিউক্লীয় নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ বা আন্তর্জাতিক সংস্থা অথবা এজেন্সির সহিত যোগাযোগ ও সহযোগিতা;
- (২৯) কর্মকর্তা-কর্মচারীদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি নির্ধারণ; (৩০) কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য মানবসম্পদ উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচি গ্রহণ এবং পরিচালনা;
- (৩১) অন্যান্য দেশের নিয়ন্ত্রণকারী সংস্থা এবং আন্তর্জাতিক সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানের সহিত নিয়ন্ত্রণমূলক তথ্য বিনিময় এবং সহযোগিতা সম্প্রসারণ;
- (৩২) প্রাসঙ্গিক তথ্য প্রকাশ এবং সংশ্লিষ্ট সংস্থা, জনগণ এবং মিডিয়ার সহিত যোগাযোগ;
- (৩৩) নিউক্লীয় নিরাপত্তা এবং বিকিরণ সুরক্ষা সম্পর্কে জনগণের মধ্যে সচেতনতা সৃষ্টির উদ্দেশ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (৩৪) ফি ও চার্জ সম্পর্কিত তফসিল প্রণয়ন;
- (৩৫) উহার দায়িত্বাধীন বিষয়ে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রণয়ন এবং আদেশ জারি করা এবং উহা বাস্তবায়ন;
- (৩৬) বিধি বা প্রবিধান বা সরকার কর্তৃক, সময়ে সময়ে কর্তৃপক্ষকে প্রদত্ত অন্য যে কোন নির্ধারিত অথবা অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদন।

## ১২। অর্থ উপদেষ্টা ও সচিব—

- (১) কর্তৃপক্ষকে সহায়তা করিবার জন্য সরকার একজন সার্বক্ষণিক অর্থ উপদেষ্টা ও একজন সচিব নিয়োগ করিবে।

- (২) অর্থ উপদেষ্টা ও সচিবের বেতন, ভাতা, পদমর্যাদা, জ্যেষ্ঠতা ও চাকুরীর অন্যান্য শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

১৩। কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

- (১) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষ উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের নিমিত্ত প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ ও চাকুরির শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

১৪। ক্ষমতা অর্পণ—

কর্তৃপক্ষ, লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত শর্ত সাপেক্ষে উহার সকল বা যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে পেশাদারি যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন যে কোন সদস্য, কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অর্পণ করিতে পারিবে।।

১৫। কর্তৃপক্ষের তহবিল—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—
- (ক) সরকার কর্তৃক মঞ্জুরিকৃত বার্ষিক অনুদান;
- (খ) এই আইনের অধীন আদায়কৃত ফি ও চার্জ;
- (গ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কোন ব্যক্তি, জাতীয় বা আন্তর্জাতিক সংস্থার নিকট হইতে প্রাপ্ত অনুদান; এবং
- (ঘ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে অন্য কোন উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।
- (২) কর্তৃপক্ষের তহবিল কর্তৃপক্ষের নামে কোন তফসিলি ব্যাংকে জমা রাখিতে হইবে এবং প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে উক্ত তহবিল পরিচালনা করিতে হইবে, তবে প্রবিধান প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত আদেশ দ্বারা উক্ত তহবিল পরিচালিত হইবে।

ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article 2(j) তে সংজ্ঞায়িত Schedule Bank কে বুঝাইবে।

- (৩) কর্তৃপক্ষ উক্ত তহবিল হইতে উহার প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করিবে এবং উদ্ধৃত অর্থ (যদি থাকে) সরকারি কোষাগারে জমা হইবে।

১৬। উপদেষ্টা পরিষদ—

- (১) এই আইনের অধীন নিউক্লীয় নিরাপত্তা ও বিকিরণ সুরক্ষা সম্পর্কিত বৈজ্ঞানিক ও নিয়ন্ত্রণমূলক (regulatory) বিষয়ে পরামর্শ প্রদানের নিমিত্ত কর্তৃপক্ষ আদেশ দ্বারা নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে একটি উপদেষ্টা পরিষদ গঠন করিতে পারিবে, যথা :—

- (ক) কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান— - সভাপতি
- (খ) ভৌত বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং নিউক্লীয় নিরাপত্তা ও বিকিরণ সুরক্ষার ক্ষেত্রে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত বিজ্ঞানী - সদস্য
- (গ) ভৌত বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং নিউক্লীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত বিজ্ঞানী - সদস্য
- (ঘ) প্রকৌশল বিদ্যার যে কোন শাখায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং নিউক্লীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত বিজ্ঞানী - সদস্য
- (ঙ) পরমাণু চিকিৎসা, রেডিওলজি ও ইমেজিং বা রেডিওথেরাপিতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত চিকিৎসক - সদস্য
- (চ) ভূ-পদার্থ, ভূ-প্রকৌশল বা ভূ-তত্ত্বে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত বিজ্ঞানী - সদস্য
- (ছ) কৃষি বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা রহিয়াছে এমন একজন প্রখ্যাত পরমাণু কৃষি বিজ্ঞানী - সদস্য
- (জ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ঝ) স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ঞ) পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ট) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগের যুগ্ম-সচিব সদস্য পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ঠ) সশস্ত্র বাহিনী বিভাগের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ড) বিদ্যুৎ বিভাগের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (ঢ) স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা - সদস্য
- (২) কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজন মনে করিলে, সময় সময় আদেশ দ্বারা উপদেষ্টা পরিষদের পরিধি বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কর্তৃপক্ষ উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত উপদেষ্টা পরিষদ গঠন সংক্রান্ত আদেশে উপদেষ্টা পরিষদের মেয়াদ, দায়িত্ব, কার্যপরিধি এবং অন্যান্য শর্তাবলি নির্ধারণ করিয়া দিতে পারিবে।
- (৪) কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান উপদেষ্টা পরিষদের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৫) উপদেষ্টা পরিষদের সভাপতির অনুমোদনক্রমে, সভার আলোচ্যসূচি তারিখ, সময় এবং স্থান নির্ধারিত হইবে।

## ১৭। বিশেষজ্ঞ কমিটি—

কর্তৃপক্ষ, সময় সময় আদেশ দ্বারা ইহার কার্যে সহায়তাদানের জন্য এক বা একাধিক সদস্য অথবা উহার যে কোন কর্মকর্তা অথবা এক বা একাধিক বিশেষজ্ঞ সমন্বয়ে প্রয়োজনীয় সংখ্যক বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করিতে পারিবে এবং উক্ত আদেশে কমিটির দায়িত্ব, মেয়াদ, সম্মানি, কার্যপরিধি এবং অন্যান্য শর্তাবলিও নির্ধারণ করিয়া দিতে পারিবে।

## অধ্যায়-৩

## অনুমোদন প্রদান পদ্ধতি

## ১৮। কতিপয় কার্যের উপর বিধি-নিষেধ—

- (১) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে অনুমোদন গ্রহণ ব্যতীত কোন অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর কোন নিউক্লীয় স্থাপনা বা বিকিরণ স্থাপনা স্থান নির্ধারণ, নকশা প্রণয়ন, নির্মাণ, কমিশনিং, পরিচালনা ও ডিকমিশনিং, তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বন্ধ এবং সংশ্লিষ্ট স্থানকে নিয়ন্ত্রিত ব্যবহার হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে না।
- (২) উপ-ধারা (১)-এ উল্লিখিত বিধান সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ ব্যতীত কোন অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর নিম্নবর্ণিত কার্যাবলি সম্পাদন করিতে পারিবে।, যথা :—
  - (ক) আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনকারী যন্ত্রপাতি সংগ্রহ, উৎপাদন, অর্জন, আমদানি, রপ্তানি, ধারণ, ব্যবহার, মেরামত-রক্ষণাবেক্ষণ, বিপণন, হস্তান্তর, স্থানান্তর, গুদামজাতকরণ, বর্জন এবং এতদসংক্রান্ত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা;
  - (খ) তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং/বা উৎস পদার্থসমূহ সংগ্রহ, উৎপাদন, অর্জন, আমদানি, রপ্তানি, ধারণ, ব্যবহার, পরিবহন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ, বিপণন, হস্তান্তর, স্থানান্তর, গুদামজাতকরণ, বর্জন বা নিষ্পত্তিকরণ এবং এতদসংক্রান্ত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা;
  - (গ) নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ এবং/বা উৎস পদার্থসমূহ সংগ্রহ, উৎপাদন, অর্জন, আমদানি, রপ্তানি, ধারণ, ব্যবহার, পরিবহন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ, বিপণন, হস্তান্তর, স্থানান্তর, গুদামজাতকরণ, বর্জন বা নিষ্পত্তিকরণ এবং এতদসংক্রান্ত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা;
  - (ঘ) তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও ব্যবহৃত জ্বালানি সংগ্রহ, উৎপাদন, অর্জন, আমদানি, রপ্তানি, ধারণ, ব্যবহার, পরিবহন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ, বিপণন, হস্তান্তর, স্থানান্তর, গুদামজাতকরণ, ব্যবহাস্থাপনা, বর্জন বা নিষ্পত্তিকরণ এবং এতদসংক্রান্ত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা;



- (ঙ) তেজক্রিয় আকরিক (ইউরেনিয়াম ও থোরিয়াম আকরিক) অনুসন্ধান, মাইনিং (mining) ও মিলিং (milling) কার্য এবং বিকিরণ সম্পাত ঘটতে পারে এইরূপ অন্যান্য মাইনিং ও প্রক্রিয়াকরণসহ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত প্রাকৃতিক উৎসজনিত সম্পাত সম্পৃক্ত কর্মকাণ্ড পরিচালনা;
- (চ) নিউক্লীয় শক্তিচালিত যানবাহন, জাহাজ বা উড়োজাহাজ এবং নিউক্লীয় বা তেজক্রিয় পদার্থ এবং তেজক্রিয়-বর্জ্য ও ব্যবহৃত জ্বালানি বহনকারী কোন যানবাহন, জাহাজ অথবা উড়োজাহাজ বাংলাদেশে আগমন, বহির্গমন বা ট্রানজিট গ্রহণ;
- (ছ) প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত ভোগ্যপণ্য (consumer products) উৎপাদন, সংযোজন (assemble), আমদানি, রপ্তানি, বিপণন এবং ব্যবহার;
- (জ) আয়নায়নকারী বিকিরণ দ্বারা কোন খাদ্য সামগ্রী প্রক্রিয়াজাতকরণ অথবা অনুরূপভাবে অনুমোদিত মাত্রার অতিরিক্ত তেজক্রিয়-দুষ্ক কোন খাদ্য-দ্রব্য বা পানীয় আহরণ, ধারণ, উৎপাদন, আমদানি, রপ্তানি বা বিপণন;
- (ঝ) বিকিরণ সুরক্ষা সংক্রান্ত অন্যান্য যে কোন কার্য পরিচালনা; এবং
- (ঞ) নিউক্লীয় বা তেজক্রিয় পদার্থ সংক্রান্ত কর্মকাণ্ডের উন্নয়ন এবং গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা।
- (৩) উপরি-উক্ত উপ-ধারাসমূহে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কর্তৃপক্ষ, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা নির্দিষ্ট সময় উল্লেখপূর্বক, যে কোন ব্যক্তিকে এই ধারার যে কোন বিধানের প্রয়োগ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে।

#### ১৯। নিউক্লীয়, বিকিরণ ও তেজক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনার অনুমোদনের ধাপ—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয় বিকিরণ বা তেজক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে স্থান নির্ধারণের (siting) জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় স্থান নির্ধারণ (siting) বলিতে কোন বিশেষ নিউক্লীয় স্থাপনা অথবা আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎসের স্থাপনার জন্য একটি উপযুক্ত স্থান (site) নির্বাচন করা এবং যথাযথ মূল্যায়ন এবং সংশ্লিষ্ট ডিজাইন বেইস (design base) নিরূপণ এবং নকশা প্রণয়নকে বুঝাইবে।
- (২) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ, বা তেজক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে নকশা প্রণয়নের (design) জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় ‘নকশা প্রণয়ন (design) বলিতে নিউক্লীয় স্থাপনা ও এর অংশসমূহের ধারণার পূর্ণতা প্রদান (developing concept), বিস্তারিত পরিকল্পনা, সহায়ক ক্যালকুলেশন এবং স্পেসিফিকেশন (specification)-এর প্রক্রিয়া ও ফলাফলকে বুঝাইবে।

- (৩) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ, বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে নির্মাণের (construction) জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় নির্মাণ (construction) বলিতে নিউক্লীয় ও বিকিরণ স্থাপনার অংশসমূহ প্রস্তুত ও সন্নিবেশকরণ সম্পর্কিত কার্যক্রম, সিভিল ওয়ার্কস সম্পন্নকরণ, যন্ত্রপাতি ও অংশসমূহ স্থাপন (installation) এবং সংশ্লিষ্ট পরীক্ষাদি সম্পন্নকরণকে বুঝাইবে।
- (৪) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ, বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে স্থাপনের (installation) জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় স্থাপনা (installation) বলিতে তেজস্ক্রিয় ও বিকিরণ সংশ্লিষ্ট স্থাপনার স্থাপনকে বুঝাইবে।
- (৫) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয় বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কমিশনিং (commissioning) এর জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় ‘কমিশনিং (commissioning) বলিতে একটি প্রক্রিয়া যাহার মাধ্যমে নির্মাণ কার্য সমাপনান্তে কোন স্থাপনার ব্যবস্থাদি ও অংশসমূহ এবং কর্মকাণ্ডসমূহ সচল করা এবং সেইগুলি নকশা এবং প্রার্থিত কার্যসম্পাদন মাপকাঠি অনুযায়ী হইয়াছে কিনা যাচাইকরণকে বুঝাইবে।
- (৬) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে পরিচালনার (operation) অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় পরিচালনা (operation)” বলিতে যে উদ্দেশ্যে নিউক্লীয় ও বিকিরণ স্থাপনা নির্মিত হইয়াছে উহা অর্জনে সকল প্রকার কর্মকাণ্ড সম্পাদন এবং উক্ত নিউক্লীয় ও বিকিরণ স্থাপনার রক্ষণাবেক্ষণ, রিফুয়েলিং (refueling), সক্রিয় চালনাকালীন পরিদর্শন (in-service inspection) এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ডসমূহকে বুঝাইবে।
- (৭) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদসংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে ডিকমিশনিং (decommissioning)-এর জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় ‘ডিকমিশনিং (decommissioning)’ বলিতে কোন স্থাপনা হইতে কতিপয় বা সকল প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ-অপসারণ বা তুলিয়া নেওয়ার জন্য গৃহীত সকল প্রকার প্রশাসনিক ও কারিগরি কার্যক্রমকে বুঝাইবে, তবে কোন গুদাম বা তেজস্ক্রিয় উপাদানের খনন কার্য ও প্রক্রিয়াকরণ কার্যের অবশিষ্ট অংশের ডিসপোজাল (disposal) করিবার উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত কতিপয় নিউক্লীয় স্থাপনা যাহা বন্ধ করা হইয়াছে। অথচ ডিকমিশনিং করা হয় নাই উহা ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

- (৮) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বন্ধের জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপধারায় তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বন্ধ বলিতে সক্রিয় জীবন কাল শেষে কোন রেপজিটরিতে গৃহীত প্রশাসনিক ও কারিগরি ব্যবস্থাদি ও সংশ্লিষ্ট কার্ঠামোসমূহের সকল কর্মকাণ্ড সম্পূর্ণ ও সমাপ্তকরণকে বুঝাইবে।
- (৯) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয়, বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কোন স্থানকে নিয়ন্ত্রিত ব্যবহার হইতে অব্যাহতি প্রদানের জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং এই উপ-ধারায় কোন স্থানকে নিয়ন্ত্রিত ব্যবহার হইতে অব্যাহত প্রদান বলিতে কোন স্থাপনা হইতে কতিপয় বা সকল প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ-অপসারণ বা তুলিয়া নেওয়ার জন্য গৃহীত সকল প্রকার প্রশাসনিক ও কারিগরি কার্যক্রম সম্পাদনের পর উক্ত স্থানটি কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণ হইতে অব্যাহতি প্রদানকে বুঝাইবে।
- (১০) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, নিউক্লীয়, বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত কর্তৃপক্ষ, প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে, সময় সময়, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে এতদংক্রান্ত অন্যান্য ধাপের জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে।
- (১১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয় বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বা এতদংক্রান্ত কর্মকাণ্ড অনুমোদনের নিমিত্ত উপ-ধারা (১) হইতে (৯) এ বর্ণিত ধাপসমূহের যে কোন একটি অথবা একাধিক ধাপের জন্য অথবা পর্যায়ক্রমে প্রতিটি ধাপের জন্য অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে।
- (১২) উপরি-উক্ত উপ-ধারাসমূহে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন একটি নির্দিষ্ট ধাপের জন্য প্রদত্ত অনুমোদনের ফলে কোন ব্যক্তি স্বয়ংক্রিয়ভাবে পরবর্তী কোন এক বা একাধিক ধাপের জন্য অনুমোদন প্রাপ্তির অধিকার লাভ করিবেন না।

#### ২০। অবহিতকরণপত্র—

- (১) কোন ব্যক্তি ধারা ১৮ এ বর্ণিত কার্যাবলি পরিচালনা করিতে চাহিলে তিনি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কর্তৃপক্ষের নিকট এতদংক্রান্ত একটি অবহিতকরণপত্র দাখিল করিবেন।
- (২) খনিজ পদার্থ অনুসন্ধান বা মাইনিং (mining) বা উভয় কার্য পরিচালনাকালে কোন ব্যক্তি কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ, নিউক্লীয় পদার্থ অথবা নির্ধারিত পদার্থের সন্ধান পাইলে, আবিষ্কার করিলে অথবা মালিকানা অর্জন করিলে, তিনি অবিলম্বে এইরূপ ঘটনা সম্পর্কে কর্তৃপক্ষকে লিখিত প্রতিবেদন প্রদান করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত হইয়া খনি সম্পর্কিত সংশ্লিষ্ট আইনের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ সকল নির্দেশনা পালন করিবেন।

## ২১। অনুমোদন প্রদান প্রক্রিয়া—

- (১) কোন ব্যক্তি, ধারা ১৮-এ উল্লিখিত কার্যাবলির অনুমোদন লাভের জন্য, এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান অনুসারে প্রয়োজনীয় দলিলাদি ও নির্ধারিত ফিসহ কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদনপত্র দাখিল করিবেন।
- (২) উপ-ধারা (১)-এর অধীন দাখিলকৃত আবেদনপত্র বিবেচনার জন্য কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে আবেদনকারীকে অতিরিক্ত তথ্য সরবরাহের নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।
- (৩) কর্তৃপক্ষ, অনুমোদনের ক্ষেত্রে দেশীয় এবং আন্তর্জাতিক সুরক্ষা মানদণ্ড অনুসারে নিরাপত্তা ও সুরক্ষা সম্পর্কিত যে কোন শর্তাবলি আরোপ করিতে পারিবে।
- (৪) কর্তৃপক্ষ, অনুমোদনের সহিত সংযুক্ত হইতে পারে এইরূপ বিষয় এবং শর্তাবলি নির্দিষ্ট করিয়া দিতে পারিবে এবং তদতিরিক্ত বীমা, আর্থিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা অথবা মানুষ এবং পরিবেশের সম্ভাব্য ক্ষতির জন্য ক্ষতিপূরণের শর্তও নির্ধারণ করিয়া দিতে পারিবে।
- (৫) আবেদন বিবেচনার পর, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত শর্ত সাপেক্ষে, নির্ধারিত সময়ের জন্য কর্তৃপক্ষ অনুমোদন প্রদান করিতে পারিবে এবং উক্ত অনুমোদন হস্তান্তর করা যাইবে না।
- (৬) অনুমোদনের মেয়াদ উত্তীর্ণ হইলে, অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে, উহার নবায়ন এবং মেয়াদ বৃদ্ধির জন্য আবেদন করিতে পারিবে।

## ২২। নিউক্লীয় স্থাপনার ডিকমিশনিং তহবিল—

- (১) সরকার, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে, নিউক্লীয় স্থাপনার ডিকমিশনিং-এর সহিত সম্পর্কিত আর্থিক কার্যক্রম পরিচালনার উদ্দেশ্যে একটি ডিকমিশনিং তহবিল গঠন করিতে পারিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—
  - (ক) বিভিন্ন স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর বা অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি হইতে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হারে আদায়কৃত অর্থ;
  - (খ) সংশ্লিষ্ট অর্থ বৎসরের জাতীয় বাজেট হইতে সরকার কর্তৃক বরাদ্দকৃত অর্থ;
  - (গ) ডিকমিশনিং তহবিল হইতে উদ্ধৃত মুনাফা;
  - (ঘ) অনুদান বা দান; এবং
  - (ঙ) ডিকমিশনিং তহবিলের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে প্রাপ্ত অর্থ।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন গঠিত ডিকমিশনিং তহবিল কোন তফসিলি ব্যাংকে জমা রাখিতে হইবে এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে উক্ত তহবিল পরিচালনা করিতে হইবে।

ব্যাখ্যা : “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article-2j) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank কে বুঝাইবে।

## ২৩। অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তির দায়-দায়িত্ব—

অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি অনুমোদনের মেয়াদকালীন নিম্নবর্ণিত দায়-দায়িত্ব পালন করিবেন, যথা :—

- (ক) নিউক্লীয় স্থাপনা বা বিকিরণ স্থাপনার স্থান নির্ধারণ হইতে শুরু করিয়া ডিকমিশনিং পর্যন্ত সকল পর্যায়ে নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ সুরক্ষা, তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও ব্যবহৃত জ্বালানি ব্যবস্থাপনা, ভৌতসুরক্ষা যাচাইপূর্বক জরুরি প্রস্তুতিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে নিশ্চিতকরণ;
- (খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পুনঃনিরীক্ষিত বা অনুমোদিত দলিল প্রতিপালন করা, তবে, এই আইন বা ইহার অধীন প্রণীত প্রবিধানের বিধানাবলির আলোকে অনুমোদিত দলিলাদি কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদনের ভিত্তিতে ব্যত্যয় করা যাইতে পারে;
- (গ) নিউক্লীয় স্থাপনার জন্য ডিকমিশনিং তহবিল গঠন;
- (ঘ) প্রয়োজন অনুসারে প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো গঠন এবং বিশেষ কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন;
- (ঙ) স্থান নির্ধারণ হইতে শুরু করিয়া ডিকমিশনিং পর্যন্ত তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও ব্যবহৃত জ্বালানি ব্যবস্থাপনাসহ নিউক্লীয় স্থাপনার সকল পর্যায়ে বা নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ স্থানান্তরের সময় যে কোন ধরনের ঘটনা এবং দুর্ঘটনা নিরোধক ব্যবস্থা গ্রহণ তৎসঙ্গে সংঘটিত হইলে পরবর্তী অবস্থার বিষয়ের উপশমকরণ বা বিলোপ সাধন;
- (চ) নিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও ব্যবহৃত জ্বালানি সম্পর্কিত একটি তালিকা প্রণয়ন এবং রেকর্ড সংরক্ষণ;
- (ছ) সেফগার্ড চুক্তি এবং এডিশনাল প্রটোকল অনুসারে আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থা (IAEA) এর নিকট প্রতিবেদন প্রেরণের উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়ে ও ফরমে তথ্যাদি দাখিলকরণ;
- (জ) স্থাপনা এলাকায় প্রাথমিক জরুরি পরিকল্পনা এবং স্থাপনা বহিঃস্থ এলাকার জরুরি পরিকল্পনা ও জরুরি পরিবহন নির্দেশাবলির জন্য সোর্স দলিল প্রণয়ন;
- (ঝ) ঘটনা ও দুর্ঘটনা নিবারণ অথবা পরিণতির প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কিত গৃহীত পদক্ষেপসমূহ অবিলম্বে কর্তৃপক্ষকে অবহিতকরণ;
- (ঞ) যে সকল বিষয়ের উপর ভিত্তি করিয়া অনুমোদন প্রদান করা হয় এবং যে সকল বিষয় কোন অনুমোদনের ক্ষেত্রে সংশোধন বা বাতিলের কারণ হইতে পারে বলিয়া প্রতীয়মান হয়, সে সকল বিষয়ের পরিবর্তন বা পরিবর্ধন সম্পর্কে কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে অবহিতকরণ;
- (ট) নিউক্লীয় পদার্থ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের ক্ষতি বা চুরির ঘটনা শনাক্ত করা অথবা এইরূপ সন্দেহ করা, অথবা নিউক্লীয় পদার্থ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পর্যবেক্ষণকারী যন্ত্রপাতি বা নিউক্লীয় পদার্থের অবস্থান বা প্রবাহ নিয়ন্ত্রণের সিলমোহরের কোন ক্ষতি সম্পর্কে অবগত হইলে অবিলম্বে কর্তৃপক্ষকে অবহিতকরণ;
- (ঠ) পরিবেশে তেজস্ক্রিয় বর্জ্য বা সোর্স নির্গমন বা বর্জনের কারণে সংঘটিত পরিবেশ দূষণ নিয়ন্ত্রণ বা প্রশমনের জন্য সুরক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণ;
- (ড) পর্যাপ্ত তহবিলসহ মানব সম্পদ উন্নয়ন কার্যক্রম প্রণয়ন এবং পরিচালনা;

(ট) নিউক্লীয় নিরাপত্তা এবং বিকিরণ সুরক্ষার জন্য জিজ্ঞাসু ও শিক্ষার্থীসুলভ আচরণকে উৎসাহিত করা এবং পরিতৃপ্তিকে নিরুৎসাহিত করিবার উদ্দেশ্যে সুরক্ষা সংস্কৃতি প্রতিষ্ঠা এবং পরিচালনা নিশ্চিতকরণ;

(ণ) প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য অতিরিক্ত দায়িত্ব পালন।

২৪। নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, এতদসম্পর্কিত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি আমদানি ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণে কর্তৃত্ব—

কর্তৃপক্ষ, এই আইনের অধীন বাংলাদেশের সার্বভৌমত্ব ও নিরাপত্তার স্বার্থে এবং নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠাকল্পে কর্তৃক নির্ধারিত নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, এতদসম্পর্কিত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি আমদানি, রপ্তানি, পুনঃরপ্তানি, ট্রানজিট এবং ট্রান্সশিপমেন্ট নিয়ন্ত্রণের নিমিত্তে অনুমোদন প্রক্রিয়াসহ প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

২৫। আমদানি এবং রপ্তানির জন্য অনুমোদন—

(১) কর্তৃপক্ষ, এই আইনের অধীন নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, এতদসম্পর্কিত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি আমদানি ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে প্রবিধান প্রণয়ন করিবে যাহাতে নিম্নবর্ণিত যে কোন বিষয় বা বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

- (ক) পুনঃনিরীক্ষণ ও আবেদন সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য তফসিলসহ অনুমোদনের উদ্দেশ্যে আবেদন করিবার পদ্ধতি;
- (খ) অনুমোদন আবশ্যিক এমন পদার্থ, যন্ত্রপাতি এবং প্রযুক্তি তালিকা;
- (গ) প্রযুক্তি উন্নয়ন বা তৎসংশ্লিষ্ট অবস্থার পরিবর্তন বিবেচনার জন্য নিয়ন্ত্রিত বিষয়াদির পর্যায়ক্রমিক পুনঃনিরীক্ষণ বা হালনাগাদ তালিকা প্রণয়ন সম্পর্কিত বিধান;
- (ঘ) আবেদন মূল্যায়ন এবং অনুমোদন প্রদানের মানদণ্ড;
- (ঙ) প্রাস্তিক ব্যবহারকারীদের নিয়ন্ত্রণ;
- (চ) প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, রপ্তানি পণ্য চালানোর (shipment) পূর্বে অবহিতকরণ;
- (ছ) অনুমোদনের জন্য ফি বা চার্জের তফসিল প্রণয়ন;
- (জ) রপ্তানির অনুমোদনের জন্য প্রয়োজন নেই এমন কোন পদার্থ বা পণ্য ট্রান্সশিপমেন্ট করিবার বিধান;
- (ঝ) অনুমোদিত কার্যাবলি সম্পর্কিত রেকর্ড সংরক্ষণ চাহিদা নির্ধারণ।

২৬। আমদানি অনুমোদনের শর্তাবলী—

এই আইনের অধীন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শনাক্তকৃত নিয়ন্ত্রণ যোগ্য নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, এতদসম্পর্কিত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি আমদানির ক্ষেত্রে অনুমোদন লাভের জন্য নিম্নরূপ শর্তাবলি প্রযোজ্য হইবে, যথা :—

- (ক) আমদানিযোগ্য পদার্থ, যন্ত্রপাতি অথবা প্রযুক্তি কোনভাবে বাংলাদেশের অন্য কোন আইন বা বিধি-বিধান দ্বারা নিষিদ্ধ নহে;
- (খ) লাইসেন্স আবশ্যিক এইরূপ আমদানিকৃত পদার্থ, যন্ত্রপাতি বা প্রযুক্তির গ্রহীতা যথাযথ অনুমোদন লাভ করিয়াছেন, যাহা বাংলাদেশে প্রযোজ্য আইন বা বিধি-বিধানের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ;
- (গ) আমদানিকৃত পদার্থ, যন্ত্রপাতি বা প্রযুক্তির প্রান্তিক ব্যবহারকারীর উক্ত পদার্থ, সামগ্রী বা প্রযুক্তির নিরাপদ ও নিরুদ্ভিগ্নভাবে ব্যবহারের জন্য সুস্পষ্ট কারিগরি এবং প্রশাসনিক সামর্থ্য ও সম্পদ রহিয়াছে।

#### ২৭। রপ্তানি অনুমোদনের শর্তাবলি—

এই আইনের অধীন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শনাক্তকৃত নিয়ন্ত্রণ যোগ্য নিউক্লীয় পদার্থ, নিদিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি ও অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, এতদসম্পর্কিত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি রপ্তানির ক্ষেত্রে অনুমোদন লাভের জন্য নিম্নরূপ শর্তাইল প্রযোজ্য হইবে, যথা :—

- (ক) হস্তান্তরিত পদার্থ এবং তথ্য কেবল শান্তিপূর্ণ উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হইবে এই মর্মে গ্রহণকারী রাষ্ট্র কর্তৃক প্রদত্ত অবশ্যপালনীয় অঙ্গীকারনামা;
- (খ) হস্তান্তরিত বিষয়ে আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার (IAEA) সেফগার্ড ব্যবস্থার প্রযোজ্যতা;
- (গ) গ্রহণকারী রাষ্ট্র কর্তৃক উহার সকল নিউক্লীয় পদার্থ এবং নিউক্লীয় স্থাপনা সম্পর্কিত বিষয়াদি আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার সেফগার্ড ব্যবস্থার অধীনস্থকরণ;
- (ঘ) পূর্বে হস্তান্তরিত পদার্থ এবং প্রযুক্তি অন্য কোন তৃতীয় রাষ্ট্রের নিকট বাংলাদেশের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে হস্তান্তরকরণ;
- (ঙ) ভৌত সুরক্ষার স্তর যাহা রপ্তানিকৃত পদার্থের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে তা নিউক্লীয় পদার্থের ভৌত সুরক্ষা সম্পর্কিত কনভেনশনে উল্লিখিত বিধানের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া;
- (চ) হস্তান্তরযোগ্য নিউক্লীয় পদার্থ, যন্ত্রপাতি, তথ্যের প্রান্তিক ব্যবহার এবং প্রান্তিক ব্যবহারকারী সম্পর্কে আবেদনকারী কর্তৃক তথ্য প্রদান যা উক্ত পদার্থ বিষয় বা তথ্যের বৈধ ব্যবহার হইতেছে কিনা ইহা নিশ্চিতকরণ।

#### ২৮। অনুমোদন স্থগিত এবং বাতিলকরণ—

- (১) কর্তৃপক্ষ, এই আইনের অধীন প্রদত্ত যেকোন অনুমোদন প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে স্থগিত বা বাতিল করিতে পারিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ, অনুমোদন সংক্রান্ত শর্তাবলি ভঙ্গ করা হইয়াছে মর্মে ধারা ৫১-এর উপ-ধারা (৪) এর অধীন কোন প্রতিবেদন প্রাপ্ত হইলে—
  - (ক) উহার বিবেচনায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে অনুমোদনের শর্তাবলি যথাযথভাবে পালন করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে; বা

- (খ) জীবন, স্বাস্থ্য, সম্পদ অথবা পরিবেশের নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণার্থে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য অনুমোদনের অধীন কর্মকাণ্ড বন্ধ করার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে; বা
- (গ) উক্ত অনুমোদন স্থগিত বা বাতিল করিতে পারিবে।
- (৩) উপ-ধারা (২)-এ উল্লিখিত ব্যবস্থার অতিরিক্ত হিসাবে এই আইনের ধারা ৫৩ অনুসারে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।
- (৪) এই ধারার অধীন কোন অনুমোদন স্থগিতকরণ বা বাতিলকরণ আদেশের বিরুদ্ধে যে কোন সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি, উক্তরূপ আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে অনধিক ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট উক্ত আদেশ পুনর্বিবেচনা করিবার জন্য আবেদন করিতে পারিবে এবং কর্তৃপক্ষ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে ৩০(ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত আদেশ পুনর্বিবেচনা করিয়া সিদ্ধান্ত প্রদান করিবে।
- (৫) উপ-ধারা (৪)-এর অধীন প্রদত্ত আদেশের বিরুদ্ধে যে কোন সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি, উক্তরূপ আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে অনধিক ৩০(ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে সরকারের নিকট আপিল করিতে পারিবে এবং উক্তরূপ আপিলের ক্ষেত্রে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।
- (৬) এই ধারার অধীন দায়েরকৃত আপিল দায়ের করিবার তারিখ হইতে ৯০(নব্বই) কার্যদিবসের মধ্যে নিষ্পত্তি করিতে হইবে।

### অধ্যায়-৪

#### তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা ও সিকিউরিটি, নিউক্লীয় নিরাপত্তা, বিকিরণ, সুরক্ষা, মান নিশ্চিতকরণ, ভৌত সুরক্ষা, অবৈধ পাচার এবং সেফগার্ড

##### ২৯। তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটি—

- (১) তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটি নিশ্চিত করিবার জন্য অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি দায়ী থাকিবে এবং অনুমোদিত কার্যক্রমের পরিধির মধ্যে পর্যাপ্ত তহবিল এবং মানব সম্পদের বিষয়ে নিশ্চিত করিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটির যথাযথ প্রতিপালন নিশ্চিত করিবার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে এবং এই সংক্রান্ত শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

##### ৩০। নিউক্লীয় নিরাপত্তা—

- (১) কর্তৃপক্ষ অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক নিউক্লীয় পদার্থের নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটির যথাযথ প্রতিপালন নিশ্চিত করিবার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে এবং এই সংক্রান্ত শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (২) নিউক্লীয় নিরাপত্তার জন্য অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি দায়ী থাকিবে এবং অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় নিরাপত্তাসহ তৎসংশ্লিষ্ট সকল ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় কৌশল এবং কারিগরি সহায়তা কার্যক্রমের জন্য পর্যাপ্ত তহবিল এবং মানব সম্পদের বিষয়ে নিশ্চিত করিবেন।



- (৩) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনা পরিচালনা এবং ডিকমিশনিংকালে, নিউক্লীয় নিরাপত্তা পুনঃ নিরীক্ষণের ক্ষেত্রে যুগোপযোগী কৌশল বিবেচনা করিয়া নিউক্লীয় নিরাপত্তার নিয়মিত, বোধগম্য এবং কৌশলগত মূল্যায়ন এবং কোন ক্রটি শনাক্ত হইলে উহা দূরীকরণে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য দায়ী থাকিবেন।
- (৪) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনার কার্যক্রম, পরিচালনা, রক্ষণাবেক্ষণ, নিয়ন্ত্রণ এবং নির্ধারিত যন্ত্রপাতি পরীক্ষা সম্পর্কিত বিষয়ে পরিচালনা পদ্ধতি প্রণয়ন করিবেন এবং এইরূপ পদ্ধতি অবশ্যই অনুমোদনের শর্তাবলি অনুসারে হইতে হইবে এবং নিউক্লীয় স্থাপনার বর্তমান অবস্থা অনুসারে অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি উপরি-উক্ত পদ্ধতি হালনাগাদ এবং উৎকর্ষ সাধন করিবেন।
- (৫) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনার পরিবর্তন সাধন করিতে পারিবেন এবং তৎবিষয়ে কর্তৃপক্ষের নিকট একটি প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।
- (৬) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনার পরিবর্তন সাধন সংক্রান্ত রেকর্ডসমূহ আলাদাভাবে সংরক্ষণ করিবেন।
- (৭) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক নির্দিষ্ট বিরতিতে পর্যায়ক্রমিক নিরাপত্তা পুনঃনিরীক্ষণ (periodic safety review) সম্পর্কিত কার্য সম্পাদনের বিষয়টি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (৮) নিউক্লীয় স্থাপনার স্থান নির্ধারণ, নকশা, নির্মাণ, কমিশনিং, পরিচালনা, ডিকমিশনিং এবং রিপজিটরি বন্ধকরণে নিউক্লীয় নিরাপত্তা সংক্রান্ত অপরিহার্য বিষয়াবলি এবং শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতিকে নিরাপত্তা শ্রেণিতে বিভক্তিকরণের শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (৯) এই আইন এবং তথ্য প্রদান ও প্রকাশ সংক্রান্ত প্রচলিত আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন ব্যক্তি নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা, ভৌত সুরক্ষা, বিকিরণ সুরক্ষা, সেফগার্ড, সিকিউরিটি, ইত্যাদি সংক্রান্ত কোন তথ্য প্রকাশ বা প্রদান করিতে পারিবে না।

### ৩১। বিকিরণ সুরক্ষা—

বিকিরণ সুরক্ষার জন্য অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি দায়ী থাকিবেন এবং নিউক্লীয় স্থাপনা, বিকিরণ স্থাপনা, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও অন্যান্য স্থাপনার বিকিরণ সুরক্ষা সংক্রান্ত শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

### ৩২। মান নিশ্চিতকরণ—

- (১) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় ও বিকিরণ স্থাপনার মান নিশ্চিতকরণার্থে প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো, পদ্ধতি এবং সম্পদ সংস্থানের জন্য দায়ী থাকিবেন।
- (২) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনা, শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতি, নিউক্লীয় শক্তি ব্যবহারের ক্ষেত্রে উহাদের নিরাপত্তামূলক শ্রেণিতে বিভক্তিকরণসহ যন্ত্রপাতি সরবরাহ এবং রক্ষণাবেক্ষণের বিষয় নির্ধারণ এবং মান নিশ্চিতকরণের জন্য দায়ী থাকিবেন।
- (৩) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তির মানসম্মত পরিচালনা সংক্রান্ত দলিল, নিউক্লীয় স্থাপনার মান সংক্রান্ত চাহিদা, শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা শ্রেণিতে বিভক্তিকরণ এবং শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতির মান সংক্রান্ত চাহিদা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত হওয়া বাধ্যতামূলক হইবে।

- (৪) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তির মানসম্মত পরিচালনা সংক্রান্ত দলিল, নিউক্লীয় স্থাপনা বিকিরণ। স্থাপনার মান সংক্রান্ত চাহিদাবলি, শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতির মান সংক্রান্ত চাহিদাবলি এবং উহাদের অনুমোদনের বিষয়াদি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

**৩৩। নিউক্লীয় ও তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং স্থাপনাদির ভৌত সুরক্ষা (Physical Protection)—**

- (১) নিউক্লীয় পদার্থের ভৌত সুরক্ষা সম্পর্কিত কনভেনশনের শর্ত অনুযায়ী নিউক্লীয় পদার্থ এবং নিউক্লীয় স্থাপনার ভৌত সুরক্ষা নিশ্চিত করিতে হইবে।
- (২) এই আইনের অধীন অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি স্থান নির্ধারণ, নকশা, নির্মাণ, কমিশনিং, পরিচালনা ও ডিকমিশনিং এবং নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের উৎপাদন, আমদানি, রপ্তানি, পরিবহন, ব্যবহার ও গুদামজাতকালে তৎসংশ্লিষ্ট নিউক্লীয় স্থাপনা, নিউক্লীয় পদার্থ এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থের ভৌত সুরক্ষা নিশ্চিত করিবেন।
- (৩) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, যিনি, নিউক্লীয় স্থাপনা কমিশনিং, পরিচালনা ও ডিকমিশনিং করেন অথবা নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ উৎপাদন, আমদানি, রপ্তানি, পরিবহন, ব্যবহার এবং মজুদ করেন তিনি একটি ভৌত সুরক্ষা পরিকল্পনা প্রস্তুত এবং উহা প্রয়োগ এবং ভৌত সুরক্ষা বিষয়ে অভ্যন্তরীণ বিধি প্রণয়ন এবং নির্দেশনা প্রদান ও ভৌত সুরক্ষার জন্য একজন কর্মকর্তাকে দায়িত্ব প্রদান করিবেন।
- (৪) যে সকল নিউক্লীয় স্থাপনা বা অন্য স্থাপনা যেখানে নিউক্লীয় পদার্থ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ ব্যবহার বা মজুদ করা হয় এইরূপ স্থাপনার ভৌত সুরক্ষার উদ্দেশ্যে নিয়ন্ত্রিত প্রবেশাধিকার এলাকা প্রতিষ্ঠা করা যাইবে।
- (৫) অনুমতি গ্রহণ করিয়া কোন ব্যক্তি নিউক্লীয় পদার্থ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ ব্যবহার বা মজুদ করা হয় এইরূপ সুরক্ষিত কোন নিউক্লীয় স্থাপনায় বা অন্য স্থাপনায় উপস্থিত থাকিলে, তিনি অনুমোদন প্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত ভৌত সুরক্ষা সংক্রান্ত প্রয়োজনীয় সকল বাধ্যবাধকতা প্রতিপালন করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৬) নিউক্লীয় স্থাপনার শ্রেণিবন্যাস বা নিউক্লীয় পদার্থের শ্রেণিবদ্ধকরণসহ উহাদের ভৌত সুরক্ষা বিধানের জন্য প্রয়োজনীয় চাহিদাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

**৩৪। নিউক্লীয় পদার্থের সেফগার্ড এবং আমদানি ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ—**

- (১) কর্তৃপক্ষ নিউক্লীয় অস্ত্রের বিস্তার রোধ চুক্তি ও গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার এবং আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার মধ্যে সম্পাদিত সেফগার্ড ব্যবস্থার প্রয়োগ সংক্রান্ত চুক্তি, যাহা নিউক্লীয় অস্ত্রের বিস্তার রোধ চুক্তির সাথে সম্পর্কযুক্ত এবং তদতিরিক্ত প্রটোকল হইতে উদ্ভূত গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের বাধ্যবাধকতা বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে সংগঠক এবং সমন্বয়ক হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ সেফগার্ড এবং নিউক্লীয় অস্ত্রের বিস্তাররোধ সংক্রান্ত চুক্তি এবং আমদানি ও রপ্তানি সংক্রান্ত অতিরিক্ত প্রটোকলসমূহ বাস্তবায়নে স্বীয় সক্ষমতা অর্জনের লক্ষ্যে নিম্নবর্ণিত কার্যাবলি সম্পাদন করিবে, যথা :—

- (ক) বাংলাদেশের সকল সংস্থা এবং অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, সেফগার্ড ব্যবস্থা বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থাকে যথাসাধ্য সহায়তা প্রদান করিবে, তন্মধ্যে নিম্নোক্ত বিষয় অন্তর্ভুক্ত হইবে :—
- (অ) সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তি এবং তদতিরিক্ত প্রটোকল অনুসারে যাচিত তথ্য দ্রুততার সহিত সরবরাহ করা;
- (আ) সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তি এবং তদতিরিক্ত প্রটোকল অনুসারে যাচিত স্থাপনাসমূহ এবং অন্যান্য স্থাপনায় প্রবেশ অধিকার প্রদান করা;
- (ই) আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার পরিদর্শকগণকে তাহাদের করণীয় কার্যাবলি সম্পাদনে সহযোগিতা প্রদান করা; এবং
- (ঈ) আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার পরিদর্শকগণের অনুরোধের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় সেবা প্রদান করা ;
- (খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক যথাযথভাবে অনুমোদনপ্রাপ্ত প্রতিনিধি এবং আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার নিযুক্ত পরিদর্শকগণের, সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তি আওতাধীন কোন স্থাপনা বা স্থানে সেফগার্ড চুক্তির মাধ্যমে অনুমোদিত যাচাইকরণ কার্যক্রমের জন্য প্রবেশাধিকার থাকিবে;
- (গ) সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তির আওতাধীন কার্যসম্পাদনরত যে কোন ব্যক্তি সেফগার্ড চুক্তি হইতে উদ্ধৃত যে অঙ্গীকার পূরণে বাংলাদেশ সম্মত উহা প্রতিপালনের জন্য আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থা বা আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার যথাযথভাবে নিযুক্ত পরিদর্শকগণকে উহার বিবেচনায় অপরিহার্য বা যথোচিত যে কোন ব্যবস্থাদি গ্রহণের অধিকার প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন;
- (ঘ) দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারি সংস্থা, আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থার পরিদর্শকগণকে তাহাদের উপর অর্পিত সেফগার্ড সংক্রান্ত দায়িত্ব পালনের জন্য বাংলাদেশের উদ্দেশ্যে, বাংলাদেশ হইতে এবং বাংলাদেশের অভ্যন্তরে দ্রুততার সহিত ভ্রমণের সুবিধার্থে ভিসাসহ প্রয়োজনীয় যে কোন অনুমতিপত্র ইস্যু ত্বরান্বিত করিবে।

#### ৩৫। নিউক্লীয় পদার্থের রাষ্ট্রীয় হিসাব ও নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি—

কর্তৃপক্ষ, প্রবিধান দ্বারা, সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তি অনুসারে, নিম্নবর্ণিত ব্যবস্থাদি প্রতিষ্ঠা ও বাস্তবায়নের মাধ্যমে বাংলাদেশের সেফগার্ড সংক্রান্ত ব্যবস্থার কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করিবে, যথা—

- (ক) নিউক্লীয় পদার্থের পরিমাপ পদ্ধতি;
- (খ) পরিমাপের সঠিকতা মূল্যায়ন পদ্ধতি;
- (গ) পরিমাপ পার্থক্য পুনঃ নিরীক্ষণের কার্যপ্রণালী;
- (ঘ) ফিজিক্যাল ইনভেন্টরি (physical inventory) ও ক্ষয়ের পরিমাণ নির্ধারণের কার্যপ্রণালী;
- (ঙ) অপরিমাপকৃত ইনভেন্টরির মূল্যায়ন পদ্ধতি;

- (চ) নিউক্লীয় পদার্থের ইনভেন্টরির এবং নিঃসরণ চিহ্নিতকরণের জন্য রেকর্ড ও রিপোর্ট করিবার পদ্ধতি;
- (ছ) জবাবদিহিতার কার্যপ্রণালী এবং ব্যবস্থা সঠিকভাবে প্রতিপালিত হইয়াছে কিনা তৎমর্মে নিশ্চয়তা প্রদানের পদ্ধতি;
- (জ) আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থাকে রিপোর্ট করিবার পদ্ধতি।

৩৬। নিউক্লীয় পদার্থ হিসাব ও নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত অতিরিক্ত প্রয়োজনীয় তথ্য—

কোন সেফগার্ড সংক্রান্ত চুক্তি উদ্ভূত অঙ্গীকার পূরণে বাংলাদেশ সম্মত হইলে কার্যসম্পাদনরত কোন ব্যক্তি উক্ত সেফগার্ড চুক্তির আওতায় চুক্তির বিধানাবলি প্রতি পালনের জন্য কর্তৃপক্ষের নিকট প্রয়োজনীয় তথ্য ও উপাত্ত দাখিল করিবে।

৩৭। অবৈধ পাচার—

কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সংস্থার সহিত সমন্বয় সাধনের মাধ্যমে নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের অবৈধ পাচারের বিরুদ্ধে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

## অধ্যায়-৫

### পরিবহন এবং বর্জ্য নিরাপত্তা

৩৮। তেজস্ক্রিয় বর্জ্য এবং ব্যবহৃত জ্বালানির ব্যবস্থাপনা—

- (১) তেজস্ক্রিয় বর্জ্য উৎপাদন হইতে শুরু করিয়া তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত স্থাপনায় স্থানান্তরের পূর্ব পর্যন্ত তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের নিরাপদ ব্যবস্থাপনা এবং সিকিউরিটির জন্য মূল উৎপাদনকারী দায়ী থাকিবেন।
- (২) তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনার জন্য অনুমোদিত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান নিম্নবর্ণিত বিষয় নিশ্চিত করিবে, যথা—
- (ক) স্থাপনার সক্রিয় জীবনকালে এবং ডিকমিশনিংয়ের সময় সুরক্ষা এবং সিকিউরিটির জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী এবং পর্যাপ্ত অর্থ-সম্পদের প্রাপ্যতা;
- (খ) অর্থ সংক্রান্ত এইরূপ বিধান থাকা যাহা ডিসপোজাল স্থাপনা বন্ধ করিবার পরও কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় প্রয়োজনীয় সময়কালে যথাযথ প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ এবং পরিবীক্ষণ ব্যবস্থাকে সক্ষম রাখিবে।
- (৩) তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা নিম্নরূপে হইবে।
- (ক) সাবক্রিটিক্যালিটি অক্ষুণ্ণ রাখা;
- (খ) অবশিষ্ট তাপ (residual heat) অপসারণ নিশ্চিতকরণ;

(গ) বিকিরণ কর্মী, জনসাধারণ এবং পরিবেশের উপর আয়নায়নকারী বিকিরণের প্রভাব হ্রাসকরণ;  
 (ঘ) নিউক্লীয় নিরাপত্তার উপর প্রভাব সৃষ্টিকারী গুণাগুণ, যেমন— বিষাক্ততা, দাহ্যতা, বিস্ফোরণমুখিতা ও অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ গুণাগুণ বিবেচনায় আনা।

- (৪) ব্যবহৃত জ্বালানির ব্যবস্থাপনা এবং উহার সিকিউরিটির দায়-দায়িত্ব চুক্তি অনুসারে উহার গ্রহণকারী এজেন্সির নিকট সরবরাহ না করা অবধি অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা ব্যবহৃত জ্বালানি সৃষ্টিকারী উদ্ভাবকের উপর বর্তাইবে এবং অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা উদ্ভাবক নিউক্লীয় স্থাপনার সক্রিয় জীবনকালে এবং ডিকমিশনিংয়ের সময় ব্যবহৃত জ্বালানি এবং তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনার নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটি সংক্রান্ত কর্মকাণ্ডের জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী এবং পর্যাপ্ত অর্থ সম্পদের প্রাপ্যতা নিশ্চিত করিবে।
- (৫) স্টোরেজ ও ডিসপোজাল বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করে ব্যবহৃত জ্বালানি ব্যবস্থাপনা এবং উৎপাদন ও বিভিন্ন শ্রেণিতে শ্রেণিভুক্তকরণসহ তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত চাহিদার বিস্তারিত বিবরণ এবং তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের আমদানি, তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত দলিলাদির বিষয়বস্তু ও পরিধি, তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ব্যবস্থাপনার জন্য প্রয়োজনীয় সরঞ্জাম ও তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত হিসাব রক্ষণ বিষয়ক চাহিদার বিস্তারিত বিবরণ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ৩৯। তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন—

তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক বিধিবিধানের সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন সংশ্লিষ্ট চাহিদার বিস্তারিত বিষয়াদি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

## অধ্যায়-৬

### জরুরি প্রস্তুতি এবং প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা

#### ৪০। জরুরি প্রস্তুতি, পরিকল্পনা এবং প্রতিরোধ ও প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা—

- (১) জনস্বাস্থ্য, পরিবেশ ও সম্পত্তির উপর সম্ভাব্য নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল দুর্ঘটনা বা ঘটনার প্রভাব বা ক্ষতি কার্যকরভাবে মোকাবেলা করিবার লক্ষ্যে প্রত্যেক অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের জরুরি প্রস্তুতি, পরিকল্পনা এবং প্রতিরোধ ও প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সক্ষমতা থাকিতে হইবে।
- (২) জরুরি পরিকল্পনা বলিতে নিউক্লীয় স্থাপনা বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনায় বা তেজস্ক্রিয় উৎস সম্পৃক্ত কোন ঘটনা এবং দুর্ঘটনা শনাক্তকরণ এবং আয়ত্তকরণের জন্য এবং নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনা পরিচালনাকালে, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় বর্জ্য বা ব্যবহৃত জ্বালানির ব্যবস্থাপনাকালে এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহনকালে পরিবেশে তেজস্ক্রিয় উপাদানের নিঃসরণের (release) পরিণতি সনাক্ত ও উপশমকরণের জন্য গৃহীত পদক্ষেপ এবং কার্যপ্রণালীর সমষ্টিকে বুঝাইবে।

(৩) জরুরি হিসাবে চিহ্নিত পরিকল্পনাগুলো হইবে নিম্নরূপ :—

- (ক) নির্মাণকালে স্থাপনা এলাকার প্রাথমিক জরুরি পরিকল্পনা ( Preliminary on-site emergency plan), যাহাতে নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনা অথবা কতিপয় নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনার স্থাপনা এলাকায় গৃহীতব্য সময়োচিত পদক্ষেপসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে;
  - (খ) একই অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক পরিচালিত এক বা একাধিক নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনার স্থাপনা এলাকার জরুরি পরিকল্পনা (on-site emergency plan), যাহাতে গৃহীতব্য সময়োচিত পদক্ষেপসমূহ এবং স্থাপনা বহিঃস্থ এলাকার জরুরি পরিকল্পনার সহিত সংযুক্তির বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত থাকিবে।
  - (গ) স্থাপনা বহিঃস্থ এলাকার জরুরি পরিকল্পনা (off-site emergency plan), যাহাতে পরিবেশে তেজস্ক্রিয় উপাদান নিঃসরণের সময় জরুরি পরিকল্পনা অঞ্চলের (emergency planning zone) মধ্যে অবস্থিত জনসাধারণের সুরক্ষার জন্য গৃহীতব্য পদক্ষেপসমূহ এবং স্থাপনা এলাকার জরুরি পরিকল্পনার সহিত সংযুক্তির বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত থাকিবে;
  - (ঘ) জরুরি পরিবহন নির্দেশাবলি, যাহাতে নিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় বর্জ বা ব্যবহৃত জ্বালানির স্থানান্তরকালে ঘটনা বা দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে গৃহীতব্য ব্যবস্থাদি অন্তর্ভুক্ত থাকিবে;
  - (ঙ) কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অনুমোদন প্রদান কার্যক্রমের অংশ হিসাবে আবেদনের ভিত্তিতে প্রত্যেক নিউক্লীয় স্থাপনার জন্য সম্পূর্ণ অঞ্চল সীমানা (exclusion area boundary) এবং জরুরি পরিকল্পনা অঞ্চলের (emergency planning zone) আয়তন অনুমোদন করিবে।
- (৪) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনায় কিংবা তেজস্ক্রিয় পদার্থ স্থানান্তরকালে ঘটনা বা দুর্ঘটনা নিরোধক পদক্ষেপ গ্রহণ, ঘটনা বা দুর্ঘটনা সংঘটিত হইলে পরিণতি উপশমকরণ বা দূরীভূত করিবার জন্য ব্যবস্থাদি গ্রহণ এবং এতদসংক্রান্ত বিষয়ে গৃহীত ব্যবস্থাদি এবং কার্যপ্রণালী সম্পর্কে জনসাধারণকে অবহিত করিবার বিষয়ে দায়ী থাকিবেন।।
- (৫) জরুরি পরিকল্পনার বিষয়বস্তুর বিস্তারিত বিবরণ, উহা উপস্থাপন ও অনুমোদন, পদক্ষেপ গ্রহণ, কার্যপ্রণালী প্রণয়ন ও কার্যক্রমের বিস্তারিত বিবরণ তৎসহ আন্তর্জাতিক মানদণ্ড (criteria) অনুসারে ঘটনার তীব্রতার মাত্রা নির্ধারণ, কর্তৃপক্ষ ও জনগণকে অবহিতকরণের বিস্তারিত বিবরণ, দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমাসহ সম্পূর্ণ অঞ্চল সীমানা এবং জরুরি পরিকল্পনা অঞ্চলের আয়তন অনুমোদনের লক্ষ্যে দরখাস্তের সহিত সংযুক্ত সোর্স দলিলাদির (source document) উপাদানের বিস্তারিত বিবরণ, পরিবীক্ষণ পদ্ধতির বিস্তারিত বিবরণ, প্রশিক্ষণ, অনুশীলন ও জরুরি পরিকল্পনার হালনাগাদকরণ সংক্রান্ত বিস্তারিত বিবরণ, নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনায় এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ স্থানান্তরের সময় ঘটনা বা দুর্ঘটনার প্রদানযোগ্য উপাত্ত ও সময়-পরিক্রমের বিস্তারিত বিবরণ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

### ৪১। জরুরি প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা—

- (১) কোন প্রাপ্ত তথ্য বা অনুসন্ধানের ফলাফলের ভিত্তিতে যদি কর্তৃপক্ষের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন এলাকার বিকিরণ মাত্রা উক্ত এলাকার জনসাধারণ, জীব-জন্তু, সম্পদ বা পরিবেশের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ বা ঝুঁকির সম্ভাবনা রহিয়াছে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত এলাকার জনসাধারণ ও পরিবেশের উপর সম্ভাব্য ঝুঁকি লাঘবের জন্য উপযুক্ত কার্যক্রম গ্রহণ করিবে এবং জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থাকে অবহিত করিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ, জরুরি প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের নিমিত্ত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন এবং অন্যান্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহের নিকট হইতে সহায়তা লাভ করিতে পারিবে।
- (৩) কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা এবং গণমাধ্যমে, নিম্নবর্ণিত বিষয়ে নির্দেশনা জারি করিতে পারিবে?
  - (ক) বিকিরণ ক্ষতিগ্রস্ত এলাকার অবস্থান;
  - (খ) উক্ত এলাকা হইতে ব্যক্তি, জীব-জন্তু বা সম্পদ অপসারণ; অথবা
  - (গ) উক্ত প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তেজস্ক্রিয় পদার্থ দ্বারা দূষণপ্রাপ্ত জীব-জন্তু ও সম্পদের ধ্বংসসাধন।
- (৪) সরকার কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট অথবা পুলিশ কমিশনার উপ-ধারা (৩) এর অধীন জারিকৃত প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত নির্দেশনা বাস্তবায়নে পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে পারিবেন এবং কোন ব্যক্তি উক্ত প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নির্দেশনা প্রতিপালনে ব্যর্থ হইলে অথবা অবহেলা করিলে, প্রয়োজনবোধে উক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যুক্তিসঙ্গত বলপ্রয়োগ করিতে পারিবেন।
- (৫) কর্তৃপক্ষ অন্যরূপ নির্দেশ না দেয়া পর্যন্ত কোন ব্যক্তি জেলা ম্যাজিস্ট্রেট অথবা পুলিশ কমিশনারের অনুমতি ব্যতীত উপ-ধারা (৩) এ উল্লিখিত স্থানে প্রবেশ করিতে পারিবেন না এবং যদি কোন ব্যক্তি উক্তরূপ অনুমতি ব্যতীত, উক্ত স্থানে প্রবেশ করে বা প্রবেশের চেষ্টা করে, তাহা হইলে। প্রয়োজনে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট অথবা পুলিশ কমিশনারের নিয়ন্ত্রণাধীনে বল প্রয়োগ করিয়া তাহাকে উক্ত স্থান হইতে অপসারণ করা যাইবে এবং প্রয়োজনে দোষী ব্যক্তিকে আইন প্রয়োগকারী সংস্থার নিকট সোপর্দ করা বা তাহাদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।
- (৬) এই ধারার অধীন গৃহীত ব্যবস্থার ফলে ক্ষতিগ্রস্ত কোন ব্যক্তি, কর্তৃপক্ষ, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট অথবা পুলিশ কমিশনার অথবা সরকার বা কর্তৃপক্ষের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিকট হইতে ক্ষতিপূরণ দাবি করিবার অধিকারী হইবেন না।

### ৪২। নিউক্লীয় ও রেডিওলজিক্যাল জরুরি পরিকল্পনা—

কর্তৃপক্ষ জাতীয় নিউক্লীয় ও রেডিওলজিক্যাল জরুরি পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং জরুরি অবস্থা উপশমকল্পে গৃহীত সকল কার্যক্রমে সমন্বয়ক হিসাবে দায়িত্ব পালন করিবে।

## অধ্যায়-৭

## নিউক্লীয় দায় এবং পরিধি

## ৪৩। অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের দায়—

- (১) এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, যেখানেই ক্ষতি সংঘটিত হউক না কেন, নিউক্লীয় স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর কেবল নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দায়ী হইবে, তবে সেইক্ষেত্রে ইহা প্রমাণিত হইতে হইবে যে, উক্ত ক্ষতি অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর কর্তৃক পরিচালিত নিউক্লীয় স্থাপনায় কোন নিউক্লীয় ঘটনার ফলে সংঘটিত হইয়াছে।
- (২) কোন নিউক্লীয় পদার্থ চুরি হইলে, হারাইলে, ভারমুক্ত করা হইলে (jettisoned) বা পরিত্যাগ করা হইলে, উক্ত নিউক্লীয় পদার্থ ধারণের জন্য অনুমোদনপ্রাপ্ত সর্বশেষ অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের উপর উহা দ্বারা সৃষ্ট নিউক্লীয় ক্ষতির দায় বর্তাইবে।
- (৩) যেখানে নিউক্লীয় ক্ষতি সংঘটিত হইবে, সেখানে নিউক্লীয় ক্ষতির দায় প্রয়োগ হইবে।

## ৪৪। পরিবহনের সময় দায়—

- ১) নিউক্লীয় পদার্থ পরিবহনের ক্ষেত্রে, প্রেরণকারী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দায়ী হইবে, যতক্ষণ না গ্রহণকারী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর সংশ্লিষ্ট পদার্থ নিজের দায়িত্বে গ্রহণ করে, যদি না গ্রহণ ও প্রেরণকারী অপারেটর পরিবহনের কোন পর্যায়ে লিখিত চুক্তির মাধ্যমে দায়-দায়িত্ব পরিবর্তন করে অথবা উক্ত পদার্থ বহনকারীর অনুরোধে তাহার উপর উক্ত দায়-দায়িত্ব অর্পণ করে এবং শেষোক্ত ক্ষেত্রে, উক্ত বহনকারী এই আইন অনুসারে অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর হিসাবে গণ্য হইবে।
- (২) যেক্ষেত্রে বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে কোন ব্যক্তির নিকট নিউক্লীয় পদার্থ প্রেরণ করা হয়, সেইক্ষেত্রে উক্ত নিউক্লীয় পদার্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে যেই যানবাহনে করিয়া আনা হইয়াছে উহা হইতে খালাস করিবার পূর্ব পর্যন্ত প্রেরণকারী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর উক্ত নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দায়ী থাকিবে।
- (৩) যেক্ষেত্রে বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে কোন ব্যক্তির নিকট হইতে নিউক্লীয় পদার্থ প্রেরণ করা হয়, সেইক্ষেত্রে বাংলাদেশ হইতে যে পরিবহনের মাধ্যমে নিউক্লীয় পদার্থ বহন করা হইবে উহাতে নিউক্লীয় পদার্থ বোঝাই (লোড) করিবার পর গ্রহণকারী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর উক্ত নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দায়ী হইবে।

## ৪৫। দায়-দায়িত্বের পরিমাণ—

প্রতিটি নিউক্লীয় ঘটনার বিষয়ে দায়ের সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে বাংলাদেশি টাকায় তিন শত মিলিয়ন স্পেশাল ড্রয়িং রাইট (বাউজ) এর সমতুল্য বা সরকার কর্তৃক প্রজ্ঞাপন দ্বারা দায় এর সুনির্দিষ্ট পরিমাণ এবং প্রতিটি একক নিউক্লীয় ঘটনার জন্য একজন অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের দায় প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।



## ৪৬। আর্থিক নিরাপত্তা—

- (১) নিউক্লীয় ক্ষতির দায় মিটাইবার জন্য নিউক্লীয় স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের বীমা থাকিতে হইবে ও উহা চলমান রাখিতে হইবে, অথবা অন্যান্য আর্থিক নিরাপত্তা থাকিতে হইবে।
- (২) নিউক্লীয় স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরকে উপ-ধারা (১) এর অধীন আর্থিক নিরাপত্তার শর্তাবলি অনুমোদনের জন্য কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।
- (৩) নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের বিরুদ্ধে উপ-ধারা (১) এর অধীন ধার্যকৃত ক্ষতিপূরণের জন্য অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের বীমা বা আর্থিক নিরাপত্তা এইরূপ দাবি মিটাইবার জন্য অপরাধী বালিয়া গণ্য হইলে, বাংলাদেশ সরকার দাবির জন্য পাওনা নিশ্চিত করিবে, উক্তরূপ যে কোন ক্ষেত্রে, দাবি পরিশোধের জন্য ধারা ৪৫ এ ধার্যকৃত পরিমাণের অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হইবে না।

## ৪৭। ক্ষতিপূরণের অধিকারের তামাদি—

- (১) এই আইনের অধীন নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য নিম্নরূপ সময়ের মধ্যে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা না হইলে, উক্ত ক্ষতিপূরণের অধিকার তামাদি হইবে—
  - (ক) জীবনহানি বা ব্যক্তিগত ক্ষতির ক্ষেত্রে, নিউক্লীয় ঘটনার তারিখ হইতে ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর;
  - (খ) অন্য কোন নিউক্লীয় ক্ষতির ক্ষেত্রে, নিউক্লীয় ঘটনার তারিখ হইতে ২৫ (পঁচিশ) বৎসর।
- (২) যেদিন হইতে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ক্ষতি এবং উক্ত ক্ষতির জন্য দায়ী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর সম্পর্কে অবহিত হইয়াছেন বা যুক্তিসঙ্গত কারণে অবহিত হওয়া উচিত উহার ১০ (দশ) বৎসরের মধ্যে উত্থাপিত না হইলে এই আইনের অধীন নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য ক্ষতিপূরণের অধিকার তামাদি হইবে, যদি উপ-ধারা (১) এ প্রতিষ্ঠিত সময়সীমা অবসান না হয়।
- (৩) উপযুক্ত আদালতের ভিন্নরূপ সিদ্ধান্ত না থাকিলে, নিউক্লীয় ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্ত দাবিকারী এবং এই ধারা অনুসারে প্রযোজ্য সময়কালের মধ্যে ক্ষতিপূরণের দাবি উত্থাপনকারী যে কোন ব্যক্তি, আদালত কর্তৃক বিচার চূড়ান্ত হইবার পূর্বে, এমনকি উক্ত ক্ষয়-ক্ষতির জন্য দাবি উত্থাপনের সময় অতিক্রান্ত হইলেও, বর্ধিত ক্ষতি বিবেচনা করিবার জন্য দাবি সংশোধন করিতে পারিবেন।

## ৪৮। ক্ষতিপূরণ—

- (১) ক্ষতিপূরণের প্রকৃতি, ধরন, পরিমাণ এবং ন্যায়সঙ্গত বণ্টন এই আইনের বিধানাবলি সাপেক্ষে, প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
- (২) ধারা ৪৫-এর সর্বোচ্চ দায়-দায়িত্বের যেই পরিমাণ নির্ধারণ করিয়া দেওয়া হইয়াছে উহা হইতে দাবির পরিমাণ অধিক হইলে বা হইবে বালিয়া মনে হইলে, নিউক্লীয় ঘটনার দ্বারা সংঘটিত নিউক্লীয় ক্ষতির ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে কোন জীবনহানি বা ব্যক্তিগত ক্ষতির জন্য প্রথমে ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে এবং উক্ত দাবিসমূহ মিটাইবার পর অন্যান্য ক্ষতি বা বিনষ্টের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে।

- (৩) নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দেওয়ানী আদালত ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিকে যে সুবিধা এবং খরচ প্রদানের নির্দেশ প্রদান করিবে তাহা ধারা ৪৫- এ নির্ধারিত অন্যান্য দায়-দায়িত্বের অতিরিক্ত হইবে।

#### ৪৯। এখতিয়ার—

- (১) এই আইন অনুসারে, বাংলাদেশের রাষ্ট্রীয় সীমানা অথবা একক অর্থনৈতিক অঞ্চলের (Exclusive Economic Zone) মধ্যে সংঘটিত নিউক্লীয় ঘটনার মাধ্যমে সৃষ্ট নিউক্লীয় ক্ষতির ক্ষতিপূরণের দাবির মামলা কেবল এখতিয়ার সম্পন্ন দেওয়ানী আদালত কর্তৃক বিচার্য হইবে এবং উহা এই আইনের বিধান অনুযায়ী আদালতে উত্থাপন করিতে হইবে।
- (২) এই আইন অনুসারে নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী যে কোন ব্যক্তি, দায়ী অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর বা বীমাকারীর বিরুদ্ধে বা ধারা ৪৬ অনুসারে আর্থিক নিরাপত্তা প্রদানকারী অন্য যে কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করিতে পারিবেন।

#### ৫০। দায়-দায়িত্বের ব্যতিক্রম—

- (১) নিউক্লীয় স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর নিউক্লীয় ক্ষতির জন্য দায়ী হইবে না যদি প্রতিপন্ন হয় যে ইহা সরাসরি নিম্নবর্ণিত কারণে হইয়াছে :—
- (ক) ব্যতিক্রমধর্মী গুরুতর প্রাকৃতিক দুর্যোগ;
- (খ) প্রত্যক্ষ সশস্ত্র যুদ্ধ, শত্রুতা, গৃহযুদ্ধ বা গণ-অভ্যুত্থান।
- (২) নিউক্লীয় স্থাপনার অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর যদি ইহা প্রমাণ করিতে পারে যে, ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির সরাসরি অবহেলা অথবা ক্ষতি করিবার উদ্দেশ্যে উক্ত ব্যক্তির কোন কার্য বা নিক্রিয়তার জন্য সম্পূর্ণ বা আংশিক ক্ষতি সাধিত হইয়াছে, তাহা হইলে এইরূপ ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিকে ক্ষতিপূরণ প্রদান হইতে অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে দায়মুক্ত হইতে পারিবে।
- (৩) এই আইনের কোন কিছুই নিউক্লীয় ক্ষয়-ক্ষতির জন্য কোন ব্যক্তিগত দায়কে প্রভাবিত করিবে না, যেই ক্ষয়-ক্ষতির জন্য, উপ-ধারা (২) এর কারণে, অপারেটর বা বিদেশি অপারেটর দায়ী নহেন, এবং যাহা ক্ষতি করিবার অভিপ্রায়ে উক্ত ব্যক্তির কার্য বা বিচ্যুতি দ্বারা সংঘটিত হইয়াছে।

## অধ্যায়-৮

### পরিদর্শন এবং ব্যবস্থা গ্রহণ

#### ৫১। পরিদর্শন—

- (১) এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান অনুসারে নিয়ন্ত্রণমূলক পরিদর্শন পরিচালনার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় সংখ্যক বিজ্ঞানী বা প্রকৌশলী নিয়োগ করিতে পারিবে।

- (২) বাংলাদেশের রাষ্ট্রীয় সীমানার অভ্যন্তরে অবস্থিত অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি, অনুমোদনের জন্য আবেদনকারী অথবা অননুমোদিত বা অঘোষিত যে কোন প্রতিষ্ঠান, স্থাপনা অথবা কর্মকাণ্ড নিয়ন্ত্রণমূলক পরিদর্শনের আওতায় আসিবে।
- (৩) বিজ্ঞানী বা প্রকৌশলী, কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণ এবং সার্বিক তত্ত্বাবধানে তাহার ঘোষিত বা অঘোষিত পরিদর্শন সংক্রান্ত দায়িত্ব পালন করিবেন এবং বিজ্ঞানী বা প্রকৌশলীগণ—
- (ক) এই আইন এবং ইহার অধীন প্রণীত প্রবিধানের বিধানাবলি যথাযথভাবে পালিত হইতেছে কিনা উহা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে যে কোন স্থান বা যানবাহনে প্রবেশ করিতে পারিবেন এবং পরিদর্শন ও অনুসন্ধান কার্য চালাইতে পারিবেন;
- (খ) নিউক্লীয় নিরাপত্তা অবস্থা, তেজস্ক্রিয়তার সীমা এবং আয়নায়নকারী বিকিরণ মাত্রা সম্পর্কিত শর্তাবলি পালিত হইতেছে কিনা উহা যাচাইকরণ, সংশ্লিষ্ট দলিলপত্র, যন্ত্রপাতি বা পদার্থ বা উহাদের বিশ্লেষণের জন্য নমুনা সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির নিকট হইতে প্রয়োজনীয় তথ্য তলব করিতে পারিবেন;
- (গ) বিকিরণ উৎস অথবা ক্ষেত্রমত, নিউক্লীয় বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের ব্যবহার, পরিচালনা, রক্ষণাবেক্ষণ বা মজুদকরণের সহিত সম্পর্কিত নকশা, চিত্র, পরিবর্তিত গঠন (layout), কাঠামো যা নিউক্লীয় নিরাপত্তা ও বিকিরণ সুরক্ষা সম্পৃক্ত, ভৌত সুরক্ষা, রেকর্ড, স্মারক, প্রতিবেদন বা দলিলাদি পরীক্ষা করিতে পারিবেন;
- (ঘ) এই আইন এবং ইহার অধীন প্রণীত প্রবিধান অনুযায়ী জনসাধারণের স্বাস্থ্য, সম্পত্তি ও পরিবেশের নিরাপত্তা বিধানের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবেন;
- (ঙ) বিকিরণ উৎপাদক বিকিরণ উৎস বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের ক্ষতিসাধন ব্যতীত এই আইন এবং ইহার অধীন প্রণীত প্রবিধান অনুসারে যেখানে কোন বিকিরণ উৎপাদক বা বিকিরণ উৎস বা তেজস্ক্রিয় পদার্থ ব্যবহার, মজুদ, পরিচালনা বা রক্ষণাবেক্ষণ করা হইয়া থাকে উক্ত স্থান তালাবদ্ধ এবং সিলগালা করিতে পারিবেন;
- (চ) নিউক্লীয় ক্ষতি হইতে পারে বলিয়া মনে করিলে নিউক্লীয় স্থাপনা ও সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ড সাময়িকভাবে বন্ধ করিতে পারিবেন;
- (ছ) এই আইনের অধীন সিকিউরিটি শর্তসমূহ পূরণসহ সেফগার্ড সংক্রান্ত কার্যক্রম অনুসরণ হইতেছে কিনা উহা পরীক্ষা করিবেন।
- (৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন পরিদর্শন সংক্রান্ত দায়িত্ব পালন করিয়া বিজ্ঞানী বা প্রকৌশলীগণ। কর্তৃপক্ষের নিকট একটি প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

#### ৫২। ব্যবস্থা গ্রহণ—

- (১) যদি কোন অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি—
- (ক) এই আইন এবং তদধীন প্রণীত বিধি বা প্রবিধানের কোন বিধান অথবা অনুমোদনের শর্তাবলি কার্যক্ষেত্রে লংঘন করে; এবং

- (খ) ভুল বা মিথ্যা তথ্য প্রদান করিয়া অনুমোদন লাভ করে, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তিকে তাহার বিরুদ্ধে কেন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ এবং অনুমোদন স্থগিত বা বাতিল করা হইবে না তৎমর্মে অনধিক ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য নোটিশ জারি করা হইবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশে লংঘনের প্রকৃতি এবং সংশোধন বা প্রতিকারমূলক কার্যক্রমের নির্দিষ্ট বর্ণনা থাকিবে :
- তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কর্তৃপক্ষের কাছে গ্রহণযোগ্য মান অনুযায়ী, অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি উপরি-উক্ত পদক্ষেপসমূহ তাহার নিজ দায়িত্বে পালন করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তি উপ-ধারা (২) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশে উল্লিখিত নির্দেশনা পালনে ব্যর্থ হইলে, কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে, যে কোন নিউক্লীয় বা বিকিরণ স্থাপনা তালাবদ্ধ এবং সিলগালা করিতে অথবা পরিচালনা বন্ধ করিতে পারিবে।
- (৪) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশে উল্লিখিত কার্যক্রম ব্যবস্থা গ্রহণের উদ্দেশ্যে, কর্তৃপক্ষ কোন আইন প্রয়োগকারী সংস্থা বা অন্য কোন সরকারি সংস্থাকে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে।

## অধ্যায়-৯

### অপরাধ, বিচার ও দণ্ড

#### ৫৩। অপরাধ ও দণ্ড—

- (১) এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত প্রবিধানের অধীন কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ না করিয়া কোন ব্যক্তি ধারা ১৮-এর উপ-ধারা (১) এবং উপ-ধারা (২)-এর দফা (গ), (ঘ), (ঙ), (চ) ও (ঞ) এ উল্লিখিত কার্যাবলি পরিচালনা করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূন ১ (এক) বৎসর হইতে অনধিক ৭ (সাত) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূন ১০ (দশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অনূন ২ (দুই) বৎসর হইতে অনধিক ১০ (দশ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূন ২০ (বিশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১ (এক) কোটি টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (২) কোন ব্যক্তি এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত প্রবিধানের অধীন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত ধারা ১৮ এর উপ-ধারা (১) এবং উপ-ধারা (২) এর দফা (গ), (ঘ), (ঙ), (চ) ও (ঞ) এ উল্লিখিত কোন কার্য কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ ব্যতীত কোনরূপ পরিবর্তন বা পরিবর্ধন সাধন অথবা অনুমোদনের শর্তাবলি লংঘন বা প্রতিপালন করিতে ব্যর্থ হইলে, উহা একটি অপরাধ হইবে। উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূন ৬ (ছয়) মাস হইতে অনধিক ৩

(তিন) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ৫ (পাঁচ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৩০ (ত্রিশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অন্যান্য ১ (এক) বৎসর হইতে অনধিক ৫ (পাঁচ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ১০ (দশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

- (৩) এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত প্রবিধানের অধীন কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ না করিয়া কোন ব্যক্তি ধারা ১৮ এর উপ-ধারা (২) এর দফা (ক), (খ), (ছ), (জ) ও (ঝ) এ উল্লিখিত কার্যাবলি পরিচালনা করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অন্যান্য ৬ (ছয়) মাস হইতে অনধিক ৩ (তিন) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড অথবা অন্যান্য ৫ (পাঁচ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৩০ (ত্রিশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অন্যান্য ১ (এক) বৎসর হইতে অনধিক ৫ (পাঁচ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ১০ (দশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (৪) কোন ব্যক্তি এই আইন বা তদ্বীন প্রণীত প্রবিধানের অধীন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত ধারা ১৮-এর উপ-ধারা (২)-এর দফা (ক), (খ), (ছ), (জ) ও (ঝ)-এ উল্লিখিত কোন কার্য কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ ব্যতীত কোনরূপ পরিবর্তন বা পরিবর্ধন সাধন অথবা অনুমোদনের শর্তাবলি লংঘন বা প্রতিপালন করিতে ব্যর্থ হইলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধে জন্য তিনি অন্যান্য ৩ (তিন) মাস হইতে অনধিক ২ (দুই) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ৩ (তিন) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১৫ (পনের) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অন্যান্য ৬ (ছয়) মাস হইতে অনধিক ৪ (চার) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ৬ (ছয়) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ২৫ (পঁচিশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (৫) কোন ব্যক্তি ইচ্ছাকৃতভাবে নিউক্লীয় স্থাপনা বা তৎসম্পর্কিত কর্মকাণ্ডে হামলা বা অন্তর্ঘাতমূলক কর্মকাণ্ড পরিচালনা করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসর হইতে অনধিক যাবজ্জীবন কারাদণ্ড এবং অন্যান্য ৩০ (ত্রিশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অন্যান্য ১০ (দশ) বৎসর হইতে অনধিক যাবজ্জীবন কারাদণ্ড বা অন্যান্য ৫০ (পঞ্চাশ) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১ (এক) কোটি টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (৬) কোন ব্যক্তি নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি, নির্দিষ্টকৃত অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা এতদসংক্রান্ত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি অবৈধ পাচার করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসর হইতে অনধিক ৭ (সাত) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ৭ (সাত) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১২ (বার) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসর হইতে অনধিক ১০ (দশ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অন্যান্য ১৫ (পনের) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ২৫ (পঁচিশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

- (৭) কোন ব্যক্তি নিউক্লীয় পদার্থ, নির্দিষ্টকৃত যন্ত্রপাতি, নির্দিষ্টকৃত অনিউক্লীয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা এতৎক্রান্ত যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তি চুরি করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসর হইতে অনধিক ৬ (ছয়) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ৭ (সাত) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১০ (দশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসর হইতে অনধিক ১০ (দশ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ১৫ (পনের) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ২২(বাইশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (৮) কোন ব্যক্তি নিউক্লীয় স্থাপনা বা তৎসম্পর্কিত কর্মকাণ্ডে গুণ্ডচরবৃত্তি করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসর হইতে অনধিক ৫ (পাঁচ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ৭ (সাত) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৯ (নয়) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসর হইতে অনধিক ১০ (দশ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ১৫ (পনের) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ২০ (বিশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (৯) কোন ব্যক্তি এই আইনের অধীন ক্ষমতা প্রয়োগকালে কর্তৃপক্ষ বা তৎকর্তৃক অনুমোদিত ব্যক্তির কার্যে বিলম্ব ঘটাইলে বা অসহযোগিতা, তথ্য গোপন, ভুল তথ্য প্রদান বা বাধা প্রদান করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূ্যন ১ (এক) বৎসর হইতে অনধিক ৩ (তিন) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ৩ (তিন) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৫ (পাঁচ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অনূ্যন ২ (দুই) বৎসর হইতে অনধিক ৫ (পাঁচ) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ৬ (ছয়) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ১০ (দশ) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (১০) কোন ব্যক্তি কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ ব্যতীত, এই আইনের অধীন ক্ষমতা প্রয়োগ করিয়া প্রাপ্ত তথ্যাদি প্রদান বা প্রকাশ করিলে, উহা একটি অপরাধ হইবে এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনূ্যন ৬ (ছয়) মাস হইতে অনধিক ১ (এক) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ১ (এক) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৩ (তিন) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং একই অপরাধের পুনরাবৃত্তি ঘটাইলে তিনি অনূ্যন ১ (এক) বৎসর হইতে অনধিক ২ (দুই) বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ড বা অনূ্যন ২ (দুই) লক্ষ টাকা হইতে অনধিক ৬ (ছয়) লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড বা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।
- (১১) আদালত এই ধারার অধীন জরিমানা বাবদ আদায়কৃত অর্থ বা উহার অংশবিশেষ ধারা ৪৫ ও ৬০-এর অধীন ক্ষতিপূরণ হিসাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিকে প্রদানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

#### ৫৪। বিচার—

- (১) ফৌজদারি কার্যবিধি, ১৮৯৮ (১৮৯৮ সনের ৫নং আইন) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫) ব্যতীত অন্যান্য উপ-ধারার অধীন সংঘটিত অপরাধসমূহ, ক্ষেত্রমত, প্রথম শ্রেণির জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট বা মেট্রোপলিটন ম্যাজিস্ট্রেট কর্তৃক বিচার্য হইবে।

- (২) এই আইনের ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫)-এর অধীন সংঘটিত অপরাধসমূহ দায়রা আদালত কর্তৃক বিচার্য হইবে।

৫৫। অপরাধ সম্পর্কিত তথ্য—

- (১) যে কোন ব্যক্তি এই আইনের অধীন সংঘটিত অপরাধ সম্পর্কে থানা বা কর্তৃপক্ষের যে কোন কার্যালয়কে অবহিত করিতে পারিবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত অপরাধ সম্পর্কে যদি থানাকে কোন তথ্য প্রদান করা হয়, তাহা হইলে উক্ত থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবেন।

৫৬। অপরাধের জামিনযোগ্যতা এবং আমলযোগ্যতা—

- (১) ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫), (৬), (৭) ও (৮)-এ উল্লিখিত অপরাধ ব্যতীত এই আইনের অধীন অন্যান্য অপরাধ জামিনযোগ্য এবং অ-আমলযোগ্য হইবে।
- (২) ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫), (৬), (৭) ও (৮)-এ উল্লিখিত অপরাধ অ-জামিনযোগ্য এবং আমলযোগ্য হইবে।

৫৭। অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ—

- (১) কোন আদালত, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদনপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তির লিখিত অভিযোগ ব্যতীত, এই আইন বা ইহার অধীন প্রণীত প্রবিধানের অধীন সংঘটিত কোন অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ করিবে না।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন লিখিত অভিযোগ সরাসরি, বা সংশ্লিষ্ট থানার মাধ্যমে, আদালতে দায়ের করা যাইবে।

৫৮। কোম্পানি কর্তৃক অপরাধ সংঘটন—

কোন কোম্পানি কর্তৃক এই আইনের অধীন কোন অপরাধ সংঘটিত হইলে উক্ত অপরাধের সহিত প্রত্যক্ষ সংশ্লিষ্টতা রহিয়াছে কোম্পানির এইরূপ প্রত্যেক প্রধান নির্বাহী পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব, অংশীদার, কর্মকর্তা এবং কর্মচারী উক্ত অপরাধ সংঘটন করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে, যদি না তিনি প্রমাণ করিতে পারেন যে, উক্ত লংঘন তাহার অজ্ঞাতসারে সংঘটিত হইয়াছে অথবা উক্ত অপরাধ রোধ করিবার জন্য তিনি যথাসাধ্য চেষ্টা করিয়াছেন।

৫৯। আপিল—

- (১) যদি কোন ব্যক্তি এই আইনের ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫) ব্যতীত অন্যান্য উপ-ধারার অধীন কোন প্রথম শ্রেণির জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট বা মেট্রোপলিটন ম্যাজিস্ট্রেট কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হন, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি উক্ত রায় ও আদেশ প্রদানের ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে এখতিয়ার সম্পন্ন দায়রা আদালতে আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) যদি কোন ব্যক্তি এই আইনের ধারা ৫৩-এর উপ-ধারা (৫)-এর অধীন দায়রা আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায় ও আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হন, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি উক্ত রায় ও আদেশ প্রদানের ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগে আপিল করিতে পারিবেন।

## ৬০। দেওয়ানি প্রতিকার—

- (১) যদি কোন ব্যক্তি ধারা ৫৩ এর অধীন শাস্তিযোগ্য কোন অপরাধমূলক কার্যের দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত হন, এবং উক্ত ক্ষতি অর্থের দ্বারা নিরূপণ করা সম্ভব হয়, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি উপযুক্ত দেওয়ানি আদালতে ক্ষতিপূরণের মামলা করিতে পারিবেন।
- (২) যদি উক্ত মামলায় ক্ষতিপূরণের দাবি প্রমাণিত হয়, তাহা হইলে আদালত, দেওয়ানী কার্যবিধি ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৫ নং আইন) এর বিধানাবলি, যতদূর সম্ভব, অনুসরণপূর্বক, ঘটনা এবং পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করিয়া, যেইরূপ ন্যায়সঙ্গত ও উপযুক্ত বিবেচনা করিবেন সেইরূপ দাবিকৃত মোট অর্থ বা উহার অংশবিশেষ প্রদানের ডিক্রী প্রদান করিবেন।

## অধ্যায়-১০

## বিবিধ

## ৬১। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

কর্তৃপক্ষ এই আইনের অধীন ইহার কার্যাবলি সম্পাদনের নিমিত্ত, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, প্রয়োজনীয় ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে এবং প্রযোজ্য শর্তাবলির অধীন উক্ত ঋণ পরিশোধের জন্য কর্তৃপক্ষ দায়ী থাকিবে।

## ৬২। বকেয়া আদায়—

কর্তৃপক্ষ Public Demands Recovery Act, 1913 (Bengal Act III of 1913) এর অধীন সরকারি পাওনা হিসাবে উহার সকল বকেয়া ফি, চার্জ, জরিমানা ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ফি আদায় করিতে পারিবে।

## ৬৩। বার্ষিক বাজেট বিবরণী—

- (১) কর্তৃপক্ষ প্রত্যেক বৎসর সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন পেশকৃত বাজেট বিবরণীতে সরকারের নিকট হইতে কি পরিমাণ অনুদান আবশ্যিক তাহাসহ কর্তৃপক্ষের ব্যয় নির্বাহের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের পরিমাণ উল্লেখ করিতে হইবে।
- (৩) সরকার, কর্তৃপক্ষের সহিত পরামর্শক্রমে, উপ-ধারা (১) এর অধীন পেশকৃত বাজেট সংশোধন বা পরিবর্তন করিতে পারিবে এবং উক্তরূপ সংশোধিত বা পরিবর্তিত বাজেট অনুমোদিত বাজেট হিসাবে গণ্য হইবে।

## ৬৪। হিসাবরক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) কর্তৃপক্ষ তৎকর্তৃক প্রাপ্ত ও ব্যয়িত সকল অর্থের যথাযথ হিসাব প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে সংরক্ষণ করিবে এবং উক্ত হিসাবে উহার আর্থিক পরিস্থিতির সঠিক এবং যথাযথ প্রতিফলন থাকিতে হইবে।



- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক (অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক হিসাবে অভিহিত) প্রতি বৎসর কর্তৃপক্ষের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা প্রতিবেদনের একটি কপি অনুলিপি সরকার ও কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে, মহা-হিসাব নিরীক্ষক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি কর্তৃপক্ষের সকল রেকর্ড, নথি, নগদ অর্থ ও ব্যাংক হিসাব পরীক্ষা করিতে পারিবেন।

#### ৬৫। প্রতিবেদন—

প্রতি অর্থ বৎসর সমাপ্তির ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পূর্ববর্তী অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলি সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং সরকার, যথাশীঘ্র সম্ভব, উহা জাতীয় সংসদে উপস্থাপনের ব্যবস্থা করিবে।

#### ৬৬। জাতীয়, আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক এবং বিদেশি সংস্থা বা প্রতিষ্ঠান, ইত্যাদির সহিত চুক্তি ও সহযোগিতা—

- (১) সরকারের পূর্বানুমতি সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ ইহার কার্যাবলি সুচারু ও ফলপ্রসূভাবে সম্পাদনের লক্ষ্যে নিউক্লীয় নিরাপত্তা এবং বিকিরণ সুরক্ষা বিষয়ে যে কোন নিউক্লীয় নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ বা জাতীয়, আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক এবং বিদেশি সংস্থা বা প্রতিষ্ঠান বা এজেন্সির সহিত সহযোগিতা চুক্তিতে আবদ্ধ হইতে পারিবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কার্যাবলি সম্পাদন এবং ক্ষমতা প্রয়োগের উদ্দেশ্যে, কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে যে কোন জাতীয় বা আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের পরামর্শ ও সহায়তা চাহিতে পারিবে।

#### ৬৭। গবেষণাগার এবং অন্যান্য কারিগরি সেবা—

এই আইনের অধীন ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যাবলি সম্পাদনের উদ্দেশ্যে, কর্তৃপক্ষ

- (ক) নিরাপত্তা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনুসন্ধানের জন্য একটি কেন্দ্রীয় গবেষণাগার স্থাপন ও প্রয়োজনবোধে, এক বা একাধিক আঞ্চলিক গবেষণাগার এবং কারিগরি সহায়ক প্রতিষ্ঠান (Technical Support Organization) প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে;
- (খ) বিজ্ঞানী বা প্রকৌশলী এবং সরকারি বা ব্যক্তিমালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের বিকিরণ সুরক্ষা কর্মকর্তা এবং প্রয়োজনে নিউক্লীয় বা বিকিরণ সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত অন্যান্য ব্যক্তিদের জন্য প্রশিক্ষণের আয়োজন করিতে পারিবে;
- (গ) উহার নিজস্ব অবকাঠামো প্রতিষ্ঠিত না হওয়া পর্যন্ত বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের নিকট হইতে প্রয়োজনীয় সেবা চাহিতে পারিবে;
- (ঘ) বাংলাদেশের যে কোন বিশ্ববিদ্যালয় এবং আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থাসহ বিদেশি যে কোন গবেষণাগারের কিংবা এইরূপ অন্যান্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক গবেষণাগারের যে সকল কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় নিয়োগ্য মনে হইবে সেই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহের নিকট সেবা চাহিতে পারিবে এবং একই ধরনের জাতীয় বা বিদেশি ইনস্টিটিউট বা গবেষণাগারের সহিত যে কোন বিষয়ে যৌথ গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে;

(ঙ) এক বা একাধিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, বৈজ্ঞানিক দলিল ও তথ্য বিনিময় কেন্দ্র এবং নিউক্লীয় নিরাপত্তা ও বিকিরণ সুরক্ষা বিষয় সম্পর্কিত পাঠাগার প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে।

৬৮। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

৬৯। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

(১) এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে কর্তৃপক্ষ সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ নয় এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত ক্ষমতার সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ণ না করিয়া, উক্ত প্রবিধানে নিম্নবর্ণিত সকল বা যে কোন বিষয়ে বিধান প্রণয়ন করা যাইবে, যথা :—

- (১) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তির যোগ্যতা, দায়িত্ব, কার্যাবলি, ইত্যাদি সংক্রান্ত;
- (২) তেজস্ক্রিয় পদার্থসহ অন্য কোন পরিমাপযোগ্য পদার্থের জন্য অনুমোদিত মাত্রা নির্ধারণ;
- (৩) অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের নিয়োগ, যোগ্যতা, দায়িত্ব, কার্যাবলি, ইত্যাদি সংক্রান্ত;
- (৪) কোন পদার্থের গাঢ়ত্ব এবং পরিমাণ নির্ধারণ
- (৫) কোন পদার্থের বিকিরণ সম্পাত সংক্রান্ত;
- (৬) নিউক্লীয় ঘটনা (nuclear incident) নির্ধারণ;
- (৭) নিউক্লীয় দুর্ঘটনা (nuclear accident) নির্ধারণ;
- (৮) চেয়ারম্যান ও সদস্যগণের ক্ষমতা এবং কার্যাবলি নির্ধারণ;
- (৯) কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব এবং কার্যাবলি নির্ধারণ;
- (১০) কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ, চাকুরীর শর্তাবলি, ইত্যাদি;
- (১১) কর্তৃপক্ষের তহবিল পরিচালনা;
- (১২) নিউক্লীয় বা বিকিরণ স্থাপনার স্থান নির্ধারণ, নকশা প্রণয়ন, নির্মাণ, স্থাপন, কমিশনিং, পরিচালনা ও ডিকমিশনিং, তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের ডিসপোজাল স্থাপনা বন্ধ এবং উক্ত স্থানকে নিয়ন্ত্রিত ব্যবহার হইতে অব্যাহতি প্রদান সংক্রান্ত;
- (১৩) অবহিতকরণপত্র সংক্রান্ত;
- (১৪) ধারা ১৮-এ উল্লিখিত কার্যাবলির অনুমোদন প্রদান প্রক্রিয়া;
- (১৫) নিউক্লীয় এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ আমদানি ও রপ্তানি সংক্রান্ত;

- (১৬) এই আইনের অধীন প্রদত্ত অনুমোদন স্থগিত এবং বাতিলকরণ;
- (১৭) তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপত্তা এবং সিকিউরিটি সংক্রান্ত শর্তাবলি নির্ধারণ;
- (১৮) নিউক্লীয় পদার্থের নিরাপত্তা ও সিকিউরিটি সংক্রান্ত শর্তাবলি নির্ধারণ;
- (১৯) নিউক্লীয় স্থাপনার সাইটিং, নকশা, নির্মাণ, কমিশনিং, পরিচালনা, ডিকমিশনিং এবং রিপজিটরি বন্ধকরণে নিউক্লীয় নিরাপত্তা সংক্রান্ত অপরিহার্য বিষয়াবলি এবং শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতিতে নিরাপত্তা শ্রেণিতে বিভক্তিকরণের শর্তাবলি নির্ধারণ;
- (২০) নিউক্লীয় স্থাপনা, বিকিরণ স্থাপনা, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ও অন্যান্য স্থাপনার বিকিরণ সুরক্ষা সংক্রান্ত শর্তাবলি নির্ধারণ;
- (২১) অনুমোদনপ্রাপ্ত ব্যক্তির মানসম্মত পরিচালনা সংক্রান্ত দলিল, নিউক্লীয় স্থাপনা ও বিকিরণ স্থাপনার মান সংক্রান্ত চাহিদাবলি, শ্রেণিবদ্ধ যন্ত্রপাতির মান সংক্রান্ত চাহিদাবলি এবং উহাদের অনুমোদন সংক্রান্ত;
- (২২) নিউক্লীয় স্থাপনার শ্রেণিবিন্যাস বা নিউক্লীয় পদার্থের শ্বেণীবদ্ধকরণ এবং উহাদের ভৌত সুরক্ষা বিধানের জন্য প্রয়োজনীয় চাহিদাবলি নির্ধারণ;
- (২৩) নিউক্লীয় পদার্থের পরিমাপ পদ্ধতি, পরিমাপের সঠিকতা মূল্যায়ন পদ্ধতি, পরিমাপ পার্থক্য পুনঃনিরীক্ষণের কার্যপ্রণালী, ফিজিক্যাল ইনভেন্টরি (physical inventory) ও ক্ষয়ের পরিমাণ নির্ধারণের কার্যপ্রণালী, অপরিমাপকৃত ইনভেন্টরির মূল্যায়ন পদ্ধতি, নিউক্লীয় পদার্থের ইনভেন্টরির এবং নিঃসরণ চিহ্নিতকরণের জন্য রেকর্ড ও রিপোর্ট-পদ্ধতি, জবাবদিহিতার কার্যপ্রণালী এবং ব্যবস্থা সঠিকভাবে প্রতিপালিত হইয়াছে কিনা তৎমর্মে নিশ্চয়তা প্রদানের পদ্ধতি এবং আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থাকে রিপোর্ট করিবার পদ্ধতি।
- (২৪) ব্যবহৃত জ্বালানি বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্য ব্যবস্থাপনা, উৎপাদন, আমদানি, বিভিন্ন শ্রেণিতে শ্রেণিভুক্তকরণ;
- (২৫) তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন;
- (২৬) জরুরি পরিকল্পনার বিষয়বস্তুর বিবরণ, উহা উপস্থাপন ও অনুমোদন, পদক্ষেপ গ্রহণ, কার্যপ্রণালী প্রণয়ন ও কার্যক্রমের বিবরণ, আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুসারে ঘটনার তীব্রতার মাত্রা নির্ধারণ, কর্তৃপক্ষ ও জনগণকে অবহিতকরণের বিবরণ, জরুরি পরিকল্পনা অঞ্চলের সীমানা নির্ধারণ, সময়সীমা, পরিবীক্ষণ পদ্ধতি, প্রশিক্ষণ, অনুশীলন ও জরুরি পরিকল্পনার হালনাগাদকরণ সংক্রান্ত বিবরণ, নিউক্লীয় বা রেডিওলজিক্যাল স্থাপনায় এবং তেজস্ক্রিয় পদার্থ স্থানান্তরের সময় ঘটনা বা দুর্ঘটনার প্রদানযোগ্য উপাত্ত ও সময়-পরিক্রমার বিবরণ, ইত্যাদি সংক্রান্ত;
- (২৭) একক নিউক্লীয় ঘটনার জন্য অপারেটর বা বিদেশি অপারেটরের দায় নির্ধারণ;
- (২৮) নিউক্লীয় ক্ষতির ক্ষতিপূরণের প্রকৃতি, ধরণ, পরিমাণ এবং ন্যায়সঙ্গত বন্টন;

- (২৯) পরিদর্শন ও বলবৎকরণ সংক্রান্ত;
- (৩০) কর্তৃপক্ষের হিসাব সংরক্ষণ ও নিরীক্ষা;
- (৩১) এই আইনের অধীন প্রবিধান দ্বারা নির্ধারণযোগ্য অন্যান্য বিষয়।

৭০। ইংরেজীতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

- (১) এই আইন প্রবর্তনের পর, সরকার, যথাশীঘ্র সম্ভব, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের মূল বাংলা পাঠের ইংরেজীতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিবে।
- (২) বাংলা ও ইংরেজী পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

৭১। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন, ১৯৯৩ (১৯৯৩ সনের ২১ নং আইন), অতঃপর রহিত আইন বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উপ-ধারা (১)-এর অধীন রহিত হওয়া সত্ত্বেও, রহিত আইনের অধীন কৃতকার্য, অর্জিত অধিকার, গৃহীত বাধ্যবাধকতা, আইনগত কার্যক্রম এইরূপে অব্যাহত থাকিবে যেন উক্ত আইন রহিত হয় নাই।
- (৩) এই আইনের অধীন নতুন প্রবিধান প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত রহিত আইনের অধীন প্রণীত বিধি প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ এইরূপে অব্যাহত থাকিবে যেন উহা এই আইনের অধীন প্রণীত হইয়াছে এবং পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা, ১৯৯৭-এ উল্লিখিত “কমিশন”, “কর্তৃপক্ষ” হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে কমিশনের অধীন সৃষ্ট পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগ (এনএসআরসিডি) বিলুপ্ত হইবে এবং উক্তরূপ বিলুপ্ত হওয়া সত্ত্বেও :—
- (ক) বিলুপ্ত বিভাগ এবং উক্ত বিভাগের সহিত সংশ্লিষ্ট কমিশনের সকল পরিসম্পদ, অধিকার, কর্তৃত্ব ও সুযোগ-সুবিধা, এবং সকল স্থাবর অথবা অস্থাবর সম্পত্তি, নগদ অর্থ ও ব্যাংকস্থিতি, সংরক্ষিত তহবিল, বিনিয়োগ এবং উক্ত সম্পত্তিতে বা সম্পত্তি হইতে উদ্ভূত স্বার্থ ও অধিকার এবং বিলুপ্ত কমিশনের ঋণ ও দায়, গৃহীত সকল বাধ্যবাধকতা কর্তৃপক্ষ গঠিত হইবার সঙ্গে সঙ্গে উহার নিকট ন্যস্ত বা অর্পিত হইবে;
- (খ) পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগে কর্মরত কমিশনের সকল কর্মকর্তা এবং কর্মচারীর কমিশনে থাকিবার বা কর্তৃপক্ষে প্রেষণে যোগদান করিবার বিষয়ে অপশন থাকিবে এবং কমিশন হইতে যাহারা প্রেষণে কর্তৃপক্ষে যোগদান করিবে তাহাদের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন (বাপশক) চাকুরী প্রবিধান অনুসারে চাকুরীর সকল বিধান, জ্যেষ্ঠতা, ধারাবাহিকতা এবং অন্যান্য সকল সুবিধাদি বলবৎ থাকিবে;

- (গ) উপ-ধারা (খ) অনুযায়ী শ্রেষণে যোগদানকৃত কর্মকর্তা এবং কর্মচারীগণের মধ্যে যাহারা কর্তৃপক্ষে যোগদানের ৫ (পাঁচ) বৎসরের মধ্যে কমিশনে প্রত্যাগমন না করেন তাহারা কমিশনের জ্যেষ্ঠতা ও ধারাবাহিকতা বজায় রাখিয়া এই আইন প্রবর্তনের তারিখ হইতে কর্তৃপক্ষের নিয়মিত কর্মকর্তা এবং কর্মচারী বলিয়া গণ্য হইবেন এবং এই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রণীত চাকুরী প্রবিধানমালা তাহাদের জন্য প্রযোজ্য হইবে; এবং
- (ঘ) বিলুপ্ত বিভাগ এবং উক্ত বিভাগের সহিত সংশ্লিষ্ট কমিশন কর্তৃক উদ্ভূত সকল ঋণ ও দায়, গৃহীত সকল বাধ্যবাধকতা, সম্পাদিত সকল চুক্তি, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উদ্ভূত, গৃহীত এবং সম্পাদিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

**মো. মাহফুজুর রহমান**

ভারপ্রাপ্ত সচিব

মো. আবু ইউসুফ (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক, অতিরিক্ত দায়িত্ব, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
আবদুর রশিদ (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

১০৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট আইন, ২০১১

বৃহস্পতিবার, ১ ডিসেম্বর, ২০১১

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, ১ ডিসেম্বর, ২০১১ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

বৃহস্পতিবার, ডিসেম্বর ১, ২০১১/১৭ অগ্রহায়ণ ১৪১৮

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১ ডিসেম্বর ২০১১/১৭ অগ্রহায়ণ ১৪১৮ তারিখে রাষ্ট্রপতির  
সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা  
হইতেছে।

## ২০১১ সনের ১৯ নং আইন

বাংলাদেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির উন্নয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ করিবার জন্য বিজ্ঞান ও  
প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট নামে একটি ট্রাস্ট স্থাপন এবং এতদসংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে ব্যবস্থা  
গ্রহণকল্পে প্রণীত আইন

যেহেতু বাংলাদেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির উন্নয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ করিবার জন্য বিজ্ঞান ও  
প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট নামে একটি ট্রাস্ট স্থাপন এবং এতদসংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা সমীচীন  
ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট আইন, ২০১১ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই  
আইন কার্যকর হইবে।

### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “চেয়ারম্যান” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান;
- (২) “ট্রাস্ট” অর্থ এই আইনের অধীন গঠিত বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট
- (৩) “তহবিল” অর্থ ধারা ১০-এ উল্লিখিত “বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট তহবিল”;
- (৪) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৫) “ট্রাস্টি বোর্ড” অর্থ ধারা ৭-এর অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ড;
- (৬) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি
- (৭) “সদস্য” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্য।

## ৩। ট্রাস্ট গঠন—

- (১) এই আইন বলবৎ হইবার পর যথাশীঘ্র সম্ভব সরকার এই আইনের বিধান অনুযায়ী বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট নামে একটি ট্রাস্ট গঠন করিবে।
- (২) ট্রাস্ট একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার ও হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং ইহা মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

## ৪। ট্রাস্টের কার্যালয়—

- (১) ট্রাস্টের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ড প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশের যে কোন স্থানে উহার শাখা কার্যালয় স্থাপন করিতে পারিবে।

## ৫। ট্রাস্টের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য—

ট্রাস্টের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

- (ক) জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের নিয়মিত ও রুটিন কার্যাবলির পাশাপাশি উপানুষ্ঠানিক বিজ্ঞান শিক্ষার মাধ্যমে ছাত্র-ছাত্রী ও সমাজের অন্যান্য শ্রেণির জনসাধারণের জ্ঞান ও উপলব্ধির প্রসার ঘটানো;
- (খ) দেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির উন্নয়নের জন্য জাতীয় পর্যায়ে থেকে প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায় পর্যন্ত নিয়মিত বিজ্ঞান সপ্তাহ উদযাপনের জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (গ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির উন্নয়ন সংক্রান্ত কর্মকাণ্ড পরিচালনার জন্য বিজ্ঞানসেবী সংস্থাসমূহকে আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (ঘ) বিজ্ঞান মেলা, বিজ্ঞান প্রচারাভিযান, বিজ্ঞান কংগ্রেস, বিজ্ঞান সংক্রান্ত কর্মশালা ও বিতর্ক প্রতিযোগিতা ইত্যাদি আয়োজন এবং উক্তরূপ আয়োজনে অন্যান্য প্রতিষ্ঠান ও সংস্থাকে আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (ঙ) মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে বিজ্ঞান শিক্ষা কার্যক্রম উন্নয়নের জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (চ) মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের বিজ্ঞান শিক্ষকদের উৎসাহ প্রদানের লক্ষ্যে গৃহীত কার্যক্রমে আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (ছ) ছাত্র-ছাত্রীদের বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি সংক্রান্ত উদ্ভাবনমূলক কাজে আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (জ) তরুণ বিজ্ঞানী ও সংশ্লিষ্টদের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে কর্মশালা, সিম্পোজিয়াম, বিজ্ঞান কংগ্রেস, বিজ্ঞান মেলা, গণিত অলিম্পিয়াড ও অনুরূপ কর্মসূচিতে অংশগ্রহণের জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান;



- (ঝ) জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি সংক্রান্ত বিশেষ কর্মসূচিতে অংশগ্রহণের জন্য প্রবাসী বিজ্ঞানী, প্রযুক্তিবিদ, গবেষক বা অধ্যাপকবৃন্দকে স্থানীয় আতিথেয়তা প্রদান;
- (ঞ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- (ট) সার্ক (SAARC) ইয়াং পিপল্‌স সায়েন্স এন্ড বায়োটেকনোলজি কংগ্রেস (দ্বি-বার্ষিক), এশিয়ান ইয়াং পিপল্‌স সায়েন্স এন্ড টেকনোলজি কংগ্রেস (ত্রি-বার্ষিক) আয়োজন এবং অনুরূপ আয়োজনে সহায়তা প্রদান।

#### ৬। প্রশাসন ও পরিচালনা—

ট্রাস্টের সার্বিক পরিচালনা ও প্রশাসন ধারা ৭ এর অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে।

#### ৭। ট্রাস্টি বোর্ডের গঠন—

(১) ট্রাস্টি বোর্ড নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে, যথা :—

- (ক) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী বা প্রতিমন্ত্রী, যিনি উহার চেয়ারম্যানও হইবেন;
- (খ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিভাগের সচিব, যিনি উহার ভাইস-চেয়ারম্যানও হইবেন;
- (গ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিভাগের অতিরিক্ত সচিব/যুগ্ম-সচিব (প্রশাসন);
- (ঘ) তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগের যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের একজন প্রতিনিধি;
- (ঙ) মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের একজন প্রতিনিধি;
- (চ) শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের একজন প্রতিনিধি;
- (ছ) অর্থ বিভাগের যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের একজন প্রতিনিধি;
- (জ) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগের যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের একজন প্রতিনিধি;
- (ঝ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (বিসিএসআইআর)-এর একজন সদস্য;
- (ঞ) মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা অধিদপ্তরের মহাপরিচালক;
- (ট) শিক্ষা মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত দুইটি শিক্ষা বোর্ডের দুইজন চেয়ারম্যান;
- (ঠ) সরকার কর্তৃক মনোনীত দুইজন বিশিষ্ট বিজ্ঞানী, যাহাদের মধ্যে একজন মহিলা হইবেন;
- (ড) সরকার কর্তৃক মনোনীত বিশ্ববিদ্যালয়ের বিজ্ঞান বিষয়ে বিশিষ্ট দুইজন অধ্যাপক;
- (ঢ) জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন।

- (২) উপ-ধারা (১) এর ক্রমিক নং (ট), (ঠ) ও (ড) এ উল্লিখিত মনোনীত সদস্যগণ মনোনয়নের তারিখ হইতে দুই বৎসর মেয়াদে স্থায়ী পদে বহাল থাকিবেন?
- তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, প্রয়োজনবোধে, যে কোন সময় তৎকর্তৃক মনোনীত যে কোন সদস্যকে মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে কোন কারণ-দর্শানো ব্যতিরেকে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে।
- (৩) শুধুমাত্র সদস্যপদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।
- (৪) জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের মহাপরিচালক ট্রাস্টি বোর্ডের প্রশাসনিক ও সাচিবিক দায়িত্ব পালন করিবেন।

৮। ট্রাস্টি বোর্ডের কার্যাবলি—

ট্রাস্টি বোর্ডের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা—

- (ক) ট্রাস্টের কার্যক্রম সার্বিকভাবে পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণ;
- (খ) ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ;
- (গ) ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কার্যক্রম গ্রহণের জন্য বার্ষিক কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে অর্থায়ন;
- (ঘ) সরকারের অর্থায়ন ব্যতীত অন্যান্য উৎস হইতে অর্থ সংগ্রহের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনে সরকারের অনুমোদন সাপেক্ষে বিভিন্ন সংস্থার সাথে যোগাযোগ, অর্থ প্রাপ্তির উদ্যোগ ও পদক্ষেপ গ্রহণ;
- (ঙ) এই ধারার অধীনে কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য যে কোন প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ এবং এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অন্য যে কোন কার্য করা;
- (চ) ট্রাস্টের তহবিল হইতে অর্থায়নের জন্য প্রয়োজনীয় গাইডলাইন, আবেদন ফরম প্রণয়ন;
- (ছ) সময়ে সময়ে সরকার প্রদত্ত নির্দেশনা সাপেক্ষে তাহার উপর অর্পিত অন্যান্য দায়িত্ব পালন।

৯। ট্রাস্টি বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, ট্রাস্টি বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ডের সভা, চেয়ারম্যানের সম্মতিক্রমে, চেয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারিত স্থান ও সময়ে অনুষ্ঠিত হইবে।
- (৩) চেয়ারম্যান ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।

- (৪) ন্যূনতম প্রতি তিন মাসে একবার অথবা চেয়ারম্যানের সম্মতিক্রমে প্রয়োজনে যে কোন সময় সভা আহ্বান করা যাইবে।
- (৫) ট্রাস্টি বোর্ডের সভার কোরামের জন্য মোট সদস্য-সংখ্যার অনূন্য এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতি প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৬) ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় প্রত্যেক সদস্যের একটি করিয়া ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভায় সভাপতির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।

#### ১০। ট্রাস্টের তহবিল—

- (১) ‘বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ট্রাস্ট তহবিল’ নামে ট্রাস্টের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত অর্থ জমা হইবে, যথা :—
  - (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
  - (খ) দেশের সকল মাধ্যমিক, উচ্চ মাধ্যমিক, মাদ্রাসা এবং কারিগরি শিক্ষা বোর্ড কর্তৃক মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি), উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচ.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষার্থীদের নিকট হইতে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি উন্নয়ন ফি বাবদ আদায়কৃত অর্থ;
  - (গ) সরকার অনুমোদিত দেশি ও বিদেশি উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ;
  - (ঘ) তহবিলের বিনিয়োগ হইতে আহরিত অর্থ;
  - (ঙ) ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান।
- (২) তহবিল ট্রাস্টের নামে কোন তফসিলি ব্যাংকে জমা রাখা হইবে এবং ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত পদ্ধতিতে উঠানো যাইবে।
- (৩) ট্রাস্টি বোর্ডের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী দীর্ঘ মেয়াদি আমানত বা ফিক্সড ডিপোজিট হিসাবে ট্রাস্টের একটি রিজার্ভ ফান্ড সৃষ্টি করা যাইবে এবং উহা হইতে অর্জিত সুদ দ্বারা ট্রাস্টের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ এবং ট্রাস্টের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা হইবে।

#### ১১। ব্যাংক হিসাব—

- (১) ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদনক্রমে ব্যাংক হিসাব খোলা হইবে এবং ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান এবং সদস্য-সচিবের যৌথ স্বাক্ষরে হিসাব পরিচালিত হইবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদনক্রমে ব্যাংকের সংশ্লিষ্ট সকল কার্যক্রম সম্পাদিত হইবে।

#### ১২। বাজেট—

ট্রাস্ট প্রত্যেক বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী (ট্রাস্ট সংক্রান্ত) সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত অর্থ বৎসরে সরকারের নিকট হইতে ট্রাস্টের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহার উল্লেখ থাকিবে।

## ১৩। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) ট্রাস্ট উহার আয়-ব্যয়ের যথাযথ হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহাহিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক প্রতি বৎসর ট্রাস্টের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের অনুলিপি সরকার ও বোর্ডের নিকট পেশ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) অনুযায়ী হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহাহিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ট্রাস্টের সকল রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন।
- (৪) প্রত্যেক অর্থ বৎসর শেষ হইবার সঙ্গে সঙ্গে ট্রাস্টি বোর্ড উক্ত অর্থ বৎসরের সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (৫) সরকার প্রয়োজন মত ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট হইতে যে কোন সময়ে উহার যে কোন কাজের গতিবেদন বা বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং ট্রাস্টি বোর্ড উহা সরকারের নিকট প্রেরণ করিতে বাধ্য থাকিবে।

## ১৪। ক্ষমতা অর্পণ—

ট্রাস্টি বোর্ড উহার যে কোন ক্ষমতা, প্রয়োজনবোধে এবং নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, চেয়ারম্যান বা অন্য কোন সদস্যের নিকট অর্পণ করিতে পারিবে।

## ১৫। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ১৬। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ট্রাস্টি বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদন এবং সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা কোন বিধির সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ নহে এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ১৭। হেফাজত সংক্রান্ত বিধান—

- (১) এই আইনের ধারা ৩-এর অধীন সরকার কর্তৃক ট্রাস্ট গঠিত হইবার পর ১৭-০৫-২০০১ খ্রিস্টাব্দ তারিখে রেজিস্ট্রিকৃত ১৯ নং ট্রাস্ট দলিল দ্বারা গঠিত Science and Technology Promotion Trust” অতঃপর বিলুপ্ত ট্রাস্ট বলিয়া উল্লিখিত, বিলুপ্ত হইবে।
- (২) বিলুপ্ত ট্রাস্টের সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি, ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ এই আইন দ্বারা গঠিত ট্রাস্টের অনুকূলে ন্যস্ত হইবে।

- (৩) বিলুপ্ত ট্রাস্টের অধীন কৃত কোন কার্যক্রম অথবা গৃহীত কোন ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

১৮। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের ইংরেজিতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিবে।
- (২) বাংলা ও ইংরেজি পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

প্রণব চক্রবর্তী  
অতিরিক্ত সচিব (আইপিএ)

মোহাম্মদ জাকীর হোসেন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
আবদুর রশিদ (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও  
ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার  
(ব্যাঙ্গডক) আইন, ২০১০

রবিবার, মার্চ ১৮, ২০১০

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক রবিবার, ১৮ মার্চ, ২০১০ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৮ই মার্চ, ২০১০/৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৮ই মার্চ, ২০১০ (৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬) তারিখে রাষ্ট্রপতির  
সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা  
যাইতেছে :

### ২০১০ সনের ১১ নং আইন

বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (BANSDOC/  
ব্যাসডক) নামে একটি জাতীয় বিজ্ঞান ও কারিগরি তথ্য সংগ্রহ ও বিতরণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা  
করিবার লক্ষ্যে প্রণীত আইন।

যেহেতু, বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যাসডক) নামে  
একটি জাতীয় বিজ্ঞান ও কারিগরি তথ্য সংগ্রহ ও বিতরণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠাকল্পে আইন প্রণয়ন করা সমীচীন  
ও প্রয়োজন;

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ এবং প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার  
(ব্যাসডক) আইন, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা সমগ্র বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য হইবে।
- (৩) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (২) “বোর্ড” অর্থ ব্যাসডকের পরিচালনা বোর্ড;
- (৩) “ব্যাসডক” অর্থ বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার;
- (৪) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৫) “মহাপরিচালক” অর্থ ব্যাসডকের মহাপরিচালক; এবং
- (৬) “সভাপতি” অর্থ ব্যাসডকের পরিচালনা বোর্ডের সভাপতি।

## ৩। ব্যঙ্গডক প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর, এই আইনের বিধান অনুযায়ী সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যঙ্গডক) নামে একটি সংস্থা প্রতিষ্ঠা করিবে।
- (২) ব্যঙ্গডক একটি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন ও বিধি সাপেক্ষে, উহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার ও উহা হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং উহার নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

## ৪। ব্যঙ্গডকের প্রধান কার্যালয়—

ব্যঙ্গডকের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে এবং উহা প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমতিক্রমে, দেশের যে কোন স্থানে উহার শাখা কার্যালয় স্থাপন করিতে পারিবে।

## ৫। ব্যঙ্গডকের কার্যাবলি—

- (১) ব্যঙ্গডকের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা :—
  - (ক) প্রাকৃতিক বিজ্ঞান, কৃষিবিজ্ঞান, চিকিৎসা, প্রকৌশল, শিল্প, প্রযুক্তি, বৈজ্ঞানিক গবেষণা এবং নিরীক্ষামূলক উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে তথ্য সংগ্রহ, প্রক্রিয়াকরণ, সংরক্ষণ, সম্পাদনা ও বিতরণ;
  - (খ) গবেষণা প্রতিষ্ঠান, একাডেমিক প্রতিষ্ঠান, রাষ্ট্রায়ত্ত শিল্প অথবা অন্য কোন সেষ্টরে কর্মরত গবেষকগণকে তাহাদের চাহিদা অনুযায়ী তথ্য সরবরাহ; এবং
  - (গ) গবেষক, নীতিনির্ধারক, পরিকল্পনাবিদ ও ব্যবস্থাপকদের জন্য তথ্য প্রাপ্তির ব্যবস্থা করা।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন কার্যাবলি সম্পাদনের উদ্দেশ্যে ব্যঙ্গডক কর্তৃক গ্রহণীয় পদক্ষেপসমূহ হইবে নিম্নরূপ, যথা :—
  - (ক) বিবলিওগ্রাফিক সার্ভিস প্রদান;
  - (খ) সংশ্লিষ্ট প্রকাশনার অনুলিপি সংগ্রহ ও বিতরণ;
  - (গ) বিজ্ঞানী ও গবেষকদের মধ্যে সংযোগ সার্ভিস প্রদান;
  - (ঘ) অনুবাদ সার্ভিসে সহায়তা প্রদান;
  - (ঙ) ফটো-রিপ্রোগ্রাফিক সার্ভিস প্রদান;
  - (চ) কম্পিউটার ও ইন্টারনেট সার্ভিস প্রদান;
  - (ছ) সার্ক ডকুমেন্টেশন সার্ভিসে সহযোগিতা প্রদান;
  - (জ) ফটোস্ট্যাট সার্ভিস প্রদান;
  - (ঝ) প্রকাশনা সার্ভিস প্রদান;
  - (ঞ) প্রদর্শনী, সম্মেলন, সেমিনার, কর্মশালা ও প্রশিক্ষণের আয়োজন এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে কৃতি প্রশিক্ষণার্থীদিগকে পুরস্কার প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ জনশক্তি সৃষ্টি ও মানবসম্পদ উন্নয়ন এবং দারিদ্র্য বিমোচনমূলক কার্যক্রম গ্রহণ;



- (ট) ওয়েবপেজ ভিত্তিক গবেষণাধর্মী তথ্য সরবরাহ;
- (ঠ) বিজ্ঞানী এবং পেশাজীবীদের গবেষণা ও কার্যক্রমকে সহযোগিতা ও পৃষ্ঠপোষকতা প্রদান;
- (ড) ডিজিটাল লাইব্রেরি সার্ভিস প্রদান;
- (ট) জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে তথ্য বিনিময়;
- (ণ) লাইব্রেরি ও তথ্য ব্যবস্থাপনার জন্য ইন্টার্নশিপ;
- (ত) জাতীয় পর্যায়ে পুস্তক প্রদর্শনী বা গ্রন্থমেলায় আয়োজন ও অংশগ্রহণ;
- (থ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ক উন্নয়ন ও গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা এবং এই সংক্রান্ত পরামর্শসেবা (Consultancy Service) প্রদান;
- (দ) ব্যঙ্গডক উহার কার্যাবলি সম্পাদনের প্রয়োজনে, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, বিদেশি যে কোন প্রতিষ্ঠানের সহিত চুক্তি সম্পাদন; এবং
- (ধ) সরকার কর্তৃক এতদসংক্রান্ত বিষয়ে প্রদত্ত অন্যান্য কার্যাবলি সম্পাদন।

৬। পরিচালনা ও প্রশাসন—

- (১) ব্যঙ্গডকের পরিচালনা ও প্রশাসনের দায়িত্ব একটি পরিচালনা বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং ব্যঙ্গডক যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে, পরিচালনা বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।
- (২) ব্যঙ্গডক উহার কার্যাবলি সম্পাদনের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক প্রদত্ত নীতি অনুসরণ করিবে।

৭। পরিচালনা বোর্ড—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিম্নবর্ণিত ১৪ (চৌদ্দ) জন সদস্য সমন্বয়ে ব্যঙ্গডকের একটি পরিচালনা বোর্ড গঠিত হইবে, যথা :—
  - (ক) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;
  - (খ) অর্থ বিভাগের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (গ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (ঘ) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (ঙ) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (চ) বাংলাদেশ মহাকাশ গবেষণা ও দূর অনুধাবন প্রতিষ্ঠানের চেয়ারম্যান;
  - (ছ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের চেয়ারম্যান;
  - (জ) সরকার কর্তৃক মনোনীত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
  - (ঝ) সরকার কর্তৃক মনোনীত যে কোন পাবলিক প্রকৌশল বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
  - (ঞ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (বিসিএসআইআর) এর চেয়ারম্যান;
  - (ট) সরকার কর্তৃক মনোনীত বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে অবদান রহিয়াছে এইরূপ ৩ (তিন) জন ব্যক্তি; এবং

(ঠ) ব্যাঙ্গডকের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন।

- (২) উপ-ধারা (১) এর দফা (ট) এর অধীন মনোনীত সদস্যগণ তাহাদের মনোনয়নের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য সদস্য পদে বহাল থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে, যে কোন সময় কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে উক্তরূপ কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে :

আরও শর্ত থাকে যে, কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।

৮। বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, বোর্ড উহার সভার কার্য পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) বোর্ড প্রতি ৩ (তিন) মাসে অন্ত্যন একবার সভায় মিলিত হইবে।
- (৩) বোর্ডের সভাপতির নির্দেশে সকল সভা নির্ধারিত তারিখ, সময় ও স্থানে সদস্য-সচিব কর্তৃক আহূত হইবে।
- (৪) বোর্ডের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য সংখ্যার অন্ত্যন এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৫) বোর্ডের সভাপতি সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে উপস্থিত কর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৬) প্রত্যেক সদস্যের একটি ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভার সভাপতির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।
- (৭) প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ, সদস্যদের নিকট প্রেরণ এবং পরবর্তী বোর্ড সভায় উপস্থাপন করিতে হইবে।
- (৮) শুধুমাত্র কোন সদস্যপদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কোন কার্য বা কার্যধারা বাতিল বা অবৈধ হইবে না এবং তদসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।

৯। মহাপরিচালক—

- (১) ব্যাঙ্গডকের একজন মহাপরিচালক থাকিবেন।
- (২) মহাপরিচালক সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহার চাকুরীর শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) মহাপরিচালক ব্যাঙ্গডকের সার্বক্ষণিক মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন এবং তিনি
- (ক) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিবেন;
- (খ) বোর্ডের যাবতীয় সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন;

- (গ) ব্যাঙ্গডকের চাকুরী প্রবিধানমালা ও তফসিল অনুযায়ী তিনি কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ, পদোন্নতি, সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা কার্যকর করিবেন; এবং
- (ঘ) ব্যাঙ্গডকের অভ্যন্তরীণ প্রশাসন ও পরিচালনা বোর্ডের নির্দেশ মোতাবেক অন্যান্য কার্য সম্পাদন করিবেন।

#### ১০। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অর্গানোগ্রাম সাপেক্ষে, ব্যাঙ্গডক উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাঁহাদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ১১। কমিটি—

ব্যাঙ্গডক উহার দায়িত্ব পালনে উহাকে সহায়তা প্রদানের জন্য প্রয়োজনবোধে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

#### ১২। ব্যাঙ্গডকের তহবিল—

- (১) ব্যাঙ্গডকের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—
- (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত মঞ্জুরি বা অনুদান;
- (খ) প্রকাশনা ও অনুবাদ সার্ভিস হইতে অর্জিত অর্থ বা রয়ালটি;
- (গ) ব্যাঙ্গডকের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে অর্জিত অর্থ এবং উহার স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তির বিক্রয়লব্ধ অর্থ;
- (ঘ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে কোন বিদেশি সরকার, আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা হইতে প্রাপ্ত অনুদান;
- (ঙ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে গৃহীত ঋণ; এবং
- (চ) অন্য কোন বৈধ উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।
- (২) এই তহবিলের সকল অর্থ কোন তফসিলি ব্যাংকে ব্যাঙ্গডকের নামে রাখা হইবে এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল পরিচালনা করা হইবে।

ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article 2(J) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank কে বুঝাইবে।

- (৩) এই তহবিল হইতে সরকারের নিয়ম-নীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে ব্যাঙ্গডকের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।
- (৪) বোর্ড তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

#### ১৩। বাজেট—

ব্যাঙ্গডক প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্ভাব্য আয়-ব্যয়সহ পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত অর্থ বৎসরে সরকারের নিকট হইতে ব্যাঙ্গডকের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহারও উল্লেখ থাকিবে।

## ১৪। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষণ—

- (১) ব্যাঙ্গডক যথাযথভাবে উহার হিসাব রক্ষণ করিবে এবং ব্যাঙ্গডকের হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক হিসেবে অভিহিত, প্রতি বৎসর ব্যাঙ্গডকের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও ব্যাঙ্গডকের নিকট প্রেরণ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) মোতাবেক হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ব্যাঙ্গডকের এতদসংক্রান্ত সকল রেকর্ড, দলিলদস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, বিনিয়োগ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং ব্যাঙ্গডকের যে কোন সদস্য বা কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসা করিতে পারিবেন।

## ১৫। প্রতিবেদন—

- (১) প্রতি অর্থ বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে ব্যাঙ্গডক তদকর্তৃক উক্ত অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (২) সরকার, প্রয়োজনবোধে, ব্যাঙ্গডকের নিকট হইতে যে কোন সময় ব্যাঙ্গডকের যে কোন বিষয়ের উপর প্রতিবেদন এবং বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং ব্যাঙ্গডক উহা সরকারের নিকট সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে।
- (৩) সরকার যে কোন সময় ব্যাঙ্গডকের কর্মকাণ্ড অথবা যে কোন প্রকার অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

## ১৬। ক্ষমতা অর্পণ—

মহা-পরিচালক প্রয়োজনবোধে এবং তদকর্তৃক নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, এই আইনের অধীন তাহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব লিখিত আদেশ দ্বারা ব্যাঙ্গডকের কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবেন।

## ১৭। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

## ১৮। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ব্যাঙ্গডক, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে এবং সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ না হওয়া সাপেক্ষে প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

১৯। Bangladesh National Scientific and Technical Documentation Centre (BANSDOC) এবং জাতীয় বিজ্ঞান গ্রন্থাগার বিলোপ, ইত্যাদি—

এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে

- (ক) Bangladesh National Scientific and Technical Documentation Centre (BANSDOC) এবং জাতীয় বিজ্ঞান গ্রন্থাগার, অতঃপর যথাক্রমে বিলুপ্ত প্রতিষ্ঠানদ্বয় বলিয়া উল্লিখিত, বিলুপ্ত হইবে;
- (খ) বিলুপ্ত প্রতিষ্ঠানদ্বয়ের সকল সম্পদ, অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সুবিধাদি এবং স্থাবর ও অস্থাবর সকল সম্পত্তি, নগদ ও ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ এবং অন্য সকল দাবি ও অধিকার ব্যাসডকের নিকট হস্তান্তরিত হইবে এবং ব্যাসডক ইহার অধিকারী হইবে;
- (গ) বিলুপ্ত প্রতিষ্ঠানদ্বয় এর সকল ঋণ, দায় ও দায়িত্ব ব্যাসডকের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঘ) কোন চুক্তি, দলিল বা চাকুরীর শর্তে যাহাই থাকুক না কেন, বিলুপ্ত প্রতিষ্ঠানদ্বয়ে নিয়োজিত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী ব্যাসডক এ স্থানান্তরিত হইবেন এবং তাহারা উক্তরূপ স্থানান্তরিত হইবার পূর্বে যে শর্তে চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন সেই একই শর্তে ব্যাসডকের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকিবেন; এবং
- (ঙ) কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের চাকুরীর সুযোগ-সুবিধা প্রবিধানমালা দ্বারা নির্ধারিত হইবে, তবে প্রবিধানমালা প্রণয়ন না হওয়া পর্যন্ত সরকারি বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

২০। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে Bangladesh National Scientific and Technical Documentation Centre (BANSDOC) ৪৭৮ Glo বিজ্ঞান গ্রন্থাগার প্রতিষ্ঠা সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন বা অন্য কোন দলিল, উহা যে নামেই অভিহিত হোক না কেন, এতদদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও, রহিত প্রজ্ঞাপন বা অন্য কোন দলিল এর অধীনকৃত সকল কাজকর্ম বা গৃহীত ব্যবস্থা এই আইনের অধীনকৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

আশফাক হামিদ  
সচিব

মোঃ মাছুম খান (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক  
প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার আইন, ২০১০

বৃহস্পতিবার, মার্চ ১৮, ২০১০

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, ১৮ মার্চ, ২০১০ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৮ই মার্চ, ২০১০/৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৮ই মার্চ, ২০১০ (৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬) তারিখে রাষ্ট্রপতির  
সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা  
যাইতেছে :

### ২০১০ সনের ৭ নং আইন

দেশের সকল নাগরিক ও শিক্ষার্থীকে বিনোদনের মাধ্যমে মহাকাশ বিজ্ঞান সম্পর্কে সঠিক ধারণা ও  
তথ্য প্রদান এবং মহাকাশ বিজ্ঞান শিক্ষায় উদ্বুদ্ধ করিবার লক্ষ্যে জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর  
রহমান নভোথিয়েটার প্রতিষ্ঠার বিধানকল্পে প্রণীত আইন।

যেহেতু দেশের সকল নাগরিক ও শিক্ষার্থীকে বিনোদনের মাধ্যমে মহাকাশ বিজ্ঞান সম্পর্কে সঠিক ধারণা  
ও তথ্য প্রদান এবং মহাকাশ বিজ্ঞান শিক্ষায় উদ্বুদ্ধ করিবার লক্ষ্যে একটি নভোথিয়েটার প্রতিষ্ঠা করা  
সমীচীন ও প্রয়োজন।

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ এবং প্রবর্তন—

- (১) এই আইন বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার আইন, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা সমগ্র বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য হইবে।
- (৩) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যেই তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই  
আইন বলবৎ হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “তহবিল” অর্থ নভোথিয়েটারের তহবিল;
- (২) “নভোথিয়েটার” অর্থ বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার;
- (৩) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৪) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৫) “বোর্ড” অর্থ নভোথিয়েটারের পরিচালনা বোর্ড
- (৬) “মহাপরিচালক” অর্থ নভোথিয়েটারের মহাপরিচালক

- (৭) “সদস্য” অর্থ পরিচালনা বোর্ডের সদস্য; এবং  
 (৮) “সভাপতি” অর্থ পরিচালনা বোর্ডের সভাপতি।

৩। নভোথিয়েটার প্রতিষ্ঠা—

- (১) ঢাকা আধুনিক নভোথিয়েটার প্রকল্পের অধীন প্রতিষ্ঠিত নভোথিয়েটার এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার নামে প্রতিষ্ঠিত বলিয়া গণ্য হইবে।  
 (২) নভোথিয়েটার একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন ও বিধি সাপেক্ষে, ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং উহা হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং উহার নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

৪। নভোথিয়েটারের প্রধান কার্যালয়—

নভোথিয়েটারের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে এবং প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে দেশের যে কোন স্থানে নভোথিয়েটারের শাখা ও কার্যালয় স্থাপন করা যাইবে।

৫। পরিচালনা ও প্রশাসন—

- (১) নভোথিয়েটার পরিচালনা ও প্রশাসনের দায়িত্ব একটি পরিচালনা বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং নভোথিয়েটার যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে পরিচালনা বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।  
 (২) নভোথিয়েটার উহার কার্যাবলি সম্পাদনের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক প্রদত্ত নীতি অনুসরণ করিবে।

৬। পরিচালনা বোর্ড—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিম্নবর্ণিত ১৩ (তের) জন সদস্য সমন্বয়ে নভোথিয়েটারের একটি পরিচালনা বোর্ড গঠিত হইবে, যথা :—  
 (ক) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;  
 (খ) অর্থ বিভাগের একজন যুগ্ম-সচিব;  
 (গ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব;  
 (ঘ) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব;  
 (ঙ) বাংলাদেশ মহাকাশ গবেষণা ও দূর অনুধাবন প্রতিষ্ঠানের চেয়ারম্যান;  
 (চ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের চেয়ারম্যান;  
 (ছ) বাংলাদেশ কম্পিউটার কাউন্সিলের নির্বাহী পরিচালক;



- (জ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ (বিসিএসআইআর)-এর চেয়ারম্যান;
- (ঝ) সরকার কর্তৃক মনোনীত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক
- (ঞ) সরকার কর্তৃক মনোনীত বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে অবদান রহিয়াছে এইরূপ ৩(তিন) জন ব্যক্তি; এবং
- (ট) নভোথিয়েটারের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন। (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন মনোনীত সদস্যগণ তাহাদের মনোনয়নের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য সদস্য পদে বহাল থাকিবেন :
- তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে যে কোন সময় কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে উক্তরূপ মনোনীত কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে :
- আরও শর্ত থাকে যে, কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।

#### ৭। নভোথিয়েটারের কার্যাবলি—

নভোথিয়েটারের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

- (ক) মহাকাশ বিষয়ক প্রদর্শনী পরিচালনা, প্রদর্শনীর যন্ত্রপাতি সুষ্ঠু ও নিয়মিত রক্ষণাবেক্ষণ করা;
- (খ) মহাকাশ বিষয়ক গবেষণার মাধ্যমে নভোথিয়েটারকে Centre of Excellence এ পরিণত করা;
- (গ) বিভিন্ন সায়েন্টিফিক এক্সিবিটসের বৈজ্ঞানিক দিকসমূহ জনগণের কাছে সহজবোধ্যভাবে উপস্থাপন এবং তাহাদের বিজ্ঞান শিক্ষায় আগ্রহী করা;
- (ঘ) Astrovision Show এবং Film আধুনিকায়ন, পরিবর্তন ও যুগোপযোগী করা;
- (ঙ) জ্যোতির্বিজ্ঞানের নূতন নূতন তথ্য ও চিত্র সংগ্রহ ও সংরক্ষণ করা এবং প্রাপ্ত তথ্য সম্পর্কে নিয়মিত সেমিনার, সিম্পোজিয়ামের আয়োজন করিয়া দেশের জনগণ তথা দেশের ছাত্র সমাজকে অবহিত করা;
- (চ) সায়েন্টিফিক লাইব্রেরি স্থাপন করিয়া জ্যোতির্বিজ্ঞান বিষয়ক বিভিন্ন তথ্য ও চিত্র, সাময়িকী, বই-পুস্তক সংরক্ষণ ও প্রদর্শনের ব্যবস্থা করা;
- (ছ) নভোথিয়েটারের যাবতীয় কর্মকাণ্ড সম্পর্কে পত্র-পত্রিকা, রেডিও, টেলিভিশন ও অন্যান্য মিডিয়ার মাধ্যমে জনগণকে অবহিত ও আকৃষ্ট করা এবং ব্রশিউর (Brochure), লিফলেট ও বিজ্ঞাপন প্রকাশের মাধ্যমে স্কুল-কলেজসহ বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগ নেটওয়ার্ক গড়িয়া তোলা;
- (জ) স্পেস রাইড সিমুলেটর, থ্রি-ডি মুভি এবং অন্যান্য অত্যাধুনিক যন্ত্রপাতি বা সরঞ্জামের মাধ্যমে বিজ্ঞানভিত্তিক ও জ্ঞানবিকাশে সহায়ক সুস্থ বিনোদনের ব্যবস্থা করা;

- (ঝ) নভোথিয়েটার উহার কার্যাবলি সম্পাদনের প্রয়োজনে, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, দেশি ও বিদেশি যে কোন প্রতিষ্ঠানের সহিত চুক্তি সম্পাদন করা;
- (ঞ) উপরে-বর্ণিত কার্যাদির সম্পূরক ও প্রাসঙ্গিক অন্যান্য কার্যসম্পাদন; এবং
- (ট) সরকার কর্তৃক অর্পিত যে কোন দায়িত্ব সম্পাদন করা।

৮। বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) বোর্ড প্রতি বৎসর অন্যান্য তিনবার সভায় মিলিত হইবে এবং সভার তারিখ, সময় ও স্থান সভাপতি কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) বোর্ডের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য-সংখ্যার অন্যান্য এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতঃ সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) সভাপতি বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে তৎকর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৫) প্রত্যেক সদস্যের একটি ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভার সভাপতির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।
- (৬) প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ, সদস্যদের নিকট প্রেরণ এবং পরবর্তী বোর্ড সভায় উপস্থাপন করিতে হইবে।
- (৭) শুধুমাত্র কোন সদস্য পদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।

৯। মহাপরিচালক—

- (১) নভোথিয়েটারের একজন মহাপরিচালক থাকিবে।
- (২) মহাপরিচালক সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহার চাকুরীর শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) মহাপরিচালক নভোথিয়েটারের সার্বক্ষণিক মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন এবং তিনি—
  - (ক) নভোথিয়েটারের চাকুরী প্রবিধানমালা ও তফসিল অনুযায়ী কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ, পদোন্নতি, সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা কার্যকর করিবেন;
  - (খ) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যসম্পাদন করিবেন;
  - (গ) বোর্ডের যাবতীয় সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন;
  - (ঘ) নভোথিয়েটারের প্রশাসন পরিচালনা করিবেন; এবং
  - (ঙ) বোর্ডের নির্দেশ মোতাবেক নভোথিয়েটারের অন্যান্য কার্য সম্পাদন করিবেন।

## ১০। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

নভোথিয়েটার উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

## ১১। কমিটি গঠন—

নভোথিয়েটার উহার দায়িত্ব পালনে উহাকে সহায়তা প্রদানের জন্য প্রয়োজনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

## ১২। তহবিল—

(১) নভোথিয়েটারের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—

- (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
- (খ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে কোন বিদেশি সরকার, আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা, ব্যাংক বা এনজিও হইতে গৃহীত ঋণ বা প্রাপ্ত অনুদান;
- (গ) নভোথিয়েটারের নিজস্ব উৎস হইতে আয়;
- (ঘ) নভোথিয়েটারের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে অর্জিত অর্থ এবং উহার সম্পত্তি বিক্রয়লব্ধ অর্থ; এবং
- (ঙ) অন্য কোন বৈধ উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।

(২) এই তহবিলের সকল অর্থ কোন তফসিলি ব্যাংকে নভোথিয়েটারের নামে রাখা হইবে এবং নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল পরিচালনা করা হইবে।

ব্যাখ্যা—“তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article 2(J) তে সংজ্ঞায়িত Schedule Bank।

(৩) এই তহবিলের অর্থ সরকারের নিয়ম-নীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে নভোথিয়েটারের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।

(৪) নভোথিয়েটার তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

## ১৩। বাজেট—

নভোথিয়েটার প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্ভাব্য আয়ব্যয়সহ পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে! বৎসরে সরকারের নিকট হইতে নভোথিয়েটারের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহারও উল্লেখ থাকিবে।

## ১৪। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

(১) নভোথিয়েটার যথাযথভাবে উহার হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।

- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক নামে অভিহিত, প্রতি বৎসর নভোথিয়েটারের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও নভোথিয়েটারের নিকট প্রেরণ করিবেন।
- (৩) উপ-ধারা (২) মোতাবেক হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি নভোথিয়েটারের এতদসংক্রান্ত সকল রেকর্ড, দলিলদস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং নভোথিয়েটারের যে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

#### ১৫। প্রতিবেদন—

- (১) প্রতি অর্থ বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে নভোথিয়েটার তদকর্তৃক উক্ত অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- (২) সরকার প্রয়োজনবোধে, নভোথিয়েটারের নিকট হইতে যে কোন সময় নভোথিয়েটারের যে কোন বিষয়ের উপর প্রতিবেদন এবং বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং নভোথিয়েটার উহা সরকারের নিকট সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে।
- (৩) সরকার যে কোন সময় নভোথিয়েটারের কর্মকাণ্ড অথবা যে কোন প্রকার অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

#### ১৬। ক্ষমতা অর্পণ—

মহাপরিচালক প্রয়োজনবোধে এবং তদকর্তৃক নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, এই আইনের অধীন তাহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব লিখিত আদেশ দ্বারা নভোথিয়েটারের কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবেন।

#### ১৭। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, সরকার সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।।

#### ১৮। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, নভোথিয়েটার সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে এবং সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্য না হয় এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

#### ১৯। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, নভোথিয়েটার সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে।

## ২০। জনসেবক—

নভোথিয়েটারের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ Penal Code (Act XLV of 1860) এর Section 21 এ Public Servant (জনসেবক) কথাটি যে অর্থে ব্যবহৃত হইয়াছে সে অর্থে Public Servant (জনসেবক) বলিয়া গণ্য হইবেন।

## ২১। হেফাজত—

এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে সমাপ্ত ঢাকা আধুনিক নভোথিয়েটার প্রকল্পের

- (ক) সকল অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সুযোগ-সুবিধা এবং সমস্ত স্থাবর ও অস্থাবর সম্পদ, নগদ অর্থ ও ব্যাংকের জমা, মঞ্জুরি ও তহবিল এবং তদসংশ্লিষ্ট বা উদ্ভূত অন্য সকল প্রকার অধিকার ও স্বার্থ এবং সমস্ত হিসাব বই, রেজিস্টার, রেকর্ড এবং তদসম্পর্কিত অন্য সকল প্রকার দলিলাদি নভোথিয়েটার বরাবর হস্তান্তরিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;
- (খ) সকল প্রকার ঋণ, দায় ও দায়িত্ব সরকারের ভিন্নরূপ কোন নির্দেশ না থাকিলে নভোথিয়েটারের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব হিসাবে গণ্য হইবে।

আশফাক হামিদ  
সচিব

মো. মাছুম খান (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মো. মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০

রবিবার, মার্চ ১৮, ২০১০

১৩০

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২০ আষাঢ় ১৪১৭বঙ্গাব্দ/০৪ জুলাই ২০১০ খ্রিস্টাব্দ  
এস,আর, ও নং ২৭১-আইন/২০১০। ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০  
(২০১০ সনের ১৯ নং আইন) এর ধারা ১ এর উপ-ধারা (৩) এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে সরকার, ১৫ জুন  
২০১০ তারিখকে উক্ত আইন বলবৎ হওয়ার তারিখ হিসেবে নির্ধারণ করিল।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

মো. আব্দুল মালেক  
সিনিয়র সহকারী সচিব

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ৪ জুলাই, ২০১০ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৮ই মার্চ, ২০১০/৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৮ই মার্চ, ২০১০ (৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬) তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতি  
লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে?

২০১০ সনের ১০ নং আইন

জীবপ্রযুক্তি বিষয়ে গবেষণা ও উন্নয়ন কর্মকাণ্ড সুষ্ঠুভাবে পরিচালনা ও দক্ষ জনশক্তি সৃষ্টিসহ জাতীয়  
পর্যায়ে জীবপ্রযুক্তির ইতিবাচক উন্নয়ন ও প্রয়োগের লক্ষ্যে ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি  
প্রতিষ্ঠার বিধানকল্পে প্রণীত আইন।

যেহেতু জীবপ্রযুক্তি বিষয়ে গবেষণা ও উন্নয়ন কর্মকাণ্ড সুষ্ঠুভাবে পরিচালনা ও দক্ষ জনশক্তি সৃষ্টিসহ  
জাতীয় পর্যায়ে জীবপ্রযুক্তির ইতিবাচক উন্নয়ন ও প্রয়োগের লক্ষ্যে ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব  
বায়োটেকনোলজি প্রতিষ্ঠা করা সমীচীন ও প্রয়োজন ;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ এবং প্রবর্তন—

(১) এই আইন ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০ নামে অভিহিত  
হইবে।

- (২) ইহা সমগ্র বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য হইবে।
- (৩) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যেই তারিখ নির্ধারণ করিবে সেই তারিখে এই আইন বলবৎ হইবে।

## ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “ইনস্টিটিউট” অর্থ এই আইনের অধীন স্থাপিত ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (NIB);
- (২) “জেনেটিক্যালি মডিফাইড অর্গানিজম (জিএমও)” অর্থ আধুনিক জীবপ্রযুক্তির কৌশল অবলম্বন করিয়া জীবের বংশানুক্রমিক উপাদান পরিবর্তনের মাধ্যমে প্রাপ্ত জীব যাহা নূতন উৎপাদ (output) তৈরি বা নূতন কার্যাবলি সম্পাদনে সক্ষম;
- (৩) “জেনেটিক্যালি মডিফাইড (জিএম) ফুড” অর্থ জীন রূপান্তরের মাধ্যমে পরিবর্তিত বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন জীব হইতে উৎপাদিত খাদ্য;
- (৪) “বোর্ড” অর্থ ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজির পরিচালনা বোর্ড;
- (৫) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৬) “বায়োএথিক্স” অর্থ যে শাখায় মূল্যবোধ, দর্শন ও জনমতের আলোকে জীববিজ্ঞান, বিশেষত জীবপ্রযুক্তির উন্নয়ন ও সম্ভাব্য সামাজিক প্রভাব সম্পর্কে আলোচনা করা হয়;
- (৭) “বায়োটেকনোলজি” অর্থ যে প্রযুক্তি প্রয়োগে কোন জীবকোষ, অণুজীব বা তার অংশবিশেষ ব্যবহার করিয়া নূতন কোন বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন জীব (উদ্ভিদ বা প্রাণী বা অণুজীব) উদ্ভাবন বা উক্ত জীব হইতে প্রক্রিয়াজাত বা উপজাত দ্রব্য প্রস্তুত করা হয়;
- (৮) “বায়োসার্ভিলেন্স” অর্থ জীবপ্রযুক্তির উন্নয়নে পরিবেশের উপর ক্ষতিকর প্রভাব নিরূপণ ও পর্যবেক্ষণ;
- (৯) “বায়োসেফটি” অর্থ পরিবেশবান্ধব জীবপ্রযুক্তি প্রয়োগের নীতিমালা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে কৌশল ও পদ্ধতি প্রণয়ন এবং প্রয়োগ;
- (১০) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (১১) “মহাপরিচালক” অর্থ ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজির মহাপরিচালক;
- (১২) “সদস্য” অর্থ বোর্ডের সদস্য; এবং
- (১৩) “সভাপতি” অর্থ বোর্ডের সভাপতি।

## ৩। ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠা—

- (১) সরকার এতদ্বারা, এই আইনের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি নামে একটি ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠা করিল।
- (২) ইনস্টিটিউট একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন ও বিধি সাপেক্ষে, ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয়



প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং উহা হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং উহার নামে মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং উহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

৪। ইনস্টিটিউটের প্রধান কার্যালয়—

ইনস্টিটিউটের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় থাকিবে এবং প্রয়োজনবোধে, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, দেশের যে কোন স্থানে ইনস্টিটিউটের শাখা কার্যালয় স্থাপন করা যাইবে।

৫। পরিচালনা ও প্রশাসন—

১) ইনস্টিটিউট পরিচালনা ও প্রশাসনের দায়িত্ব একটি পরিচালনা বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং ইনস্টিটিউট যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে পরিচালনা বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।

(২) ইনস্টিটিউট উহার কার্যাবলি সম্পাদনের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক প্রদত্ত নীতি অনুসরণ করিবে।

৬। পরিচালনা বোর্ড—

১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিম্নবর্ণিত ১৮ (আঠার) জন সদস্য সমন্বয়ে ইনস্টিটিউটের একটি পরিচালনা বোর্ড গঠিত হইবে, যথা :—

- (ক) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;
- (খ) অর্থ বিভাগ, লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ, কৃষি, মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ, বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি, পরিবেশ ও বন, সংস্থাপন, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ এবং শিল্প মন্ত্রণালয়ের যুগ্ম-সচিব;
- (গ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদের চেয়ারম্যান;
- (ঘ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের চেয়ারম্যান;
- (ঙ) সরকার কর্তৃক মনোনীত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
- (চ) সরকার কর্তৃক মনোনীত বাংলাদেশ কৃষি বিশ্ববিদ্যালয়ের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ একজন অধ্যাপক;
- (ছ) সরকার কর্তৃক মনোনীত বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে অবদান রহিয়াছে এইরূপ ৩ (তিন) জন ব্যক্তি; এবং
- (জ) ইনস্টিটিউটের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন। (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন মনোনীত সদস্যগণ তাহাদের মনোনয়নের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য সদস্য পদে বহাল থাকিবেন ও তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে, যে কোন সময় কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে উক্তরূপ মনোনীত কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে?

আরও শর্ত থাকে যে, কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।

৭। বোর্ডের সভা —

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
  - (২) বোর্ড প্রতি বৎসর অনূন্য তিনবার সভায় মিলিত হইবে এবং সভার তারিখ, সময় ও স্থান সভাপতি কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
  - (৩) বোর্ডের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য-সংখ্যার অনূন্য এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতঃ সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
  - (৪) সভাপতি বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে তদকর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
  - (৫) প্রত্যেক সদস্যের একটি ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভার সভাপতির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।
  - (৬) প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ, সদস্যদের নিকট প্রেরণ এবং পরবর্তী বোর্ড সভায় উপস্থাপন করিতে হইবে।
  - (৭) শুধুমাত্র কোন সদস্য পদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কার্য কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তদসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।
- ৮। ইনস্টিটিউশনাল বায়োসেফটি কমিটি। ইনস্টিটিউটের মহাপরিচালক, পরিচালক এবং গবেষণা বিভাগের প্রধানগণের সমন্বয়ে ইনস্টিটিউশনাল বায়োসেফটি কমিটি গঠিত হইবে এবং এই কমিটি পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়ের আওতায় গঠিত ন্যাশনাল কমিটি অব বায়োসেফটির সঙ্গে সমন্বয় সাধন করিয়া কার্যক্রম পরিচালনা করিবে।
- ৯। ইনস্টিটিউটের কার্যাবলি ইনস্টিটিউটের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা :—
- (ক) আধুনিক জীবপ্রযুক্তির মাধ্যমে কৃষি, পরিবেশ, চিকিৎসা ও শিল্প ক্ষেত্রে পরিবেশবান্ধব ও টেকসই উন্নত প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও উৎপাদন বৃদ্ধির লক্ষ্যে গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনাসহ মানবকল্যাণে এর সুফল প্রয়োগ;
  - (খ) জীবপ্রযুক্তি বিষয়ে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ জনবল তৈরি;
  - (গ) উদ্ভাবিত জীবপ্রযুক্তি মাঠপর্যায়ে স্থানান্তরের ব্যবস্থা গ্রহণ ও সহায়তা প্রদান;
  - (ঘ) জাতীয় প্রতিষ্ঠান হিসাবে জীবপ্রযুক্তি বিষয়ে জনসচেতনতামূলক কার্যক্রম গ্রহণ;
  - (ঙ) জেনেটিক্যালি মডিফাইড (জিএম) ফুড ও জেনেটিক্যালি মডিফাইড অর্গানিজম (জিএমও) এর মান নির্ণয়ন ও প্রত্যয়ন; বায়োসেফটি, বায়োএথিক্স ও বায়োসার্বিলেন্স এর ক্ষেত্রে ন্যাশনাল কমিটি অব বায়োসেফটিকে নীতিমালা প্রণয়নে সহায়তা প্রদান;
  - (ছ) স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সহিত জীবপ্রযুক্তি বিষয়ে যোগসূত্র স্থাপনপূর্বক সমন্বিত কার্যক্রম গ্রহণ;

- (জ) জীবপ্রযুক্তিতে গবেষণারত বিশ্ববিদ্যালয় ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সহিত গবেষণা কর্মকাণ্ডে সহযোগিতা প্রদান ও সমন্বয় সাধন;
- (ঝ) জীবপ্রযুক্তি গবেষণায় সামঞ্জস্যতা আনয়নের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক সম্পর্কের উন্নতি সাধন;
- (ঞ) নূতন গবেষকদের পেটেন্ট স্বত্ব প্রাপ্তিতে সহায়তা প্রদান;
- (ট) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট অন্যান্য দায়িত্ব পালন; এবং
- (ঠ) উপরিউক্ত কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় যে কোন পদক্ষেপ গ্রহণ।

#### ১০। মহাপরিচালক—

- (১) ইনস্টিটিউটের একজন মহাপরিচালক থাকিবে।
- (২) মহাপরিচালক সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন এবং তাহার চাকুরীর শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) মহাপরিচালক ইনস্টিটিউটের সার্বক্ষণিক মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন এবং তিনি
  - (ক) ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রবিধানমালা ও তফসিল অনুযায়ী কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ, পদোন্নতি, সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা কার্যকর করিবেন;
  - (খ) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিবেন;
  - (গ) বোর্ডের যাবতীয় সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন;
  - (ঘ) ইনস্টিটিউটের প্রশাসন পরিচালনা করিবেন; এবং
  - (ঙ) বোর্ডের নির্দেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের অন্যান্য কার্য সম্পাদন করিবেন।

#### ১১। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

ইনস্টিটিউট উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

#### ১২। কমিটি গঠন—

ইনস্টিটিউট উহার দায়িত্ব পালনে উহাকে সহায়তা প্রদানের জন্য প্রয়োজনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

#### ১৩। তহবিল—

- (১) ইনস্টিটিউটের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—
  - (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
  - (খ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে কোন বিদেশি সরকার, আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা, ব্যাংক বা এনজিও হইতে গৃহীত ঋণ বা প্রাপ্ত অনুদান;
  - (গ) ইনস্টিটিউটের নিজস্ব উৎস হইতে আয়;
  - (ঘ) ইনস্টিটিউটের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে অর্জিত অর্থ এবং উহার সম্পত্তি বিক্রয়লব্ধ অর্থ; এবং

(ঙ) অন্য কোন বৈধ উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।

(২) এই তহবিলের সকল অর্থ কোন তফসিলি ব্যাংকে ইনস্টিটিউটের নামে রাখা হইবে এবং নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল পরিচালনা করা হইবে।

ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article 2(J) তে সংজ্ঞায়িত Schedule Bank।

(৩) এই তহবিলের অর্থ হইতে সরকারের নিয়ম-নীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে ইনস্টিটিউটের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।

(৪) তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

#### ১৪। বাজেট—

ইনস্টিটিউট প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্ভাব্য আয়-ব্যয়সহ পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত বৎসরে সরকারের নিকট হইতে ইনস্টিটিউটের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহারও উল্লেখ থাকিবে।

#### ১৫। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

(১) ইনস্টিটিউট যথাযথভাবে উহার হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।

(২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক নামে অভিহিত, প্রতি বৎসর ইনস্টিটিউটের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (২) মোতাবেক হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইনস্টিটিউটের এতদসংক্রান্ত সকল রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং ইনস্টিটিউটের যে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

#### ১৬। প্রতিবেদন—

১) প্রতি অর্থ বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে ইনস্টিটিউট তদ্ব্যবস্থাপক উক্ত অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।

(২) সরকার, প্রয়োজনবোধে, ইনস্টিটিউটের নিকট হইতে যে কোন সময় ইনস্টিটিউটের যে কোন বিষয়ের উপর প্রতিবেদন এবং বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং ইনস্টিটিউট উহা সরকারের নিকট সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে।

(৩) সরকার যে কোন সময় ইনস্টিটিউটের কর্মকাণ্ড অথবা যে কোন প্রকার অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

১৭। ক্ষমতা অর্পণ—

মহাপরিচালক প্রয়োজনবোধে এবং তদকর্তৃক নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, এই আইনের অধীন তাহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব লিখিত আদেশ দ্বারা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবেন।

১৮। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

১৯। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ইনস্টিটিউট সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে এবং সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্য না হয়। এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

২০। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ইনস্টিটিউট সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে।

২১। জনসেবক—

ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ Penal Code (Act XLV of 1860) Gi section 21 G public servant (জনসেবক) কথাটি যে অর্থে ব্যবহৃত হইয়াছে সেই অর্থে public servant (জনসেবক) বলিয়া গণ্য হইবেন।

২২। হেফাজত—

এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে সমাণ্ড ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি শীর্ষক প্রকল্পের

(ক) সকল অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সুযোগ-সুবিধা এবং সমস্ত স্থাবর ও অস্থাবর সম্পদ, নগদ অর্থ ও ব্যাংকের জমা, মঞ্জুরি ও তহবিল এবং তদসংশ্লিষ্ট বা উদ্ভূত অন্য সকল প্রকার অধিকার ও স্বার্থ এবং সমস্ত হিসাব বই, রেজিস্টার, রেকর্ড এবং তদসম্পর্কিত অন্য সকল প্রকার দলিলাদি ইনস্টিটিউট বরাবর হস্তান্তরিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;

(খ) সকল প্রকার ঋণ, দায় ও দায়িত্ব সরকারের ভিন্নরূপ কোন নির্দেশ না থাকিলে ইনস্টিটিউটের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব হিসাবে গণ্য হইবে।

আশফাক হামিদ  
সচিব

মো. মাহুম খান (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মো. মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। www.bgpress.gov.bd

১৩৭

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়  
ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি  
গণকবাড়ি, সাভার, ঢাকা-১৩৪৯

বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারিকৃত  
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ

মঙ্গলবার, এপ্রিল ২৫, ২০১৭

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মঙ্গলবার, ২৫ এপ্রিল, ২০১৭ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারিকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

**ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি**

গণকবাড়ি, সাভার, ঢাকা-১৩৪৯

**প্রজ্ঞাপন**

তারিখ: ২২ চৈত্র, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/০৫ এপ্রিল, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং-৭৪-আইন/২০১৭ ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ১৯ নং আইন) এর ধারা ১৯ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১ এ নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা: উপরিউক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের পরিবর্তে নিম্নরূপ তফসিল প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

**তফসিল**

**প্রবিধান ২ (৮) দ্রষ্টব্য]**

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অনূ্যন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অনূ্যন ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				<p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ):</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি ডিগ্রি ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত গবেষণা বা সমমানের প্রতিষ্ঠানে পি.এইচ.ডি, পরবর্তী অনূন ১০ (দশ) বৎসরের গবেষণার অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(ঘ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে অনূন ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনাসহ ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অনূন ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
২	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৪০ বৎসর	(ক) ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ২০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে?</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি:</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা</p>



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				<p>হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ):</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি. ডিগ্রি ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত গবেষণা বা সমমানের প্রতিষ্ঠানে পি.এইচ.ডি. পরবর্তী অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের গবেষণার অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(ঘ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে অনূন ৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনাসহ ৯ম হ্রেডভুক্ত পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
৩	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩৭ বৎসর	(ক) ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে</u></p> <p>বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা</p> <p>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ);</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				<p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি. ডিগ্রি অথবা জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা হিসেবে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;</p> <p>(ঘ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে অনূন ২ (দুই)টি গবেষণা প্রকাশনা।</p>
৪	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর (থিসিসসহ) ডিগ্রি;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ):</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
৫	সহকারী প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অনূন ০৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রকৌশল স্নাতক ডিগ্রি; এবং</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক ডিগ্রি পর্যন্ত সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ)।
৬	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	(ক) ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন স্নাতক ডিগ্রিসহ উচ্চমান সহকারী পদে অনূন ০৯ (নয়) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ): তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) প্রশাসনিক কাজে অনূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৭	হিসাব কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> হিসাবরক্ষক পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফিন্যান্স বা হিসাববিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি;

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				<p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অন্যান্য ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ);</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং</p> <p>(গ) হিসাব সংক্রান্ত কাজে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
৮	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট পদে অন্যান্য ৯ (নয়) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞান বা গ্রন্থাগার ও তথ্য বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অন্যান্য ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ);</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৯	মেডিকেল অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এমবিবিএস ডিগ্রি; এবং (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে এমবিবিএস ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ২ (দুই) টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ): তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১০	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে প্রকৌশল (সিভিল) বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ)সহ অনূন ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা: তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১১	জুনিয়র এক্সপেরিমেন্টাল অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট পদে অনূন ০৮ (আট) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞানসহ বিজ্ঞানে অনূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				<p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ০১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) :</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং</p> <p>(গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
১২	সিনিয়র টেকনিশিয়ান	—	পদোন্নতির মাধ্যমে	টেকনিশিয়ান পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৩	হিসাবরক্ষক	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u></p> <p>হিসাব সহকারী পদে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p><u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</u></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অনূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ):</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপ এ যথাক্রমে অনূন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোনো, স্বীকৃতি প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; এবং (ঘ) হিসাব সংক্রান্ত কাজে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৪	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	(ক) ৬০% পদদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ২০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট-২ পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞানসহ বিজ্ঞানে অনূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; অথবা কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে জীববিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং স্বীকৃত জীবপ্রযুক্তি প্রতিষ্ঠানে সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট বা সমমানের পদে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ);

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৫	হিসাব সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অনূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূন ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average চল (সিজিপিএ):</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং</p> <p>(গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপে যথাক্রমে অনূন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোনো স্বীকৃতি প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।</p>
১৬	লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে লাইব্রেরি সায়েন্সে ১ম শ্রেণি, বিভাগ বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএসহ ডিপ্লোমা)</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১৭	কম্পিউটার অপারেটর	"The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985" অনুযায়ী।		
১৮	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূ্যন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি পর্যন্ত অনূ্যন ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ): তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না। (গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপ এ যথাক্রমে অনূ্যন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোনো স্বীকৃতি প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; এবং (ঘ) সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
১৯	টেকনিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞানে অনূ্যন ২য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ)সহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২০	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট-২	৩০ বৎসর	(ক) ৪০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> ল্যাবরেটরি এ্যাটেনডেন্ট পদে অনূন্য ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> ৫ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞানসহ বিজ্ঞানে অনূন্য স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি অথবা কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা: তবে শর্ত থাকে যে, কোনো পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২১	অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক			“নিম্নমান সহকারী-তথ্য-মুদ্রাক্ষরিক, গ্রেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দপ্তরী ও এম.এল.এস.এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩” এর নিম্নমান সহকারী-কাম-কম্পিউটার-মুদ্রাক্ষরিক পদের নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি হইবে “সাঁট-লিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁট মুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফিস্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক-কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০” অনুযায়ী।
২২	লাইব্রেরি এটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	(ক) ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ৬০% পদ (Out Sourcing) মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০০৮” অনুযায়ী।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন্য ২য় বিভাগ বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএসহ বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২৩	সিকিউরিটি এটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	(ক) ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) ৫০% পদ (Out Sourcing) মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা ২০০৮” অনুযায়ী।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সুঠাম দেহের অধিকারী।
২৪	কেয়ারটেকার	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		
২৫	ড্রাইভার	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		
২৬	লিফট অপারেটর	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		
২৭	জেনারেল এ্যাটেনডেন্ট	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		
২৮	গার্ডেন এ্যাটেনডেন্ট	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		
২৯	সেনেটারি এ্যাটেনডেন্ট	“আউটসোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।		

ইনস্টিটিউটের আদেশক্রমে

ড. মো. সলিমুল্লাহ

মহাপরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব)

মো. আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মো. আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd

১৫১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর আইন, ২০১০

রবিবার, ১৮ মার্চ, ২০১০

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক রবিবার, ৫ মার্চ, ২০১৫ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৮ই মার্চ, ২০১০/৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৮ই মার্চ, ২০১০ (৪ঠা চৈত্র, ১৪১৬) তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :

### ২০১০ সনের ৯ নং আইন

দেশের সকল নাগরিকের মধ্যে বিজ্ঞান শিক্ষার প্রসার ও সচেতনতা সৃষ্টি, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তিকে জনপ্রিয় করা এবং স্থায়ী বিজ্ঞান প্রদর্শনীর ব্যবস্থা করিবার লক্ষ্যে জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর প্রতিষ্ঠার বিধানকল্পে প্রণীত আইন।

যেহেতু, দেশের সকল নাগরিকের মধ্যে বিজ্ঞান শিক্ষার প্রসার ও সচেতনতা সৃষ্টি, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তিকে জনপ্রিয় করা এবং স্থায়ী বিজ্ঞান প্রদর্শনীর ব্যবস্থা করিবার লক্ষ্যে জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর নামে একটি জাদুঘর প্রতিষ্ঠা করা সমীচীন ও প্রয়োজন;

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ ও প্রবর্তন—

- (১) এই আইন জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর আইন, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা সমগ্র বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য হইবে।
- (৩) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “জাদুঘর” অর্থ জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর;
- (২) “তহবিল” অর্থ জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের তহবিল;
- (৩) “প্রবিধান” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;
- (৪) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;
- (৫) “বোর্ড” অর্থ জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের পরিচালনা বোর্ড;
- (৬) “মহাপরিচালক” অর্থ জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘরের মহাপরিচালক;
- (৭) “সদস্য” অর্থ পরিচালনা বোর্ডের সদস্য; এবং

(৮) “সভাপতি” অর্থ পরিচালনা বোর্ডের সভাপতি।

৩। জাদুঘর প্রতিষ্ঠা—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার পর জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর নামে একটি জাদুঘর প্রতিষ্ঠিত হইবে।
- (২) জাদুঘর একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং উহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং এই আইন ও বিধি সাপেক্ষে, উহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করিবার, অধিকারে রাখিবার এবং উহা হস্তান্তর করিবার ক্ষমতা থাকিবে এবং উহার নামে উহা মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

৪। পরিচালনা ও প্রশাসন—

জাদুঘর পরিচালনা ও প্রশাসনের দায়িত্ব একটি পরিচালনা বোর্ডের উপর ন্যস্ত থাকিবে এবং জাদুঘর যে সকল ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে পরিচালনা বোর্ডও সেই সকল ক্ষমতা প্রয়োগ এবং কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।

৫। পরিচালনা বোর্ড—

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নিম্নবর্ণিত ১৩ (তের) জন সদস্য সমন্বয়ে জাদুঘরের একটি পরিচালনা বোর্ড গঠিত হইবে, যথা :
  - (ক) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সচিব, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;
  - (খ) অর্থ বিভাগের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (গ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয় এর একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (ঘ) বিজ্ঞান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব;
  - (ঙ) বাংলাদেশ মহাকাশ গবেষণা ও দূর অনুধাবন প্রতিষ্ঠানের চেয়ারম্যান;
  - (চ) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশনের চেয়ারম্যান;
  - (ছ) সরকার কর্তৃক মনোনীত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
  - (জ) সরকার কর্তৃক মনোনীত পাবলিক প্রকৌশল বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন অধ্যাপক;
  - (ঝ) বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদের চেয়ারম্যান;
  - (ঞ) সরকার কর্তৃক মনোনীত বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে অবদান রহিয়াছে এইরূপ ৩(তিন) জন ব্যক্তি; এবং
  - (ট) জাদুঘরের মহাপরিচালক, যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন মনোনীত সদস্যগণ তাহাদের মনোনয়নের তারিখ হইতে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদের জন্য সদস্য পদে বহাল থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে, যে কোন সময় কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে উক্তরূপ কোন সদস্যকে তাহার পদ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে।

আরও শর্ত থাকে যে, কোন মনোনীত সদস্য সরকারের উদ্দেশ্যে স্বীয় স্বাক্ষরযুক্ত পত্রযোগে পদত্যাগ করিতে পারিবেন।

#### ৬। জাদুঘরের কার্যাবলি—

জাদুঘরের কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

- (ক) জনসাধারণের মধ্যে বিজ্ঞান শিক্ষার প্রসার ও বিজ্ঞান সচেতনতা সৃষ্টি করা;
- (খ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তিকে জনপ্রিয় করিবার লক্ষ্যে
  - (অ) জাদুঘরে স্থায়ী বিজ্ঞান প্রদর্শনীয় ব্যবস্থা করা;
  - (আ) বিজ্ঞান মেলা, বিজ্ঞান প্রদর্শনী এবং বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ক নানাবিধ প্রতিযোগিতার আয়োজন করা;
  - (ই) বিভিন্ন জেলা শহরের পাবলিক লাইব্রেরি বা টাউন হল এবং শিক্ষামূলক প্রতিষ্ঠানসমূহে মিউজু (Museo) বাসের মাধ্যমে বিজ্ঞানভিত্তিক ডকুমেন্টারি প্রদর্শন, বিজ্ঞানভিত্তিক বিভিন্ন প্রজেক্ট প্রদর্শনী, টেলিস্কোপের মাধ্যমে আকাশ পর্যবেক্ষণ এবং বিজ্ঞান অলিম্পিয়াডের ব্যবস্থা করা;
  - (ঈ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির বিভিন্ন বিষয়ে তথ্য ও গবেষণা এবং প্রকাশনার ব্যবস্থা করা;
  - (উ) বক্তৃতামালা, সেমিনার, সিম্পোজিয়াম ও সম্মেলনের ব্যবস্থা করা;
  - (ঊ) জাদুঘরের উন্নয়নে প্রদর্শনী বস্তুসমূহের সাহায্যে গবেষণামূলক কর্মকাণ্ডের ব্যবস্থা করা;
- (গ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি সপ্তাহ উদযাপনের মাধ্যমে দেশের প্রত্যেকটি জেলায় বিজ্ঞান অলিম্পিয়াড আয়োজন এবং প্রকল্প গ্রহণের মাধ্যমে নবীন ও শৌখিন বিজ্ঞানীদের উদ্ভাবিত প্রকল্পের মান উন্নয়নের জন্য কারিগরি ও আর্থিক সহায়তা প্রদানের ব্যবস্থা করিয়া উক্তরূপ বিজ্ঞানীদের উদ্ভাবনমূলক কাজে উৎসাহ ও সহযোগিতা প্রদান করা;
- (ঘ) দেশের বিজ্ঞান ক্লাবগুলিকে সাহায্য, সহযোগিতা ও উৎসাহ দান;
- (ঙ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিষয়ক প্রাচীন ও আধুনিক নিদর্শনাবলি সগ্রহ, সংরক্ষণ ও এর প্রায়োগিক ব্যবস্থা করা;
- (চ) বৎসরের বিশেষ দিনগুলিতে চন্দ্রগ্রহণ, সূর্যগ্রহণ, ধূমকেতু, উল্কাপাত ইত্যাদি টেলিস্কোপের মাধ্যমে উন্মুক্ত পর্যবেক্ষণের ব্যবস্থা করা;
- (ছ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির ক্ষেত্রে বিশেষ আবিষ্কার ও অবদানের জন্য স্বীকৃতি এবং পুরস্কার অথবা সম্মানী প্রদান করা; এবং
- (জ) উপরে-বর্ণিত কার্যাদির সম্পূরক ও প্রাসঙ্গিক অন্যান্য কার্য এবং সরকার কর্তৃক অর্পিত যে কোন দায়িত্ব সম্পাদন করা।

৭। বোর্ডের সভা—

- (১) এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, বোর্ড উহার সভার কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।
- (২) বোর্ড প্রতি বৎসর অন্যান্য তিনবার সভায় মিলিত হইবে এবং সভার তারিখ, সময় ও স্থান সভাপতি কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) বোর্ডের সভার কোরামের জন্য উহার মোট সদস্য-সংখ্যার অন্যান্য এক-তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতঃ সভার ক্ষেত্রে কোন কোরামের প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) সভাপতি বোর্ডের সভায় সভাপতিত্ব করিবেন এবং তাহার অনুপস্থিতিতে তৎকর্তৃক মনোনীত কোন সদস্য সভায় সভাপতিত্ব করিবেন।
- (৫) প্রত্যেক সদস্যের একটি ভোট থাকিবে এবং ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভার সভাপতির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।
- (৬) প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ, সদস্যদের নিকট প্রেরণ এবং পরবর্তী বোর্ড সভায় উপস্থাপন করিতে হইবে।
- (৭) শুধু কোন সদস্য পদে শূন্যতা বা বোর্ড গঠনে ত্রুটি থাকিবার কারণে বোর্ডের কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না এবং তদসম্পর্কে কোন প্রশ্নও উত্থাপন করা যাইবে না।

৮। মহাপরিচালক—

- (১) জাদুঘরের একজন মহাপরিচালক থাকিবে।
- (২) মহাপরিচালক সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবে এবং তাহার চাকুরীর শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।
- (৩) মহাপরিচালক জাদুঘরের সার্বক্ষণিক মুখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন এবং তিনি
  - (ক) জাদুঘরের চাকুরী প্রবিধানমালা ও তফসিল অনুযায়ী কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ, পদোন্নতি, সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা কার্যকর করিবেন;
  - (খ) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যসম্পাদন করিবেন;
  - (গ) বোর্ডের যাবতীয় সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন;
  - (ঘ) জাদুঘরের প্রশাসন পরিচালনা করিবেন; এবং
  - (ঙ) বোর্ডের নির্দেশ মোতাবেক জাদুঘরের অন্যান্য কার্য সম্পাদন করিবেন।

৯। কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ—

জাদুঘর উহার কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলি প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।



১০। কমিটি গঠন—

জাদুঘর ইহার দায়িত্ব পালনে সহায়তা প্রদানের জন্য প্রয়োজনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

১১। তহবিল—

- (১) জাদুঘরের একটি তহবিল থাকিবে এবং উহাতে নিম্নবর্ণিত উৎস হইতে অর্থ জমা হইবে, যথা :—
  - (ক) সরকার কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান;
  - (খ) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে কোন বিদেশি সরকার, আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা, ব্যাংক বা এনজিও হইতে গৃহীত ঋণ বা প্রাপ্ত অনুদান;
  - (গ) জাদুঘরের নিজস্ব উৎস হইতে আয়;
  - (ঘ) জাদুঘরের অর্থ বিনিয়োগের মাধ্যমে অর্জিত অর্থ এবং উহার সম্পত্তি বিক্রয়লব্ধ অর্থ; এবং
  - (ঙ) অন্য কোন বৈধ উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।
- (২) এই তহবিলের সকল অর্থ কোন তফসিলি ব্যাংকে জাদুঘরের নামে রাখা হইবে এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে তহবিল পরিচালনা করা হইবে।

ব্যাখ্যা— “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (P.O. 127 of 1972) এর Article 2 (J) তে সংজ্ঞায়িত Schedule Bank।

- (৩) এই তহবিলের অর্থ দ্বারা সরকারের নিয়ম-নীতি, বিধি-বিধান অনুসরণক্রমে জাদুঘরের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।
- (৪) জাদুঘরের তহবিলের অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন খাতে বিনিয়োগ করিতে পারিবে।

১২। বাজেট—

জাদুঘর প্রতি বৎসর সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্ভাব্য আয়-ব্যয়সহ পরবর্তী অর্থ বৎসরের বার্ষিক বাজেট বিবরণী সরকারের নিকট পেশ করিবে এবং উহাতে উক্ত বৎসরে সরকারের নিকট হইতে জাদুঘরের কি পরিমাণ অর্থের প্রয়োজন হইবে উহারও উল্লেখ থাকিবে।

১৩। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা—

- (১) জাদুঘর যথাযথভাবে উহার হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।
- (২) বাংলাদেশের মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা-হিসাব নিরীক্ষক নামে অভিহিত, প্রতি বৎসর জাদুঘরের হিসাব নিরীক্ষা করিবেন এবং নিরীক্ষা রিপোর্টের একটি করিয়া অনুলিপি সরকার ও জাদুঘরের নিকট প্রেরণ করিবেন।

- (৩) উপ-ধারা (২) মোতাবেক হিসাব নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে মহা-হিসাব নিরীক্ষক কিংবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি জাদুঘরের এতদসংক্রান্ত সকল রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ, নগদ বা ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ, জামানত, ভাণ্ডার এবং অন্যবিধ সম্পত্তি পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবেন এবং জাদুঘরের যে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জিজ্ঞাসাবাদ করিতে পারিবেন।

**১৪। প্রতিবেদন—**

- (১) প্রতি অর্থ বৎসর শেষ হইবার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে জাদুঘর তৎকর্তৃক উক্ত অর্থ বৎসরে সম্পাদিত কার্যাবলির বিবরণ সম্বলিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন সরকারের নিকট পেশ করিবে।
- ২) সরকার, প্রয়োজনবোধে, জাদুঘরের নিকট হইতে যে কোন সময়ে জাদুঘরের যে কোন বিষয়ের উপর প্রতিবেদন এবং বিবরণী আহ্বান করিতে পারিবে এবং জাদুঘর উহা সরকারের নিকট সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে।
- (৩) সরকার যে কোন সময়ে জাদুঘরের কর্মকাণ্ড অথবা যে কোন প্রকার অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

**১৫। ক্ষমতা অর্পণ—**

মহা-পরিচালক প্রয়োজনবোধে এবং তৎকর্তৃক নির্ধারিত শর্তসাপেক্ষে, এই আইনের অধীন তাহার উপর অর্পিত যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব লিখিত আদেশ দ্বারা জাদুঘরের কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবেন।

**১৬। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—**

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

**১৭। প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা—**

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, জাদুঘর সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে এবং সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইন বা বিধির সহিত অসামঞ্জস্য না হয়- এইরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

**১৮। ঋণ গ্রহণের ক্ষমতা—**

এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, জাদুঘর সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবে।

**১৯। জনসেবক—**

জাদুঘরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ Penal Code, 1860 (Act XLV of 1860) এর Section 21 এ Public Servant (জনসেবক) কথাটি যে অর্থে ব্যবহৃত হইয়াছে সে অর্থে Public Servant (জনসেবক) বলিয়া গণ্য হইবেন।

**২০। বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর বিলোপ, ইত্যাদি—**

এই আইনের অধীন জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর প্রতিষ্ঠার সঙ্গে সঙ্গে—

- (ক) জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর, অতঃপর উক্ত প্রতিষ্ঠান বলিয়া উল্লিখিত, বিলুপ্ত হইবে;

- খ) উক্ত প্রতিষ্ঠানের সকল সম্পদ, অধিকার, ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সুবিধাদি এবং স্থাবর ও অস্থাবর সকল সম্পত্তি, নগদ ও ব্যাংকে গচ্ছিত অর্থ এবং অন্য সকল দাবি ও অধিকার জাদুঘরে হস্তান্তরিত হইবে এবং জাদুঘর উহার অধিকারী হইবে;
- (গ) বিলুপ্ত হইবার পূর্বে উক্ত প্রতিষ্ঠানের যে ঋণ, দায় এবং দায়িত্ব ছিল তাহা জাদুঘরের ঋণ, দায় এবং দায়িত্ব বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঘ) উক্ত প্রতিষ্ঠান কর্তৃক বা উহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত সকল মামলা-মোকদ্দমা জাদুঘর কর্তৃক বা জাদুঘরের বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলা-মোকদ্দমা বলিয়া গণ্য হইবে;
- (ঙ) উক্ত প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী জাদুঘরে ন্যস্ত হইবেন এবং তাহারা জাদুঘর কর্তৃক নিযুক্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারী বলিয়া গণ্য হইবেন এবং এইরূপ ন্যস্ত হইবার পূর্বে তাহারা যে শর্তে চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন, জাদুঘর কর্তৃক পরিবর্তিত না হওয়া পর্যন্ত সেই একই শর্তে জাদুঘরের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকিবেন এবং কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণ সরকার কর্তৃক প্রদত্ত পূর্বের মত আর্থিক সুযোগ-সুবিধা ভোগ করিবেন।

#### ২১। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) এই আইন কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে জাতীয় বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি জাদুঘর (Museum of Science & Technology) প্রতিষ্ঠা সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন বা অন্য কোন দলিল, উহা যে নামেই অভিহিত হোক না কেন, এতদ্বারা রহিত করা হইল।
- (২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও রহিত প্রজ্ঞাপন বা অন্য কোন দলিলের অধীন কৃত সকল কাজকর্ম বা গৃহীত ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

আশফাক হামিদ

সচিব

মো. মাছুম খান (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মো. মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক  
প্রকাশিত। [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

১৫৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন, ১৯৯৩

২২ জুলাই, ১৯৯৩

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ২২ জুলাই, ১৯৯৩ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

## পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন, ১৯৯৩ (১৯৯৩ সনের ২১ নং আইন)।

### পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিতকরণকল্পে প্রণীত আইন

যেহেতু পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিতকরণকল্পে বিধান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়; সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন প্রণয়ন করা হইল:—

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম—

এই আইন পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন, ১৯৯৩ নামে অভিহিত হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে,

- (ক) “অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা-মাত্রা” অর্থ ধারা ৩ (জ) এর অধীন নির্ধারিত তেজস্ক্রিয়তার অনুমোদনযোগ্য সর্বোচ্চ মাত্রা;
- (খ) “আয়নায়নকারী বিকিরণ” অর্থ এমন বিকিরণ যাহা পদার্থে সঞ্চারণকালে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে উক্ত পদার্থে আয়ন উৎপাদনে সক্ষম;
- (গ) “উত্স পদার্থ” অর্থ
  - (১) ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম বা উহাদের যে কোন ভৌত বা রাসায়নিক মিশ্রণ, বা
  - (২) এমন আকরিক যাহাতে ০.০৫% বা ততোধিক পরিমাণে ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম, একক বা যুক্তভাবে, বিদ্যমান;
- (ঘ) “কমিশন” অর্থ Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (President's Order No. 15 of 1973) এর অধীনে গঠিত Bangladesh Atomic Energy Commission;
- (ঙ) “তেজস্ক্রিয় পদার্থ” অর্থ এমন পদার্থ যাহাতে অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা-মাত্রার অধিক মাত্রাসম্পন্ন তেজস্ক্রিয়তা বিদ্যমান;
- (চ) “তেজস্ক্রিয় বর্জ্য পদার্থ” অর্থ পারমাণবিক বা বিকিরণ কার্যের ফলে সৃষ্ট বর্জ্য পদার্থ, যাহাতে অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা

- (ছ) “তেজস্ক্রিয় বিকিরণ” অর্থ তেজস্ক্রিয়তা, যন্ত্রপাতি ও কর্মকাণ্ড হইতে উদ্ভূত আয়নায়নকারী বিকিরণ;
- (জ) “তেজস্ক্রিয়তা” অর্থ বিভাজনের অথবা পরমাণু কণা বিচ্ছুরণের মাধ্যমে অস্থায়ী পারমাণবিক নিউক্লিয়াসের জন্য;
- (ঝ) “নির্ধারিত” অর্থ এই আইনের অধীনে প্রণীত বিধি দ্বারা নির্ধারিত;
- (ঞ) “পরিদর্শক” অর্থ ধারা ৮ (১) এর অধীন নিযুক্ত কোন পরিদর্শক,
- (ট) “বিকিরণ” অর্থ পদার্থ বা স্থানের (Space) মধ্য দি শক্তির এমন বিচ্ছুরণ বা সঞ্চারণ যাহা উক্ত পদার্থ বা স্থানে তড়িত চুম্বকীয় আবেশ বা ক্রিয়া সৃষ্টি করিতে পারে;
- (ঠ) “ব্যক্তি” বলিতে কোন সরকারি সংস্থা, সংবিধিবদ্ধ সংস্থা, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তি সংঘও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ড) “লাইসেন্স” অর্থ ধারা ৫ এর অধীন প্রদত্ত লাইসেন্স।

৩। কমিশনের ক্ষমতা—

কমিশন—

- (ক) পারমাণবিক নিরাপত্তা, বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ এবং তেজস্ক্রিয় বর্জ্য পদার্থ ব্যবস্থাপনার জন্য প্রয়োজনীয় বিধি বা নীতিমালা প্রণয়ন বা আদেশ বা নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে এবং উহা কার্যকর করিবার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে;
- (খ) তেজস্ক্রিয় বিকিরণের ঝুঁকি হইতে জীবন, স্বাস্থ্য, সম্পত্তি ও পরিবেশ রক্ষণের জন্য নীতিমালা ও গবেষণাসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করিতে পারিবে;
- (গ) তেজস্ক্রিয় বিকিরণ ছাড়াও অন্য যে সকল বিকিরণ জীবন, স্বাস্থ্য, সম্পদ ও পরিবেশের জন্য ক্ষতিকর সেই সকল বিকিরণ হইতে রক্ষার জন্য নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করিতে পারিবে;
- (ঘ) তেজস্ক্রিয় খনিজ পদার্থ আহরণ, উৎপাদন, আমদানি, রপ্তানি, স্থানান্তর, পরিবহন, অর্জন, ধারণ, প্রক্রিয়াজাতকরণ, পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ, ব্যবহার ও বিক্রয় নিয়ন্ত্রণ এবং উহাদের সমন্বয় সাধন করিতে পারিবে;
- (ঙ) পারমাণবিক পদার্থ বা শক্তি উৎপাদন ও ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিষয়াদি নিয়ন্ত্রণ করিতে পারিবে;
- (চ) তেজস্ক্রিয় বর্জ্য পদার্থের ব্যবহার ও ব্যবস্থাপনা নিয়ন্ত্রণ করিতে পারিবে;
- (ছ) তেজস্ক্রিয় বিকিরণ উপাদনকারী পদার্থ বা যন্ত্রপাতিসমূহের উৎপাদন, গুদামজাতকরণ, আমদানী, রপ্তানী, ব্যবহার, হস্তান্তর, পরিবহন ও ব্যবসা নিয়ন্ত্রণ করিতে পারিবে;

- (জ) বায়ুতে এবং মানুষ ও জীবজন্তুর আহাৰ্য অথবা পানীয় হিসাবে বা অন্যবিধভাবে ব্যবহার্য যে কোন পদার্থের উপর তেজস্ক্রিয়তার অনুমোদনযোগ্য সর্বোচ্চ মাত্রা নির্ধারণ করিতে পারিবে;
- (ঝ) পারমাণবিক নিরাপত্তা এবং বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিষয়ে জনগণের অবগতির জন্য তথ্য প্রকাশ করিতে পারিবে;
- (ঞ) বিকিরণ নিরাপত্তা ও নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত বিষয়ে পারমাণবিক শক্তিজনিত ও সম্পর্কীয় প্রকল্প, শিক্ষা ও গবেষণা প্রতিষ্ঠান, শিল্প ও বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানকে পরামর্শ প্রদান করিতে পারিবে;
- (ট) বিকিরণ উপাদানকারী পদার্থ বা যন্ত্রপাতি ব্যবহারকারী ব্যক্তিগণকে বিকিরণ সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করিতে পারিবে।

#### ৪। কতিপয়—

- (১) কমিশন কর্তৃক সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা কার্যের উপর এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের পর কোন ব্যক্তি এই আইনের বিধি নিষেধ অধীনে প্রদত্ত লাইসেন্স ব্যতিরেকে
  - (ক) কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, তেজস্ক্রিয় বা আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনকারী পদার্থ বা যন্ত্রপাতি আহরণ, উৎপাদন, অর্জন, আমদানি, রপ্তানি, পরিবহন, ধারণ, প্রক্রিয়াজাতকরণ, পুনঃপ্রক্রিয়াজাতকরণ, ব্যবহার, বিপণন, হস্তান্তর, স্থানান্তর, গুদামজাতকরণ, বর্জন বা বিনষ্ট করিতে বা উক্ত পদার্থ বা যন্ত্রপাতির উপর গবেষণা করিতে পারিবেন না;
  - (খ) পারমাণবিক শক্তি চালিত অথবা তেজস্ক্রিয় বিকিরণ উৎপাদনকারী পদার্থ বা যন্ত্রপাতি বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্য পদার্থ বহনকারী কোন যানবাহন বাংলাদেশে আনয়ন করিতে বা প্রবেশ করাইতে পারিবেন না;
  - (গ) তেজস্ক্রিয় বিকিরণ দ্বারা কোন খাদ্যসামগ্রী প্রক্রিয়াজাতকরণ করিতে পারিবেন না অথবা অনুরূপভাবে প্রক্রিয়াজাত কোন খাদ্যবস্তু উৎপাদন, বিতরণ বা বিপণন বা অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা মাত্রার অতিরিক্ত তেজস্ক্রিয়তাদুষ্ট কোন খাদ্য বা পানীয় ধারণ, সংগ্রহ, আমদানি বা বিতরণ করিতে পারিবেন না;
  - (ঘ) তেজস্ক্রিয় বা আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদন সক্ষম যন্ত্রপাতি অর্জন, নির্মাণ, স্থাপন বা পরিচালনা করিতে পারিবেন না।
- (২) উপ-ধারা (১) এর বিধান সত্ত্বেও কমিশন, তৎকর্তৃক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে, কোন ব্যক্তিকে এই ধারার কার্যকারিতা হইতে অব্যাহতি দান করিতে পারিবে।

#### ৫। লাইসেন্স প্রদান পদ্ধতি—

- (১) ধারা ৪-এ উল্লিখিত কোন লাইসেন্সের জন্য নির্ধারিত পদ্ধতিতে ও নির্ধারিত ফি সহকারে কমিশনের নিকট দরখাস্ত করিতে হইবে এবং কমিশন উক্ত দরখাস্ত বিবেচনাক্রমে,

কমিশন কর্তৃক সময় সময় আরোপীয় শর্ত সাপেক্ষে, নির্ধারিত মেয়াদের জন্য লাইসেন্স প্রদান করিতে পারিবে।

- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীন দাখিলকৃত কোন দরখাস্ত বিবেচনার প্রয়োজনে কমিশন, দরখাস্তকারীকে সংশ্লিষ্ট যে কোন তথ্য সরবরাহ করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।
- (৩) এই ধারার অধীন প্রদত্ত লাইসেন্স পারমাণবিক বা বিকিরণজনিত ক্ষতির দায়দায়িত্ব পূরণের উদ্দেশ্যে বীমা বা অন্যবিধ অর্থনৈতিক নিরাপত্তার ব্যবস্থা গ্রহণসহ লাইসেন্সধারী কর্তৃক পালনীয় অন্যান্য শর্তাবলি লিপিবদ্ধ করা যাইবে।

#### ৬। গবেষণাগার—

- (১) কমিশন এই আইনের অধীন উহার ক্ষমতাবলি প্রয়োগ ও কার্যাবলি সম্পাদনের উদ্দেশ্যে।
  - (ক) একটি কেন্দ্রীয় গবেষণাগার এবং প্রয়োজনবোধে, এক বা একাধিক আঞ্চলিক গবেষণাগার প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে, এবং
  - (খ) এক বা একাধিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, বৈজ্ঞানিক তথ্য সংরক্ষণ ও বিনিময় কেন্দ্র এবং পারমাণবিক বিষয়াবলি সম্পর্কিত ও বিকিরণ সংক্রান্ত গ্রন্থাগার প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে।
- (২) কমিশন উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত ক্ষমতাবলি প্রয়োগ বা কার্যাবলি সম্পাদনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনবোধে, বাংলাদেশের যে কোন বিশ্ববিদ্যালয় এবং যে কোন আন্তর্জাতিক পারমাণবিক শক্তি এজেন্সির গবেষণাগারসহ কমিশনের বিবেচনায় নির্ভরযোগ্য অন্য যে কোন দেশি বা বিদেশি গবেষণাগারের সাহায্য গ্রহণ করিতে পারিবে বা উক্তরূপ কোন দেশি বা বিদেশি প্রতিষ্ঠান বা গবেষণাগারের সহিত যুগ্মভাবে কোন পদার্থ বা বিষয়ের উপর গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে।
- (৩) উক্তরূপ কোন গবেষণাগার কর্তৃক উহার নিকট প্রেরিত কোন বস্তু বা বিষয়ের উপর প্রদত্ত প্রতিবেদন বা সমীক্ষা, আদালতে ভিন্নরূপ প্রমাণিত না হইলে, সঠিক ও প্রামাণ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৭। বিশেষজ্ঞ কমিটি—

পারমাণবিক নিরাপত্তা ও তেজস্ক্রিয় বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত কোন বিশেষ সমস্যা সম্পর্কে পরামর্শ প্রদানের জন্য কমিশন প্রয়োজনবোধে সময় সময় উক্ত বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান সম্পন্ন একাধিক ব্যক্তি সমন্বয়ে বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

#### ৮। পরিদর্শক—

- (১) এই আইনের সুষ্ঠু বাস্তবায়নের প্রয়োজনে কমিশন এক বা একাধিক পরিদর্শক নিয়োগ করিতে পারিবে।
- (২) পরিদর্শক কমিশনের নিয়ন্ত্রণ ও সার্বিক তত্ত্বাবধানে তাঁহার দায়িত্ব পালন করিবেন।
- (৩) পরিদর্শক—



- (ক) এই আইন ও তদধীন প্রণীত বিধির বিধানাবলি এবং লাইসেন্সের শর্তাবলি যথাযথভাবে পালিত হইতেছে কিনা তাহা যাচাইয়ের জন্য যে কোন স্থান, ঘর-বাড়ি, অঙ্গন বা যানবাহনে প্রবেশ করিয়া পরিদর্শন এবং অনুসন্ধান কার্য চালাইতে পারিবেন;
- (খ) পারমাণবিক নিরাপত্তা এবং তেজস্ক্রিয় ও আয়নায়নকারী বিকিরণ মাত্রা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট দলিলপত্র, যন্ত্রপাতি বা পদার্থ বা উহার নমুনা সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করিতে এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির নিকট হইতে প্রয়োজনীয় তথ্য তলব করিতে পারিবেন;
- (গ) এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি অনুযায়ী জনসাধারণের স্বাস্থ্য, সম্পত্তি ও পরিবেশের নিরাপত্তা বিধানের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য লাইসেন্সধারী ব্যক্তিকে নির্দেশ দান করিতে পারিবেন।
- (৪) যদি কোন পরিদর্শনকালে পরিদর্শক এই সিদ্ধান্তে উপনীত হন যে, কোন লাইসেন্সের কোন শর্ত ভঙ্গ করা হইতেছে বা হইবে, তাহা হইলে তিনি অবিলম্বে কমিশনের নিকট সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন প্রেরণ করিবেন এবং উক্তরূপ শর্ত ভঙ্গের কারণে কোন বিকিরণকর্মী বা জনসাধারণের স্বাস্থ্যহানি বা কোন সম্পদ বা পরিবেশের নিরাপত্তা বিঘ্নিত হইয়া থাকিলে বা হইবার আশঙ্কা থাকিলে তাহা উক্ত প্রতিবেদনে উল্লেখ করিবেন।

#### ৯। লাইসেন্স বাতিল, ইত্যাদি—

- (১) কমিশন এই আইনের অধীন প্রদত্ত যে কোন লাইসেন্স নির্ধারিত পদ্ধতিতে বাতিল করিতে পারিবে।
- (২) কোন লাইসেন্সের শর্তাবলি ভঙ্গ করা হইয়াছে বা হইতেছে এই মর্মে ধারা ৮ (৪) এর অধীন কোন প্রতিবেদন প্রাপ্ত হইলে কমিশন
- (ক) উহার বিবেচনায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে লাইসেন্সের শর্তাবলি যথাযথভাবে পালন করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে নির্দেশ দান করিতে পারিবে;
- (খ) স্বাস্থ্যহানি রোধ বা সম্পদ বা পরিবেশের নিরাপত্তা বিধানকল্পে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ সাপেক্ষে উক্ত লাইসেন্সের অধীন কার্যাবলি বন্ধ রাখিবার জন্য নির্দেশ দান করিতে পারিবে, অথবা
- (গ) লাইসেন্সটি বাতিল করিতে পারিবে।
- (৩) এই ধারার অধীন লাইসেন্স বাতিলের কারণে কোন ব্যক্তি সংক্ষুব্ধ হইলে তিনি লাইসেন্স বাতিল আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ৩০ দিনের মধ্যে সরকারের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (৪) উপ-ধারা (৩) এ উল্লেখিত আপিলে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং উহার বিরুদ্ধে কোন আদালতে কোন মামলা দায়ের করা যাইবে না।

## ১০। জরুরি প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা—

- (১) যদি কোন প্রাপ্ত তথ্য বা অনুসন্ধানের ভিত্তিতে কমিশনের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন স্থানে তেজস্ক্রিয় বিকিরণ মাত্রা উক্ত স্থানের লোকজন, জীবজন্তু, সম্পদ বা পরিবেশের জন্য বিপজ্জনক তাহা হইলে কমিশন বিষয়টি সম্পর্কে পরিবেশ দূষণ অধিদপ্তরকে অবহিত করিবে এবং প্রয়োজনবোধে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে—
- (ক) উক্ত স্থান হইতে লোকজন, জীবজন্তু বা সম্পদ স্থানান্তর করার বা
- (খ) তেজস্ক্রিয়তাদুষ্ক জীবজন্তু বা সম্পদ ধ্বংস করার নির্দেশ দিতে পারিবে।
- (২) কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে কমিশনের নির্দেশ পালনে অবহেলা করিলে বা ব্যর্থ হইলে, ডেপুটি কমিশনার বা সরকার কর্তৃক নির্দেশিত অন্য কোন কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রজ্ঞাপনের নির্দেশ কার্যকর করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে এবং প্রয়োজনবোধে উহা কার্যকর করার জন্য যুক্তিসঙ্গত বল প্রয়োগ করিতে পারিবে।
- (৩) কমিশন ভিন্নরূপ আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত ডেপুটি কমিশনারের অনুমতি ব্যতীত কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত স্থানে প্রবেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন ব্যক্তি উক্তরূপ অনুমতি ব্যতিরেকে উক্ত স্থানে প্রবেশ করিলে বা করার চেষ্টা করিলে তাঁহাকে ডেপুটি কমিশনারের নির্দেশক্রমে, প্রয়োজনবোধে, বল প্রয়োগে উক্ত স্থান হইতে অপসারণ করা হইবে।
- (৪) এই ধারার অধীন গৃহীত কোন কার্যক্রমের ফলে কোন ব্যক্তি ক্ষতিগ্রস্ত হইলে, তিনি তজ্জন্য কমিশন, ডেপুটি কমিশনার বা কোন সরকারি বা কমিশনের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিকট হইতে কোনরূপ ক্ষতিপূরণ দাবি করিতে পারিবেন না।

## ১১। দণ্ড—

কোন ব্যক্তি এই আইন বা তদধীন প্রণীত কোন বিধি বা লাইসেন্সের কোন শর্ত লংঘন করিলে বা উক্ত বিধান বা শর্ত পালন করিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসর এবং অনূর্ধ্ব ৭ (সাত) বৎসর কারাদণ্ডে এবং ইহার অতিরিক্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং আদালত সঙ্গত বিবেচনা করিলে, যে পদার্থ, খাদ্যবস্তু, পানীয়, যন্ত্রপাতি, যানবাহন বা অন্য কোন সম্পত্তি সম্পর্কে উক্তরূপ লংঘন বা ব্যর্থতা সংঘটিত হইয়াছে তাহা কমিশনের বরাবরে বাজেয়াপ্তির নির্দেশ দিতে পারিবে।

## ১২। কোম্পানি কর্তৃক অপরাধ সংঘটন—

এই আইন বা তদধীন প্রণীত কোন বিধির বিধান লংঘনকারী ব্যক্তি যদি কোন কোম্পানি হয়, তাহা হইলে উক্ত লংঘন যে কার্য সম্পর্কিত সেই কার্যের দায়িত্বে নিয়োজিত উক্ত কোম্পানির প্রত্যেক পরিচালক, ম্যানেজার, সচিব বা অন্য কোন কর্মকর্তা বা এজেন্ট উক্ত বিধান লংঘন করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন, যদি না তিনি প্রমাণ করিতে পারেন যে উক্ত লংঘন তাহার

অজ্ঞাতসারে সংঘটিত হইয়াছে অথবা উক্ত লংঘন রোধ করিবার জন্য তিনি যথাযোগ্য চেষ্টা করিয়াছেন।

ব্যখ্যা : এই ধারায়—

- (ক) “কোম্পানি” বলিতে কোন সংবিধিবদ্ধ সংস্থা, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, সমিতি বা সংগঠনকে বুঝাইবে; এবং
- (খ) বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে “পরিচালক” বলিতে অংশীদার বা পরিচালনা সদস্যকেও বুঝাইবে।।

**১৩। অপরাধ বিচারার্থে গ্রহণ—**

কোন পরিদর্শকের লিখিত অভিযোগ ব্যতীত কোন আদালত এই আইন বা তদধীন প্রণীত বিধির অধীন কোন অপরাধ বিচারের জন্য গ্রহণ করিবে না।

**১৪। দায়মুক্তি—**

এই আইন বা তদধীন প্রণীত কোন বিধির অধীন সরল বিশ্বাসে কৃত কোন কাজের জন্য কোন ব্যক্তির ক্ষতি হইলে বা ক্ষতি হইবার সম্ভাবনা থাকিলে, সরকার, কমিশন বা উহার কোন সদস্য, পরিদর্শক, ডেপুটি কমিশনার বা উহার বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতা প্রাপ্ত কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানি বা ফৌজদারি মামলা দায়ের বা অন্য কোন আইনগত কার্যধারা গ্রহণ করা চলিবে না।

**১৫। ক্ষমতা অর্পণ—**

কমিশন এই আইনের অধীন উহার সকল বা কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব উহার যে কোন সদস্যকে অর্পণ করিতে পারিবে।

**১৬। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা—**

- (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কমিশন, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।
- (২) বিশেষ করিয়া, এবং উপ-ধারা (১) এর সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ণ না করিয়া, কমিশন নিম্নবর্ণিত যে কোন বিষয়ে বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে, যথা:—
- (ক) লাইসেন্স প্রদান, সংশোধন, নবায়ন, স্থগিতকরণ ও বাতিলকরণ পদ্ধতি এবং লাইসেন্সধারী কর্তৃক পালনীয় শর্তাবলি;
- (খ) পারমাণবিক ও আয়নায়নকারী বিকিরণ ও তেজস্ক্রিয়তা দূষণ হইতে জনস্বাস্থ্য ও পরিবেশ রক্ষণ;
- (গ) দায়িত্ব পালনের প্রয়োজনে পারমাণবিক পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনক্ষম যন্ত্রপাতির সংস্পর্শে আসিতে পারেন এইরূপ ব্যক্তির দৈহিক ও অর্থনৈতিক নিরাপত্তা ও বীমা;

- (ঘ) পারমাণবিক ও আয়নায়নকারী বিকিরণ কার্যক্রম সম্পর্কিত নিরাপত্তার মান নির্ধারণ এবং উহার প্রয়োগ;
- (ঙ) পারমাণবিক পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ, আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনক্ষম যন্ত্রপাতির গুদামজাতকরণ, হেফাজত সম্পর্কিত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা;
- (চ) পারমাণবিক পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপাদনক্ষম যন্ত্রপাতি গুদামজাতকরণ, আবৃতকরণ, পরিবহন, ব্যবহার ও পরিচালনা;
- (ছ) পারমাণবিক বা তেজস্ক্রিয় বিকিরণজনিত দুর্ঘটনা কবলিত ব্যক্তিকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ ও প্রদান।

১৬৮

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট তহবিল পরিচালনা বিধিমালা, ২০১৭

শনিবার, জানুয়ারি ২৮, ২০১৭

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শনিবার, ২৮ জানুয়ারি, ২০১৭ তারিখে  
প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

### প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ১২ মাঘ ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২৫ জানুয়ারি ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

এস,আর,ও নং ৩৩-আইন/২০১৭- বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬ (২০১৬ সনের ৪ নং আইন) এর ধারা ১৭-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে সরকার, নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

#### ১। শিরোনাম ও প্রবর্তন—

- (১) এই বিধিমালা বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট তহবিল পরিচালনা বিধিমালা, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

- (১) বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়—
  - (ক) ‘আইন’ অর্থ বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬ (২০১৬ সনের ৪ নং আইন);
  - (খ) ‘তহবিল’ অর্থ আইনের ধারা ১১-এ উল্লিখিত ট্রাস্টের তহবিল;
  - (গ) ‘প্রধান নির্বাহী’ অর্থ ট্রাস্টের প্রধান নির্বাহী;
  - (ঘ) ‘ফেলো বাছাই নীতিমালা’ অর্থ সরকারের অনুমোদনক্রমে ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক প্রণীত ফেলো বাছাই নীতিমালা;
  - (ঙ) ‘বাছাই কমিটি’ অর্থ আইনের ধারা ৯ অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক গঠিত কমিটি;
  - (চ) ‘ভাইস-চেয়ারম্যান’ অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের ভাইস-চেয়ারম্যান;
  - (ছ) ‘সদস্য সচিব’ অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্য সচিব।
- (২) এই বিধিমালায় ব্যবহৃত যে সকল শব্দ বা অভিব্যক্তির সংজ্ঞা প্রদান করা হয় নাই, সেই সকল শব্দ বা অভিব্যক্তি আইনে যে অর্থে ব্যবহৃত হইয়াছে সেই অর্থে প্রযোজ্য হইবে।

#### ৩। তহবিলের অর্থ ব্যয়ের ক্ষেত্রসমূহ—

আইনের ধারা ১১-এর বিধান সাপেক্ষে, তহবিলের অর্থ নিম্নরূপ কর্মসূচিতে ব্যয় করা যাইবে, যথা—

- (ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্ষেত্রে দেশে-বিদেশে উচ্চ শিক্ষার জন্য ফেলোশিপ প্রদান:  
তবে শর্ত থাকে যে, ফেলো বাছাই নীতিমালার আলোকে বাছাই কমিটির মাধ্যমে ফেলো নির্বাচন করিতে হইবে এবং সরকারের অনুমোদনক্রমে ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্দেশিত ক্ষেত্রে এবং সময়ে সময়ে ধার্যকৃত হারে ও নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য উক্ত ফেলোশিপ প্রদান করা হইবে;
- (খ) ট্রাস্টের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন, ভাতাসহ ট্রাস্টের যাবতীয় পরিচালন ব্যয়;
- (গ) ফেলোদের কার্যক্রম তত্ত্বাবধান এবং বিদেশি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সহিত যোগাযোগের জন্য প্রযোজ্য ব্যয়;
- (ঘ) ফেলোদের উচ্চ শিক্ষা সমাপনান্তে গবেষণার ফলাফল নিয়ে সেমিনার সিম্পোজিয়ামের আয়োজন ও গবেষণা কর্মের প্রকাশনা;
- (ঙ) ট্রাস্টের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কোন ব্যয়।

৪। তহবিল পরিচালনা—

- (১) ট্রাস্টের দৈনন্দিন কার্যক্রম পরিচালনার জন্য ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদনক্রমে প্রধান নির্বাহীর নামে তফসিলভুক্ত এক বা একাধিক ব্যাংকে হিসাব খোলা যাইবে এবং ট্রাস্টি বোর্ডের সিদ্ধান্তক্রমে প্রধান নির্বাহীর একক স্বাক্ষরে ফেলোশিপের চেক প্রদান করা যাইবে।
- (২) ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদনক্রমে নির্দিষ্ট পরিমাণ নগদ অর্থ ট্রাস্টের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মচারী সংরক্ষণ করিতে পারিবে, যাহা প্রধান নির্বাহীর প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে ফেলোশিপ প্রদানসহ অন্যান্য ক্ষেত্রে ব্যয় করা যাইবে।

৫। রিজার্ভ ফান্ড—

আইনের ধারা ১১-এর উপ-ধারা (৪) অনুযায়ী ট্রাস্টের একটি রিজার্ভ ফান্ড থাকিবে এবং উহা হইতে অর্জিত সুদ দ্বারা ট্রাস্টের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে,

মোঃ সিরাজুল হক খান  
সচিব

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক  
প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।

১৭১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা ১৯৯৭

বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১৮, ১৯৯৭



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১৮, ১৯৯৭ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

### প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ২০ শে ভাদ্র, ১৪০৪ বাং ৪ঠা সেপ্টেম্বর, ১৯৯৭ ইং

এস আর ও নম্বর ২০৫ - আইন/৯৭ইং পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ আইন ১৯৯৩, (১৯৯৩ সনের ২১ নং আইন)-এর ধারা ১৬-এ প্রদত্ত ক্ষমতা বলে বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথা :

### প্রথম অধ্যায়

#### প্রারম্ভিক

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ, প্রবর্তন—

- ১.১। শিরোনাম— এই বিধিমালা পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা ১৯৯৭ নামে অভিহিত হইবে।
- ১.২। প্রয়োগ— এই বিধিমালা কমিশনের সকল স্থাপনাসহ সমগ্র বাংলাদেশে প্রযোজ্য হইবে।
- ১.৩। প্রবর্তন— এই বিধিমালা অবিলম্বে বলবৎ হইবে।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়—

- (১) ‘অনুমোদিত অর্থ’ অন্য কোনভাবে সুনির্দিষ্ট উল্লেখ না থাকিলে, কমিশন কর্তৃক অনুমোদিত
- (২) ‘অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসক’ অর্থ এই বিধিমালা বলে কমিশন কর্তৃক অনুমোদিত ও নিবন্ধিত কোন চিকিৎসক;
- (৩) ‘অনুমোদিত সীমা’ অর্থ বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তার উদ্দেশ্যে কমিশন কর্তৃক অনুমোদিত সীমা;
- (৪) ‘অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের বিকিরণ মাত্রা (Organ Dose)’ অর্থ মানব দেহের বিশেষ কোন কোষকলা বা অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ কর্তৃক প্রাপ্ত বিকিরণ মাত্রা, যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায়?

$$D_T = (1/m_T) m_y D_{dm}$$

এখানে,  $m_T$  হইতেছে কোষগুলো বা অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের বঙ্গগত পরিমাণ এবং  $D$  হইতেছে কোষকলা বা অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের  $dm$  ভরের উপাদান কর্তৃক গৃহীত বিকিরণ মাত্রা;

- (৫) 'আইএইএ (IAEA) অর্থ International Atomic Energy Agency (আন্তর্জাতিক পরমাণু শক্তি সংস্থা);
- (৬) 'আইন' অর্থ পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ১৯৯৩, (১৯৯৩ সনের ২১ নং আইন);
- (৭) 'আদেশ অর্থ' অন্য কোন ভাবে সুনির্দিষ্ট উল্লেখ না থাকিলে, কমিশন কর্তৃক জারিকৃত যে কোন সাধারণ বা বিশেষ আদেশ, নীতি বা নির্দেশনা;
- (৮) 'আবদ্ধ উৎস' অর্থ কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ যাহা আধারের (Capsule) মধ্যে স্থায়ীভাবে আবদ্ধ অথবা কঠিন অবস্থায় দৃঢ়ভাবে আবদ্ধ;
- (৯) 'আবদ্ধতা' (Containment) অর্থ এমন পদ্ধতি অথবা ভৌত কাঠামো যাহা কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ অথবা পারমাণবিক পদার্থ হইতে তেজস্ক্রিয়তা ছড়াইয়া পড়াকে রোধ করে;
- (১০) 'আবেদনকারী' অর্থ এই বিধিমালা অনুযায়ী কমিশনের নিকট আবেদনকারী;
- (১১) 'আয়নায়নকারী বিকিরণ' অর্থ এমন বিকিরণ যাহা পদার্থে সঞ্চরণকালে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে উক্ত পদার্থে আয়ন উৎপাদনে সক্ষম;
- (১২) 'ইউএসএনআরসি ১০ সিএফআর (USNRC 10 CFR)' অর্থ United States Nuclear Regulatory Commission, Code of Federal Regulations 10;
- (১৩) 'উচিত (Should)' অর্থ অবশ্য পালনীয় নয় এইরূপ সুপারিশ
- (১৪) 'উৎস পদার্থ' অর্থ - ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম বা উহাদের যে কোন ভৌত বা রাসায়নিক মিশ্রণ, বা এমন আকরিক যাহাতে ০.০৫% বা ততোধিক পরিমাণে ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম, একক বা যুক্তভাবে, বিদ্যমান;
- (১৫) 'কমিশন' অর্থ Bangladesh Atomic Energy Commission Order, 1973 (President's Order No. 15 of 1973) এর অধীনে গঠিত Bangladesh Atomic Energy Commission ;
- (১৬) 'কর্মকাণ্ড (Practice)' অর্থ মানুষের এইরূপ যে কোন কাজকর্ম যাহা অতিরিক্ত সম্পাত পথের সৃষ্টি করে বা অতিরিক্ত মানুষের মধ্যে সম্পাতের সম্প্রসারণ ঘটায় বা বিদ্যমান উৎস হইতে সম্পাত পথের পরিবর্তন করে, যাহার ফলে সম্পাতের পরিমাণ বা জনগণ কর্তৃক সম্পাত প্রাপ্তির সম্ভাবনা বা সম্পাত প্রাপ্ত জনগণের সংখ্যা বাড়িয়া যায়;
- (১৭) 'কর্মী পরিবীক্ষণ (Personnel Monitoring)' অর্থ পেশাগত দায়িত্বে নিয়োজিত কর্মীদের বিকিরণ মাত্রা পরিমাপন;
- (১৮) 'কার্যকর বিকিরণ মাত্রা (Effective Dose)' অর্থ কোষকলার ভর উৎপাদক (Tissue Weighting Factor) দ্বারা গুণিত (Multiplied) কোষকলার সমতুল্য বিকিরণ মাত্রার (Tissue Equivalent Dose) সমষ্টি, যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায় -

$$E = \sum_T W_T H_T$$

এখানে,  $H_T$  হইতেছে কোষকলা T কর্তৃক প্রাপ্ত সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা এবং  $W_T$  হইতেছে কোষকলা এর ভর উৎপাদক (Weighting Factor); কার্যকর মাত্রার এসআই (SI) একক হইতেছে জুল/কিলোগ্রাম (J.kg) এবং ইহার বিশেষ নাম হইতেছে সিভার্ট (Sv);

- (১৯) ‘কৃষিজ প্রতিপদক্ষেপ (Agricultural Countermeasures)’ অর্থ ভোক্তাদের নিকট পৌঁছিব্য পূর্বেই খাদ্য, কৃষিজ অথবা বনজ দ্রব্যাদির তেজস্ক্রিয়তাজনিত দূষণমাত্রা হ্রাসের জন্য গৃহীত পদক্ষেপ;
- (২০) ‘গণ সম্পাত (Public Exposure)’ অর্থ বিকিরণ উৎস হইতে জনসাধারণের উপর সম্পাত; পেশাগত বা চিকিৎসাগত সম্পাত ইহার অন্তর্ভুক্ত নয় কিন্তু নিয়ন্ত্রিত বা হস্তক্ষেপের ফলে নিয়ন্ত্রণ বা হ্রাস করা যায় এইরূপ উৎসসমূহ হইতে অন্যান্য সকল সম্পাত ইহার অন্তর্ভুক্ত
- (২১) ‘গ্রহণ (Intake)’ অর্থ শ্বাসগ্রহণ বা গলাধঃকরণ বা ত্বকের মাধ্যমে মানব দেহে তেজস্ক্রিয় কণা প্রবেশের প্রক্রিয়া;
- (২২) ‘গৃহীত বিকিরণ মাত্রা (Absorbed Dose)’ অর্থ কোন নির্দিষ্ট আয়তনের বস্তুরে আয়নায়নকারী বিকিরণের ফলে সৃষ্ট শক্তির গড়  $de$  এবং ঐ আয়তনের বস্তুরে পদার্থের পরিমাণ  $dm$  এর অনুপাত, যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায় :

$$D=de/dm$$

এখানে,  $D$  হইতেছে গৃহীত বিকিরণ মাত্রা; গৃহীত বিকিরণ মাত্রার SI একক হইতেছে J/kg এবং ইহার বিশেষ নাম গ্রে (Gy);

- (২৩) ‘চিকিৎসা সম্পাত (Medical Exposure)’ অর্থ পেশাগত সম্পাত বহির্ভূত মেডিকেল অথবা ডেন্টাল কোন রোগ নির্ণয় বা নিরাময়ের জন্য কোন ব্যক্তির উপর সম্পাত;
- (২৪) ‘জনসাধারণ’ অর্থ পেশাগত অথবা চিকিৎসা সম্পাত প্রাপ্ত ব্যক্তি বাদে বৃহত্তর জনগোষ্ঠীভুক্ত ব্যক্তিবর্গ;
- (২৫) ‘জরুরি সম্পাত (Emergency Exposure)’ অর্থ কোন দুর্ঘটনার ফলে কোন ব্যক্তি কর্তৃক প্রাপ্ত সম্পাত, যাহার জন্য অনতিবিলম্বে প্রতিকারমূলক অথবা প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রয়োজন;
- (২৬) ‘তদন্তযোগ্য মাত্রা (Investigation Level)’ অর্থ প্রতি একক ক্ষেত্রফল বা আয়তনে কার্যকর বিকিরণ মাত্রা, গ্রহণ (Intake), অথবা দূষণের (Contamination) সেই মাত্রা, যেই মাত্রা অথবা মাত্রার উর্ধ্বে তদ কার্য পরিচালনা করিবার প্রয়োজন হইবে;
- (২৭) ‘তত্ত্বাবধানাধীন এলাকা (Supervised Area)’ অর্থ এমন এলাকা যাহা নিয়ন্ত্রিত এলাকা হিসাবে নির্দিষ্ট নয়; এই সকল এলাকার ক্ষেত্রে সাধারণভাবে বিশেষ নিরোধমূলক ব্যবস্থা এবং নিরাপত্তা বিধির প্রয়োজন না হইলেও পেশাগত সম্পাতের শর্তসমূহ পর্যালোচনার অন্তর্ভুক্ত রাখা হয়;
- (২৮) ‘তেজস্ক্রিয় বর্জ্যপদার্থ’ অর্থ পারমাণবিক বা বিকিরণ কার্যের ফলে সৃষ্ট বর্জ্যপদার্থ, যাহাতে অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা- মাত্রার অধিক মাত্রা সম্পন্ন তেজস্ক্রিয়তা বিদ্যমান;

- (২৯) ‘তেজস্ক্রিয় পদার্থ’ অর্থ এমন পদার্থ যাহাতে অনুমোদিত তেজস্ক্রিয়তা মাত্রার অধিক মাত্রা সম্পন্ন তেজস্ক্রিয়তা বিদ্যমান।
- (৩০) ‘দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত (Chronic Exposure)’ অর্থ দীর্ঘ সময়ব্যাপী বিদ্যমান সম্পাত;
- (৩১) ‘দুর্ঘটনা; অর্থ যে কোন অনিচ্ছাকৃত ঘটনা, তৎসহ পরিচালনজনিত ত্রুটি, যন্ত্রের বৈকল্য অথবা অন্য কোন অঘটন, যাহার পরিণতি অথবা সম্ভাব্য পরিণতি প্রতিরোধ অথবা নিরাপত্তার দৃষ্টিকোণ হইতে অবহেলা করা যাইবে না;
- (৩২) ‘দুর্ঘটনাজনিত সম্পাত (Accidental Exposure)’ অর্থ কোন অপ্রত্যাশিত সম্পাত যাহার ফলে এক বা একাধিক ব্যক্তি কর্তৃক গৃহীত বিকিরণ মাত্রা বাৎসরিক কার্যকর অথবা সমতুল্য বিকিরণ মাত্রার সীমাকে অতিক্রম করে;
- (৩৩) ‘দূষণ (Contamination)’ অর্থ কোন পদার্থে বা মানব দেহে বা কোন স্থানে তেজস্ক্রিয় পদার্থের ক্ষতিকর উপস্থিতি;
- (৩৪) ‘নির্ধারিত বস্তু (Prescribed Material)’ অর্থ কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত বস্তু বা পদার্থসহ যে কোন বস্তু বা পদার্থ যাহা পারমাণবিক শক্তি উৎপাদন বা ব্যবহার, অথবা গবেষণা, অথবা সংশ্লিষ্ট কাজে ব্যবহার করা যাইতে পারে;
- (৩৫) ‘নিরাপত্তা বিশ্লেষণ প্রতিবেদন’ অর্থ প্রয়োজ্য প্রমিতি, কোত এবং নির্দেশিকা অনুসরণে প্রণীত নিরাপত্তা বিশ্লেষণ প্রতিবেদন;
- (৩৬) ‘নিয়ন্ত্রিত এলাকা (Controlled Area)’ অর্থ এমন এলাকা যেখানে নিম্নে বর্ণিত উদ্দেশ্যে সুনির্দিষ্ট প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ এবং নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন—
- (ক) স্বাভাবিক সম্পাত নিয়ন্ত্রণ অথবা স্বাভাবিক কর্মকালীন অবস্থায় দূষণের বিস্তার রোধ; এবং
- (খ) সম্ভাব্য সম্পাতের ব্যাপ্তি প্রতিরোধ বা সীমিত করা;
- (৩৭) ‘নৈতিক মূল্যায়ন কমিটি (Ethical Review Committee)’ অর্থ স্বতন্ত্র (Independent) ব্যক্তিবর্গের সমন্বয়ে গঠিত কমিটি, যাহারা সম্পাতের শর্তাবলি সম্পর্কে এবং বায়ো-মেডিকেল গবেষণার উদ্দেশ্যে কোন ব্যক্তির উপর চিকিৎসা সম্পাত মাত্রার সীমা সম্পর্কে পরামর্শ দান করিবেন, যেখানে ঐ বিকিরণপ্রাপ্ত ব্যক্তির সরাসরি উপকারের কোন সম্ভাবনা নাই;
- (৩৮) ‘পদক্ষেপ গ্রহণের মাত্রা (Action Level)’ অর্থ সেই বিকিরণ হার অথবা তেজস্ক্রিয়তার সমাহরণ (Concentration) যাহা অতিক্রম হইলে দীর্ঘ মেয়াদি সম্পাত জরুরি। সম্পাতের ন্যায় অবস্থার ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে হইবে;
- (৩৯) ‘পরিচালক’ অর্থ কমিশনের পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগের পরিচালক।
- (৪০) ‘পারমাণবিক পদার্থ’ অর্থ—
- (ক) প্লুটোনিয়াম- ২৩৯, ইউরেনিয়াম- ২৩৩, ইউরেনিয়াম-২৩৫ বা ২৩৫ আইসোটোপ

সমৃদ্ধ (Enriched) ইউরেনিয়াম, অথবা উল্লেখিত এক বা একাধিক পদার্থ সম্বলিত যে কোন পদার্থ; অথবা

- (খ) যে কোন ভৌত বা রাসায়নিক গঠনে ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম অথবা ইহাদের যে কোন যৌগিক সমন্বয়; অথবা
- (গ) এইরূপ প্রাকৃতিক আকরিক যাহাতে শতকরা ০.০৫ ভাগ ওজনের বা ততোধিক পরিমাণ ইউরেনিয়াম বা থোরিয়াম অথবা ইহাদের যে কোন যৌগ; অথবা
- (ঘ) অন্য যে কোন পদার্থ যাহা কমিশন এই জাতীয় পদার্থ বলিয়া গণ্য করে;

- (৪১) ‘পারমাণবিক স্থাপনা (Nuclear Installation)’ অর্থ পরমাণু বিদ্যুৎ শক্তি কেন্দ্র, ক্রিটিক্যাল (Critical) ও সাব-ক্রিটিক্যাল (Subcritical) এসেম্বলি (Assembly) সহ পরমাণু রিয়্যাক্টর, পরমাণু গবেষণা রিয়্যাক্টর, ব্যবহৃত পারমাণবিক জ্বালানি (Spent Fuel) সংরক্ষণাগার অথবা পুনঃপ্রক্রিয়াকরণ স্থাপনা;
- (৪২) ‘পারে (May)’ অর্থ কোন ঐচ্ছিক বিষয়, যাহা চাহিদামূলক বা সুপারিশমূলক নয়;
- (৪৩) ‘পেশাগত সম্পাত (Occupational Exposure)’ অর্থ প্রযোজ্য প্রমিতি (Standard) দ্বারা অব্যাহতি প্রাপ্ত কর্মকাণ্ড অথবা উৎসসমূহ হইতে সম্পাত ব্যতীত সকল প্রকার সম্পাত যাহা কোন ব্যক্তি পেশাগত দায়িত্ব পালনকালে আয়নায়নকারী বিকিরণ হইতে লাভ করিয়া থাকেন ;
- (৪৪) ‘প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ (Remedial Action)’ অর্থ নির্দিষ্ট পদক্ষেপসমূহ, যাহা সেই বিকিরণ মাত্রা নিয়ন্ত্রণ বা হ্রাস করিবার জন্য গ্রহণ করা প্রয়োজন, যেই বিকিরণ দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত সংশ্লিষ্ট হস্তক্ষেপযোগ্য পরিস্থিতিতে পাওয়া যাইতে পারে যখন সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণের মাত্রা অতিক্রম হইয়াছে;
- (৪৫) ‘প্রতিপদক্ষেপ (Countermeasure)’ অর্থ দুর্ঘটনার পরিণতি কাটাইয়া উঠিবার জন্য গৃহীত পদক্ষেপ;
- (৪৬) ‘প্রতিশ্রুত কার্যকর বিকিরণ মাত্রা (Committed Effective Dose)’ অর্থ কোন নির্দিষ্ট বিকিরণ মাত্রা  $E(\tau)$ , যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায় -

$$E(\tau) = \sum_R W_T H_T(\tau)$$

এখানে  $H_T(\tau)$  হইতেছে যে সময় ধরিয়া দেহের কোষকলা T কর্তৃক গৃহীত প্রতিশ্রুত সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা।  $\tau$  নির্দিষ্ট করা না থাকিলে গ্রহণের জন্য প্রাপ্ত বয়স্কদের ক্ষেত্রে ৫০ বৎসর এবং শিশুদের ক্ষেত্রে ৭০ বৎসর ধরিতে হইবে;

- (৪৭) ‘প্রতিশ্রুত সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা (Committed Equivalent Dose)’ অর্থ কোন নির্দিষ্ট বিকিরণ মাত্রা  $H_T(\tau)$ , যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায়—

$$H_T(\tau) = \int_{t_0}^{t_0+\tau} H_T(t) dt$$

এখানে,  $t_0$  হইতেছে গ্রহণের (Intake) সময়কাল,  $H_T(t)$  হইতেছে যে সময়ে দেহের অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ বা কোষকলা T কর্তৃক গৃহীত সমতুল্য বিকিরণ মাত্রার হার এবং  $\tau$  হইতেছে

তেজস্ক্রিয় পদার্থ গ্রহণ করিবার সময় হইতে অতিবাহিত সময়কাল;  $t$  নির্দিষ্ট করা না থাকিলে প্রাপ্ত বয়স্কদের ক্ষেত্রে ৫০ বছর এবং শিশুদের ক্ষেত্রে ৭০ বছর ধরিতে হইবে;

- (৪৮) ‘প্রযোজ্য কোড’ অর্থ এই বিধিমালার উল্লেখিত বা নির্ধারিত কোড;
- (৪৯) ‘প্রযোজ্য নির্দেশিকা’ অর্থ এই বিধিমালায় উল্লেখিত বা নির্ধারিত নির্দেশিকা;
- (৫০) ‘প্রযোজ্য প্রমিতি’ অর্থ এই বিধিমালায় উল্লেখিত বা নির্ধারিত প্রমিতি;
- (৫১) ‘প্রাকৃতিক উৎস (Natural Source)’ অর্থ প্রকৃতিতে বিদ্যমান বিকিরণ উৎসমূহসহ কসমিক রশ্মি (Cosmic Rays) এবং ভূ-পৃষ্ঠগত বিকিরণ উৎসসমূহ;
- (৫২) ‘প্রাকৃতিক সম্পাত (Natural Exposure)’ অর্থ প্রাকৃতিক উৎস হইতে সৃষ্ট সম্পাত;
- (৫৩) ‘প্রাণ (Premises)’ অর্থ কোন স্থায়ী ভূমি, ভবন বা কাঠামো, অথবা স্থির বা স্থানান্তরযোগ্য অবকাঠামো বা উহার অংশ বিশেষ;
- (৫৪) ‘বার্ষিক গ্রহণ মাত্রা (Annual Limit on Intake)’ অর্থ একজন এশীয় উপমান মানুষ (Asian Reference Man) কর্তৃক শ্বাস গ্রহণ, গলাধঃকরণ অথবা ত্বকের মাধ্যমে এক বছরে কোন নির্দিষ্ট তেজস্ক্রিয় কণা (Radionuclide) গ্রহণের মাত্রা, যাহা প্রতিশ্রুত বিকিরণ মাত্রার সমপরিমাণ সংশ্লিষ্ট বিকিরণ সীমার সমতুল্য;
- (৫৫) ‘বিকিরণ উৎস’ অর্থ কোন নির্দিষ্ট স্থাপনায় অথবা স্থানে আয়নায়নকারী বিকিরণ উৎপন্ন করে বা উৎপন্ন করিতে সক্ষম এইরূপ কোন বস্তু বা যন্ত্রপাতি;
- (৫৬) ‘বিকিরণ কর্ম’ অর্থ এমন ব্যক্তি যিনি বিকিরণ সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ডে পূর্ণকালীন, খণ্ডকালীন অথবা অস্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত পেশাগত কারণে সম্পাতপ্রাপ্ত হন বা হইতে পারেন।
- (৫৭) ‘বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা’ অর্থ কমিশন অনুমোদনক্রমে লাইসেন্সধারী কর্তৃক নিয়োগকৃত যথাযথ কারিগরি যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তি যিনি পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা এবং প্রযোজ্য প্রমিতির চাহিদাসমূহের যথাযথ প্রয়োগ তত্ত্বাবধান করিবেন;
- (৫৮) ‘বিকিরণকারী যন্ত্রপাতি’ অর্থ আয়নায়নকারী বিকিরণ (Ionizing Radiation) সৃষ্টি করিতে সক্ষম এইরূপ যন্ত্রপাতি ;
- (৫৯) ‘বিকিরণকরণ স্থাপনা (Irradiation Installation)’ অর্থ কণা-ত্বরক (Particle Accelerator), এক্স-রে যন্ত্র অথবা উচ্চ মাত্রার বিকিরণ ক্ষেত্র সৃষ্টি করিতে পারে এইরূপ বৃহৎ কোন তেজস্ক্রিয় উৎসের জন্য ব্যবহৃত কাঠামো অথবা স্থাপনা; এই সব কাঠামোতে ইন্টারলক (Interlock) জাতীয় নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা থাকে যাহা উচ্চ বিকিরণ এলাকায় ভুলবশতঃ অনুপ্রবেশ রোধ করে;
- (৬০) ‘বিভাগ’ অর্থ কমিশনের পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগ;
- (৬১) ‘বিধিমালা’ অর্থ পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিধিমালা;
- (৬২) ‘ব্যক্তি’ অর্থ—

(ক) কোন মানুষ, সরকারি প্রতিষ্ঠান, কর্পোরেশন, অংশীদারী প্রতিষ্ঠান, ব্যবসায়িক

প্রতিষ্ঠান, সংগঠন, ট্রাস্ট, এস্টেট, সরকারি বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠান, বিভাগ; এবং

(খ) উহাদের যে কোন আইনগত উত্তরাধিকারী, প্রতিনিধি, এজেন্ট বা এজেন্সি

- (৬৩) ‘ভোগ্যপণ্য’ (Consumer Product) অর্থ কৌশলাদি (Devices) যেমন ধূম শনাক্তকারক (Smoke detector), দীপ্তিমান ডায়াল (Luminous), আয়ন সৃষ্টিকারী টিউব ইত্যাদি যাহাতে নগণ্য পরিমাণে তেজস্ক্রিয় পদার্থ রহিয়াছে এবং যাহা কমিশন কম ঝুঁকিপূর্ণ বলিয়া গণ্য করে;
- (৬৪) ‘মাত্রা (Dose)’ অর্থ গৃহীত বিকিরণ মাত্রা, অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের বিকিরণ মাত্রা, সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা, কার্যকর বিকিরণ মাত্রা, প্রতিশ্রুত সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা অথবা প্রতিশ্রুত কার্যকর বিকিরণ মাত্রা;
- (৬৫) ‘যোগ্য বিশেষজ্ঞ (Qualified Expert)’ অর্থ এমন ব্যক্তি যিনি উপযুক্ত বোর্ড বা সংস্থা কর্তৃক প্রদত্ত সনদপত্র, বা পেশাগত লাইসেন্স, বা শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং অভিজ্ঞতার বলে প্রাসঙ্গিক বিশেষায়িত ক্ষেত্র যেমন- চিকিৎসা পদার্থ বিদ্যা, বিকিরণ নিরোধ, পেশাগত স্বাস্থ্য, অগ্নি নিরাপত্তা, মান নিশ্চিতকরণ, যে কোন প্রাসঙ্গিক প্রকৌশল বা বিশেষ নিরাপত্তা বিষয়ে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন বলিয়া কমিশন কর্তৃক স্বীকৃত হইয়াছেন;
- (৬৬) ‘রেডিওলজিক্যাল পরীক্ষণ (Radiological Examination)’ অর্থ এক্স-রে, গামা রশ্মি অথবা অন্য যে কোন আয়নায়নকারী বিকিরণ ব্যবহার করিয়া মানুষের রোগ নির্ণয়
- (৬৭) ‘লাইসেন্স’ অর্থ আইনের ধারা ৫-এর অধীনে প্রদত্ত লাইসেন্স;
- (৬৮) ‘লাইসেন্সধারী’ অর্থ এই বিধিমালা বলে কমিশন হইতে লাইসেন্স প্রাপ্ত ব্যক্তি;
- (৬৯) ‘সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা (Equivalent Dose)’ অর্থ মানব দেহের কোন অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ বা কোষকলা কর্তৃক গৃহীত বিকিরণ মাত্রা ও সংশ্লিষ্ট বিকিরণের ভর উৎপাদক (Radiation Weighting Factor)  $W_R$ -এর গুণফল, যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায়-

$$H_{T,R} = D_{T,R} \cdot W_R$$

এখানে,  $D_{T,R}$  হইতেছে অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ বা কোষকলা  $T$  কর্তৃক গৃহীত বিকিরণ মাত্রার গড় এবং  $W_R$  হইতেছে বিকিরণ  $R$  এর ভর উৎপাদক (Weighting Factor) যদি বিকিরণ ক্ষেত্রে (Radiation Field) বিভিন্ন মানের বিকিরণ  $W_R$  এর সমন্বয় ঘটে, তাহা হইলে সমতুল্য বিকিরণ মাত্রাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায়-

$$H_T = \sum_R W_R \cdot D_{T,R}$$

সমতুল্য বিকিরণ মাত্রার একক হইতেছে,  $J \cdot kg^{-1}$  এবং ইহার বিশেষ নাম সিভার্ট ( $Sv$ ):

- (৭০) ‘সম্পাত’ অর্থ বাহিরের, ভিতরের অথবা উভয় উৎস হইতে কোন মানুষ কর্তৃক গৃহীত সম্পাত। সম্পাতকে স্বাভাবিক অথবা সম্ভাব্য সম্পাত; পেশাগত, চিকিৎসা অথবা গণসম্পাত; এবং হস্তক্ষেপযোগ্য পরিস্থিতিতে, জরুরি অথবা দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত ইত্যাদি শ্রেণিতে ভাগ করা যায়;
- (৭১) ‘সম্পাত প্রাপ্তির পথ (Pathway)’ অর্থ সেই পথ, যেই পথে তেজস্ক্রিয় বস্তু বা পদার্থ কোন মানুষের সংস্পর্শে আসিতে পারে অথবা তাহাকে বিকিরিত করিতে পারে;

- (৭২) ‘সম্ভাব্য সম্পাত (Potential Exposure)’ অর্থ কোন পরিকল্পিত পরিচালনা প্রক্রিয়া হইতে দুর্ঘটনাজনিত বিচ্যুতির ফলে বা কোন যান্ত্রিক গোলযোগের ফলে, বা তেজস্ক্রিয় বর্জ্যপরিবর্জনের পর পরিবেশগত পরিবর্তনের ফলে সংঘটিত সম্পাত;
- (৭৩) ‘সংকটাপন্ন জনগোষ্ঠী (Critical Group)’ অর্থ এইরূপ জনগোষ্ঠী যাহাদের বিকিরণ প্রাপ্তির মাত্রা যুক্তিসঙ্গত ভাবে একইরকম বা অভিন্ন এবং যাহারা কোন নির্দিষ্ট বিকিরণ উৎস এবং সম্পাত প্রাপ্তির পথ হইতে সর্বোচ্চ কার্যকর বিকিরণ মাত্রা বা সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা প্রাপ্ত হইয়াছেন;
- (৭৪) ‘সক্রিয়তা (Activity)’ অর্থ কোন নির্দিষ্ট সময়ে কোন বিশেষ শক্তি স্তরে অবস্থিত তেজস্ক্রিয় কণার পরিমাণ, যাহাকে নিম্নরূপে প্রকাশ করা যায় :
- $$A=dN/dt$$
- এখানে, A হইতেছে সক্রিয়তা, dN হইতেছে dt সময়ে কোন নির্দিষ্ট শক্তি হইতে স্বতঃস্ফূর্ত পারমাণবিক রূপান্তরের (Spontaneous Nuclear Transformation) সম্ভাব্য সংখ্যা; সক্রিয়তার এস,আই (SI) একক হইতেছে সেকেন্ডের বিপরীত অনুপাত (S) এবং ইহার বিশেষ নাম বেকুরেল (Bq);
- (৭৫) ‘সি.আই.ও.এম.এস, (CIOMS)’ অর্থ Council for International Organisation of Medical Science, Geneva;
- (৭৬) ‘সীমা’ অর্থ বিশেষ কর্মকাণ্ড বা পরিস্থিতিতে ব্যবহৃত কোন নির্দিষ্ট মান (Value), যাহা কোনক্রমেই অতিক্রম করা যাইবে না;
- (৭৭) ‘হইবে (Shall)’ অর্থ অবশ্য পালনীয়;
- (৭৮) ‘হস্তক্ষেপযোগ্য মাত্রা (Intervention Level)’ অর্থ সেই সম্পাত মাত্রা, যাহা অতিক্রম করিলে হস্তক্ষেপ করিবার প্রয়োজন;
- (৭৯) ‘হেলসিংকি ঘোষণা’ অর্থ ১৯৭৪ সালে ফিনল্যান্ডের হেলসিংকিতে অনুষ্ঠিত ১৮তম বিশ্ব চিকিৎসা সম্মেলনে গৃহীত ঘোষণা;
- (৮০) ‘ক্ষমতা প্রাপ্ত সদস্য’ অর্থ আইনের ধারা ১৫ বলে কমিশন কর্তৃক নিয়ন্ত্রণমূলক ক্ষমতা বা দায়িত্বপ্রাপ্ত কমিশনের সদস্য।

### ৩। প্রয়োগ ক্ষেত্র—

এই বিধিমালা সকল পারমাণবিক কর্মকাণ্ড, উৎস ও কর্মকাণ্ডভুক্ত পারমাণবিক পদার্থ এবং তৎসংক্রান্ত বিষয়াদির ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

#### ৩.১। কর্মকাণ্ড— এই বিধিমালা যে সকল কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে :

- (ক) উৎস উৎপাদন এবং চিকিৎসা, শিল্প, পশুরোগ বা কৃষির প্রয়োজনে বা শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, বা গবেষণার জন্য বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের ব্যবহারসহ এইরূপ যে কোন কর্মকাণ্ড যাহা আয়নায়নকারী বিকিরণ, যাহা অতঃপর বিকিরণ বলিয়া অভিহিত বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের সম্পাত সৃষ্টি করে বা করিতে পারে;



- (খ) পারমাণবিক শক্তি দ্বারা বিদ্যুৎ উৎপাদনসহ পারমাণবিক জ্বালানিচক্রভুক্ত যে কোন কর্মকাণ্ড যাহা বিকিরণ বা তেজস্ক্রিয় পদার্থের সম্পাত সৃষ্টি করে বা করিতে পারে; এবং
- (গ) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত প্রাকৃতিক সম্পাতজনিত কর্মকাণ্ড যাহার নিয়ন্ত্রণ প্রয়োজন; এবং (ঘ) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত অন্য যে কোন কর্মকাণ্ড।

৩.২। উৎস এবং পারমাণবিক পদার্থ— যে কোন কর্মকাণ্ডের অন্তর্ভুক্ত যে সকল উৎস ও পারমাণবিক পদার্থের ক্ষেত্রে এই বিধিমালা প্রযোজ্য হইবে—

- (ক) তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং কৌশল (Device) যাহা তেজস্ক্রিয় পদার্থ ধারণ করে বা বিকিরণ উৎপন্ন করে যেমন এক্স-রে যন্ত্র, তৎসহ ভোগ্য পণ্য, আবদ্ধ তেজস্ক্রিয় উৎস, উক্ত উৎস, সুবহ (Mobile) রেডিওগ্রাফি যন্ত্রপাতিসহ বিকিরণ উৎপাদক এবং পারমাণবিক পদার্থ ও নির্ধারিত বস্তু;
- (খ) স্থাপনা ও কর্মকাণ্ড যাহা তেজস্ক্রিয় পদার্থ বা বিকিরণ উৎপাদনকারী কৌশল ধারণ করে, তৎসহ বিকিরণকারী স্থাপনা, খনি এবং তেজস্ক্রিয় আকর প্রক্রিয়াজাতকরণ কারখানা, তেজস্ক্রিয় পদার্থ প্রক্রিয়াজাতকরণ স্থাপনা, পারমাণবিক স্থাপনা এবং পারমাণবিক বর্জ্যব্যবস্থাপনা কর্মকাণ্ড; এবং
- (গ) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত অন্যান্য উৎস।

তবে শর্ত থাকে যে, কমিশনের যথোপযুক্ত চাহিদা মোতাবেক এই বিধিমালা একটি স্থাপনা বা কর্মকাণ্ডের অভুক্ত প্রতিটি স্বতন্ত্র বিকিরণ উৎস এবং সম্পূর্ণ স্থাপনা বা কর্মকাণ্ড যাহা উৎস হিসাবে গণ্য, তাহার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

৩.৩। সম্পাত— এই বিধিমালা নিম্নবর্ণিত সম্পাতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে :

- (ক) যে কোন প্রাসঙ্গিক কর্মকাণ্ড বা কর্মকাণ্ডভুক্ত উৎসজনিত পেশাগত সম্পাত, চিকিৎসা সম্পাত বা গণসম্পাত, তৎসহ সাধারণ ও সম্ভাব্য উভয় প্রকার সম্পাত; এবং
- (খ) কমিশনের বিবেচনায় নিয়ন্ত্রণ বা হস্তক্ষেপযোগ্য এমন প্রাকৃতিক উৎসজনিত সম্পাত যাহা সাধারণ ক্ষেত্রে দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত হিসাবে গণ্য।

৩.৪। হস্তক্ষেপ (Intervention)— নিয়ন্ত্রিত কর্মকাণ্ড বহির্ভূত বা কোন দুর্ঘটনার ফলে সৃষ্ট নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত সম্পাত বা উৎসজাত সম্ভাব্য সম্পাত কমানিতে বা এড়াইতে গৃহীত যে কোন পদক্ষেপ এবং এই পদক্ষেপ কেবলমাত্র তখনই গৃহীত হইবে যখন ইহার ফলে ক্ষতির চাইতে লাভ বেশি হইবে।

৩.৫। আওতা বহির্ভূত (Exclusion)— যে কোন সম্পাত যাহার মাত্রা অথবা সম্ভাব্যতা বিধিমালার চাহিদা মোতাবেকভাবে নিয়ন্ত্রণ সম্ভব নয় তাহা এই বিধিমালার আওতা বহির্ভূত হইবে।

৪। উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এবং প্রশাসন—

৪.১। উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ— বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন, যাহা অতঃপর কমিশন হিসাবে

অভিহিত, ১৯৯৩ সনের ২১ নং আইন বলে বিধিমালা বাস্তবায়নের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পরিগণিত।

৪.২। ক্ষমতা অর্পণ— আইনের ধারা ১৫ বলে কমিশন যে কোন সদস্যকে উহার যে কোন বা সকল ক্ষমতা বা দায়িত্ব অর্পণ করিতে পারিবে এবং অতঃপর তিনি ক্ষমতাপ্রাপ্ত সদস্য হিসাবে অভিহিত হইবেন।

৪.৩। প্রশাসনিক বিন্যাস— আইনের বিবিধি শর্তাবলি বাস্তবায়নের সুবিধার্থে কমিশন :

- (ক) একজন পরিচালকের অধীনে “পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগ” নামে একটি বিভাগ সৃষ্টি করিয়াছে;
- (খ) এই বিভাগের প্রধান কার্যালয় ঢাকায় অবস্থিত হইবে এবং এই বিভাগে সুনির্দিষ্ট দায়িত্বাবলি সম্পাদনের জন্য একাধিক শাখা থাকিতে পারিবে; এবং
- (গ) প্রয়োজনবোধে এক একাধিক আঞ্চলিক কেন্দ্র, গবেষণাগার, প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, নিবন্ধন ও তথ্য কেন্দ্র স্থাপন করিতে পারিবে।

৪.৪। ক্ষমতা প্রয়োগ—

- (ক) ক্ষমতাপ্রাপ্ত সদস্য বিধি ৪.২-এর ক্ষমতা বলে প্রাপ্ত ক্ষমতা বা দায়িত্ব প্রয়োগ করিবেন;
- (খ) পরিচালক, কমিশন ও ক্ষমতাপ্রাপ্ত সদস্যের কার্যাবলি ও দায়িত্ব সম্পাদন করিবার জন্য প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করিবেন; এবং
- (গ) ৪.৪ (ক) এর বিধান সত্ত্বেও পরিচালক বা যে কোন ব্যক্তি এই বিধিমালার আওতায় কমিশন এবং ক্ষমতাপ্রাপ্ত সদস্য কর্তৃক সুনির্দিষ্টভাবে অর্পিত ক্ষমতা এবং দায়িত্ব পালন করিতে পারিবেন।

৪.৫। বহিঃ সহযোগিতা— কমিশন আইনের ধারা ৬(২) বলে প্রয়োজনবোধে, বাংলাদেশের যে কোন বিশ্ববিদ্যালয় এবং যে কোন আন্তর্জাতিক পারমাণবিক শক্তি এজেন্সির গবেষণাগারসহ কমিশনের বিবেচনায় নির্ভরযোগ্য অন্য যে কোন দেশি বা বিদেশি গবেষণাগারের সাহায্য গ্রহণ করিতে পারিবে বা উক্তরূপ কোন দেশি বা বিদেশি প্রতিষ্ঠান বা গবেষণাগারের সহিত যৌথভাবে কোন পদার্থ বা বিষয়ের উপর গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে।

৪.৬। বিশেষজ্ঞ কমিটি— কমিশন আইনের ধারা ৭ বলে প্রয়োজনবোধে সময় সময় পারমাণবিক নিরাপত্তা ও তেজস্ক্রিয় বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত কোন বিশেষ সমস্যা সম্পর্কে পরামর্শ প্রদানের জন্য উক্ত বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান সম্পন্ন একাধিক ব্যক্তি সমন্বয়ে বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

৫। ব্যাখ্যা—

৫.১। গ্রহণযোগ্যতার শর্ত— পরিচালক অথবা কমিশন কর্তৃক সুনির্দিষ্টভাবে অনুমোদিত একজন ব্যক্তির লিখিত ব্যাখ্যা ব্যতীত, কমিশনের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী কর্তৃক

প্রদত্ত বিধির ব্যাখ্যা কমিশনের জন্য বাধ্যতামূলক বলিয়া গণ্য হইবে না।

৫.২। গবেষণাগার প্রতিবেদন— আদালত কর্তৃক ভিন্নরূপ প্রমাণিত না হইলে বিধি ৪.৫-এ উল্লেখিত যে কোন বিষয়ের উপর কোন গবেষণাগার কর্তৃক প্রেরিত যে কোন প্রতিবেদন বা সমীক্ষা সত্য এবং প্রকৃত বলিয়া বিবেচিত হইবে।

৬। যোগাযোগ—

৬.১। ধরণ— কমিশন এবং একজন ব্যক্তি লাইসেন্সধারীর মধ্যকার সকল প্রকার যোগাযোগ লিখিতভাবে হইতে হইবে।

৬.২। ঠিকানা— কমিশনের নিকট প্রেরিত একজন লাইসেন্সধারী অথবা একজন ব্যক্তির দস্তখতকৃত সকল চিঠিপত্র, প্রতিবেদন, আবেদনপত্র এবং অন্য যে কোন লিখিত যোগাযোগ অবশ্যই পরিচালক, পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ বিভাগ, ৪ কাজী নজরুল ইসলাম এভিনিউ, পোস্ট অফিস ব্লক ২৪০, রমনা, ঢাকা অথবা কমিশন কর্তৃক অনুমোদিত ব্যক্তির বরাবরে হইতে হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### লাইসেন্সের আবশ্যিকতা এবং অব্যাহতি

৭। লাইসেন্সের আবশ্যিকতা—

আইনের ধারা ৪ বিধিমালা বলবৎ হইবার তারিখ হইতে যে কোন ব্যক্তিকে নিম্নবর্ণিত কার্যাবলির জন্য কমিশন হইতে লাইসেন্স গ্রহণ করিতে হইবে—

- (ক) বিধিমালার যথাযথ চাহিদা অনুযায়ী শর্ত পালন ছাড়া যে কোন কর্মকাণ্ড অথবা কোন উৎস আকিরণ (Adapt), প্রচলন (Introduce), পরিচালন, স্থগিতকরণ (Discontinue), অথবা বন্ধকরণ খনন, চূর্ণকিরণ, প্রক্রিয়াকরণ, নকশা প্রণয়ন, উৎপাদন, নির্মাণ, সংযোজন অধিগ্রহণ, আমদানি, রপ্তানি, বিক্রয়, ধার প্রদান, ভাড়া প্রদান, গ্রহণ, স্থান নির্ধারণ, শনাক্তকরণ, সংস্থাপন, ধারণ (Possess), ব্যবহার, স্থানান্তর, গুটাইয়া ফেলা, বিযুক্তকরণ, পরিবহন, মজুতকরণ অথবা হস্তান্তর- যদি না ঐ সমস্ত কর্মকাণ্ড এবং/অথবা উৎস বলবৎকরণের আবশ্যিকতাসহ বিধিমালার প্রয়োগ ক্ষেত্রের আওতা বহির্ভূত হয়;
- (খ) পারমাণবিক শক্তিচালিত অথবা পারমাণবিক পদার্থ, অথবা তেজস্ক্রিয় পদার্থ, অথবা নির্ধারিত পদার্থ অথবা তেজস্ক্রিয় বর্জবহনকারী কোন যানবাহনের বাংলাদেশে আনয়ন অথবা প্রবেশ বিকিরণের মাধ্যমে কোন খাদ্যদ্রব্য প্রক্রিয়াকরণ বা একইভাবে বিকিরণের মাধ্যমে প্রক্রিয়াকৃত খাদ্যদ্রব্যের উৎপাদন, বিতরণ অথবা বিপণন, অথবা অনুমোদিত সীমার চাইতে অতিরিক্ত তেজস্ক্রিয়তাদুষ্ট কোন খাদ্যদ্রব্য অথবা পানীয় প্রক্রিয়াকরণ, সংগ্রহ, আমদানি অথবা বিতরণ; এবং
- (গ) বিকিরণ সৃষ্টিকারী যে কোন যন্ত্রপাতি অধিকার, উৎপাদন, স্থাপন অথবা পরিচালন, রক্ষণাবেক্ষণ, মেরামতকরণ।

৮। লাইসেন্সের ক্রান্তিকালীন (Transitional) শর্তাবলি—

৮.১। **বিদ্যমান কর্মকাণ্ড**— এই বিধিমালার প্রয়োগক্ষেত্রের আওতায় পড়ে এইরূপ চালু কর্মকাণ্ডের জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে

- (ক) এই বিধিমালা বলবৎ হইবার তারিখ হইতে ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে চালিত কর্মকাণ্ড সম্পর্কে কমিশনকে অবহিত করিতে হইবে;
- (খ) এই বিধিমালা বলবৎ হইবার তারিখ হইতে ১২ (বার) মাসের মধ্যে বিধি ১০১-এ উল্লেখিত পদ্ধতি অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ডের জন্য প্রযোজ্য লাইসেন্স গ্রহণ করিতে হইবে; এবং
- (গ) ইতিপূর্বে গৃহীত লাইসেন্স বা পারমিট অথবা চালু কর্মকাণ্ডের জন্য যে কোন শর্তের উল্লেখ সত্ত্বেও এই বিধিমালা বলবৎ হইবার তারিখ হইতে ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে লাইসেন্সধারীকে কমিশনে যোগাযোগ করিতে হইবে এবং প্রজ্ঞাপনের তারিখ হইতে ১২ (বার) মাসের মধ্যে বিধিমালার শর্তাবলি অনুযায়ী লাইসেন্স নবায়ন করিতে হইবে।

৮.২। **অবহিতকরণ লাইসেন্স গ্রহণে ব্যর্থতা**— বিধি ৮.১ (ক) এবং (খ) অনুযায়ী কোন ব্যক্তি ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে অবহিতকরণে ব্যর্থ হইলে অথবা ১২ (বার) মাসের মধ্যে প্রয়োজনীয় লাইসেন্স গ্রহণে ব্যর্থ হইলে উক্ত ব্যক্তির কর্মকাণ্ড অব্যাহত রাখা আপনা আপনিই নিষিদ্ধ বলিয়া পরিগণিত হইবে।

৮.৩। **বিশেষ পরিস্থিতি**— বিধি ৮.১ এবং ৮.২ -এ বর্ণিত শর্তাবলি সত্ত্বেও নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে যথাযথ অবহিতকরণ এবং আবেদন পত্রের ভিত্তিতে কমিশন সুনির্দিষ্ট শর্তাধীনে উক্ত ব্যক্তিকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য তাহার কর্মকাণ্ড অব্যাহত রাখিবার অনুমতি দিতে পারিবে।

৯। **অব্যাহতি**—

বিধি ৭-এর শর্তাবলি সত্ত্বেও আইনের ধারা ৪(২) বলে কমিশন কোন ব্যক্তিকে নিম্নবর্ণিত শর্তাধীনে বিধি ৭-এর আওতা হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে—

- (১) তফসিল - ১ এ বর্ণিত অব্যাহতির শর্তাবলি তিনি পূরণ করিয়াছেন; এবং
- (২) তফসিল - ২ এ বর্ণিত অব্যাহতির মাত্রা তিনি পূরণ করিয়াছেন;

বিধি ৯ (১) এবং (২) এর শর্তাবলি সত্ত্বেও, কমিশন প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে সময়ে সময়ে অব্যাহতির শর্ত এবং অব্যাহতির মাত্রা পরিবর্তন অথবা পরিবর্ধন করিতে পারিবে।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### লাইসেন্স, পারমিট, ফি, প্রমিতি ইত্যাদি

১০। **লাইসেন্স**—

১০.১। **সাধারণ শর্তাবলি**— কোন ব্যক্তির লাইসেন্স প্রাপ্তির জন্য নিম্নবর্ণিত শর্তাবলি পালিত হইতে হইবে—

- (ক) **যৌক্তিকতা**— কোন কর্মকাণ্ড তখনই যৌক্তিক বলিয়া গণ্য হইবে, যখন উহা বিকিরণ

প্রাপ্ত ব্যক্তি বা সমাজের এইরূপ পর্যাপ্ত উপকারে আসিবে যাহা উহা দ্বারা সৃষ্ট বিকিরণজনিত ক্ষতি হইতে অধিক হইবে;

- (খ) **আবেদনপত্র**— তফসিল ৪.১ হইতে ৪.৮ এ প্রদত্ত যথাযথ ফরমে কমিশনের নিকট আবেদন করিতে হইবে;
- (গ) **ফী**— তফসিল ৬-এ বর্ণিত যথাযথ ফি কমিশনকে প্রদান করিতে হইবে;
- (ঘ) **নিরাপত্তা এবং নিয়ন্ত্রণ**— প্রস্তাবিত যন্ত্রপাতি, স্থাপনা বা কর্মকাণ্ড কারিগরিভাবে নিরাপদ এবং পর্যাপ্ত রেডিওলজিক্যাল নিয়ন্ত্রণযোগ্য হইতে হইবে;
- (ঙ) **আর্থিক সঙ্গতি**— কর্মকাণ্ড, যন্ত্রপাতি বা স্থাপনার কার্যকালে নিরাপত্তা ও নিয়ন্ত্রণের জন্য পর্যাপ্ত আর্থিক সঙ্গতি থাকিতে হইবে;
- (চ) **মানবসম্পদ**— কর্মকাণ্ড, যন্ত্রপাতি বা স্থাপনার সম্পূর্ণ কার্যকালীন সময়ের জন্য লাইসেন্সকৃত কার্য সম্পাদনের জন্য পর্যাপ্তভাবে যোগ্য এবং প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত জনশক্তির ব্যবস্থা থাকিতে হইবে; এবং
- (ছ) **মানিয়া চলা**— এই বিধিমালা বলে প্রযোজ্য সকল শর্তাবলি এবং লাইসেন্সে উল্লেখিত সুনির্দিষ্ট সীমা ও শর্তাবলি মানিয়া চলিতে হইবে যতক্ষণ পর্যন্ত না কমিশন কর্তৃক লাইসেন্সের দায়-দায়িত্ব হইতে অব্যাহতি প্রদান করা হয়।

১০.২। **লাইসেন্সের শ্রেণিবিভাগ**— লাইসেন্স নিম্নবর্ণিত যে কোন শ্রেণির হইতে পারিবেঃ

- (ক) **‘ক’ শ্রেণি**— তেজস্ক্রিয় পদার্থ প্রস্তুতকরণ, ব্যবসায়, উৎপাদন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, ক্রয়, স্বত্বাধিকার অর্জন, দখল, স্থান, হ্যাণ্ডলিং, বিক্রয়, মজুত-এর জন্য লাইসেন্স
- (খ) **‘খ’ শ্রেণি**— পারমাণবিক পদার্থ প্রস্তুতকরণ ব্যবসায়, উৎপাদন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, ক্রয়, স্বত্বাধিকার অর্জন, দখল, স্থানা, হ্যাণ্ডলিং, বিক্রয়, মজুত-এর জন্য লাইসেন্স;
- (গ) **‘গ’ শ্রেণি**— বিকিরণকারী যন্ত্রপাতি প্রস্তুতকরণ, ব্যবসায়, উৎপাদন, প্রক্রিয়াজাতকরণ, ক্রয়, স্বত্বাধিকার অর্জন, দখল, স্থানান্তর, হ্যাণ্ডলিং, বিক্রয়, মজুত এর জন্য লাইসেন্স;
- (ঘ) **‘ঘ’ শ্রেণি**— তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, নির্ধারিত বস্তু এবং উহাদের বর্জ্য পরিবহনের জন্য লাইসেন্স;
- (ঙ) **‘ঙ’ শ্রেণি**— তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, নির্ধারিত বস্তু এবং উহাদের বর্জ্যরপ্তানি অথবা আমদানির জন্য লাইসেন্স;
- (চ) **‘চ’ শ্রেণি**— কোন পারমাণবিক রিয়্যাক্টরের স্থান নির্ধারণ, প্রারম্ভিক পরিচালন অথবা পূর্ণ পরিচালনের জন্য লাইসেন্স;
- (ছ) **‘ছ’ শ্রেণি**—
- (১) তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ এবং নির্ধারিত বস্তু এবং উহাদের বর্জ্য ডিসপোজাল (Disposal); এবং
- (২) চূর্ণকরণ স্থাপনা, পারমাণবিক স্থাপনা, বিকিরণকারী স্থাপনা, আবদ্ধ উৎসের

শপ, অথবা বর্জ্যপ্রক্রিয়াকরণ স্থাপনা গুটাইয়া ফেলিবার জন্য লাইসেন্স; এবং (জ) 'জ' শ্রেণি। - 'ক' হইতে 'ছ' শ্রেণির লাইসেন্সের আওতায় পড়ে না এইরূপ অন্য যে কোন কর্মকাণ্ড অথবা উৎসের জন্য লাইসেন্স।

১০.৩। লাইসেন্সের ধাপ— এই বিধিমালা অনুসারে নিম্নবর্ণিত ধাপসমূহের মধ্যে যে কোন একটি অথবা একাধিক ধাপের জন্য লাইসেন্স প্রদান করা যাইবে :

- (১) স্থান নির্ধারণ;
- (২) সাময়িক পরিচালন বা প্রারম্ভিক পরিচালন (Start Up); এবং
- (৩) পূর্ণ পরিচালন;

তবে শর্ত থাকে যে, কোন একটি নির্দিষ্ট ধাপের জন্য প্রদত্ত লাইসেন্স বলে তিনি স্বয়ংক্রিয়ভাবে পরবর্তী কোন একটি বা একাধিক ধাপের জন্য লাইসেন্স প্রাপ্তির অধিকার লাভ করিবেন না।

১০.৪। লাইসেন্স প্রাপ্তির পদ্ধতি— বিধি ৩-এ উল্লেখিত কর্মকাণ্ড পরিচালনার লাইসেন্সের জন্য কোন ব্যক্তিকে নির্দিষ্ট শ্রেণি এবং কর্মকাণ্ডের জন্য প্রযোজ্য নির্ধারিত ফরমে প্রযোজ্য প্রমিতি এবং নির্দেশিকা মোতাবেক সকল প্রাসঙ্গিক তথ্য প্রদান পূর্বক কমিশন বরাবরে আবেদন করিতে হইবে।

১০.৫। লাইসেন্স প্রদান—লাইসেন্সের জন্য আবেদনকারী আইন, এই বিধিমালা এবং প্রযোজ্য প্রমিতি শর্তাবলি পূরণ করিয়াছেন বলিয়া নিশ্চিত হইবার পর কমিশন উহার বিবেচনা অনুযায়ী উপযুক্ত ও প্রয়োজনীয় শর্তাবলি এবং কারিগরি বিবরণ সম্বলিত সীমা উল্লেখপূর্বক লাইসেন্স প্রদান করিবে।

১০.৬। লাইসেন্সের মেয়াদ— প্রতিটি লাইসেন্সের মেয়াদ উক্ত লাইসেন্সে ভিন্নরূপ উল্লেখিত না হইলে এক বৎসর বলিয়া গণ্য হইবে।

১০.৭। লাইসেন্স নবায়ন— লাইসেন্স নবায়নের জন্য লাইসেন্সধারীকে লাইসেন্সের মেয়াদ উত্তীর্ণ হইবার অন্তত ৩০ (ত্রিশ) দিন পূর্বে তফসিল ৪.১ হইতে ৪.৮-এ প্রদত্ত যথাযথ ফরমে এবং তফসিল ৬-এ বর্ণিত যথাযথ ফি প্রদান পূর্বক নির্ধারিত পদ্ধতিতে কমিশন বরাবরে আবেদন করিতে হইবে।

১০.৮। একই ব্যক্তিকে একাধিক লাইসেন্স প্রদান— কমিশন একই ব্যক্তিকে বিভিন্ন শ্রেণির অথবা বিভিন্ন স্থানে একই শ্রেণির কর্মকাণ্ডের জন্য একাধিক লাইসেন্স প্রদান করিতে পারিবে।

১০.৯। সমন্বিত (Combining) লাইসেন্স— কমিশন কোন আবেদনকারীর একাধিক কর্মকাণ্ডের জন্য সমন্বিতভাবে একটি লাইসেন্স প্রদান করিতে পারিবে যে জন্য ভিন্ন ভিন্নভাবে একাধিক লাইসেন্সের প্রয়োজন হইত।

১০.১০। লাইসেন্স সংশোধন— লাইসেন্সধারী তাহার লাইসেন্স সংশোধনের জন্য তফসিল ৪.১ হইতে ৪.৮ = এ প্রদত্ত যথাযথ ফরমে এবং তফসিল ৬-এ বর্ণিত যথাযথ ফি প্রদান পূর্ব

নির্ধারিত পদ্ধতিতে আবেদন করিতে পারিবেন এবং কমিশন প্রয়োজন মনে করিলে লাইসেন্স সংশোধনের জন্য প্রয়োজনীয় সকল তথ্য এবং বিশ্লেষণ প্রদান করিবার জন্য লাইসেন্সধারীকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

১০.১১। লাইসেন্স সমর্পণ— কোন লাইসেন্সধারী ইচ্ছা করিলে তাহার লাইসেন্স সমর্পণ করিতে পারিবেন এবং সেই ক্ষেত্রে তাঁহাকে নিম্নবর্ণিত শর্তাবলি পালন করিতে হইবে :

- (ক) সমর্পণ করিবার প্রতি তারিখের কমপক্ষে তিন মাস পূর্বে তফসিল ১৭-এ প্রদত্ত ফরমে এবং নির্ধারিত পদ্ধতিতে কমিশন বরাবরে আবেদন করিতে হইবে;
- (খ) এই বিধিমালা এবং প্রযোজ্য প্রমিতি ও নির্দেশিকার শর্তানুযায়ী তাঁহার সকল দায়িত্ব এবং বাধ্যবাধকতাসমূহ পালন করিতে হইবে; এবং
- (গ) লাইসেন্স সমর্পণের আবেদন মঞ্জুর হইবার তারিখ জ্ঞাতকরণের পূর্ব পর্যন্ত তাঁহাকে লাইসেন্সের দায়িত্ব পালন অব্যাহত রাখিতে হইবে।

১০.১২। লাইসেন্স নিবন্ধন— কমিশন তফসিল-৩ এ প্রদত্ত ফরমে অথবা অন্য কোন পদ্ধতি উপযুক্ত মনে করিলে সেই পদ্ধতিতে প্রতিটি লাইসেন্স নিবন্ধন করিবে।

১০.১৩। লাইসেন্সের শর্তাবলি— লাইসেন্সে উল্লেখ থাকুক বা না থাকুক, প্রতিটি লাইসেন্সের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত শর্তাবলি প্রযোজ্য হইবে।

- (ক) লাইসেন্সধারীর কর্মকাণ্ডে নিরাপত্তা মূল্যায়ন প্রতিবেদনের সহিত সঙ্গতিপূর্ণ মান নিশ্চিতকরণ (QA.) কর্মসূচি বিদ্যমান থাকিতে হইবে;
- (খ) উক্ত কর্মকাণ্ডে জরুরি পরিস্থিতি মোকাবেলা কর্মসূচি (Emergency Response Plan) এবং জরুরি প্রতিবেদন প্রদান পদ্ধতি বিদ্যমান থাকিতে হইবে;
- (গ) আইন এবং বিধিমালার বিধানাবলী অনুযায়ী লাইসেন্স বাতিল, স্থগিত, পরিমার্জন অথবা সংশোধন যোগ্য হইবে; এবং
- (ঘ) উক্ত কর্মকাণ্ডে প্রযোজ্য অন্যান্য আইন ও বিধিমালা যথাযথভাবে পালন করিতে হইবে।

১১। আমদানি ও রপ্তানি পারমিট—

১১.১। আবেদন পত্র— কোন লাইসেন্সধারী কর্তৃক কোন পারমাণবিক পদার্থ, তেজস্ক্রিয় পদার্থ অথবা বিকিরণ উৎস অথবা যন্ত্রপাতি, আমদানি অথবা রপ্তানির পূর্বে শুল্ক বিভাগের খালাসপত্রের পারমিটের জন্য তাহাকে তফসিল ৭-এ বর্ণিত ফি সহ তফসিল ১৮-এ প্রদত্ত ফরমে কমিশন বরাবরে আবেদন করিতে হইবে।

১১.২। চাহিদাসমূহ— কমিশন সংশ্লিষ্ট পদার্থ ইত্যাদির চালানপত্র (Invoice), এল.সি অথবা উহার উৎস, কারিগরি বিবরণ ও প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিবরণ সম্বলিত দলিলপত্র কমিশন বরাবরে পেশ করিবার জন্য আবেদনকারীকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

১১.৩। কমিশনের ক্ষমতা— কমিশন প্রয়োজন মনে করিলে কোন আবেদনপত্র বিবেচনা করিবার কাজ স্থগিত রাখিতে পারিবে এবং প্রযোজ্য নিরাপত্তা প্রমিতি অনুযায়ী যে সকল

কাজ প্রয়োজনীয় বলিয়া মনে করিবে সেই সকল কাজ সম্পাদনের জন্য আবেদনকারীকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

#### ১২। পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক লাইসেন্স—

- ১২.১। শর্তাবলি— যে কোন পরমাণু রিয়্যাক্টরের লাইসেন্সধারীকে তফসিল ৫-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুযায়ী পরমাণু রিয়্যাক্টর পরিচালন কাজে নিয়োজিত প্রত্যেক ব্যক্তির জন্য পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক লাইসেন্স গ্রহণ করিতে হইবে।
- ১২.২। প্রযোজ্য কোড (Code)— ইউ.এস.এন,আর,সি ১০ সি,এফ,আর, ৫৫ (USNRC 10CFR55) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত অন্যান্য নির্দেশিকা অনুযায়ী পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক লাইসেন্স প্রদত্ত এবং নিয়ন্ত্রিত হইবে।
- ১২.৩। মেদ— কমিশন কর্তৃক আরোপযোগ্য অন্যান্য শর্তাবলিসহ পরমাণু রিয়্যাক্টর চালন লাইসেন্স ২ (দুই) বৎসর মেয়াদের জন্য প্রদান করা হইবে এবং মেয়াদান্তে উহা নবায়নযোগ্য হইবে।
- ১২.৪। বিধিনিষেধ— লাইসেন্সধারী পরমাণু রিয়্যাক্টর পরিচালনের জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক/জ্যেষ্ঠ পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক লাইসেন্স পাওয়ার পরেই কেবল তাহার লাইসেন্সপ্রাপ্ত পরমাণু রিয়্যাক্টর পরিচালনা কাজ শুরু করিতে পারিবেন।

#### ১৩। গোপনীয় তথ্য—

- ১৩.১। গোপনীয়তা— যে কোন আদেশ, নির্দেশ অথবা চাহিদা অনুযায়ী কমিশনকে প্রদত্ত কোন তথ্য অথবা আইন বা এই বিধিমালার বিধানাবলী অনুযায়ী পেশকৃত কোন আবদনপত্র কমিশন কর্তৃক গোপনীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে এবং কেবল অভিপ্রেত কাজে ব্যবহৃত হইবে, কোন মামলার প্রয়োজনে অথবা কমিশন কর্তৃক পারমাণবিক নিরাপত্তা অথবা বিকিরণ নিয়ন্ত্রণের বৃহত্তর স্বার্থে প্রয়োজনীয় বলিয়া গণ্য না হইলে এইরূপ তথ্য প্রকাশ করা যাইবে না।
- ১৩.২। গোপনীয়তার শর্ত— মেধা সম্পদ-স্বত্ব (Intellectual Property Right) দ্বারা সংরক্ষিত যে কোন তথ্য, অথবা লাইসেন্সধারী কর্তৃক শনাক্তকৃত এবং কমিশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন শিল্প ও বাণিজ্যিক গোপনীয় তথ্য এই বিধির উদ্দেশ্যে গোপনীয় তথ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ১৪। ফী—

- ১৪.১। লাইসেন্স ফি— লাইসেন্স প্রদান, নবায়ন ও সংশোধনের জন্য তফসিল ৬-এ বর্ণিত ফি প্রদান করিতে যন্ত্রপাতি আমদানি
- ১৪.২। পারমিট ফি— পারমাণবিক পদার্থ অথবা তেজস্ক্রিয় পদার্থ, বিকিরণ উৎস, অথবা যন্ত্রপাতি আমদানি অথবা রপ্তানির জন্য তফসিল ৭-এ বর্ণিত ফি প্রদান করিতে হইবে।
- ১৪.৩। পরিষেবা ফি— কোন যন্ত্রের প্রমিতিকরণ, ক্রমাংকন, খাদ্য দ্রব্যের তেজস্ক্রিয়তা পরীক্ষণ, বিকিরণ মাত্রা নিরূপণ, বিশেষ নিরাপত্তা মূল্যায়ন, বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা প্রশিক্ষণ বা পরমাণু রিয়্যাক্টর চালক প্রশিক্ষণ বা কোন ব্যক্তিকে সার্টিফিকেট লাইসেন্স প্রদান, ইত্যাদির ন্যায় যে কোন বিশেষ ধরনের পরিষেবার জন্য তফসিল ৮,১ হইতে ৮,৭ - এ প্রদত্ত যথাযথ ফি প্রদান করিতে হইবে।



১৫। প্রযোজ্য প্রমিতি (Standard) কোড (Code) এবং নির্দেশিকা (Guide)—

- ১৫.১। প্রমিতি তালিকা— লাইসেন্সের জন্য প্রত্যেক আবেদনকারী ও প্রত্যেক লাইসেন্সধারীকে তফসিল ৯-এ প্রদত্ত প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা অনুসরণ ও পালন করিতে হইবে।
- ১৫.২। আই.এ.ই.এ. প্রমিতি (IAEA Standard)— তফসিল ৯-এ উল্লেখিত হয় নাই এইরূপ ক্ষেত্রে কমিশন সাধারণতঃ আই.এ.ই.এ. প্রমিতি এবং নির্দেশিকা অনুসরণ করিবে।
- ১৫.৩। অন্যান্য প্রমিতি— কমিশনের নিকট যে সকল ক্ষেত্রে আই.এ.ই.এ. প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা অপরিপূর্ণ বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই সকল ক্ষেত্রে অন্য কোন জাতীয় নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ অথবা আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত কোন সংস্থা কর্তৃক প্রকাশিত প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা কমিশন গ্রহণ করিতে পারিবে।

১৬। দায়িত্বশীল পক্ষ—

১৬.১। পক্ষ— আইন এবং এই বিধিমালা প্রয়োগের জন্য নিম্নবর্ণিত পক্ষসমূহ দায়িত্বশীল পক্ষ বলিয়া গণ্য।

(ক) প্রধান পক্ষসমূহ— প্রধান পক্ষসমূহ নিম্নরূপ হইবে :

- (১) কমিশন— আইন ও এই বিধিমালার বিধানাবলী বলবৎ এবং হস্তক্ষেপ করিবার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, এবং
- (২) আবেদনকারী/লাইসেন্সধারী— এই বিধিমালা এবং প্রযোজ্য প্রমিতি, কোড ও নির্দেশিকা অনুসরণ ও পালন এবং বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও উৎসের নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবার প্রধান দায়িত্বশীল পক্ষ।

(খ) সহায়ক পক্ষ— প্রধান পক্ষসমূহ ব্যতীত, সহায়ক পক্ষও এই বিধিমালা এবং প্রযোজ্য প্রমিতি কোড ও নির্দেশিকা পালন করিবার জন্য দায়িত্বশীল হইবে এবং নিবর্ণিত ব্যক্তিগণ সহায়ক পক্ষ হিসাবে পরিগণিত হইবে :

- (১) সরবরাহকারী;
- (২) বিকিরণ কর্মী;
- (৩) বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা;
- (৪) অনুমোদিত চিকিৎসক;
- (৫) যোগ্য বিশেষজ্ঞ;
- (৬) পুনরীক্ষণ কমিটি; এবং
- (৭) প্রধান পক্ষের নিকট হইতে সুনির্দিষ্ট দায়িত্বপ্রাপ্ত অন্য যে কোন পক্ষ।

১৬.২। সহায়ক পক্ষের দায়িত্ব— সহায়ক পক্ষ আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারীর নিকট দায়বদ্ধ থাকিবেন, সহায়ক পক্ষের দায়িত্ব কোন ক্রমেই আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারীকে এই বিধিমালার অধীন তাহার দায়-দায়িত্ব হইতে অব্যাহতি প্রদান করিবে না।

## চতুর্থ অধ্যায়

### নিরাপত্তা, কারিগরি এবং ব্যবস্থাপনা চাহিদা

#### ১৭। নিরাপত্তা চাহিদা—

##### ১৭.১। সাধারণ চাহিদা—

- (ক) নিরাপত্তা ও অগ্নি নির্বাপক ব্যবস্থা— সকল ভবন, অবকাঠামো এবং প্রাক্কণের পরিকল্পনা, না এবং লে-আউটের (Layout) অন্তর্ভুক্ত করিতে হইবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা নকশা এবং লে-আউট প্রণয়নে প্রযোজ্য প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা অনুসরণ করিতে হইবে। এবং
- (খ) এই ধরনের ভবন, অবকাঠামো এবং প্রাক্কণে উৎস স্থাপন, সংস্থাপন, পরিচালনা, হ্যাণ্ডলিং (Handling) এবং সংরক্ষণ সংশ্লিষ্ট কর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং সম্পদের প্রতি সম্ভাব্য ঝুঁকি সম্পর্কে আগাম ধারণা থাকিতে হইবে।

##### ১৭.২। উৎসের নিরাপত্তা— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে—

- (ক) উৎসটি এমন নিরাপদভাবে রাখা হইবে যাহাতে উৎসটি চুরি যাইবে না বা উহার ক্ষতি হইবে না;
- (খ) কোন অননুমোদিত ব্যক্তি উৎস সংশ্লিষ্ট কোন কার্যক্রম পরিচালনা করিবেন না;
- (গ) আরও নিশ্চিত করিবেন যে -
  - (১) হারানো, চুরি যাওয়া, নিখোঁজ হওয়া অথবা অনিয়ন্ত্রিত কোন উৎসের বেলায় লাইসেন্সে উল্লেখিত সকল প্রাসঙ্গিক শর্তাবলি পালন এবং কমিশনের সহিত যোগাযোগ ব্যতীত উক্ত উৎসের নিয়ন্ত্রণ হইতে অব্যাহতি প্রাপ্ত হইবেন না;
  - (২) চালু বৈধ ক্ষমতা প্রাপ্ত ব্যক্তি ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তি উৎসটি হস্তান্তর করিবেন না; এবং
  - (৩) নির্দিষ্ট সময় অন্তর বহনযোগ্য উৎসের তালিকা পরীক্ষা পূর্বক উৎসসমূহের নির্ধারিত অবস্থানে নিরাপত্তা নিশ্চিত আছে।

##### ১৭.৩। লাইসেন্সের বিভিন্ন ধাপে নিরাপত্তা চাহিদা— কোন ব্যক্তিকে বা লাইসেন্সধারীকে লাইসেন্সের বিভিন্ন ধাপের জন্য আবেদন করিবার সময় নিম্ন বর্ণিত নিরাপত্তা চাহিদা, যতটুকু প্রযোজ্য, পালন করিতে হইবে

##### (ক) স্থান নির্ধারণ—

- (১) নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি বিবেচনা করিতে হইবে :

- (অ) যে সকল বিষয় বিকিরণকর্মী, অন্যান্য কর্মচারী এবং জনসাধারণের উপর সম্পাত অথবা সম্ভাব্য সম্পাতকে প্রভাবিত করে, এবং যাহা বিপুল পরিমাণ তেজস্ক্রিয় পদার্থ

তৈরি করে এবং পরিবেশে বহু ধরনের উৎস নিঃসরিত হইবার সম্ভাবনার সৃষ্টি করে এইরূপ কোন উৎসের জন্য স্থান নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বৈশিষ্ট্যাবলি (যেমন, পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য এবং স্থানীয় জনসাধারণ), উৎস দ্বারা প্রভাবিত হইতে পারে অথবা যাহা উৎসের বিকিরণজনিত নিরাপত্তাকে এবং জরুরি পরিকল্পনা পরিচালনের সম্ভাব্যতার প্রভাব;

- (আ) উৎসটির নকশা, নির্ভরযোগ্যতা, স্থায়িত্ব এবং সহজ-নিয়ন্ত্রণযোগ্যতা এবং পরিচালন উপযোগিতা;
- (ই) বহু স্তর (Multi Layer Protection) এবং সুরক্ষার নিগূঢ়তা (Defence in Depth);
- (ঈ) পরিচালনজনিত উন্নয়ন চাহিদা ও মানুষের কর্মপরিবেশের পদ্ধতিগত দিক এবং বিভিন্ন মানবিক বিষয়সমূহ;
- (২) বিধি ১৭.৩ (ক) (১) - এর ভিত্তিতে প্রণীত একটি নিরাপত্তা বিশ্লেষণ প্রতিবেদন কমিশন বরাবরে উপস্থাপন করিতে হইবে;
- (খ) সাময়িক পরিচালন বা প্রারম্ভিক পরিচালন— বিকিরণ নিরাপত্তা বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করিয়া তৈরি এক সেট (set) পরিচালনা পদ্ধতি এবং শর্তাবলি ও কর্মকাণ্ড পরিচালনের জন্য উপযুক্ত জনশক্তি রহিয়াছে- উহার সাপেক্ষে একটি প্রতিবেদন কমিশনের বরাবরে উপস্থাপন করিতে
- (গ) পূর্ণ পরিচালন—
- (১) কি বর্ণিত বিষয়গুলি বিবেচনা করিতে হইবে :
- (অ) উৎসের পূর্ণ কার্যকালে, বিকিরণ নিরাপত্তার জন্য গুরুত্বপূর্ণ সকল বিষয়ের জন্য যথোপযুক্ত কারিগরি সক্ষমতা (Support);
- (আ) পরিচালনার অভিজ্ঞতা হইতে লব্ধ জ্ঞানের সাহায্যে যাহাতে কোন যন্ত্রপাতি, পদ্ধতি অথবা প্রশিক্ষণ অথবা সংশ্লিষ্ট বিকিরণ নিরাপত্তা শর্তাবলি পরিমার্জন করিবার প্রয়োজন আছে কিনা তাহা নির্ণয় করা যায়, ইহা নিশ্চিত করিবার কর্মসূচি প্রতিষ্ঠা; এবং
- (ই) উৎস এমন সুরক্ষিত রাখিতে হইবে, যাহাতে শুধুমাত্র ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তি দ্বারা কেবল প্রাধিকারপ্রাপ্ত উদ্দেশ্যেই উহার ব্যবহার সম্ভব - নিশ্চিতকরণ; এবং
- (২) বিধি ১৭.৩ (গ) (১) - এর ভিত্তিতে প্রণীত একটি নিরাপত্তা বিশ্লেষণ প্রতিবেদন কমিশন বরাবর উপস্থাপন করিতে হইবে।

## ১৮। কারিগরি চাহিদা—

১৮.১। উত্তম প্রকৌশল চর্চা (Good Engineering Practice)— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে, কর্মকাণ্ডের উক্ত উৎসের স্থান নির্ধারণ অথবা অবস্থান, নকশা, নির্মাণ, সংযুক্তকরণ, প্রারম্ভ, পরিচালনা, রক্ষণাবেক্ষণ এবং গুটাইয়া ফেলিবার কাজ সুই প্রকৌশল চা অনুসরণে সম্পন্ন হইবে যাহা, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে :

- (১) প্রযোজ্য প্রমিতি, কোড ও নির্দেশিকা এবং অন্যান্য যথাযথভাবে নথিভুক্ত যন্ত্রপাতির ব্যবহার বিবেচনা করিবে;
- (২) উৎসের পুরা জীবনকালে বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবার লক্ষ্যে নির্ভরযোগ্য ব্যবস্থাপনা এবং সাংগঠনিক বৈশিষ্ট্যাবলি দ্বারা সমর্থিত হইবে;
- (৩) উৎসের নকশা, নির্মাণ এবং উৎস সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ড পরিচালনার ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করিবে, যেমন, স্বাভাবিক পরিচালনার সময় নির্ভরযোগ্য কর্মতৎপরতা নিশ্চিত করিবার জন্য মান, আধিক্য এবং তদন্ত সাপেক্ষতার বিষয়গুলি বিবেচনায় রাখিবে, সেই সাথে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ, দুর্ঘটনার ফলাফল প্রশমন ও ভবিষ্যৎ সম্পাত সীমিত করিবার বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করিবে; এবং
- (৪) কারিগরি বৈশিষ্ট্য উন্নয়ন, সেই সাথে নিয়ন্ত্রণ অথবা নিরাপত্তা সংক্রান্ত সংশ্লিষ্ট যে কোন গবেষণার ফলাফল এবং অভিজ্ঞতালব্ধ জ্ঞান বিবেচনা করিবে।

১৮.২। অন্যান্য কারিগরি চাহিদা— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারীকে অন্যান্য বিষয়াদির মধ্যে, প্রযোজ্য প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা অনুযায়ী কারিগরি সংক্রান্ত নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি, যেমন প্রযোজ্য, বিবেচনা করিতে হইবে :

- (১) কাঠামোগত নিরাপত্তা;
- (২) সড়ক এবং ফুটপাথের লে-আউট;
- (৩) তরল নিঃসরণ নিয়ন্ত্রণ;
- (৪) ভূমির প্রয়োজনীয়তা;
- (৫) উঁচু অবস্থানে খোলাপথের প্রহরা;
- (৬) ঢালু পথ (Ramps);
- (৭) চিহ্নাদি (MarkingS);
- (৮) পাইপ লাইনের জন্য রঙ্গিন সাংকেতিক চিহ্ন;
- (৯) বায়ু চলাচল ব্যবস্থা;
- (১০) দীপন (Illuminations);
- (১১) বজ্র নিরোধক;
- (১২) ভবন নির্মাণ এবং রক্ষণাবেক্ষণ;
- (১৩) বহনযোগ্য সিড়ি এবং ফ্রেন;
- (১৪) পদার্থ মজুত;
- (১৫) অগ্নি নির্বাপন;

- (১৬) যন্ত্রপাতি প্রহরা এবং পরিচালনা;
- (১৭) বৈদ্যুতিক যন্ত্রপাতি;
- (১৮) হস্তচালিত যন্ত্র এবং শক্তিচালিত যন্ত্র;
- (১৯) চাপমুক্ত আধার (Pressue Vassel) এবং সরঞ্জাম (Plant);
- (২০) ঘনীভূত গ্যাস সিলিন্ডার,
- (২১) ঝুঁকিপূর্ণ পদার্থ হ্যান্ডলিং (Handling);
- (২২) কর্মীদের নিরাপত্তা যন্ত্রপাতি; এবং
- (২৩) স্বাস্থ্য নিয়ন্ত্রণ।

#### ১৯। ব্যবস্থাপনা চাহিদা—

- ১৯.১। মান নিশ্চিতকরণ (Quality Assurance) কর্মসূচি— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী পারমাণবিক নিরাপত্তা এবং বিকিরণ নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রয়োজনীয় সকল শর্তাবলির বাস্তবায়ন নিশ্চিত করিবার লক্ষ্যে, প্রযোজ্য প্রমিতি, কোড এবং নির্দেশিকা অনুযায়ী উপযুক্ত মান নিশ্চিতকরণ (Q-A.) কর্মসূচি চালু করিবেন।
- ১৯.২। নিরাপত্তা অনুশীলন— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী পারমাণবিক নিরাপত্তা এবং বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কে প্রশ্ন করা ও জ্ঞান লাভের মনোভাবকে উৎসাহিত এবং আত্মপ্রসাদ লাভকে নিরুৎসাহিত করিবার লক্ষ্যে নিরাপত্তা অনুশীলনের (Safety Culture) ব্যবস্থা নিশ্চিত করিবেন, যাহাতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে :
- (১) জনসাধারণ এবং কর্মীদের নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তাকে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত বিষয় হিসাবে চিহ্নিত করে- এইরূপ নীতিমালা এবং পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত করা;
  - (২) নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তা বিদ্বিত করিবার মত সমস্যাগুলি দ্রুত শনাক্ত করা এবং গুরুত্বের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ উপায়ে সংশোধন করা;
  - (৩) পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণের দায়িত্বে নিয়োজিত উচ্চতর ব্যবস্থাপনা পর্যায়ের ব্যক্তিসহ প্রত্যেক কর্মীর দায়িত্ব সুস্পষ্টভাবে চিহ্নিত করা;
  - (৪) ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে নিযুক্ত প্রত্যেক ব্যক্তি এবং প্রত্যেক কর্মীর যথোপযুক্ত প্রশিক্ষণ লাভ ও যোগ্যতা অর্জন;
  - (৫) পারমাণবিক নিরাপত্তা ও বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের ব্যাপারে সুস্পষ্ট কর্তৃত্ব-সীমা। প্রতিষ্ঠিত করা; এবং
  - (৬) এইরূপ সাংগঠনিক বিন্যাস এবং যোগাযোগের পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত করা যাহার দ্বারা লাইসেন্সধারীর প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পর্যায়ে নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত তথ্যের সুষ্ঠু প্রবাহ প্রতিষ্ঠিত করা।
- ১৯.৩। মানবীয় উপাদান— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী দুর্ঘটনা এবং অন্যান্য ঘটনা, যাহার ফলে সম্প্রদায়ের সৃষ্টি হইতে পারে, এইরূপ ক্ষেত্রে মানবীয় ত্রুটির কারণকে বাস্তব সম্মত ভাবে যতটা সম্ভব হ্রাস করিবার লক্ষ্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি নিশ্চিত করিবেন :

- (১) প্রত্যেক কর্মী যাহার উপর নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তা নির্ভর করে, তিনি এমন প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এবং যোগ্য হইবেন, যেন তিনি নিজের দায়িত্ব বুঝিতে পারেন এবং সঠিক সিদ্ধান্ত ও নির্ধারিত পদ্ধতি অনুযায়ী দায়িত্ব পালন করিতে পারেন;
- (২) যন্ত্রের নিরাপদ পরিচালনা এবং ব্যবহারের পরিবেশ সৃষ্টি, দুর্ঘটনার সূত্রপাত ঘটাইতে পারে। এইরূপ পরিচালনাজনিত ত্রুটির সম্ভাবনাকে হ্রাস এবং স্বাভাবিক ও অস্বাভাবিক অবস্থায় সংকেতের ভুল ব্যাখ্যার সম্ভাবনাকে হ্রাস করিবার লক্ষ্যে যন্ত্রপাতির নকশা এবং পরিচালনা পদ্ধতি প্রস্তুত করিবার সময় সুষ্ঠু এরগোনোমিক (Ergonomic) নীতিমালা অনুসরণ;
- (৩) যথোপযুক্ত যন্ত্রপাতি, নিরাপত্তা ব্যবস্থা এবং পদ্ধতিগত চাহিদা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ, যেমন-
  - (ক) যেই সকল মানবীয় ত্রুটির কারণে কোন ব্যক্তি অসাবধানতা বা অনিচ্ছাকৃতভাবে সম্পাত প্রাপ্ত হন, তাহার সম্ভাবনাকে বা সম্মত ভাবে যতটা সম্ভব হ্রাস;
  - (খ) মানবীয় ত্রুটি শনাক্ত এবং উহাদের সংশোধন অথবা ক্ষতিপূরণের জন্য উপায় বাহির; এবং
  - (গ) নিরাপত্তা ব্যবস্থা অথবা অন্যান্য নিয়ন্ত্রণমূলক পদক্ষেপ ব্যর্থ হইলে হস্তক্ষেপের ব্যবস্থা নিশ্চিত।

১৯.৪। জনসম্পদ— লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে, লাইসেন্সে নির্ধারিত তাহার দায়িত্ব সম্পাদনের জন্য পর্যাপ্ত জনসম্পদ রহিয়াছে।

১৯.৫। শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ— লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে -

- (ক) লাইসেন্সকৃত কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত জনসম্পদের পর্যাপ্ত শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও পুনঃযোগ্যতায়নের ব্যবস্থা রহিয়াছে; এবং
- (খ) এইরূপ শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও পুনঃযোগ্যতায়ন কর্মসূচি কমিশন কর্তৃক অনুমোদিত।

১৯.৬। যোগ্য বিশেষজ্ঞ— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী

- (ক) প্রয়োজ্য প্রমিতি অনুসরণ করিবার লক্ষ্যে প্রয়োজন অনুযায়ী যোগ্য বিশেষ নির্বাচিত করিবেন এবং নিয়োগ প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) যোগ্য বিশেষজ্ঞের ব্যবস্থা এবং তাহাদের কাজের ব্যাপ্তি সম্পর্কে কমিশনকে অবহিত করিবেন।

১৯.৭। বীমা— আবেদনকারী বা লাইসেন্সধারী

- (ক) কমিশনের চাহিদানুযায়ী প্রত্যেক ধরনের লাইসেন্সের জন্য কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত অংকের বীমা পলিসি পৃথকভাবে সংগ্রহ করিবেন; এবং
- (খ) কমিশনের আগাম অনুমতি ব্যতিরেকে বিধি ১৯.৭ (ক) অনুযায়ী গৃহীত কোন পলিসি বাতিল অথবা স্থগিত করিতে পারিবেন না।

**পঞ্চম অধ্যায়**  
**পেশাগত সম্পাত**

২০। পেশাগত সম্পাত—

- ২০.১। সাধারণ তথ্য— পেশাগত সম্পাত আই.এ.ই.এ নিরাপত্তা সিরিজ (IAEA Safety Series) নং ১১৫-১৯৯৬ অনুসরণে নিয়ন্ত্রিত হইবে।
- ২০.২। দায়িত্ব— লাইসেন্সধারীর দায়িত্ব
- (ক) পেশাগত সম্পাতের ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ করা; এবং
- (খ) প্রযোজ্য প্রমিতি এবং এই বিধিমালার অন্যান্য যে কোন প্রাসঙ্গিক চাহিদাসমূহ মানিয়া চলা।
- ২০.৩। বিকিরণ সীমা— লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে, কোন কর্মীর পেশাগত সম্পাত কোনক্রমেই নিম্নবর্ণিত বিকিরণ সীমা অতিক্রম করিবে না :
- (ক) অবিচ্ছিন্ন পাঁচ বৎসরের গড় হিসাবে বৎসর প্রতি কার্যকরী (Effective) বিকিরণ মাত্রা ২০ (বিশ) মিলি সিট (mSv);
- (খ) কোন একক বৎসরের কার্যকরী বিকিরণ মাত্রা ৫০ (পঞ্চাশ) মিলি সিভার্ট (mSv);
- (গ) চোখের লেন্সের ক্ষেত্রে সমতুল্য (Equivalent) বিকিরণ মাত্রা এক বৎসরে ১৫০ (একশত পঞ্চাশ) মিলি সিভার্ট (mSv); এবং
- (ঘ) দেহের প্রান্তদেশ (হাত অথবা পা) অথবা ত্বকের ক্ষেত্রে সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা এক বৎসরে ৫০০ (পাঁচশত) মিলি সিভার্ট (mSv)।
- ২০.৪। নবীশদের জন্য প্রযোজ্য মাত্রা— বিকিরণ সম্পাত সংশ্লিষ্ট চাকুরীর প্রশিক্ষণে নিয়োজিত ১৬ বৎসর হইতে ১৮ বৎসর বয়সের শিক্ষানবিশ এবং শিক্ষা কার্যক্রমের অংশ হিসাবে বিকিরণ উৎস ব্যবহারকারী। ১৬ বৎসর হইতে ১৮ বৎসর বয়সের ছাত্র-ছাত্রীদের জন্য পেশাগত সম্পাত কোনক্রমেই নিম্নবর্ণিত সীমা অতিক্রম করিবে না :
- (ক) এক বৎসরে কার্যকরী বিকিরণ মাত্রা ৬ মিলি সিভার্ট
- (খ) চোখের লেন্সের ক্ষেত্রে সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা এক বৎসরে ৫০ মিলি সিভার্ট; এবং
- (গ) দেহের প্রান্তদেশের অথবা ত্বকের ক্ষেত্রে সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা এক বৎসরে ১৫০ মিলি সিভার্ট।
- ২০.৫। বিকিরণ মাত্রা সীমিতকরণ পদ্ধতি— প্রত্যেক লাইসেন্সধারীকে বিকিরণজনিত কোন কর্মকাণ্ড সম্পাদন করিবার জন্য নিম্নবর্ণিত শর্তসমূহ পালন করিতে হইবে :
- (ক) কর্মকাণ্ড হইতে প্রাপ্ত সূক্ষ্ম সম্পাত প্রাপ্ত ব্যক্তি বা সমাজের উপর সংঘটিত বিকিরণজনিত ক্ষতির চাইতে অধিক হইবে;
- (খ) কোন ব্যক্তি যাহাতে অগ্রহণযোগ্য বিকিরণ ঝুঁকির সম্মুখীন না হইতে পারেন উহা নিশ্চিত করিবার কল্পে সম্পাতের উপর প্রয়োজনীয় বিধিনিষেধ আরোপ করা হইবে; এবং

(গ) কর্মকাণ্ডের অন্তত কোন নির্দিষ্ট উৎসের ক্ষেত্রে সম্পাতের মাত্রা, সম্পাত প্রাপ্ত লোকের সংখ্যা এবং সম্পাত প্রাপ্তির সম্ভাবনা, অর্থনৈতিক ও সামাজিক উপাদানসমূহ বিবেচনায় যুক্তিসঙ্গত ভাবে সম্ভব কম রাখা হইবে (As Low As Reasonably Achievable), এবং একাধিক উৎসের ক্ষেত্রে ব্যক্তি কর্তৃক প্রাপ্ত সম্পাত নির্ধারিত বিকিরণ সীমার কম হইবে।

২১। বিকিরণ মাত্রা মান্যকরণ— লাইসেন্সধারী

- (ক) বিধি ২০.৩ এবং ২০.৪-এ নির্ধারিত বিকিরণ মাত্রার সীমা মান্য করিবেন; এবং  
(খ) বিধি ২১ (ক)-এ উল্লেখিত বিকিরণ সীমা যাচাই (Verification) তফসিল ১০-এর অনুসরণ করিবেন।

২২। পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাত—

- ২২.১। মাত্রা— পরিকল্পিত বিশেষ বিকিরণ সম্পাত প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সমতুল্য মাত্রা (Equivalent Dose) অথবা প্রতিশ্রুত সমতুল্য মাত্রা (Committed Equivalent Dose) এর পরিমাণ একটি একক ঘটনার জন্য বিধি ২০.৩ এবং ২০.৪-এ উল্লেখিত সংশ্লিষ্ট বার্ষিক বিকিরণ মাত্রার দ্বিগুণ এবং পূর্ণ জীবনকালে পাঁচগুণের বেশি হইতে পারিবে না।
- ২২.২। প্রাধিকার অর্পণ— শুধুমাত্র বিশেষ পরিস্থিতিতে লাইসেন্সধারী লিখিতভাবে পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাতের প্রাধিকার অর্পণ করিতে পারিবেন।
- ২২.৩। কর্মীদের জন্য তথ্য— লাইসেন্সধারী পরিকল্পিত পরিচালনার ক্ষেত্রে কর্মীদেরকে আনুমানিক বিকিরণ মাত্রা এবং সম্ভাব্য পেশাগত ঝুঁকি সম্বন্ধে অবহিত করিবেন।
- ২২.৪। বিধিনিষেধ— লাইসেন্সধারী এই মর্মে নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, পূর্বে অস্বাভাবিক সম্পাতের দরুন বাৎসরিক বিকিরণ মাত্রার দ্বিগুণের অধিক সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা প্রাপ্ত কর্মী এবং জন্মদানে সক্ষম মহিলা কর্মীকে পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাত প্রদানের প্রাধিকার অর্পণ করা হয় নাই।
- ২২.৫। অন্যান্যদের জন্য তথ্য— লাইসেন্সধারী, পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাতের ফলে সৃষ্ট সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা অথবা প্রতিশ্রুত সমতুল্য মাত্রা সম্বন্ধে কর্মী, অনুমোদিত চিকিৎসক এবং কমিশনকে অবহিত করিবেন।
- ২২.৬। পরিহার— লাইসেন্সধারী, শ্বাস গ্রহণ অথবা দেহে তেজস্ক্রিয় পদার্থের অনুপ্রবেশের ঝুঁকি সম্পন্ন পরিচালনা ক্ষেত্রে পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাত বর্জন করিবেন।
- ২২.৭। নথিবদ্ধকরণ— লাইসেন্সধারী স্বাভাবিক সম্পাত হইতে প্রাপ্ত বিকিরণ মাত্রাসহ পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাত কর্তৃক সৃষ্ট সমতুল্য মাত্রা অথবা প্রতিশ্রুত সমতুল্য মাত্রা নথিবদ্ধ করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মীর প্রাপ্ত মাত্রা বিধি ২০.৩ এবং ২০.৪-এ বর্ণিত বিকিরণ মাত্রার অধিক হইয়াছে শুধু এই কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবেন না।



## ষষ্ঠ অধ্যায়

### চিকিৎসা সম্পাত

#### ২৩। চিকিৎসা সম্পাত—

- ২৩.১। সাধারণ তথ্য— চিকিৎসা সম্পাতের ক্ষেত্রে বিধিমালার এই অধ্যায়ে সুনির্দিষ্ট ভাবে উল্লেখিত বিষয়সমূহ, আই.এ.ই.এ (IAEA), বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (WHO), সি.আই.ও.এম.এস (CIOMS) এবং ইউ.এস.এন.আর.সি ১০ সি.এফ.আর ৩৫ (USNRC 10 CFR 35) এর প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসৃত হইবে।
- ২৩.২। দায়িত্ব— লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে -
- (ক) চিকিৎসকের ব্যবস্থাপত্র ব্যতীত কোন রোগীকে রোগ নির্ণয় অথবা নিরাময়ের নিমিত্তে চিকিৎসা সম্পাত প্রয়োগ করা হইবে না;
  - (খ) চিকিৎসা সম্পাতের ব্যবস্থাপত্র প্রদান এবং প্রয়োগের ক্ষেত্রে রোগীর সার্বিক নিরাপত্তার নিশ্চয়তা প্রদানের পাথমিক দায়িত্ব এবং বাধ্যবাধকতা সংশ্লিষ্ট চিকিৎসক গ্রহণ করিবেন;
  - (গ) চাহিদা অনুযায়ী চিকিৎসা এবং প্যারামেডিকেল কাজের সহিত সংশ্লিষ্ট জনবল থাকিবে এবং চিকিৎসকের ব্যবস্থাপত্র অনুযায়ী রোগ নির্ণয় অথবা রোগ নিরাময় পদ্ধতি পরিচালনার জন্য স্বাস্থ্য পেশাজীবী অথবা উপযুক্ত প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত জনবল থাকিবে,
  - (ঘ) রোগ নিরাময়ের জন্য বিকিরণ ব্যবহারের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে ক্রমাংকরণ (Calibration), বিকিরণ মাত্রা নির্ণয় (Dosimetry) এবং মান নিশ্চিতকরণের চাহিদাসমূহ রেডিওথেরাপি পদার্থ বিদ্যায় যোগ্য বিশেষজ্ঞের তত্ত্বাবধানে অথবা দ্বারা পরিচালিত হইবে; এবং
  - (ঙ) রোগ নির্ণয় অথবা নিরাময়ের নিমিত্তে চিকিৎসাধীন কোন রোগীর স্বেচ্ছায় সাহায্যকারী বা শুশ্রূষাকারী ব্যক্তির জ্ঞাতসারে প্রাপ্ত বিকিরণ সম্পাত রোগীর পূর্ণ চিকিৎসাকালে ৫ মিলি সিভার্ট (mSv) এবং এইরূপ শিশু দর্শনার্থীদের ক্ষেত্রে ১ মিলিসিভার্ট (mSv)-এর মধ্যে সীমিত রাখা হইবে।
- ২৩.৩। প্রতিচ্ছবির (Imaging) মান নিশ্চিতকরণ— লাইসেন্সধারী এই মর্মে নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, রোগ নির্ণয়ের জন্য বিকিরণ ব্যবহারের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে প্রতিচ্ছবির মান নিশ্চিতকরণ এবং রোগ নির্ণয়, যেমন প্রযোজ্য, রেডিওডায়াগনোস্টিক পদার্থ বিদ্যায় (Radiodiagnostic Physics) অথবা পরমাণু চিকিৎসা বিদ্যায় অথবা চিকিৎসা পদার্থ বিদ্যায় একজন যোগ্য বিশেষজ্ঞের পরামর্শ অনুযায়ী সম্পন্ন করা হইবে।
- ২৩.৪। তথ্য চাহিদা— কোন চিকিৎসক রোগীর বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তাজনিত প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণের ক্ষেত্রে কোন বিচ্যুতি লক্ষ্য করিলে অথবা প্রয়োজনবোধ করিলে তৎক্ষণাৎ লাইসেন্সধারীকে অবহিত করিবেন এবং রোগীর বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তার নিশ্চয়তা বিধানের উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

- ২৩.৫। নির্দেশিকা ব্যবহার— চিকিৎসক রেডিওগ্রাফি, ফুরোসকপি অথবা পরমাণু চিকিৎসা দ্বারা কোন রোগ নির্ণয় জনিত পরীক্ষণের যৌক্তিকতা নিরূপণে প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণ করিবেন।
- ২৩.৬। বিধিনিষেধ— পরীক্ষ্য ব্যক্তির স্বাস্থ্যের ব্যাপারে প্রয়োজনীয় তথ্য প্রাপ্তির সম্ভাবনা না থাকিলে অথবা সংশ্লিষ্ট পেশাজীবী গোষ্ঠীর পরামর্শ বা রেডিওলজি (Radiology) পরীক্ষণের জন্য অনুরোধকারী কর্তৃক এইরূপ নির্দিষ্টকৃত পরীক্ষণ যুক্তিযুক্ত না হইলে কোনরূপ নিদানিক (Clinical) কারণ ব্যতীত পেশাগত, আইনগত অথবা স্বাস্থ্য বীমার উদ্দেশ্যে রেডিওলজি পরীক্ষণ যুক্তিযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- ২৩.৭। চিকিৎসা গবেষণা— নিম্নবর্ণিত শর্ত পূরণ ব্যতীত চিকিৎসা গবেষণার জন্য মনুষ্য সম্পাত যুক্তিযুক্ত বা অনুমোদনযোগ্য হইবে না -
- (ক) হেলসিঙ্কি ঘোষণা (তফসিল ১২) বা সি, আই, ও, এম, এস, (CIOMS) বা বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (WHO) দ্বারা সমর্থিত;
- (খ) নৈতিক (Ethical) পর্যালোচনা কমিটির দ্বারা পর্যালোচিত এবং অনুমোদিত; এবং
- (গ) কমিশনকে পূর্বে অবহিত করা হইয়াছে।
- ২৩.৮। চুরি শনাক্তকরণ— চুরি শনাক্তকরণের জন্য রেডিওলজি পরীক্ষণ যুক্তিযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে না, এতদসত্ত্বেও যদি ইহা করা হয়, তবে ইহাকে চিকিৎসা সম্পাত হিসাবে বিবেচনা করা যাইবে না এবং পেশাগত বা গণসম্পাতের জন্য প্রযোজ্য প্রমিতির অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- ২৩.৯। পদ্ধতিগত রেডিওলজি (Radiology) পরীক্ষণ— কোন চিকিৎসক তখনই পদ্ধতিগত রেডিওলজি পরীক্ষণ সম্পাদন করিতে পারিবেন যদি পরীক্ষ্য ব্যক্তির সুস্পষ্ট নিদানিক প্রয়োজন থাকে এবং সংশ্লিষ্ট পরীক্ষণ দ্বারা উক্ত ব্যক্তির স্বাস্থ্যের গুরুত্বপূর্ণ তথ্য পাইবার সম্ভাবনা থাকে।
- ২৪। পরিচালনার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়—
- ২৪.১। লাইসেন্সধারীর দায়িত্ব— লাইসেন্সধারী নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, রেডিওলজি পরীক্ষণ ব্যবস্থাপত্র প্রদানকারী বা সম্পাদনকারী চিকিৎসক নিম্নবর্ণিত পরিচালনজনিত বিবেচ্য বিষয়সমূহ মান্য করিবেন :
- (ক) সঠিক যন্ত্রপাতির ব্যবহার;
- (খ) প্রযোজ্য নির্দেশিকা অনুসরণে রোগ নির্ণয়ের জন্য প্রতিচ্ছবির গ্রহণযোগ্য মানের বিষয়টি বিবেচনায় রাখিয়া রোগীর সম্পাত সর্বনিম্ন পর্যায়ে সীমিতকরণ; এবং
- (গ) অপ্রয়োজনীয় অতিরিক্ত পরীক্ষণ পরিহারের জন্য পূর্ববর্তী পরীক্ষণের প্রাসঙ্গিক তথ্য বিবেচনা।
- ২৪.২। চিকিৎসা কর্মীর দায়িত্ব— শিশু ও হস্তক্ষেপমূলক রেডিওলজি পরীক্ষণের বেলায় বিশেষ দৃষ্টি রাখিয়া চিকিৎসক, প্রযুক্তিবিদ অথবা অন্যান্য প্রতিচ্ছবি কর্মী গ্রহণযোগ্য প্রতিচ্ছবির

মান ও নিদানিক পরীক্ষার সঙ্গে সঙ্গতি রাখিয়া নিম্নবর্ণিত প্রাসঙ্গিক বিষয়গুলি এমনভাবে নির্ধারণ করিবেন যাহাতে উহাদের সম্মিলিত প্রয়োগের ফলে রোগীর সম্পাত প্রাপ্তি সর্বনিম্ন পর্যায়ে সীমিত থাকে :

- (ক) পরীক্ষণ এলাকা, প্রতিটি পরীক্ষণে প্রতিচ্ছবির সংখ্যা এবং আকার অথবা প্রতিটি পরীক্ষণের সময়;
- (খ) প্রতিচ্ছবির গ্রাহকের (Image Receptor) ধরণ;
- (গ) এ্যান্টি স্ক্যাটার গ্রীড (Anti-Scate Grid) এর ব্যবহার;
- (ঘ) রোগীর বিকিরণেয় কলার (Tissue) আয়তন কমানো এবং প্রতিচ্ছবির মান উন্নয়নের জন্য প্রাথমিক এক্স-রে বীম (Primary x-ray Beam) এর সঠিক কলিমেশন (Collimation);
- (ঙ) পরিচালন রাশির (Parameter) সঠিক মান;
- (চ) গতিশীল প্রতিচ্ছবির (Dynamic Imaging) জন্য সঠিক প্রতিচ্ছবি সংরক্ষণ কৌশল; এবং
- (ছ) পর্যাপ্ত প্রতিচ্ছবি প্রক্রিয়াকরণ উপাদান।

২৪.৩। সুবহ (Portable) এবং ভ্রাম্যমাণ (Mobile) যন্ত্রপাতির জন্য শর্ত— রোগীকে স্থায়ী (Stationary) রেডিওলজি স্থাপনায় স্থানান্তর বাস্তব সম্মত না হইলে অথবা চিকিৎসাগত ভাবে গ্রহণযোগ্য না হইলেই শুধুমাত্র পরীক্ষণের জন্য সুবহ এবং ভ্রাম্যমাণ রেডিওলজি যন্ত্রপাতি ব্যবহার করা যাইবে এবং এই ক্ষেত্রে সঠিক বিকিরণ নিয়ন্ত্রণমূলক পদক্ষেপ নিশ্চিত করিবার পরই পরীক্ষণ সম্পাদন করা যাইবে।

২৪.৪। গর্ভবতী মহিলাদের ক্ষেত্রে বিধিনিষেধ— জোরালো নিদানিক কারণ ব্যতীত গর্ভবতী অথবা সম্ভাব্য গর্ভবতী মহিলাদের তলপেটে অথবা তলপেটের নিম্নাংশে (Pelvis) সম্পাত প্রাপ্তির সম্ভাবনা আছে এইরূপ রেডিওলজি পরীক্ষণ পরিহার করিতে হইবে।

২৪.৫। মহিলাদের ক্ষেত্রে বিধিনিষেধ— প্রজনন ক্ষমতা সম্পন্ন মহিলাদের তলপেটে অথবা তলপেটের নিম্নাংশে রোগ নির্ণয়জনিত পরীক্ষা এমনভাবে সম্পন্ন করিতে হইবে যাহাতে তথায় সম্ভাব্য বিদ্যমান ভ্রণ অথবা প্রাথমিক ভ্রণ সম্ভব সর্বনিম্ন বিকিরণ প্রাপ্ত হয়।

২৪.৬। বিকিরণ নিরোধকের (Shielding) চাহিদা— তেজস্ক্রিয় স্পর্শকাতর অঙ্গসমূহ যেমন - গোনাদ (Gonad), চোখের লেস, স্তন (Breast) এবং গলগণ্ড (Thyroid) ইত্যাদিতে, যেমন যেখানে সম্ভব, যথোপযুক্ত বিকিরণ নিরোধকের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

২৫। তেজস্ক্রিয় কণা সম্পাত—

২৫.১। লাইসেন্সধারীর দায়িত্ব— পরমাণু চিকিৎসা কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত লাইসেন্সধারী নিশ্চয়তা প্রদান করিবেন যে, তেজস্ক্রিয়কণা প্রয়োগের মাধ্যমে রোগ নির্ণয়কারী অথবা ব্যবস্থাপত্র প্রদানকারী চিকিৎসক—

- (ক) এই নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, অভিপ্রেত রোগ নির্ণয়জনিত উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য রোগী সর্বনিম্ন সম্পাতপ্রাপ্ত হইবেন;

(খ) অপ্রয়োজনীয় অতিরিক্ত পরীক্ষা পরিহারের উদ্দেশ্যে পূর্ববর্তী পরীক্ষার প্রাসঙ্গিক তথ্য বিবেচনায় রাখিবেন; এবং

(গ) চিকিৎসা সম্প্রদায়ের জন্য প্রয়োজ্য প্রমিতিতে উল্লেখিত সীমা বিবেচনায় রাখিবেন।

২৫.২। **সম্প্রদায়ের মান**— লাইসেন্সধারী নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, চিকিৎসক, প্রযুক্তিবিদ অথবা অন্যান্য প্রতিচ্ছবি কর্মী, প্রতিচ্ছবি মানের সহিত সঙ্গতি রাখিয়া নিম্নবর্ণিত ব্যবস্থা, যেমন প্রয়োজ্য, গ্রহণ করিবেন যাহাতে রোগীর সম্প্রদায় প্রাপ্তি সর্বনিম্ন পর্যায়ে সীমিত থাকে—

(ক) শিশু ও ক্ষতিগ্রস্ত অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ সম্পন্ন রোগীদের বিশেষ চাহিদা বিবেচনায় রাখিয়া সর্বোত্তম লভ্য রেডিও-ফারমাসিউটিক্যাল (Radio-pharmaceutical) এবং উহার তেজস্ক্রিয়তার সঠিক নির্বাচন;

(খ) যে সম অঙ্গ পরীক্ষাধীন নহে উহাদের তেজস্ক্রিয়তা গ্রহণ বন্ধ করিবার জন্য এবং তেজস্ক্রিয় বর্জ্যপদার্থ নিঃসরণ ত্বরান্বিত করিবার জন্য প্রয়োগযোগ্য পদ্ধতির ব্যবহার; এবং

(গ) যথোপযুক্ত প্রতিচ্ছবি (Image) গ্রহণ এবং প্রক্রিয়াকরণ।

২৫.৩। **গর্ভবতী মহিলা**— লাইসেন্সধারী এই মর্মে নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, জোরালো নিদানিক কারণ ব্যতীত গর্ভবতী অথবা সম্ভাব্য গর্ভবতী মহিলাদের রোগ নির্ণয় অথবা রেডিওথেরাপিউটিক পদ্ধতিতে তেজস্ক্রিয় কণার প্রয়োগ পরিহার করা হইবে।

২৫.৪। **মা**— লাইসেন্সধারী এই মর্মে নিশ্চয়তা বিধান করিবে যে, স্তন্যদানকারী মায়ের দুধের সঙ্গে যে সময় পর্যন্ত শিশুর জন্য অগ্রহণযোগ্য কার্যকর বিকিরণ মাত্রায় রেডিও-ফারমাসিউটিক্যাল নীতি হইবে সেই সময় পর্যন্ত তাহার শিশুকে বুকের দুধ পান করানো হইতে বিরত থাকিবার জন্য মাকে পরামর্শ দেওয়া হইয়াছে।

২৫.৫। **শিশু**— লাইসেন্সধারী এই মর্মে নিশ্চয়তা বিধান করিবেন যে, শুধুমাত্র জোরালো নিদানিক কারণে শিশুর রোগ নির্ণয় পদ্ধতিতে তেজস্ক্রিয় কণা প্রয়োগ করা হইবে এবং দেহের ওজন, দেহের বহিরাংশের মাপ অথবা অন্যান্য প্রয়োজ্য বৈশিষ্ট্যানুযায়ী তেজস্ক্রিয়তার প্রয়োগ সীমিত রাখা হইবে।

২৬। **নিরাময় সম্প্রদায়**—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে

(ক) পরিকল্পিত লক্ষ্য আয়তনের (Target Volume) জন্য প্রয়োজ্য বিকিরণ মাত্রার সহিত সঙ্গতি রাখিয়া বিকিরণ নিরাময় চিকিৎসা (Radiotherapy) প্রদান করিবার সময় সাধারণ কলায় (Normal Tissue) সম্প্রদায় যথাসব যুক্তিসঙ্গত ভাবে কম (ALARA) রাখা হইবে এবং বাস্তব ও প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অঙ্গ নিরোধক (Organ Shielding) ব্যবহার করা হইবে;

(খ) জোরালো নিদানিক কারণ ব্যতীত গর্ভবতী অথবা সম্ভাব্য গর্ভবতী মহিলাদের তলপেটে অথবা তলপেটের নিম্নাংশে (Pelvis) সম্প্রদায় সৃষ্টিকারী বিকিরণ নিরাময় পদ্ধতি পরিহার করা হইবে;

- (গ) জোরালো নিদানিক কারণ ব্যতীত গর্ভবতী অথবা সম্ভাব্য গর্ভবতী অথবা সেবাদানকারী মহিলাদেরকে রোগ নিরাময় পদ্ধতিতে (Therapeutic Procedure) তেজস্ক্রিয় কণা প্রয়োগ পরিহার করা হইবে;
- (ঘ) গর্ভবতী মহিলাদের জন্য নিরাময় পদ্ধতির এমন ভাবে পরিকল্পনা করা হইবে যাহাতে ভ্রূণ বা সম্ভাব্য ভ্রূণ ন্যূনতম বিকিরণ মাত্রা প্রাপ্ত হয়; এবং
- (ঙ) রোগীকে সম্ভাব্য ঝুঁকি সম্বন্ধে অবহিত করা হইবে।

#### ২৭। ক্রমাংকন (Calibration)—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে

- (ক) চিকিৎসা সম্পাতের ব্যবহৃত উৎসের ক্রমাংকন সেকেন্ডারি স্ট্যান্ডার্ড ডসিমিট্রি ল্যাবরেটরি (Secondary Standard Dosimetry Laboratory)- FOCUS (Traceable) হইবে;
- (খ) বিকিরণ চিকিৎসা যন্ত্রপাতি সুনির্দিষ্ট শর্তাধীনে প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে, পূর্ব নির্ধারিত দূরত্বে বিকিরণের মান অথবা শক্তি এবং প্রাপ্ত সম্পাত বা প্রাপ্ত সম্পাত মাত্রার পরিপ্রেক্ষিতে মাংকিত হইবে;
- (গ) ব্রাকিথেরাপির উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত আবদ্ধ উৎস একটি নির্দিষ্ট তারিখের (Reference Date) জন্য নির্দিষ্ট দূরত্বে সক্রিয়তা, বাতাসে Reference Air Kerma-এর হার অথবা নির্দিষ্ট মাধ্যমে প্রাপ্ত সম্পাতের হারের পরিপ্রেক্ষিতে ক্রমাংকিত হইবে;
- (ঘ) পরমাণু চিকিৎসা পদ্ধতিতে ব্যবহৃত উন্মুক্ত উৎস প্রদেয় রেডিওফার্মাসিউটিক্যাল-এর সক্রিয়তার পরিপ্রেক্ষিতে ক্রমাংকিত হইবে; এবং
- (ঙ) কোন ইউনিটের সংস্থাপনের সময় বা কোন রক্ষণাবেক্ষণ কার্যক্রমের পরে যা বিকিরণ মাত্রা নির্ণয় (Dosimetry)-কে প্রভাবিত করিতে পারে তাহার বেলায় এবং এই বিধিমালা অনুযায়ী অনুমোদিত বিরতিতে বিকিরণ যন্ত্রপাতি ক্রমাংকিত করা হইবে।

#### ২৮। নিদানিক (Clinical) বিকিরণ মাত্রা নির্ণয় (Dosimetry)—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে, নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ নির্ণীত এবং নথিভুক্ত হইবে—

- (ক) রেডিওলজি (Radiology) পরীক্ষণের ক্ষেত্রে বিশেষ দৈহিক-গঠন বিশিষ্ট প্রাপ্ত বয়স্ক রোগীর বহির্ভাগের প্রবেশ বিকিরণ মাত্রা (Entrance Surface Dose), উৎপন্ন বিকিরণ (DoseArea Product), বিকিরণ মাত্রার হার, সম্পাত সময় এবং অঙ্গের বিকিরণ মাত্রার (Organ Dose) প্রতিনিধিত্বমূলক মান;
- (খ) বাহিরে স্থাপিত রেডিওথেরাপি বিম যন্ত্রপাতি (External Beam RadiotheraPz Equipment) এর সাহায্যে চিকিৎসাকৃত রোগীর পরিকল্পিত লক্ষ্যের আয়তনসহ প্রাপ্ত সর্বোচ্চ এবং সর্বনিম্ন বিকিরণ মাত্রা;
- (গ) আবদ্ধ বিকিরণ উৎসের সাহায্যে সম্পাদিত ব্রাকিথেরাপি চিকিৎসায় প্রত্যেক রোগীর নির্ধারিত প্রাসঙ্গিক স্থানে গৃহীত বিকিরণ মাত্রা;
- (ঘ) উন্মুক্ত উৎসের সাহায্যে রোগ নির্ণয় অথবা চিকিৎসায় রোগীর প্রতিনিধিত্বমূলক (Representative) গৃহীত বিকিরণ মাত্রা; এবং

(ঙ) সকল বিকিরণ নিরাময় চিকিৎসা সংশ্লিষ্ট অঙ্গের গৃহীত বিকিরণ মাত্রা।

২৯। চিকিৎসা সম্পাতের মান নিশ্চিতকরণ—

লাইসেন্সধারী প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে মান নিশ্চিতকরণ চাহিদাসমূহের মান্যতা নিশ্চিত করিবেন।

৩০। নির্দেশিত মাত্রা (Guidance Level)—

ব্যাপক ভিত্তিক জরিপের অনুপস্থিতিতে তফসিল ১২-এ বর্ণিত নির্দেশিত বিকিরণ মাত্রার সহিত তুলনার ভিত্তিতে রোগ নির্ণয়, রেডিওগ্রাফি এবং ফ্লুরোস্কোপি। যন্ত্রপাতি এবং পরমাণু চিকিৎসায় ব্যবহৃত যন্ত্রপাতির কার্যকারিতা মূল্যায়ন করিতে হইবে এবং এই নির্দেশিত বিকিরণ মাত্রাসমূহ বিশেষ দৈহিক গঠন বিশিষ্ট প্রাপ্ত বয়স্ক রোগীর জন্য প্রযোজ্য হইবার কারণে এই মাত্রাসমূহ সর্বাধিক অনুকূল ফলাফল নিশ্চিত করণের নির্দেশিকা হিসাবে গণ্য করা যাইবে বিধায় বিকিরণ কর্মকাণ্ডে এই মাত্রাসমূহ প্রয়োগের ক্ষেত্রে দেহের আকার এবং বয়স বিবেচনা করিতে হইবে।

৩১। বিকিরণ মাত্রার বাধ্যকতা (Dose Constraints)—

আবদ্ধ অথবা উন্মুক্ত বিকিরণ উৎসের সাহায্যে রোগ নিরাময় পদ্ধতিতে চিকিৎসাপ্রাপ্ত রোগীর পরিবারের সদস্য এবং জনসাধারণের সম্পাত সীমিত রাখিবার জন্য রোগীকে তাহার দেহের অভ্যন্তরীণ নির্ধারিত পদার্থের সক্রিয়তা তফসিল ১২-এ বর্ণিত বিকিরণ মাত্রার নিচে নামিবার পূর্বে হাসপাতাল হইতে ছাড়িয়া দেওয়া যাইবে না এবং রোগীর সংশ্রবে আগত ব্যক্তিদের বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত প্রয়োজনীয় সতর্কতা অবলম্বনের জন্য লিখিত নির্দেশ প্রদান করিতে হইবে।

৩২। হাসপাতাল হইতে ছাড়ের জন্য বিকিরণ গ্রহণকারী রোগীর ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ তেজস্ক্রিয়তা—  
লাইসেন্সধারীকে কোন ব্যক্তির জ্ঞাতসারে প্রাপ্ত বিকিরণ মাত্রা তফসিল ১০(গ)-এর অনুসরণে সীমিত রাখিতে হইবে।

৩৩। দুর্ঘটনাজনিত সম্পাতের তদন্ত—

লাইসেন্সধারী প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে দুর্ঘটনাজনিত সম্পাতের তদন্ত নিশ্চিত করিবেন।

৩৪। চিকিৎসা সম্পাত (Record)—

লাইসেন্সধারী নিম্নবর্ণিত রেকর্ড এই বিধিমালায় বর্ণিত মেয়াদের জন্য সংরক্ষণ করিবেন এবং প্রয়োজন হইলে সরবরাহ করিবেন ?

- (ক) রোগ নির্ণয় রেডিওলাজিতে— সম্পাত সংখ্যা এবং ফ্লুরোস্কোপি পরীক্ষণের ব্যাপ্তিসহ পূর্বে প্রাপ্ত কিন্তু এখনও কার্যকরী বিকিরণ মাত্রা মূল্যায়নের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য;
- (খ) পরমাণু চিকিৎসায়— প্রয়োগকৃত রেডি ফার্মাসিউটিক্যাল (Radio-pharmaceutical) এর ধরণ এবং উহাদের সক্রিয়তা;
- (গ) বিকিরণ থেরাপিতে— পরিকল্পিত লক্ষ্যের আয়তন (Target Volume), পরিকল্পিত লক্ষ্যের আয়তনের কেন্দ্রে বিকিরণ মাত্রা, অন্যান্য সংশ্লিষ্ট অঙ্গে বিকিরণ মাত্রা, বিকিরণ মাত্রা ভগ্নাংশকরণ এবং সামগ্রিক চিকিৎসাকালের বিবরণ;
- (ঘ) চিকিৎসা গবেষণায় স্বেচ্ছাসেবীদের সম্পাত; এবং
- (ঙ) চিকিৎসাকালে নির্বাচিত সংশ্লিষ্ট ভৌত এবং নিদানিক উপাদানসমূহের ক্রমাংকন এবং পর্যায়ক্রমিক পরীক্ষার ফলাফল।

## ৩৫। প্রশিক্ষণ ও অভিজ্ঞতার চাহিদা—

লাইসেন্সধারী, যেমন প্রযোজ্য, তফসিল ৯ অনুসরণে চিকিৎসা কর্মকাণ্ডে তেজস্ক্রিয় পদার্থ ব্যবহারে নিয়োজিত চিকিৎসক এবং কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান এবং অভিজ্ঞতার চাহিদা পূরণ করিবেন।

## সপ্তম অধ্যায়

## গণসম্পাত

## ৩৬। সাধারণ তথ্য—

লাইসেন্সধারী, এই অধ্যায়ে সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখিত চাহিদাসমূহ ছাড়াও, এই বিধিমালার অন্যান্য অধ্যায়ের চাহিদাসমূহ, যেখানে প্রযোজ্য, এবং প্রযোজ্য প্রমিতি মান্য করিবেন।

## ৩৭। গণসম্পাত মাত্রা—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে তাহার কর্মকাণ্ডের জন্য গণসম্পাত নিম্নবর্ণিত সীমাসমূহ অতিক্রম করিবে না :

- (ক) কার্যকরী বিকিরণ মাত্রা (Effective Dose) বৎসরে ১ (এক) মিলি সিভার্ট (1 mSv);
- (খ) বিশেষ পরিস্থিতিতে কোন একক বৎসরের কার্যকরী বিকিরণ মাত্রা ৫ (পাঁচ) মিলি সিভার্ট (5 mSv) পর্যন্ত হইতে পারিবে; তবে শর্ত থাকে যে, এইরূপ ক্ষেত্রে পরপর ৫ বৎসরের গড় বিকিরণ মাত্রা ১ মিলি সিভার্ট অতিক্রম করিবে না;
- (গ) চোখের লেন্সের সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা বৎসরে ১৫ (পনের) মিলি সিভার্ট (১৫ পনের); এবং
- (ঘ) ত্বকের সমতুল্য বিকিরণ মাত্রা ৫০ (পঞ্চাশ) মিলি সিভার্ট (50 mSv)।

## ৩৮। দর্শনার্থী নিয়ন্ত্রণ— লাইসেন্সধারী

- (ক) নিশ্চিত করিবেন যে, কোন নিয়ন্ত্রিত এলাকায় দর্শনার্থীগণ উক্ত এলাকার বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা সম্পর্কে জ্ঞানসম্পন্ন ব্যক্তির সহগামী হইবেন;
- (খ) দর্শনার্থী এবং অন্যান্য ব্যক্তিবর্গ যাহারা তাহাদের কর্মকাণ্ড দ্বারা ক্ষতিগস্ত হইতে পারেন তাহাদের যথাযথ নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবার জন্য দর্শনার্থীদেরকে নিয়ন্ত্রিত এলাকায় প্রবেশের পূর্বে পর্যাপ্ত তথ্য ও নির্দেশনা প্রদান করিবেন; এবং
- (গ) নিশ্চিত করিবেন যে, পর্যবেক্ষণ এলাকায় দর্শনার্থীদের প্রবেশের উপর পর্যাপ্ত নিয়ন্ত্রণ আরোপ করা হইবে এবং এইরূপ এলাকায় যথাযথ প্রতীক স্থাপন করা হইবে।

## ৩৯। আবদ্ধ জায়গায় তেজস্ক্রিয়তা দূষণ—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে

- (ক) যে সকল উৎসের জন্য লাইসেন্সধারী দায়িত্বপ্রাপ্ত সে সকল উৎস হইতে জনসাধারণের প্রবেশযোগ্য এলাকায় দূষণের ফলে সৃষ্ট গণসম্পাত সীমিত রাখিবার জন্য প্রযোজ্য প্রমিতির চাহিদা অনুসরণে যথাযথভাবে সর্বাধিক অনুকূল ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে; এবং

- (খ) যে সকল উৎস জনসাধারণের প্রবেশযোগ্য এলাকায় দূষণ ছড়াইতে পারে সেই সকল উৎসের সংস্থাপন এবং পরিচালনের জন্য নির্দিষ্ট আধারের (Containment) ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে।

#### ৪০। তেজস্ক্রিয়তা এবং পরিবেশ পরিবীক্ষণ (Monitoring)—

লাইসেন্সধারী, যেখানে যেমন প্রযোজ্য, -

- (ক) বাহ্যিক বিকিরণ উৎসের কারণে গণসম্প্রদায় নির্ণয়ে প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে পর্যাপ্ত বিকিরণ পরিবীক্ষণ কর্মসূচি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন এবং এইরূপ সম্প্রদায় মূল্যায়ন করিবেন;
- (খ) নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ নিশ্চিত করিবার জন্য উপযুক্ত একটি পরিবেশ পরিবীক্ষণ কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করিবেন :
- পরিবেশে তেজস্ক্রিয় পদার্থ মুক্ত করিবার প্রমিতি অনুসরণ;
  - বিধিমালা দ্বারা প্রতিষ্ঠিত, তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবেশে মুক্ত করিবার কর্তৃক অনুমোদনের চাহিদাসমূহ পূরণ;
  - অনুমোদিত সীমাসমূহ প্রণয়ন করিবার জন্য অনুমিত শর্তসমূহ কার্যকরী এবং এই কর্মসূচি ক্রিটিক্যাল গ্রুপের (Critical Group) সম্প্রদায়সমূহ প্রাক্কলন করিতে সামর্থ্য হইবে;
- (গ) বিকিরণ এবং পরিবেশ পরিবীক্ষণ কর্মসূচির ফলাফলসমূহ যথাযথভাবে নথিভুক্ত (Record) করিবেন;
- (ঘ) অনুমোদিত বিরতিতে পরিবীক্ষণ ফলাফলসমূহের সার কমিশনকে অবহিত করিবেন;
- (ঙ) তাহার দায়িত্বাধীন উৎস হইতে বিকিরণ রশ্মি (Beam) অথবা তেজস্ক্রিয় নির্গমনের কারণে পরিবেশগত বিকিরণ দূষণ উল্লেখযোগ্যভাবে বৃদ্ধি পাইলে, সঙ্গে সঙ্গে কমিশনকে অবহিত করিবেন;
- (চ) দুর্ঘটনাজনিত কিংবা অন্যান্য অস্বাভাবিক ঘটনার ফলে তাহার দায়িত্বাধীন উৎসসমূহের সৃষ্ট অপ্রত্যাশিত বিকিরণ ক্ষেত্রের প্রসার বা তেজস্ক্রিয়তা দূষণের ক্ষেত্রে জরুরি বিকিরণ এবং পরিবেশ পরিবীক্ষণ করিবার সক্ষমতা প্রতিষ্ঠা করিবেন এবং চালু রাখিবেন;
- (ছ) তেজস্ক্রিয় পদার্থ নির্গমনের ফলে সৃষ্ট রেডিওলজিক্যাল পরিণতি সম্পর্কিত পূর্ববর্তী মূল্যায়নের পর্যাপ্ততা যাচাই করিবেন; এবং
- (জ) বিধি ৪০ (ঘ) এবং ৪০ (ড)-এ বর্ণিত প্রতিবেদনের একটি কপি পরিবেশ মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করিবেন।

#### ৪১। খাদ্যসামগ্রী, পানীয় এবং গো-খাদ্যে তেজস্ক্রিয় কণার উপস্থিতিজনিত দূষণ মাত্রা—

- ৪১.১ বিধি-নিষেধ— কোন ব্যক্তি তফসিল ১৩-এ বর্ণিত বিকিরণ মাত্রার অধিক তেজস্ক্রিয়তা দূষণ সম্পন্ন কোন খাদ্য সামগ্রী, পানীয় অথবা হাঁস-মুরগির, মাছের অথবা গবাদি পশুর খাদ্য, কৃষি উপকরণ যেমন সার ও কীটনাশক-আমদানি, গুদামজাতকরণ, বিপণনের জন্য প্রক্রিয়াকরণ, বিক্রয় অথবা বিক্রয়ের প্রস্তাব করিতে পারিবেন না।



- ৪১.২। **আবেদনের শর্তাবলি**— কোন ব্যক্তি খাদ্য-দ্রব্য, পানীয়, গো-খাদ্য অথবা কৃষি উপকরণ আমদানির জন্য আমদানি-রপ্তানির প্রধান নিয়ন্ত্রকের নিকট আবেদন করিলে উক্ত আবেদন পত্রের সহিত উল্লেখিত পণ্যসমূহ যে দেশ হইতে আমদানি করা হইবে সেই দেশের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে এইমর্মে প্রত্যয়নপত্র সংযুক্ত করবেন যে, আমদানির জন্য আবেদনকৃত পণ্যের তেজস্ক্রিয় কণার মাত্রা তফসিল ১৩-এ বর্ণিত মাত্রার অধিক নয়।
- ৪১.৩। **আমদানিকৃত খাদ্যের তেজস্ক্রিয়তা পরীক্ষণ**— কমিশন আমদানিকৃত সকল খাদ্যের তেজস্ক্রিয়তা পরীক্ষণ আমদানিকারক কর্তৃক তফসিল ৮.১ (ক)- এ বর্ণিত যথাযথ ফি প্রদান সাপেক্ষে তফসিল ৮.১ (খ)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুযায়ী নমুনা সংগ্রহ পূর্বক সম্পন্ন করিবে।
- ৪১.৪। **দূষিত পণ্য পুনঃরপ্তানি**— রপ্তানিকারী দেশের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্রে যাহাই থাকুক না কেন, আমদানিকৃত পণ্যের নমুনা পরীক্ষা করিয়া উহাতে এই বিধিমালার তফসিল ১৩-এ বর্ণিত তেজস্ক্রিয় মাত্রার অধিক তেজস্ক্রিয়তা ধরা পড়িলে উক্ত পণ্যের আমদানিকারক নিজ খরচে এইরূপ আমদানিকৃত সমুদয় পণ্য রপ্তানিকারী দেশে পুনরায় রপ্তান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

## ৪২। ভোগ্যপণ্য (Consumer Product)—

কোন ব্যক্তি বিকিরণ সম্পাত ঘটাইবার ক্ষমতাসম্পন্ন ভোগ্য পণ্য জনসাধারণের নিকট সরবরাহ করিতে পারিবেন, যদি—

- (ক) এইরূপ সম্পাত প্রযোজ্য প্রমিতির বহির্ভূত হয়;
- (খ) এইরূপ পণ্য তফসিল ১-এ বর্ণিত অব্যাহতির শর্তাবলি পূরণ করিয়া কমিশন কর্তৃক অব্যাহতি প্রাপ্ত না হয়; অথবা
- (গ) এইরূপ পণ্য জনসাধারণের ব্যবহারের জন্য অনুমোদিত না হয়।

## অষ্টম অধ্যায়

### সম্ভাব্য, জরুরী এবং দীর্ঘ মেয়াদি সম্পাত

#### ৪৩। দায়িত্ব—

লাইসেন্সধারী তাহার দায়িত্বাধীন স্থাপনাসহ উৎসের নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবেন এবং প্রযোজ্য প্রমিতিসমূহ মানিয়া চলিবেন।

#### ৪৪। নিরাপত্তা বিশ্লেষণ—

- (১) লাইসেন্সধারী কর্মকাণ্ডের নিরাপত্তা বিশ্লেষণে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ, যেমন প্রযোজ্য, অন্তর্ভুক্ত করিবেন—
- (ক) সম্ভাব্য সম্পাতের প্রকৃতি ও বিস্তৃতি এবং এইরূপ সম্পাত ঘটাবার সম্ভাবনা;
- (খ) উৎস পরিচালন সীমা এবং কারিগরি শর্তাবলি;

- (গ) বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ অথবা নিরাপত্তার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত কাঠামো, পদ্ধতি, যন্ত্রাংশ এবং প্রক্রিয়ার একক বা সম্মিলিত অথবা অন্য কোন ব্যর্থতার কারণে সম্পাত সৃষ্টির সম্ভাবনা এবং এইরূপ ব্যর্থতার পরিণতি
- (ঘ) পরিবেশগত পরিবর্তনের কারণে যে সকল উপায়ে বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ অথবা নিরাপত্তা বিঘ্নিত হইতে পারে;
- (ঙ) যে সকল উপায়ে বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ অথবা নিরাপত্তার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট পরিচালন পদ্ধতি ত্রুটিপূর্ণ হইতে পারে এবং এইরূপ ত্রুটির পরিণতি;
- (চ) যে কোন প্রস্তাবিত পরিবর্তনের ফলে বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তা ব্যবস্থার উপর প্রভাব;
- (ছ) এইরূপ কারণ যাহা তেজস্ক্রিয় পদার্থের বড় ধরনের নির্গমন ত্বরান্বিত করিতে পারে এবং এই ধরনের নির্গমন প্রতিরোধ বা নিয়ন্ত্রণের জন্য লভ্য উপায় এবং আধারে বড় ধরনের ত্রুটির কারণে পরিবেশে ছড়াইয়া পড়িতে পারে এইরূপ তেজস্ক্রিয় পদার্থের সর্বাধিক সক্রিয়তা;
- (জ) এইরূপ কারণ যাহা কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থের স্বল্প মাত্রার কিছু নিরবচ্ছিন্ন নির্গমন ত্বরান্বিত করিতে পারে এবং এইরূপ নির্গমন প্রতিরোধ অথবা নিয়ন্ত্রণের জন্য সভ্য উপায়;
- (ঝ) এইরূপ কারণ যাহা বিকিরণ রশ্মির অনভিপ্রেত পরিচালন বৃদ্ধি করিতে পারে এবং এইরূপ ঘটনার প্রতিরোধ, শনাক্তকরণ এবং নিয়ন্ত্রণের জন্য লভ্য উপায়; এবং
- (ঞ) সম্ভাব্য সম্পাতের সম্ভাবনা এবং মাত্রা সীমিত রাখিবার জন্য অতিরিক্ত এবং বিভিন্নমুখী নিরাপত্তা ব্যবস্থা যেইগুলি একে অন্যের উপর নির্ভরশীল নয়- ফলে একটি ব্যর্থতা অন্যটির ব্যর্থতার কারণ হইবে না- এইরূপ ব্যবস্থার উপযুক্ততার ব্যাপ্তি।
- (২) লাইসেন্সধারীর বিধি ৪৪ (১)-এ গৃহীত কার্যক্রম সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট মান নিশ্চিতকরণ কর্মসূচির আওতায় স্বাধীনভাবে পুনঃ বিশ্লেষণ করিবেন এবং নিম্নবর্ণিত, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কারিগরি নির্দেশনা অথবা ব্যবহারের শর্তাবলি পূরণ করা হইতেছে কিনা তাহার নিশ্চয়তা বিধানের জন্য পুনঃরীক্ষণ করিবেন—
- (ক) কোন উৎস অথবা ইহার সহযোগী স্থাপনা অথবা পরিচালন অথবা রক্ষণাবেক্ষণ পদ্ধতির অর্থবহ পরিবর্তনের পরিকল্পনা করা হয়;
- (খ) পরিচালন অভিজ্ঞতা অথবা সম্ভাব্য সম্পাত সৃষ্টি করিতে পারে এইরূপ দুর্ঘটনা, ব্যর্থতা, ত্রুটি অথবা অন্যান্য ঘটনা সংক্রান্ত তথ্য চিহ্নিত করে যে, বর্তমান বিশ্লেষণ। অকার্যকর; এবং
- (গ) কর্মকাণ্ডের কোন অর্থবহ পরিবর্তন অথবা নির্দেশিকা বা প্রমিতির কোন প্রাসঙ্গিক পরিবর্তন পরিকল্পনা করা হয় অথবা হইয়াছে।

## ৪৫। নিরাপত্তা বিশ্লেষণ নথিবদ্ধকরণ—

লাইসেন্সধারী নিরাপত্তা বিশ্লেষণ পুনঃরীক্ষণ নথিভুক্ত করিবেন।

## ৪৬। দুর্ঘটনা প্রতিরোধ এবং দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতির প্রতিকার—

লাইসেন্সধারী নিশ্চিত করিবেন যে—

- (১) উৎস অথবা কর্মকাণ্ডের সহিত সংশ্লিষ্ট যৌক্তিকভাবে পূর্ব অনুমান করা যাইতে পারে এইরূপ যে কোন দুর্ঘটনা বা ঘটনা যতদূর সম্ভব প্রতিরোধ করা হইবে;
- (২) কোন উৎস অথবা কর্মকাণ্ডের সহিত সংশ্লিষ্ট এবং যৌক্তিকভাবে পূর্ব অনুমান করা যাইতে পারে, এইরূপ দুর্ঘটনা অথবা ঘটনার ফলে সৃষ্ট ফলাফল সীমিত রাখা হইবে;
- (৩) কর্মীদেরকে প্রয়োজনীয় তথ্য, প্রশিক্ষণ এবং যন্ত্রপাতি সরবরাহ করা হইবে;
- (৪) যৌক্তিকভাবে পূর্ব অনুমান করা যাইতে পারে এইরূপ যে কোন সম্ভাব্য দুর্ঘটনা এবং উৎসের নিয়ন্ত্রণের জন্য পর্যাপ্ত পদ্ধতি নিশ্চিত করা হইবে;
- (৫) অপরিাপ্ত কর্মদক্ষতা অথবা অস্বাভাবিক পরিস্থিতির সৃষ্টি করিতে পারে এইরূপ অবনতির জন্য নিরাপদ নিশ্চয়তা বিধানকারী পদ্ধতি, যন্ত্রাংশ এবং যন্ত্রপাতির নিয়মিত পরিদর্শন ও পরীক্ষণ নিশ্চিত করা হইবে;
- (৬) অনভিপ্রেত সম্প্রদায়ের সৃষ্টি না করিয়া প্রতিরোধ ও নিরাপদের শর্তাবলি সংরক্ষণের জন্য যথেষ্ট যুক্ত রক্ষণাবেক্ষণ, পরিদর্শন এবং পরীক্ষণ পদ্ধতি বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা হইবে।
- (৭) পরিচালন শর্তাবলি পরিচালন সীমা অতিক্রম করিলে উৎসের বিকিরণ বিগমন নিরাপদ ভাবে বন্ধ অথবা হ্রাস করিবার জন্য প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে স্বয়ংক্রিয় পদ্ধতি প্রবর্তন করা হইবে; এবং
- (৮) উপযুক্ত সময়ে শুদ্ধিকরণ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য দ্রুত তথ্য প্রদানকারী পরিবীক্ষণ পদ্ধতি (Monitoring System) দ্বারা প্রতিরোধ অথবা নিরাপত্তাকে সাংঘাতিক ভাবে প্রভাবিত করিতে পারে এইরূপ অস্বাভাবিক পরিচালন পরিস্থিতির শনাক্তকরণ নিশ্চিত করা হইবে।

## ৪৭। তদন্ত এবং অনুসরণ (Follow Up)—

লাইসেন্সধারী এই বিধিমালার নির্দেশনানুযায়ী আনুষ্ঠানিক তদন্ত সম্পাদন করিবেন, যদি—

- (ক) বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ অথবা নিরাপত্তার সহিত সংশ্লিষ্ট পরিচালন উপাদান (Operating Parametes) তদন্তসীমা অতিক্রম করিয়া যায় অথবা পরিচালন শর্তাবলির নির্ধারিত সীমা অতিক্রম করে; এবং
- (খ) কোন যান্ত্রিক ব্যর্থতা, দুর্ঘটনা, এটি অথবা অন্যান্য অস্বাভাবিক ঘটনা অথবা পরিস্থিতির ফলে কোন সংশ্লিষ্ট বিকিরণ মাত্রা অথবা পরিচালন সীমা অতিক্রম করিবার আশংকা থাকে।

## ৪৮। দুর্ঘটনা ব্যবস্থাপনা প্রস্তুতি—

লাইসেন্সধারী উৎসের সম্ভাব্য দুর্ঘটনা অথবা পরিচালনগত সমস্যা মোকাবেলা এবং সংশোধনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য প্রস্তুত থাকিবেন।

## ৪৯। জরুরি সম্পাত পরিস্থিতি—

৪৯.১। জরুরি পরিকল্পনা— বিশেষ জরুরি সম্পাত পরিস্থিতিতে কমিশন- কমিশন, জেলা প্রশাসন, পরিবেশ অধিদপ্তর, অন্যান্য সংশ্লিষ্ট হস্তক্ষেপকারী সংস্থা এবং লাইসেন্সধারীর মধ্যে দায়িত্ব বন্টনের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের ব্যবস্থা সম্বলিত জরুরি পরিকল্পনা কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করিবে।

## ৫০। দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত পরিস্থিতি

৫০.১। দায়িত্ব— দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত পরিস্থিতিতে ক্ষেপমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের উদ্দেশ্যে কমিশন- কমিশন, সরকার, স্থানীয় সংশ্লিষ্ট হস্তক্ষেপকারী সংস্থা এবং লাইসেন্সধারীর মধ্যে দায়িত্ব বন্টনের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের পরিকল্পনা কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করিবে এবং সরকারকে পরামর্শ দান করিবে।

## নবম অধ্যায়

## পরিচালন সম্পাত নিয়ন্ত্রণ

## ৫১। সাধারণ তথ্য—

লাইসেন্সধারী এই অধ্যায়ের এবং এই বিধিমালার অন্যান্য অধ্যায়ের প্রযোজ্য চাহিদা পালন করিতে বাধ্য থাকিবেন।

## ৫২। পরিচালনের শর্তাবলি—

লাইসেন্সধারী তাহার দায়িত্বাধীন উৎসের পরিচালন সম্পন্ন করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট নির্দিষ্ট কাজ অন্যকে অর্পণ করিতে পারিবেন। কিন্তু সকল ক্ষেত্রেই নিশ্চিত করিবেন যে—

- (ক) সকল পরিচালন কার্যক্রম প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে সম্পন্ন করা হইবে;
- (খ) উৎসের পূর্ণ কার্যকালে বা পরিচালনকালীন সময়ে উহার নিরাপত্তা এবং নিয়ন্ত্রণের জন্য স্বচ্ছ দায়িত্বশীলতা ও জবাবদিহিতা এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও নিয়ন্ত্রণ কাঠামো প্রতিষ্ঠা করা।
- (গ) বিধিমালায় নির্ধারিত বিকিরণ মাত্রায় অধিক মাত্রার সম্পাত সৃষ্টিকারী তাহার নিয়ন্ত্রণাধীন সম্ভাবনাময় উৎসমূহের জন্য প্রয়োজনীয় নির্দিষ্ট নিরাপত্তা মূল্যায়ন সম্পাদন করিবেন এবং এইরূপ বিশেষ মূল্যায়ন হালনাগাদ রাখা হইবে;
- (ঘ) সম্পাতের সম্ভাব্য প্রভাব, ইহার পরিমাণ এবং সম্পাত ঘটবার সম্ভাবনা এবং এইরূপ সম্পাতের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের সংখ্যা নির্ধারণ করা হইবে;
- (ঙ) একটি পর্যাপ্ত মান নিশ্চিতকরণ কর্মসূচির আওতায় পর্যায়ক্রমিক পুনঃরীক্ষণ এবং হালনাগাদকরণকৃত পরিচালন পদ্ধতি চালু রাখা হইবে;
- (চ) ঘটনা এবং দুর্ঘটনা ইত্যাদির প্রতিবেদন প্রণয়ন এবং উহা হইতে শিক্ষা গ্রহণের পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত করা হইবে;
- (ছ) নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থার সার্বিক কার্যকারিতার পর্যায়ক্রমিক পুনঃরীক্ষণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠিত করা হইবে; এবং

(জ) উৎস সমূহের বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তার ব্যবস্থাদি সংশ্লিষ্ট উৎসের জীবনকাল অথবা সামগ্রিক পরিচালনকালে যাহাতে অক্ষুণ্ণ থাকে, তাহার জন্য পর্যাপ্ত রক্ষণাবেক্ষণ, পরীক্ষণ, তদন্ত এবং সার্ভিসিং-এর ব্যবস্থা নিশ্চিত করা হইবে।

#### ৫৩। উৎসের জবাবদিহিতা—

লাইসেন্সধারী উৎসের জবাবদিহিতাকল্পে একটি নিরূপণযোগ্য পদ্ধতি অনুসরণ করিবেন যাহাতে নিম্নবর্ণিত রেকর্ডসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে—

- (ক) প্রতিটি উৎসের অবস্থান এবং বর্ণনা; এবং
- (খ) প্রতিটি তেজস্ক্রিয় পদার্থের তেজস্ক্রিয়তা এবং গঠন।

#### ৫৪। বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা (RCO)—

লাইসেন্সধারী অথবা একজন নিয়োগকারী কমিশনের অনুমোদনক্রমে তাহার প্রত্যেকটি বিকিরণ স্থাপনার জন্য নিজেকে অথবা তাহার নিয়োগকৃত একজন যোগ্য ব্যক্তিকে বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তার দায়িত্ব প্রদান করিবেন।

##### ৫৪.১। বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তার দায়িত্ব— বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তার দায়িত্ব

- (ক) তেজস্ক্রিয় পদার্থ এবং বিকিরণ উৎপাদনকারী যন্ত্রপাতির নিরাপদ ব্যবহার এবং প্রয়োগ;
- (খ) বিকিরণ সম্পাত হইতে পারে এইরূপ কর্মকাণ্ডের বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত কার্যপ্রণালী প্রণয়নকরণ;
- (গ) বিকিরণ সম্পাত এবং দূষণ নির্ণয়ের জন্য উপযুক্ত কার্যক্রম এবং পদ্ধতি সম্বলিত একটি ভৌত পরিবীক্ষণ কর্মসূচি চালুকরণ;
- (ঘ) নৈমিত্তিক, এবং বিশেষ বিকিরণ পরিবীক্ষণ কর্মসূচি সংগঠনকরণ;
- (ঙ) বিকিরণ কর্মীদের বিকিরণের দৈবদুর্ঘটনায় নিরাপত্তা অবলম্বনের উপায় এবং বিকিরণ সম্পাত এবং দূষণ সীমিতকরণের লক্ষ্যে নির্দেশ প্রদানকরণ;
- (চ) পরিচালনার সীমা অতিক্রম না করা নিশ্চিত করিবার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ;
- (ছ) কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাবলির সহিত সমন্বিত করিয়া তেজস্ক্রিয় পদার্থ সম্বলিত এবং সকল তেজস্ক্রিয় পদার্থের নিরাপদ পরিবহন, সংরক্ষণ এবং নিষ্কাশন নিশ্চিতকরণ;
- (জ) সকল পরিবীক্ষণ যন্ত্রপাতি পরীক্ষণ এবং ক্রমাংকনের (Calibration) ব্যবস্থা গ্রহণ;
- (ঝ) নথিপত্রের হালনাগাদকরণ (Up to Date);
- (ঞ) বিকিরণ পরিবীক্ষণ কর্মসূচির মান নিশ্চিতকরণ;
- (ট) এইরূপ দৈব দুর্ঘটনা যাহা বিকিরণ ঝুঁকির আশংকা সৃষ্টি করিতে পারে সেই ক্ষেত্রে ত্বরিত এবং যথোপযুক্ত প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ ও উহার কারণ অনুসন্ধান;

- (ঠ) সকল ঝুঁকিপূর্ণ পরিস্থিতি এবং উহার সহিত যে সকল তাৎক্ষণিক প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইতে পারে তাৎক্ষণিক ভাবে সেই সকল রেকর্ড লাইসেন্সধারীর কাছে প্রাপ্তি নিশ্চিতকরণ;
- (ড) বিকিরণ সংশ্লিষ্ট কর্মস্থলে শুধুমাত্র সংশ্লিষ্ট কাজে নিয়োজিত লোক ব্যতিরেকে জনসাধারণের প্রবেশ নিয়ন্ত্রণ; এবং
- (ঢ) কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ উপচাইয়া পড়বার ঘটনার কারণে ব্যক্তি, মেঝে অথবা বায়ুবাহিত দূষণের সৃষ্টি হইলে—
- (১) আক্রান্ত ব্যক্তিকে তৎক্ষণাৎ তেজস্ক্রিয় দূষণমুক্ত করার ব্যবস্থা গ্রহণ;
  - (২) তেজস্ক্রিয় দূষণ আরও অধিক যাহাতে বিস্তার লাভ করিতে না পারে তাহার প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ;
  - (৩) তেজস্ক্রিয়তাদুষ্টি এলাকায় তাৎক্ষণিক দূষণ প্রতিরোধের ব্যবস্থা গ্রহণ; এবং
  - (৪) অবিলম্বে ঘটনার বিস্তারিত বিবরণসহ কোন প্রতিকারমূলক কার্য গ্রহণ করা হইয়া থাকিলে সেই সম্বন্ধে কমিশনকে অবগতকরণ।

৫৪.২। বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তার যোগ্যতা— ক্ষমতা প্রাপ্ত বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা :

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনের জন্য কমিশন অনুমোদিত শিক্ষাগত যোগ্যতা ও প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হইবেন;
- (খ) কমিশন হইতে সনদপ্রাপ্ত হইবেন; এবং
- (গ) প্রয়োজনবোধে, পুনঃ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হইবেন।

৫৫। কর্ম এলাকার শ্রেণি বিভাগ—

৫৫.১। সাধারণ তথ্য— লাইসেন্সধারী কর্ম এলাকাকে নিম্নবর্ণিত শ্রেণিতে ভাগ করিবেন :

- (১) নিয়ন্ত্রিত এলাকা (Controlled area);
- (২) তত্ত্বাবধানাধীন এলাকা (Supervised Area)।

৫৫.২। চাহিদা— লাইসেন্সধারী নিয়ন্ত্রিত এলাকা এবং তত্ত্বাবধানাধীন এলাকা নির্ধারণে প্রযোজ্য প্রমিতি ও নির্দেশিকা অনুসরণ করিয়া নিশ্চিত করিবেন যে :

- (ক) তত্ত্বাবধানাধীন এবং নিয়ন্ত্রিত এলাকাগুলি সুস্পষ্ট ভাবে চিহ্নিত করা হইবে এবং এই বিধিমালার তফসিল ১৬-এ প্রদত্ত বিকিরণ সতর্কীকরণ চিহ্ন দর্শনীয়ভাবে গুরুত্বপূর্ণ স্থানে স্থাপন করা হইবে;
- (খ) বিজ্ঞপ্তি বাংলায় এবং প্রয়োজনবোধে ইংরেজিতে হইবে;
- (গ) তত্ত্বাবধানাধীন এবং নিয়ন্ত্রিত এলাকা সংশ্লিষ্ট পরিচালন নির্দেশনাবলী দর্শনীয় স্থানে ঝুলানো হইবে;
- (ঘ) নির্দিষ্ট এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত অথবা এলাকায় প্রবেশের অনুমতিপ্রাপ্ত ব্যক্তি ভিন্ন সকলের উক্ত এলাকায় প্রবেশ নিষিদ্ধ হইবে; এবং

(ঙ) তত্ত্বাবধানাধীন ও নিয়ন্ত্রিত এলাকায় প্রবেশের অনুমতিপ্রাপ্ত প্রত্যেক ব্যক্তির উক্ত এলাকার জন্য প্রচলিত নির্দেশাবলী মানিয়া চলা নিশ্চিত করা হইবে।

৫৬। নিয়ন্ত্রিত ও তত্ত্বাবধানাধীন এলাকা পরিবীক্ষণ (Monitoring) ও নজরদারি (Surveillance)—

৫৬.১। পরিবীক্ষণ কর্মসূচি— লাইসেন্সধারী নিয়ন্ত্রিত ও তত্ত্বাবধানাধীন এলাকায় প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে এলাকা পরিবীক্ষণ কর্মসূচি চালু করিবেন।

৫৬.২। পরিবীক্ষণ কর্মসূচির চাহিদা— লাইসেন্সধারী এলাকা পরিবীক্ষণ কর্মসূচিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করিবেন :

- (ক) সকল যথোপযুক্ত অবস্থানে বহিঃবিকিরণ মাত্রা মূল্যায়ন;
- (খ) সকল যথোপযুক্ত অবস্থানে তেজস্ক্রিয় দূষণ মাত্রা মূল্যায়ন; এবং
- (গ) দুর্ঘটনা অথবা জরুরি অবস্থার কারণে বিকিরণ ঝুঁকি মূল্যায়ন।

৫৬.৩। পরিবীক্ষণ কাল— লাইসেন্সধারী নির্দিষ্ট সময়ের ব্যবধানে নিয়মিত এলাকা পরিবীক্ষণ করিবেন এবং কোন প্রক্রিয়ার অথবা যন্ত্রের পরিবর্তনের কারণে সম্পাত পরিস্থিতির পরিবর্তন ঘটিতে পারে- এইরূপ ক্ষেত্রেও বিকিরণ পরিবীক্ষণ করিবেন।

৫৬.৪। পরিবীক্ষণ কর্মসূচি পুনরীক্ষণ— লাইসেন্সধারী অতীত অভিজ্ঞতার আলোকে নির্দিষ্ট সময়ের ব্যবধানে নৈমিত্তিক এবং স্থাপনা বা কর্মকাণ্ডে কোন বড় ধরনের পরিবর্তন ঘটলে অবশ্যই পরিবীক্ষণ কর্মসূচি পুনরীক্ষণ করিবেন।

৫৭। পরিবেশ পরিবীক্ষণ ও নজরদারি —

লাইসেন্সধারী পরিবেশ পরিবীক্ষণ কর্মসূচিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহের অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করিবেন—

- (ক) অনুমোদিত সীমা মান্যকরণ;
- (খ) বিবেচ্য উৎসের কারণে জনসাধারণের সম্ভাব্য বিকিরণ সম্পাতের মূল্যায়ন
- (গ) পরিবেশে সম্পাত মাত্রার প্রবণতা মূল্যায়ন;
- (ঘ) উৎসের পরিবীক্ষণ, পরিবেশীয় পথ (Environmental Pathway) এবং গুরুত্বপূর্ণ দল। (Critical Group) এবং প্রাক্ চালনা সমীক্ষা; এবং
- (ঙ) বাহ্যিক সম্পাত পরিমাপ, তেজস্ক্রিয় দূষণ ও জনসাধারণের সম্পাত মাত্রার সঠিক

৫৮। নিয়ন্ত্রিত এলাকায় কর্মী পরিবীক্ষণ—

৫৮.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী নিয়ন্ত্রিত এলাকার সকল কর্মীর পরিবীক্ষণ সম্পন্ন করিবেন।

৫৮.২। বহিঃসম্পাত— লাইসেন্সধারী নিয়ন্ত্রিত এলাকায় কর্মরত প্রত্যেক ব্যক্তির বহিঃসম্পাত হইতে প্রাপ্ত বিকিরণ মাত্রা নিয়মিত পরিমাপ করিবেন।

৫৮.৩। অসম্পাত— লাইসেন্সধারী প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে অসম্পাত হইতে প্রাপ্ত বিকিরণ মাত্রা মূল্যায়ন করিবেন।

৫৮.৪। মূল্যায়ন হার— লাইসেন্সধারী কর্তৃক

- (ক) বিধি ৫৮.২ ও ৫৮.৩-এ করণীয় সম্ভাব্য বহিঃসম্পাত বা অসম্পাত মূল্যায়ন হার কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত হইবে; এবং
- (খ) যদি কোন কর্মী আকস্মিক দুর্ঘটনাজনিত সম্পাত প্রাপ্ত হন বা হইয়াছেন বলিয়া অনুমিত হয় অথবা অকস্মাৎ/দুর্ঘটনাবশতঃ তেজক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ বা নির্ধারিত বস্তু গ্রহণ করিলে অবিলম্বে মূল্যায়ন কার্য সম্পন্ন করিতে হইবে।

৫৯। সম্পাতে রেকর্ড—

৫৯.১। ব্যক্তি সম্পাত রেকর্ড— লাইসেন্সধারী, ব্যক্তি সম্পাত রেকর্ডের ক্ষেত্রে—

- (ক) বিকিরণ কর্মী হিসাবে কর্মরত কোন নতুন কর্মীকে নিয়োগ প্রদান করিবার সময় উক্ত কর্মীর সম্পাত রেকর্ড সংগ্রহ করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে তাহার অনুরোধক্রমে পূর্বতন নিয়োগকর্তা উক্ত সম্পাত, রেকর্ড সরবরাহ করিবেন; এবং
- (খ) স্বাভাবিক কর্ম পরিচালনা, পরিকল্পিত বিশেষ সম্পাত এবং জরুরি সম্পাতকালে একজন কর্মী কর্তৃক গৃহীত বিকিরণ মাত্রা একত্রে রেকর্ড করিবেন, তবে শর্ত থাকে যে উহারা পৃথকভাবে শনাক্তযোগ্য হইবে।

৫৯.২। রেকর্ড সংরক্ষণ পদ্ধতি— কমিশন বিভিন্ন লাইসেন্সধারীর অধীন নিয়ন্ত্রিত এলাকায় কর্মকর্তা/কর্মচারীদের ব্যক্তি সম্পাত রেকর্ড সংরক্ষণের জন্য রেকর্ড সংরক্ষণ পদ্ধতি নির্দিষ্ট করিতে পারিবে।

৬০। ব্যক্তি পরিবীক্ষণ ফলাফল—

লাইসেন্সধারী ব্যক্তি পরিবীক্ষণ ও বিকিরণ সম্পাত সংক্রান্ত ফলাফল পাইবার দিন হইতে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে প্রত্যেক কর্মচারীকে লিখিতভাবে তাহার পরিবীক্ষণ ফলাফল ও বিকিরণ সম্পাত অবস্থা সম্পর্কে অবহিত করিবেন।

৬১। ব্যক্তি পরিবীক্ষণ ফলাফল সংরক্ষণ—

লাইসেন্সধারী ব্যক্তি পরিবীক্ষণ ফলাফল সংরক্ষণ করিবেন এবং উহা সংরক্ষণের জন্য নিম্নবর্ণিত পদক্ষেপ গ্রহণ করিবেন :

- (ক) কোন কর্মীর বার্ষিক বিকিরণ সীমা অতিক্রম হইলে উক্ত কর্মী পরিবীক্ষণ ফলাফলসমূহ, একজন অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসকের নিকট জমা দিবেন- যিনি সংশ্লিষ্ট কর্মীর স্বাস্থ্যের সহিত উক্ত ফলাফলসমূহের সংশ্লিষ্টতা সম্পর্কে ব্যাখ্যা দিবেন;
- (খ) কোন কর্মী পেশাগত দায়িত্ব পালনকালে বার্ষিক বিকিরণ মাত্রার দ্বিগুণেরও বেশি সম্পাত প্রাপ্ত হইলে কোন নিবন্ধীকৃত অনুমোদিত চিকিৎসকের তত্ত্বাবধানে উক্ত কর্মীর চিকিৎসা মূল্যায়ন নিশ্চিত করিবেন; এবং
- (গ) দুর্ঘটনার বা জরুরি পরিস্থিতির সৃষ্টি হইলে অবিলম্বে কোন অনুমোদিত চিকিৎসকের নিকট ব্যক্তি পরিবীক্ষণের ফলাফল পেশ করা নিশ্চিত করিবেন।



## ৬২। অস্বাভাবিক সম্পাত—

৬২.১। অস্বাভাবিক সম্পাতে করণীয়— লাইসেন্সধারী অস্বাভাবিক সম্পাত ঘটলে নিম্নবর্ণিত কার্যব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন—

- (ক) তদন্ত— লাইসেন্সধারী নির্ধারিত মাত্রার অতিরিক্ত বিকিরণ ঘটলে বা ঘটয়াছে বলিয়া সন্দেহ করা হইলে প্রযোজ্য প্রমিতি ও নির্দেশিকা অনুসরণে অবিলম্বে বিষয়টির তদন্ত করিবেন; এবং
- (খ) অবগতকরণ— লাইসেন্সধারী দুর্ঘটনাজনিত জরুরি বিকিরণ সম্পাত সংঘটিত হইবার ২৪ ঘণ্টার মধ্যে কমিশনকে অবগত করিবেন।

৬২.২। প্রতিবেদন— লাইসেন্সধারী সকল দুর্ঘটনা এবং জরুরি পরিস্থিতি সংঘটিত হইবার ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে কমিশন বরাবরে লিখিত প্রতিবেদন পেশ করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদনে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি, যেমন প্রযোজ্য, অন্তর্ভুক্ত থাকিব :

- (ক) ঘটনার স্থান, সময়, দিন ও তারিখের বিস্তারিত বিবরণ;
- (খ) তদন্তের ফলাফল;
- (গ) সংশ্লিষ্ট পদার্থের ধরণ, পরিমাণ এবং রাসায়নিক ও ভৌত অবস্থার পূর্ণ বিবরণ;
- (ঘ) সম্পাতপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের বিকিরণ মাত্রা মূল্যায়নের ফলাফল বা তাহারা সম্পাতপ্রাপ্ত হইতে পারিতেন বিবেচিত হইলে কোন পরিস্থিতিতে উক্ত সম্পাতপ্রাপ্তি ঘটিতে পারিত তাহার বিবরণ :
- (ঙ) প্রাথমিক পরিবেশগত মূল্যায়নের ফলাফল;
- (চ) ঘটনা হইতে সৃষ্ট ক্ষতির আশংকা নিয়ন্ত্রণের জন্য গৃহীত বা গৃহীতব্য পদক্ষেপের বিবরণ;
- (ছ) এইরূপ সম্পাতের পুনরাবৃত্তি প্রতিরোধের জন্য গৃহীত বা গৃহীতব্য প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপের বিবরণ;
- (জ) অন্যান্য যে কোন তথ্য যাহা লাইসেন্সধারী প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন ; এবং
- (ঝ) প্রতিবেদনের এক কপি পরিবেশ অধিদপ্তরে প্রেরণ করিবেন।

৬৩। কর্মী নিয়োগে নিষেধাজ্ঞা— লাইসেন্সধারী স্বাস্থ্যগত কারণে কর্মী হইবার অযোগ্য কোন ব্যক্তিকে বিকিরণ কর্মী হিসাবে নিয়োগদান করিতে পারিবেন না।

## ৬৪। চাকুরীর শর্তাবলি—

৬৪.১। ১৬ বৎসর কম বয়সী ব্যক্তির ক্ষেত্রে বিধি-নিষেধ— কোন ব্যক্তি বা লাইসেন্সধারী ১৬ বৎসরের কম বয়সী কোন ব্যক্তিকে পেশাগত সম্পাত প্রাপ্ত হইতে পারে এইরূপ কোন কাজে নিয়োগ করিতে পারিবেন না।

৬৪.২। ১৬-১৮ বৎসর বয়সী ব্যক্তির ক্ষেত্রে বিধি-নিষেধ— কোন ব্যক্তি বা লাইসেন্সধারী শুধুমাত্র প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য ব্যতীত ১৬-১৮ বৎসর বয়সী ব্যক্তিকে নিয়ন্ত্রিত এলাকায় কাজ করিবার অনুমতি দিতে পারিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে এই ধরনের কাজ যথাযথ তত্ত্বাবধানে সম্পন্ন করিবেন।

## ৬৫। নিয়োগপূর্ব স্বাস্থ্য পরীক্ষা—

৬৫.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী তত্ত্বাবধানাধীন অথবা নিয়ন্ত্রিত এলাকায় নিয়োগপ্রাপ্ত প্রত্যেক ব্যক্তির নিয়োগপূর্ব স্বাস্থ্য পরীক্ষা সম্পন্ন করিবেন।

৬৫.২। বিষয়বস্তু— বিধি ৬৫.১-এ উল্লেখিত নিয়োগপূর্ব স্বাস্থ্য পরীক্ষার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসক উক্ত ব্যক্তির সার্বিক শারীরিক অবস্থা নিরূপণের জন্য প্রয়োজনীয় সকল নিদানিক অথবা অন্যান্য পরীক্ষাসমূহসহ পূর্ববর্তী স্বাস্থ্য পরীক্ষা বা চিকিৎসা বা উভয় সূত্রে প্রাপ্ত এবং সকল জ্ঞাত পূর্ববর্তী বিকিরণ সম্পাত অনুসন্ধান এবং বিবেচনা করিবেন।

## ৬৬। সাধারণ স্বাস্থ্য নজরদারি—

লাইসেন্সধারী এইরূপ নিশ্চয়তা প্রদান করিবেন যে একজন অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসককে কর্ম এলাকায় প্রবেশাধিকার এবং যে কোন তথ্য প্রাপ্তির অধিকার দেওয়া হইয়াছে- যাহা সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের নজরদারির অধীন কোন কর্মীর স্বাস্থ্যগত ব্যবস্থা নির্ধারণের জন্য প্রয়োজন হইতে পারে।

## ৬৭। পর্যায়ক্রমিক স্বাস্থ্য পুনরীক্ষণ—

৬৭.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী, কর্মীদের স্বাস্থ্যগত অবস্থা কাজ করিবার জন্য উপযুক্ত রহিয়াছে কিনা তাহা নির্ণয় করিবার জন্য লাইসেন্স ভিন্নরূপে নির্দিষ্ট না হইলে প্রতি দুই বৎসর অন্তর কর্মীদের স্বাস্থ্য পুনরীক্ষণের ব্যবস্থা নিশ্চিত করিবেন।

৬৭.২। নজরদারিকাল— লাইসেন্সধারী কর্তৃক বিধি ৬৭.১-এ পালনীয় স্বাস্থ্য পুনরীক্ষণের কাল কর্মীর স্বাস্থ্যের অবস্থা এবং বিকিরণ সম্পাতের পরিমাণ ও ধরনের উপর নির্ভর করিবে।

৬৭.৩। সময়সীমা— লাইসেন্সধারী এই বিধিমালায় উল্লেখ থাকুক বা না থাকুক তত্ত্বাবধানাধীন এলাকায় কর্মরত কর্মীদের কমপক্ষে পাঁচ বৎসরে একবার এবং নিয়ন্ত্রিত এলাকায় কর্মরত কর্মীদের কমপক্ষে দুই বৎসরে একবার স্বাস্থ্য পুনরীক্ষণ করাইবেন এবং প্রয়োজন হইলে সম্পাত পরিস্থিতি ও স্বাস্থ্যগত অবস্থার ভিত্তিতে আরও ঘন ঘন স্বাস্থ্য পুনরীক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

## ৬৮। চাকুরী শেষে বা অবসর গ্রহণ কালে স্বাস্থ্য পরীক্ষা—

৬৮.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী প্রত্যেক কর্মীর চাকুরীর মেয়াদান্তে বা অবসর গ্রহণের অব্যবহিত পর স্বাস্থ্যগত পরীক্ষা করাইবেন এবং এইরূপ স্বাস্থ্যগত পরীক্ষা একজন অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসকের দ্বারা করাইবেন যিনি এই পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া সংশ্লিষ্ট কর্মীর চাকুরীর মেয়াদালে বা অবসর গ্রহণের পরও উক্ত কর্মীর স্বাস্থ্যগত নজরদারি চালাইয়া যাইবার প্রয়োজন আছে কিনা তাহা নির্ধারণ করিবেন।

৬৮.২। নজরদারিকাল— লাইসেন্সধারী বিধি ৬৮.১-এ বর্ণিত স্বাস্থ্য পরীক্ষার ফলাফল অনুযায়ী কোন কর্মীর নিরাপদ স্বাস্থ্য রক্ষার স্বার্থে চাকুরীর মেয়াদান্তে অথবা অবসর গ্রহণের পর, যতদিন প্রয়োজন, নজরদারিকাল অব্যাহত রাখিবেন।

## ৬৯। স্বাস্থ্যগত তত্ত্বাবধান—

লাইসেন্সধারী পেশাগত কারণে যদি কোন কর্মীর বিকিরণজনিত রোগের সম্ভাবনা দেখা দেয়, তবে তাহার যথাযথ স্বাস্থ্যগত তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করিবেন।

## ৭০। অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসকের ক্ষমতা—

একজন অনুমোদিত ও নিবন্ধিত চিকিৎসক নিম্নবর্ণিত ক্ষমতা প্রাপ্ত বলিয়া গণ্য হইবেন :

- (ক) কোন কর্মীকে তাহার স্বাভাবিক দায়িত্ব পালনে সাময়িকভাবে অনুপযুক্ত ঘোষণা করা;
- (খ) এইরূপ কর্মীকে পুনরায় তাহার স্বাভাবিক দায়িত্বে নিয়োগ করিতে লাইসেন্সধারীকে পরামর্শ দেওয়া; এবং
- (গ) কোন কর্মীকে অন্য দায়িত্বে স্থানান্তরিত করিতে লাইসেন্সধারীকে পরামর্শ দেওয়া।

## ৭১। চিকিৎসা ব্যয় পরিশোধ—

লাইসেন্সধারী কর্মীর ডাক্তারি পরীক্ষা এবং চিকিৎসার নিমিত্তে প্রয়োজনীয় সব খরচ বহন করিবেন।

## ৭২। বিশেষ স্বাস্থ্য পরীক্ষা—

লাইসেন্সধারী কোন কর্মী এই বিধিমালায় বর্ণিত বিকিরণ মাত্রা সীমার অতিরিক্ত বিকিরণ প্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মীর বিশেষ স্বাস্থ্য পরীক্ষার ব্যবস্থা করিবেন।

## ৭৩। উপনিমিত্ত কর্মী স্বাস্থ্য পরিচর্যা—

লাইসেন্সধারীকে এই বিধিমালা অনুযায়ী বিশেষ স্বাস্থ্য পরীক্ষা এবং পর্যায়ক্রমিক স্বাস্থ্য পরীক্ষা ছাড়াও অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসকের বিবেচনা অনুযায়ী অতিরিক্ত স্বাস্থ্য পরীক্ষা অথবা দূষণমুক্তকরণ ব্যবস্থা অথবা জরুরি প্রতিকারমূলক চিকিৎসার জন্য সম্ভাব্য ব্যবস্থা করিতে হইবে।

## ৭৪। কর্মীকে স্বাস্থ্য পরীক্ষার ফলাফল অবহিতকরণ—

কোন অনুমোদিত ও নিবন্ধিত চিকিৎসক কোন কর্মীর স্বাস্থ্য পরীক্ষার পর উক্ত কর্মীকে পরীক্ষার ফলাফলসমূহ অবহিত করিবেন।

## ৭৫। কর্মীদের স্বাস্থ্য ইতিহাস সংরক্ষণ—

৭৫.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী এই বিধিমালার চাহিদা অনুযায়ী সম্প্রাপ্ত প্রত্যেক কর্মীর স্বাস্থ্য রেকর্ড যথাযথভাবে সংরক্ষণ করিবেন।

৭৫.২। চিকিৎসা ইতিহাসের বিষয়বস্তু— লাইসেন্সধারী কর্তৃক সংরক্ষিত কর্মীর স্বাস্থ্য-রেকর্ডে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে :

- (ক) বিকিরণের ধরণ এবং বিকিরণ সম্প্রাপ্তের সাথে সংশ্লিষ্ট কাজে জড়িত কর্মীর সাধারণ তথ্য;
- (খ) কাজে যোগদানপূর্ব স্বাস্থ্য পরীক্ষার ফলাফল;
- (গ) স্বাভাবিক কর্মরত অবস্থায় প্রাপ্ত সম্প্রাপ্ত বা পরিকল্পিত বিশেষ সম্প্রাপ্ত;
- (ঘ) দুর্ঘটনা ও জরুরি সম্প্রাপ্তকালীন অনুমেয় সম্প্রাপ্ত;

- (ঙ) বিভিন্ন লাইসেন্সধারীর অধীনে নিয়ন্ত্রিত এলাকাসমূহে কর্মরত কর্মীর বিকিরণ সম্পাত; এবং
- (চ) চাকুরী শেষ হইবার প্রাক্কালে অথবা অবসর গ্রহণকালে গৃহীত ডাক্তারী পরীক্ষার ফলাফল।

- ৭৫.৩। গোপনীয়তা— কর্মীদের স্বাস্থ্য-রেকর্ড একটি গোপনীয় বিষয় এবং যেই সকল ব্যক্তির এইরূপ রেকর্ড দেখিবার অধিকার আছে, তাহাদিগকে উহার গোপনীয়তা রক্ষা করিতে হইবে।
- ৭৫.৪। সংরক্ষণ কাল— লাইসেন্সধারী কর্মীর স্বাস্থ্য রেকর্ড তাহার চাকুরী শেষ হইবার অথবা অবসর গ্রহণ করিবার পর হইতে ত্রিশ বৎসর বা উক্ত কর্মীর বয়স ৭০ (সত্তর) বৎসর পূর্ণ হওয়া পর্যন্ত সংরক্ষণ করিবেন; অতঃপর এই রেকর্ড কমিশনের নিকট হস্তান্তর করিবেন।
- ৭৫.৫। রেকর্ড হস্তান্তর — লাইসেন্সধারী বিধি ৭৫.৪ অনুযায়ী অথবা লাইসেন্সের দায়িত্ব হইতে অব্যাহতি পাইবার পর কর্মীদের স্বাস্থ্য-রেকর্ড কমিশনের নিকট হস্তান্তর করিবেন।
- ৭৫.৬। বিশেষ ক্ষেত্র— বিধি ৭৫.৪ এবং ৭৫.৫ সত্ত্বেও, যদি একজন লাইসেন্সধারী তাহার কার্যক্রম শেষ করেন এবং অন্য একজন লাইসেন্সধারী কার্যক্রমের (Operation) দায়িত্বভার গ্রহণ করেন, তাহা হইলে পূর্বের লাইসেন্সধারী কর্মীদের স্বাস্থ্য-রেকর্ড নতুন লাইসেন্সধারীর নিকট হস্তান্তর করিবেন।
- ৭৫.৭। রেকর্ডের পর্যায়— লাইসেন্সধারী রেকর্ডের পর্যায়, অনুসন্ধান পর্যায়, হস্তক্ষেপ পর্যায়, যখন যাহা প্রযোজ্য, তাহা প্রতিষ্ঠা করিবেন এবং এই পর্যায়সমূহ কমিশনের নিকট হইতে অনুমোদন করিয়া লইবেন।
- ৭৫.৮। রেকর্ডের চাহিদা— লাইসেন্সধারী রেকর্ডের পর্যায় বা উহার উপরের সকল উপাত্ত রেকর্ড করিবেন।

#### ৭৬। পরিচালন সীমা—

লাইসেন্সধারী কমিশনের অনুমোদন সাপেক্ষে পরিচালন সীমা প্রতিষ্ঠা করিবেন।

#### ৭৭। জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনা—

- ৭৭.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী পূর্বানুমানযোগ্য জরুরি পরিস্থিতি মোকাবিলা করিবার জন্য প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনা কর্মসূচি চালু করিবেন।
- ৭৭.২। জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনা অনুমোদন— বিধি ৭৭.১-এ বর্ণিত জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনা কর্মসূচি কমিশনের অনুমোদন সাপেক্ষে হইবে।
- ৭৭.৩। জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনার বিষয়বস্তু— জরুরি প্রতি পরিকল্পনায় অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ, যেমন প্রযোজ্য, অন্তর্ভুক্ত থাকিবে :
- (ক) জরুরি সংগঠন;
- (খ) যথাযথ এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগের রূপরেখা;
- (গ) জরুরি পরিস্থিতির শ্রেণি বিভাগ;
- (ঘ) জরুরি পরিস্থিতিতে গৃহীত পদক্ষেপ;

- (ঙ) জরুরি পরিস্থিতির পরবর্তীতে গৃহীত পদক্ষেপ;
- (চ) বিভিন্ন জরুরি পরিস্থিতিতে হস্তক্ষেপ পর্যায়; এবং
- (ছ) জরুরি পরিস্থিতিতে ব্যবহারের জন্য প্রয়োজনীয় যন্ত্রপাতির তালিকা ও বিবরণ ইত্যাদি।

৭৮। প্রশিক্ষণ—

- ৭৮.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারী এইরূপ নিশ্চয়তা প্রদান করিবেন যে, প্রত্যেক কর্মী
- (ক) তাহার কাজের সহিত জড়িত স্বাস্থ্যগত ঝুঁকি সম্পর্কে অবগত আছেন;
  - (খ) গৃহীতব্য পূর্বসতর্কতামূলক পদক্ষেপ সম্পর্কে নির্দেশিত হইয়াছেন; এবং
  - (গ) তাহার কাজের সহিত সম্পর্কযুক্ত বিকিরণ নিয়ন্ত্রণের ব্যাপারে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হইয়াছেন।
- ৭৮.২। পুনঃপ্রশিক্ষণ— লাইসেন্সধারী কর্মীদের জ্ঞান, দক্ষতার মান বজায় রাখিবার এবং পরিশীলিত করিবার জন্য প্রয়োজনবোধে যথাযথ পুনঃপ্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করিবেন।

৭৯। নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা, কৌশল ও যন্ত্রপাতি—

লাইসেন্সধারী এইরূপ নিশ্চয়তা প্রদান করিবেন যে, সকল নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা, যন্ত্রপাতি এবং কৌশল এই বিধিমালার চাহিদা মোতাবেক কার্যক্ষম অবস্থায় আছে।

৮০। নিঃসরণ নিয়ন্ত্রণ—

- ৮০.১ নিঃসরণ সীমা— কমিশন প্রয়োজ্য প্রমিতি অনুসরণে নিঃসরণ সীমা নির্ধারণ করিবে।
- ৮০.২ নিঃসরণ সীমার শর্তাবলি— লাইসেন্সধারী কর্তৃক নিঃসরণ সীমা পালনের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত তথ্যসমূহ বিবেচিত হইবে—
- (ক) বার মাসের কম নহে এইরূপ সময়ে পরিচালিত পূর্ব পরিবেশ যাচাইয়ের ফলাফল;
  - (খ) বিশেষ পথসমূহ (Critical Pathways);
  - (গ) বিশেষ জনগোষ্ঠী (Critical Group of Population); এবং
  - (ঘ) নিঃসরণ হইতে জনসাধারণের উপর কি পরিমাণ বিকিরণ সম্প্রদায় হইতে পারে এই সম্বন্ধে ধারণা।
- ৮০.৩ তরল নিঃসরণ পরিবীক্ষণ— লাইসেন্সধারী প্রবাহিত তরল পদার্থের পরিমাণ নিরূপণ করিবেন এবং নিষ্কাশিত তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ এবং বিধিবদ্ধ পদার্থের সঠিক হিসাব সংরক্ষণ করিবেন।
- ৮০.৪ সম্পূর্ণক পরিবীক্ষণ— লাইসেন্সধারী কমিশনের নির্দেশ অনুযায়ী পস্থা অনুসরণে তরল নিঃসরণের সম্পূর্ণক পরিবীক্ষণ করিবেন।

৮১। লাইসেন্সকৃত পদার্থ সংরক্ষণ—

লাইসেন্সধারী তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, বিধিবদ্ধ পদার্থ, বিকিরণমুক্ত করিতে ব্যবহৃত যন্ত্রপাতি ও সুবিধাদির চুরি ও আত্মঘাতীমূলক কার্যকলাপ হইতে সুরক্ষা করিবার উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

## ৮২। চুরি ও হারানো বিজ্ঞপ্তি—

৮২.১। চাহিদা— লাইসেন্সধারীকে বিধি ৮১-এ বর্ণিত বস্তুর চুরি কিংবা হারানোর ব্যাপারে অবগত হইবার -

- (ক) ২৪ ঘন্টার মধ্যে কমিশনকে এইরূপ চুরি কিংবা হারানোর ব্যাপারে জানাইতে হইবে; এবং
- (খ) ৩০ দিনের মধ্যে চুরি কিংবা হারানোর উপর একটি সম্পূর্ণ প্রতিবেদন কমিশনের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

৮২.২। প্রতিবেদনের বিষয়বস্তু— লাইসেন্সধারী কর্তৃক বিধি ৮২.১ (খ) অনুযায়ী দাখিলকৃত প্রতিবেদনে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে :

- (ক) লাইসেন্সকৃত যন্ত্রপাতির বর্ণনা, ব্যবহৃত বস্তু বা পদার্থের ধরণ, পরিমাণ এবং প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে, উহাদের রাসায়নিক ও ভৌত গঠন;
- (খ) চুরি অথবা হারানোর ঘটনার বিবরণ;
- (গ) লাইসেন্সকৃত যন্ত্রপাতি, ব্যবহৃত পদার্থ অথবা বস্তু কোথায় পাওয়া যাইবে বা সম্ভাব্য কোথায় পাওয়া যাইতে পারে, সেই সম্বন্ধে ধারণা;
- (ঘ) কোন ব্যক্তির উপর সম্ভাব্য বিকিরণের সম্পাত, যে ধরনের পরিস্থিতিতে বিকিরণের সম্পাত ঘটিতে পারে এবং জনসাধারণের উপর বিকিরণের ক্ষতিকর প্রভাবের ব্যাপ্তি;
- (ঙ) লাইসেন্সকৃত যন্ত্রপাতি, বস্তু অথবা পদার্থ উদ্ধারের জন্য গৃহীত অথবা গৃহীতব্য ব্যবস্থা : লাইসেন্সকৃত যন্ত্রপাতি, বস্তু অথবা পদার্থের চুরি অথবা হারাইয়া যাইবার ঘটনার পুনরাবৃত্তি প্রতিহত করিবার জন্য গৃহীত অথবা গৃহীতব্য কার্যপদ্ধতি অথবা ব্যবস্থা; এবং
- (ছ) অন্য কোন তথ্য যাহা লাইসেন্সধারী প্রয়োজনীয় বলিয়া গণ্য করেন।

## ৮৩। কর্মীর দায়িত্ব—

৮৩.১। সাধারণ তথ্য—

প্রত্যেক কর্মী অবশ্যই

- (ক) লাইসেন্সধারী কর্তৃক জারিকৃত নিয়ম, পদ্ধতি এবং নির্দেশনা অনুসরণ করিবেন এবং বেপরোয়া ও অসাবধানতামূলক অনুশীলন ও কার্যক্রম হইতে বিরত থাকিবেন যাহা তাহার বা তাহার সহকর্মীর অথবা বিকিরণের সম্পাত ঘটাইতে পারে;
- (খ) সম্ভাব্য বিকিরণের সম্পাত সীমিত করিবার জন্য লাইসেন্সধারী কর্তৃক সরবরাহকৃত সুবিধাদি, কৌশল এবং নিয়ন্ত্রণমূলক যন্ত্রপাতি নির্দেশনা অনুযায়ী ব্যবহার করিবেন;
- (গ) বিকিরণের সম্পাত নির্ণয় করিবার জন্য লাইসেন্সধারী কর্তৃক সরবরাহকৃত অনুমোদিত কর্মী পরিবীক্ষণ কৌশল ব্যবহার করিবেন;
- (ঘ) কোন কর্মী কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রাপ্তি ব্যতিরেকে, তাহার নিজের অথবা অন্যদের

নিরাপত্তার জন্য সরবরাহকৃত নিরাপদ কৌশল অথবা যন্ত্রপাতি অপসারণ, পরিবর্তন অথবা স্থানান্তরের ব্যাপারে হস্তক্ষেপ করিতে পারিবেন না অথবা বিকিরণ সম্পাত নিয়ন্ত্রণের জন্য গৃহীত কোন পদ্ধতি বা প্রক্রিয়ার ব্যাপারেও হস্তক্ষেপ করিতে পারিবেন না এবং প্রত্যেক কর্মী এই ধরনের যন্ত্রপাতি ধ্বংসের হাত হইতে রক্ষা করিবার জন্য যথাযথ পূর্ব সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন এবং এইগুলিকে কার্যক্ষম অবস্থায় রাখিবেন;

- (ঙ) দুর্ঘটনার ফলে কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ অথবা বিধিবদ্ধ পদার্থের অংশগ্রহণ ঘটয়া থাকিলে বা এইরূপ অংশগ্রহণ (Intake) অনুমিত হইলে এই সম্বন্ধে তদারককারী অথবা বিকিরণ নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তাকে তাৎক্ষণিকভাবে অবগত করিবেন;
- (চ) নিরাপত্তার জন্য ব্যবহৃত যন্ত্রপাতির কোনরূপ ক্ষতি হইলে অথবা কার্যক্রমে কোনরূপ ত্রুটি পরিলক্ষিত হইলে, তাৎক্ষণিকভাবে তাহা তদারককারী অথবা বিকিরণ নিরাপত্তা কর্মকর্তাকে অবগত করিবেন; এবং
- (ছ) (কোন মহিলা কর্মী) যদি অনুমান করেন যে, তিনি অন্তস্ত্রা হইয়াছেন তাহা হইলে এইরূপ অনুমিত গর্ভধারণ সম্পর্কে তাহার নিয়োগকর্তা অথবা অনুমোদিত চিকিৎসককে অবগত করিবেন।

#### ৮৩.২। বিশেষ পরিস্থিতি—

লাইসেন্সধারী গর্ভবতী মহিলা কর্মীকে গর্ভধারণের কারণে কাজ হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবেন না বরং এইরূপ গর্ভবতী মহিলা কর্মীর কাজের পরিবেশকে পেশাগত বিকিরণ সম্পাতের সহিত সামঞ্জস্য বিধান করিবেন; যাহাতে ইহা নিশ্চিত হয় যে, জনসাধারণের জন্য যে পর্যায়ে নিরাপত্তা বিধান প্রয়োজন ঙ্গকে সেই পর্যায়ের বিকিরণ নিরাপত্তা প্রদান করা হইয়াছে।

#### ৮৪। নিয়োগকর্তা ও লাইসেন্সধারীর মধ্যে পারস্পরিক সহযোগিতা—

নিয়োগকর্তা (যখন লাইসেন্সধারী হইতে ভিন্ন) এবং লাইসেন্সধারী নিয়ন্ত্রণ, নিরাপত্তা, বিকিরণজনিত স্বাস্থ্য তদারকি কার্যক্রম এবং মাত্রা অনুমান কার্যক্রমের জন্য প্রয়োজনীয়—

- (ক) কার্যকরী এবং পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবার জন্য এতদসংক্রান্ত অতীত ও বর্তমান কাজের তথ্যাবলি পরস্পরকে সরবরাহ করিবেন;
- (খ) এইরূপ ইচ্ছাকৃত কার্যাবলি হইতে বিরত থাকিবেন যাহা, এমন পরিস্থিতির উদ্ভব করিতে পারে যাহা এই বিধিমালার নির্ধারিত চাহিদা লংঘনের কারণ ঘটাইতে পারে; এবং
- (গ) নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা জনিত এইরূপ তথ্যনির্দেশনা এবং প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিবেন যাহা তাহাদেরকে প্রয়োজ্য প্রমিতির চাহিদা অনুযায়ী কার্য সম্পাদন করিতে সক্ষম করে।

#### ৮৫। প্রতিবেদন

লাইসেন্সধারী কমিশনের চাহিদা অনুযায়ী নিম্নবর্ণিত তথ্য, যেমন প্রয়োজ্য, সরবরাহ করিবেন

- (ক) অঞ্চল পরিবীক্ষণ;

- (খ) পরিবেশ পরিবীক্ষণ;
- (গ) নিঃসরিত পদার্থের পরিবীক্ষণ;
- (ঘ) দুর্ঘটনা সৃষ্ট ও জরুরি সম্পাত;
- (ঙ) পরিচালন পদ্ধতি, নির্দেশনা এবং ম্যানুয়েল (Manual);
- (চ) কর্মী পরিবীক্ষণ;
- (ছ) প্রশিক্ষণ কর্মসূচি;
- (জ) ভৌত নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা;
- (ঝ) অনুমোদিত নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত প্রতিবেদন;
- (ঞ) জরুরি প্রস্তুতি পরিকল্পনা; এবং
- (ট) অন্যান্য প্রতিবেদন এবং দলিলপত্রাদি যাহা কমিশন প্রয়োজনীয় বলিয়া মনে করে।

## দশম অধ্যায়

### তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন এবং বর্জ্যব্যবস্থাপনা

#### ৮৬। তেজস্ক্রিয় পদার্থ পরিবহন

- ৮৬.১। সাধারণ শর্তাবলি— লাইসেন্সধারী তেজস্ক্রিয় পদার্থ ও তেজস্ক্রিয় বর্জ্যের নিরাপদ পরিবহনের জন্য ১৯৯০ সালের সংশোধিত আই.এ.ই.এ-এর প্রমিতি নং-৬, (IAEA-SS No-6, 1990) এবং তফসিল ৯-এ উল্লেখিত প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণ করিবেন।
- ৮৬.২। কমিশনকে জ্ঞাতব্য তথ্য— লাইসেন্সধারী তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, যে কোন বিধিবদ্ধ পদার্থ এবং তাহাদের বর্জ্যপরিবহনের জন্য পরিকল্পিত তারিখের কমপক্ষে ৩০ দিন পূর্বে লাইসেন্সে বর্ণিত তথ্যাবলী প্রদান করিবেন।
- ৮৬.৩। অন্যান্য প্রযোজ্য বিধি— লাইসেন্সধারী এবং সংশ্লিষ্ট বাহন সময় সময় সরকার কর্তৃক জারিকৃত প্রযোজ্য অন্য সকল পরিবহন বিধি মান্য করিবেন।

#### ৮৭। তেজস্ক্রিয় বর্জ্যব্যবস্থাপনা— লাইসেন্সধারী

- (১) তেজস্ক্রিয় বর্জ্যব্যবস্থাপনায় নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ পালন করিবেন :
  - (ক) আই.এ.ই.এ-এর রাডওয়াস (RADWASS) কর্মসূচির আওতায় প্রকাশিত ও প্রকাশিতব্য প্রযোজ্য প্রমিতির শর্তাবলি;
  - (খ) লাইসেন্সধারীর অধিকারে থাকা তেজস্ক্রিয় উৎসসমূহ হইতে উৎপন্ন তেজস্ক্রিয় বর্জ্য পদার্থের কার্যকারিতা এবং পরিমাণ সম্বন্ধে নিম্ন পর্যায়ে রাখা;
  - (গ) প্রযোজ্য প্রমিতি অনুসরণে বর্জ্যপদার্থের সংগ্রহ, পরিবহন, সংরক্ষণ এবং পরিত্যাগ ;
  - (ঘ) তেজস্ক্রিয় (Radionuclide) পরিমাণ, অর্ধায়ু (Half Life), কেন্দ্রীভূত বস্তুর পরিমাণ (Concentration), ভৌত ও রাসায়নিক গুণাবলি ও পরিমাণ ইত্যাদি পৃথক হইলে সেইরূপ ক্ষেত্রে এই ধরনের তেজস্ক্রিয় পদার্থ ভিন্নভাবে পৃথকীকরণ; এবং
- (২) কমিশনের অনুমোদন ছাড়া লাইসেন্সকৃত পদার্থ পরিত্যাগ করিতে পারিবেন না।



## একাদশ অধ্যায়

## বাংলাদেশ/আই.এ.ই.এ (IAEA)/ আর্জাতিক এবং দ্বি-পাক্ষিক চুক্তি

## ৮৮। বাংলাদেশ—

আই.এ.ই.এ (IAEA) চুক্তি।- প্রত্যেক ব্যক্তি বাংলাদেশ এবং আই.এ.ই.এ - এর মধ্যে সম্পাদিত নিম্নবর্ণিত চুক্তি এবং কনভেনশনসমূহ, যতটুকু প্রযোজ্য, মানিয়া চলিবেন—

- (ক) পারমাণবিক বিস্তার রোধ চুক্তি ১৯৭৯ (Non-Proliferation Treaty-1979) পারমাণবিক পদার্থের ভৌত নিরাপত্তা কনভেনশন (Convention on Physical Protection of Nuclear Materials) এবং বিশেষ স্থাপনা ও সুযোগের জন্য চুক্তির অধীনে সম্পাদিত সেফগার্ড চুক্তি (Subsidiary Safeguards Arrangements);
- (খ) পারমাণবিক দুর্ঘটনা দ্রুত অবগতকরণ সংক্রান্ত কনভেনশন-১৯৮৬ (Convention on Early Notification of a Nuclear Accident - 1986);
- (গ) পারমাণবিক দুর্ঘটনা বা বিকিরণসৃষ্ট জরুরি পরিস্থিতির ক্ষেত্রে সহায়তা কনভেনশন-১৯৮৬ (Convention on Assistance in the Nuclear Accident-1986);
- (ঘ) পারমাণবিক নিরাপত্তা কনভেনশন-১৯৯৬ (Convention on Nuclear Safety 1996); এবং
- (ঙ) অন্য যে কোন কনভেনশন বা চুক্তি যাহা সরকার এবং আই.এ.ই.এ-এর মধ্যে সময় সময় স্বাক্ষরিত হইতে পারে।

## ৮৯। বাংলাদেশ—

ইউ.এস.এ চুক্তি— প্রত্যেক ব্যক্তি পরমাণু শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার সংক্রান্ত বাংলাদেশ ও যুক্তরাষ্ট্রের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তি, ১৯৮০-এর শর্তাবলি মানিয়া চলিবেন।

## ৯০। অন্যান্য চুক্তি—

প্রত্যেক ব্যক্তি সরকার এবং অন্য কোন রাষ্ট্র বা আন্তর্জাতিক সংস্থার মধ্যে সমস্ত সময় স্বাক্ষরিত দ্বি-পাক্ষিক ও আন্তর্জাতিক চুক্তির প্রযোজ্য শর্তাবলি মানিয়া চলিবেন।

## দ্বাদশ অধ্যায়

## বলবৎকরণ

## ৯১। পরিদর্শন—

- ৯১.১। উদ্দেশ্য— এই বিধিমালার বিধানাবলী এবং লাইসেন্সের শর্তাবলি অথবা এই বিধিমালার অন্তর্ভুক্ত কোন কার্যক্রম যথাযথভাবে পালিত হইতেছে কিনা তাহা যাচাইয়ের জন্য কমিশন কর্তৃক যথাযথভাবে ক্ষমতা প্রদত্ত কোন ব্যক্তি দ্বারা পরিদর্শন করা হইতে পারিবে।
- ৯১.২। পরিদর্শনের ধরণ ও হারডু পরিদর্শন নোটিশ দ্বারা বা বিনা নোটিশে হইতে পারে, কর্মকাণ্ডের প্রকৃতি এবং ইহার কার্য পরিচালনার ভিত্তিতে কমিশন পরিদর্শনের হার নির্ধারণ করিবে।

- ৯১.৩। পরিদর্শক নিয়োগ— কমিশন আইনের ধারা ৮ অনুযায়ী এই বিধিমালার বিধানাবলী এবং লাইসেন্সের শর্তাবলি বলবৎকরণের জন্য এক বা একাধিক পরিদর্শক নিয়োগ করিতে পারিবে এবং কোন বিশেষ স্থাপনা অথবা কোন ভৌগলিক বা প্রশাসনিক এলাকা অথবা কমিশন কর্তৃক নির্ধারিত কোন নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য পূরণের জন্য এক বা একাধিক পরিদর্শক নিয়োগ করিতে পারিবে।
- ৯১.৪। পরিদর্শকের দায়িত্ব—পরিদর্শক কমিশন কর্তৃক প্রদত্ত পরিচয়পত্র এবং যে স্থাপনা অথবা যে ভৌগলিক বা প্রশাসনিক এলাকার জন্য তিনি নির্ধারিত তৎসংক্রান্ত দলিলপত্র বহন করিবেন এবং যদি প্রয়োজন হয় তাহা হইলে তিনি উক্ত স্থাপনার কোন অনুমোদিত ব্যক্তিকে পরিচয়পত্র প্রদর্শন করিবেন এবং আইন শৃংখলা রক্ষাকারী সংস্থার প্রতিনিধি চাহিলে তাহাকেও উহা প্রদর্শন করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি পরিদর্শনকালে এই সিদ্ধান্তে উপনীত হন যে, কোন লাইসেন্সের কোন শর্ত ভঙ্গ করা হইয়াছে অথবা হইতেছে অথবা হইবার আশংকা রহিয়াছে, তাহা হইলে তিনি অবিলম্বে কমিশনের নিকট তৎসম্পর্কে একটি প্রতিবেদন প্রেরণ করিবেন এবং উক্তরূপ শর্ত ভঙ্গের কারণে কোন বিকিরণ কর্মী বা জনসাধারণের স্বাস্থ্যহানি বা কোন সম্পদ বা পরিবেশের নিরাপত্তা বিঘ্নিত হইয়া থাকিলে বা হইবার আশংকা থাকিলে তাহা উক্ত প্রতিবেদনে উল্লেখ করিবেন।
- ৯১.৫। পরিদর্শকের ক্ষমতা—  
পরিদর্শক—
- (ক) এই বিধিমালার বিধানাবলী এবং লাইসেন্সের শর্তাবলি যথাযথভাবে পালিত হইতেছে কিনা তাহা যাচাইয়ের জন্য যে কোন স্থান, ঘরবাড়ি, অঙ্গন বা যানবাহনে প্রবেশ করিয়া অনুসন্ধান কার্য চালাইতে পারিবেন;
- (খ) পারমাণবিক নিরাপত্তা এবং তেজস্ক্রিয় আয়নায়নকারী বিকিরণ মাত্রা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট দলিলাদি, যন্ত্রপাতি অথবা পদার্থ অথবা উহার নমুনা সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির নিকট হইতে প্রয়োজনীয় তথ্যাদি তলব করিতে পারিবেন; এবং
- (গ) এই বিধিমালার বিধানাবলি অনুযায়ী জনস্বাস্থ্য, সম্পদ এবং পরিবেশের নিরাপত্তা বিধানের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য লাইসেন্সধারীকে নির্দেশ দান করিতে পারিবেন।
- ৯১.৬। পরিদর্শককে সহযোগিতা প্রদান— লাইসেন্সধারী বা তাহার মনোনীত প্রতিনিধি কোন আপত্তি ব্যতিরেকে কমিশনের অনুমোদিত পরিদর্শককে তাহার দলিলাদি, তথ্য, এলাকা, তাহার স্বত্বাধীন কোন লাইসেন্সকৃত পদার্থের কার্যক্রম বা ব্যবহার বিভিন্ন সময়ে প্রদানকৃত লাইসেন্স বা লাইসেন্সধারী সম্পর্কিত যে কোন তথ্য পরীক্ষা করিতে দিবেন এবং প্রয়োজনবোধে এই বিধিমালার বিধানাবলি বাস্তবায়নের জন্য নমুনা সংগ্রহে সহায়তা প্রদান করিবেন।
- ৯১.৭। রেকর্ড তলবের ক্ষমতা— যাচাইকরণ বা মূল্যায়নের জন্য কমিশন এই বিধিমালা বলবৎ হইবার পূর্বে কোন ব্যক্তি কর্তৃক রক্ষিত রেকর্ড বা দলিলপত্র তলব করিতে পারিবে।

৯১.৮। লংঘন— এই বিধিমালার বিধানাবলি পালনে ব্যর্থতা উহার লংঘন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ উক্ত ব্যর্থতার অন্তর্ভুক্ত হইবে—

- (ক) পরিদর্শককে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা প্রদান করিতে ব্যর্থ হইলে বা বিলম্ব করিলে;
- (খ) প্রযোজ্য প্রমিতি ইচ্ছানুযায়ী ভংগ অথবা ভংগ করিতে উদ্যত হইলে অথবা ভঙ্গের জন্য ষড়যন্ত্র করিলে;
- (গ) প্রযোজ্য মাত্রা এবং পরিচালন সীমা এবং লাইসেন্সের শর্তাবলির সহিত সঙ্গতি আনয়নে ব্যর্থ হইলে;
- (ঘ) এই বিধিমালার চাহিদানুযায়ী নির্দিষ্ট সময়ে প্রতিবেদন পেশ করিতে ব্যর্থ হইলে;
- (ঙ) সংশ্লিষ্ট তথ্যাদি ইচ্ছাপূর্বক গোপন করিলে; এবং
- (চ) মিথ্যা তথ্য প্রদান করিলে।

৯১.৯। লাইসেন্স বাতিল— পরিদর্শকের প্রতিবেদন অথবা প্রাপ্ত তথ্যাদির ভিত্তিতে অথবা যদি কমিশন মনে করে যে, কোন ব্যক্তি বিধি ৭-এ উল্লেখিত কোন বিধান লংঘন করিয়াছেন অথবা যদি কমিশনের নিকট প্রতীয়মান হয় যে, কোন স্থাপনা বা যন্ত্রের পরিচালনের কারণে কর্মী বা জনগণ বা পরিবেশের ক্ষতি হইতে পারে, তাহা হইলে আইনের ধারা ৯ অনুযায়ী কমিশন-

- (ক) উহার বিবেচনায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে লাইসেন্সের শর্তাবলি যথাযথভাবে পালন ও প্রতিকার ব্যবস্থা গ্রহণ করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে নির্দেশ দান করিতে পারিবে;
- (খ) স্বাস্থ্যহানি রোধ বা সম্পদ বা পরিবেশের নিরাপত্তা বিধানকল্পে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ সাপেক্ষে উক্ত লাইসেন্সের কার্যাবলি বন্ধ করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে নির্দেশ দান করিতে পারিবে;
- (গ) সংশ্লিষ্ট দোষী লাইসেন্সধারীকে কারণ দর্শানোর সুযোগ দানের পর লাইসেন্স বাতিল করিতে পারিবে; এবং
- (ঘ) আইনের ধারা ১৩-এর অধীন বিষয়টিকে আদালতে প্রেরণ করিতে পারিবে।

৯২। আপিল—

লাইসেন্স বাতিলের কারণে কোন ব্যক্তি সংক্ষুদ্ধ হইলে তিনি লাইসেন্স বাতিলের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে সরকারের নিকট আপিল করিতে পারিবেন এবং উল্লেখিত আপিলে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৯৩। হস্তক্ষেপ—

দুর্ঘটনা অথবা দীর্ঘমেয়াদি সম্পাত পরিস্থিতির ফলে জনসাধারণকে বিকিরণ মাত্রা হইতে পরিত্রাণের জন্য কমিশন হস্তক্ষেপ এবং যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ ব্যবস্থা গ্রহণের সময় নিম্নবর্ণিত নীতিমালা অনুসরণ করিতে হইবে?

- (ক) প্রস্তাবিত হস্তক্ষেপে ক্ষতির চাইতে অধিক লাভ হইবে;

- (খ) সর্বোচ্চ লাভের জন্য হস্তক্ষেপের কাঠামো, স্কেল (Scale) এবং সময়কাল সর্বাধিক অনুকূলে হইতে হইবে এবং হস্তক্ষেপের সময় বিভিন্ন অবস্থার কারণে হস্তক্ষেপের পদ্ধতি পরিবর্তিত হইতে পারিবে; এবং
- (গ) পারমাণবিক অথবা বিকিরণের জরুরি ব্যবস্থাপনায় যতদূর সম্ভব প্রয়োজ্য প্রমিতি অনুসরণ করিতে হইবে।

#### ৯৪। জরুরি প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ—

৯৪.১। **চাহিদা**— যদি কোন প্রাপ্ত তথ্য অথবা কোন পরিদর্শন প্রতিবেদনের ফলাফলের ভিত্তিতে কমিশনের নিকট প্রতীয়মান হয় যে, কোন স্থানে তেজস্ক্রিয় বিকিরণ মাত্রা উক্ত স্থানের জনগণ, জীব-জন্তু, সম্পদ অথবা এ স্থানের পরিবেশের জন্য বিপজ্জনক, তাহা হইলে কমিশন বিষয়টি সম্পর্কে পরিবেশ অধিদপ্তরকে অবহিত করিবে এবং প্রয়োজনবোধে বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে নিম্নবর্ণিত নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে—

(ক) উক্ত স্থান হইতে লোকজন, জীব-জন্তু অথবা সম্পদ স্থানান্তর; এবং

(খ) বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে তেজস্ক্রিয়তা দুষ্ট জীবজন্তু অথবা সম্পদ বিনষ্টকরণ।

৯৪.২। **আইনগত ক্ষমতা**— কোন ব্যক্তি বিধি ৯৪.১-এর অধীন বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে কমিশনের নির্দেশ পালনে অবহেলা করিলে বা ব্যর্থ হইলে জেলা প্রশাসক বা সরকার কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত অন্য কোন কর্তৃপক্ষ এ বিজ্ঞপ্তির নির্দেশ কার্যকরী করিবার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে এবং প্রয়োজনবোধে উহা কার্যকর করিবার জন্য যুক্তিসঙ্গত বল প্রয়োগ করিতে পারিবে।

৯৪.৩। **অনুপ্রবেশে নিষেধাজ্ঞা**— কমিশন ভিন্নরূপ আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত জেলা প্রশাসকের অনুমতি ব্যতীত কোন ব্যক্তি বিধি ৯৪.১-এ বর্ণিত স্থানে প্রবেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন ব্যক্তি উক্তরূপ অনুমতি ব্যতিরেকে উক্ত স্থানে প্রবেশ করিলে অথবা প্রবেশ করিবার চেষ্টা করিলে তাহাকে জেলা প্রশাসকের নির্দেশক্রমে প্রয়োজনবোধে বল প্রয়োগ করিয়া উক্ত স্থান হইতে অপসারণ করা যাইবে।

৯৪.৪। **আইনগত ক্ষতিপূরণ দাবি হইতে অব্যাহতি**— এই বিধির অধীন গৃহীত কার্যক্রমের ফলে কোন ব্যক্তি ক্ষতি হইলে, তিনি তজ্জন্য কমিশন, জেলা প্রশাসক, অথবা সরকারি বা কমিশনের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিকট হইতে কোনরূপ ক্ষতিপূরণ দাবি করিতে পারিবেন না।

#### ৯৫। অপরাধ এবং শাস্তি—

কোন ব্যক্তি যদি বিধিমালার কোন বিধান অথবা লাইসেন্সের কোন শর্ত লঙ্ঘন বা বিরোধিতা করেন তাহা হইলে তিনি আইনের ধারা ১১ এবং ১২ অনুযায়ী শাস্তি ভোগ করিবেন।

#### ৯৬। আদালতের নিষ্পত্তি আদেশ—

৯৬.১। **বাজেয়াপ্ত দ্রব্যের নিষ্পত্তি**- তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, বিকিরণ উৎপাদক যন্ত্রপাতি (Device) এর কারণে আইনের অধীন যদি কোন ব্যক্তি আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হন তাহা হইলে আদালত উপরোক্ত তেজস্ক্রিয় পদার্থ, পারমাণবিক পদার্থ, বিকিরণ

উৎপাদক যন্ত্রপাতি, দূষিত খাদ্য-দ্রব্য, পানীয়, গো-খাদ্য বা কৃষি পণ্যের নিরাপদ ব্যবস্থাপনার জন্য কমিশনের নিকট হস্তান্তর করিবার নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে এবং কমিশন বিধি অনুযায়ী উপরোক্ত দ্রব্যাদির নিরাপদ ব্যবস্থাপনা করিতে পারিবে।

৯৬.২। বাজেয়াপ্ত দ্রব্যাদি পুনঃরপ্তানিকরণ— বিধি ৯৬.১-এ বর্ণিত আদালতের নির্দেশ সত্ত্বেও, যদি কমিশন মনে করে যে দেশে পারমাণবিক নিরাপত্তা বা বিকিরণ নিয়ন্ত্রণের কারণে উল্লেখিত দূষিত পণ্য বা পদার্থের ব্যবস্থাপনা অনুমোদনযোগ্য নহে বা উহা জনগণ, জীবজন্তু বা গাছ-পালার জীবন হানি বা পরিবেশের ক্ষতিসাধন করিতে পারে, তাহা হইলে কমিশন আদালত বা উচ্চ আদালতের নিকট উক্ত পানীয়, গো-খাদ্য বা কৃষিপণ্য রপ্তানিকারক দেশের নিকট ফেরত পাঠাইবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে নির্দেশ দানের জন্য আবেদন করিতে পারিবে।

৯৬.৩। বিচার আমলে লইবার শর্ত—

আইনের ধারা ১৩ অনুযায়ী কোন পরিদর্শকের লিখিত অভিযোগ ব্যতীত কোন আদালত এই আইন বা এই বিধিমালার অধীন কোন অপরাধ বিচারের জন্য গ্রহণ করিবে না।

৯৭। ক্ষতিপূরণ—

বিকিরণজনিত ঘটনা বা দুর্ঘটনার কারণে কোন ব্যক্তি ক্ষতিগ্রস্ত হইলে কমিশন উক্ত ব্যক্তির ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণ করিতে পারিবে।

৯৮। দায়মুক্তি (Indemnity)—

আইন বা এই বিধিমালার অধীন সরল বিশ্বাসে কৃত কোন কার্যক্রমের জন্য কোন ব্যক্তির ক্ষতি হইলে অথবা হইবার সম্ভাবনা থাকিলে, উক্ত ব্যক্তি সরকার, কমিশন বা উহার কোন সদস্য, পরিদর্শক, জেলা প্রশাসক বা উহার বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতা প্রাপ্ত কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানী বা ফৌজদারী মামলা দায়ের বা অন্য কোন আইনগত কামধারা গ্রহণ করা চলিবে না।

২২৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯

বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১৯, ২০১৯

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১৯, ২০১৯ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

**বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়**  
**বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট**

**প্রজ্ঞাপন**

তারিখ: ০৩ আশ্বিন ১৪২৬ বঙ্গাব্দ/১৮ সেপ্টেম্বর ২০১৯ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ২৯৪-আইন/২০১৯— বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট আইন, ২০১৬ (২০১৬ সনের ৪ নং আইন) এর ধারা ১৮ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ট্রাস্ট বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

**প্রথম অধ্যায়**  
**সূচনা**

**১। শিরোনাম ও প্রয়োগ—**

- (১) এই প্রবিধানমালা বঙ্গবন্ধু বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ফেলোশিপ ট্রাস্ট চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা ট্রাস্ট-এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোনো কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

**২। সংজ্ঞা—**

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোনো কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

- (১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নহে এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
  - (ক) উর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (খ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;
  - (গ) কোনো আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

- (ঘ) যে কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসঙ্গত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (২) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ।
- (৩) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তদকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মচারী এবং উক্ত কর্মচারীর উর্ধ্বতন কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৪) “কর্মচারী” অর্থ ট্রাস্ট-এর যেকোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোনো নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৫) “ট্রাস্টি বোর্ড” অর্থ আইন এর ধারা ২(৩) এ সংজ্ঞায়িত ট্রাস্টি বোর্ড;
- (৬) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;
- (৭) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ড এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোনো নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৮) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;
- (৯) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট)। দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;
- (১০) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (১১) “বাছাই কমিটি” অর্থ তফসিলের কোনো পদে নিয়োগ বা পদোন্নতির নিমিত্ত গঠিত বাছাই কমিটি;
- (১২) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;
- (১৩) “সিজিপিএ” অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA); এবং
- (১৪) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” বা “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।



## দ্বিতীয় অধ্যায়

### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

#### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা হইবে, যথা :
  - (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
  - (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
  - (গ) প্রেষণে বদলির মাধ্যমে; এবং
  - (ঘ) আউট সোর্সিং-এর মাধ্যমে।
- (২) কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি না তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

#### ৪। বাছাই কমিটি—

সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, উহার নিকট সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

#### ৫। সরাসরি নিয়োগ—

- (১) কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি
  - (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা 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 ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;
  - (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে ট্রাস্টের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
  - (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং

(ঘ) সরকারি চাকুরী কিংবা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

- (৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে সরকারের জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৪) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।
- (৫) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য 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।

#### ৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—

- (১) এতদুদ্দেশ্যে ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।
- (২) যদি কোনো ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।
- (৩) পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাইয়ের জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে: তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে বাছাই কমিটি স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

#### ৭। 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 পারেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে ২ (দুই) বৎসরের অধিক না হয়।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশির শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হইবার পর নিয়োগকারী।  
কর্তৃপক্ষ—
- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোনো শিক্ষানবিশের।  
আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান  
সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবেন এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে  
নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইবেন;  
এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম  
সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল  
সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না ট্রাস্ট কর্তৃক সময়  
সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ  
গ্রহণ করেন।
- (৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না,  
তবে অস্থায়ী পদেই তারিখে স্থায়ী হইবে সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকুরী উক্ত পদে  
স্থায়ী হইবে।
- (৬) যেই সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে  
তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশিকাল শেষ হইবার ১ (এক) বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার  
ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা হইবে না।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলি

##### ৮। যোগদানের সময়—

- (১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, কোনো নূতন পদে যোগদানের। জন্য কোনো কর্মচারীকে  
নিম্নরূপ সময় প্রদান করা হইবে, যথা :
- (ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

- (২) কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কোনো কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলি বা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয়। এমন কোনো নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলির আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যেই স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গননা করা হইবে।
- (৪) যদি কোনো কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, 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 স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকুরীর মেয়াদকাল শুধুমাত্র পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গননা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম, সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে :  
তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বের চাকুরীস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকুরীকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গননায়োগ্য হইবে না।

#### ৯। বেতন ও ভাতা—

সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

#### ১০। প্রারম্ভিক বেতন—

- (১) কোনো পদে কোনো কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরিউক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করে তদনুসারে ট্রাস্টের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

## ১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—

কোনো কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যেই পদে তাকে 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।

## ১২। 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 হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবে।
- (৩) কোনো শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক ২ (দুই)টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

## ১৩। জ্যেষ্ঠতা—

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে কোনো কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসর বা সময়ে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।
- (৮) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময় 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 সহিত বিষয়ের উপর উচ্চ শিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।
- (৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।

- (৭) ট্রাস্টি বোর্ড ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

১৪। পদোন্নতি—

- (১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।
- (২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবেন না।
- (৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ এর পঞ্চম গ্রেড ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।
- (৪) কোনো কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইবার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব —

- (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, ট্রাস্ট যদি মনে করে যে, ইহার কোনো কর্মচারীর পারদর্শিতা তদকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোনো কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ট্রাস্ট এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

- (২) কোনো পাবলিক কর্পোরেশন ট্রাস্ট-এর কোনো কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ট্রাস্ট-এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর ট্রাস্ট উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:
- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) ট্রাস্ট-এর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তদপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ট্রাস্ট এ প্রত্যাবর্তন করিবেন;

- (গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।
- (৪) কোনো কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি ট্রাস্ট-এ পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ট্রাস্ট এ প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।
- (৫) কোনো কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে ট্রাস্ট তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (৬) যদি কোনো কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ-এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে।
- তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ বা সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন ট্রাস্টকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।
- (৮) প্রেষণে কর্মরত কোনো কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোনো দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ ট্রাস্ট-এর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর ট্রাস্ট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

## চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

#### ১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—

- ১) কোনো কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোনো ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:—
  - (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
  - (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
  - (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
  - (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
  - (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

- (চ) সঙ্গরোধ 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 পারেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন লইয়া, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

#### ১৭। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তদকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইবে না।
- (২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

#### ১৮। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তদকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হইবার 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 (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।

#### ১৯। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি—

- (১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) 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।



## ২০। অসাধারণ ছুটি—

- (১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোনো ছুটি পাওনা থাকে অথচ 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) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ট্রাস্টের চাকুরী করিবেন; অথবা
  - (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
  - (গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।
- (৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

## ২১। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (২) যেই অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া 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 হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোনোক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোনো ছুটির সহিত 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 যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকুরী হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গননা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা:—
- (ক) উপরিউক্ত 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 এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন বা যিনি নির্দিষ্ট কোনো কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

## ২২। সঙ্গরোধ ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সময় সময়, জারিকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রধান কোনো চিকিৎসকের সাটিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, বা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৩) সঙ্গরোধের 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 সঙ্গরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৫) সঙ্গরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোনো কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

## ২৩। প্রসূতি ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।
- (২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোনো নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যেকোনো ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

- (৩) ট্রাস্টের চাকুরী জীবনে কোনো কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

#### ২৪। অবসর-উত্তর ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর-উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষষ্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

#### ২৫। অধ্যয়ন ছুটি—

- (১) ট্রাস্টের চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোনো কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোনো অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।
- (৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরিকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

#### ২৬। নৈমিত্তিক ছুটি—

- (১) সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে । মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।
- (২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান ট্রাস্টের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

#### ২৭। ছুটির পদ্ধতি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে উর্ধ্বতন কর্মচারীর অধীন কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, 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 পারেন।

#### ২৮। ছুটিকালীন বেতন—

- (১) কোনো কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে 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 থাকাকালে, উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

#### ২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন—

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

#### ৩০। ছুটির নগদায়ন—

- (১) যে কর্মচারী অবসরভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক ১৮ (আঠারো) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিতে পারিবেন।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তর করা যাইবে।

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

#### ৩১। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি—

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

## ৩২। সম্মানী, ইত্যাদি—

- (১) ট্রাস্টি বোর্ড উহার কোনো কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোনো সম্মানী বা অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক উহা সুপারিশ করা না হয়।

## ৩৩। দায়িত্ব ভাড়া—

- (১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের বা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ (দশ) ভাগ হারে দায়িত্ব ভাড়া প্রদান করা হইবে, কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২ (দুই) মাসের অধিক হইলে বাছাই কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## ৩৪। বোনাস—

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারিকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক ট্রাস্টের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাড়া ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

## ৩৫। চাকুরীর বৃত্তান্ত—

- (১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উহা ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোনো কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারীর উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।
- (৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কোনো কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর করিবেন।

## ৩৬। বার্ষিক অনুবেদন—

- (১) ট্রাস্টি বোর্ড, কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন

নামে অভিহিত হইবে এবং ট্রাস্টের কোনো কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন। হইলে তাহাও ট্রাস্টি বোর্ড চাহিতে পারিবে।

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। আচরণ ও শৃঙ্খলা—

(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা, সময় সময়, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত ট্রাস্টের চাকুরী করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ট্রাস্টের স্বার্থের পরিপন্থী কোনো কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত। থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ট্রাস্টের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোনো দান 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 ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোনো খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

- (৩) কোনো কর্মচারী ট্রাস্টের নিকট বা উহার কোনো সদস্যের নিকট ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে, উহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোনো কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা উহার কোনো কর্মচারীর উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোনো প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোনো কর্মচারী তাহার কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোনো বেসরকারি বা সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোনো কর্মচারী ট্রাস্টের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোনো গণমাধ্যমের 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 এমন কোনো উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোনো প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে, উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে :
- তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, সেই সকল অনুষ্ঠানে দাণ্ডরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নহে, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মধ্যে উপহার গ্রহণ করা যাইবে এবং এইক্ষেত্রে, উপহারের মূল্য ২৫,০০০ (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।
- (৯) কোনো কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোনো ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

### ৩৮। যৌতুক প্রদান ও গ্রহণ—

কোনো কর্মচারী—

- (ক) যৌতুক প্রদান করিতে বা গ্রহণ করিতে বা যৌতুক প্রদানে বা গ্রহণে প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা
- (খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

## ৩৯। মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর—

- (১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, ঐ এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা-বাণিজ্যরত কোনো ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০ (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোনো স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোনো পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এর নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের 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 হস্তান্তর পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে।
- (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন।
- (৪) এই প্রবিধানে 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 কোনো বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

## ৪০। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়—

কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভেলপার দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

## ৪১। সম্পত্তি ঘোষণা—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকুরীতে প্রবেশের সময়, যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে, তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যগণের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং মোট ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে কর্তৃপক্ষের নিকট ঘোষণা প্রদান করিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নবর্ণিত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে, যথা :

(ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম;



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

(গ) ট্রাস্টি বোর্ডের সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরও যেই সকল তথ্য চাওয়া হয়।

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

#### ৪২। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশগ্রহণ—

(১) কোনো কর্মচারী কোনো রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোনো অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনোভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোনো রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোনো 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 হয়, 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 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 দিয়া থাকেন অথবা অন্য কোনো প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোনো ঘোষণা করিয়া থাকেন বা ঘোষণা করার অনুমতি প্রদান করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর মর্ম মতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

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

(৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই উপ-প্রবিধানের আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৪৩। নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ—

কোনো কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি এমন কোনো ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং অফিসিয়াল শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

## ৪৪। স্বার্থের দ্বন্দ্ব—

যখন কোনো কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে—

- (ক) কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে; এবং
- (খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীন তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

## ৪৫। সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ, ইত্যাদি—

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

## ৪৬। বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদ্বির—

কোনো কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোনো বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো তদ্বির করিতে পারিবেন না।

## ৪৭। কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া—

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

## ৪৮। নাগরিকত্ব, ইত্যাদি—

- (১) কোনো কর্মচারী, সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত, কোনো বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।
- (২) যদি কোনো কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

## ৪৯। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা—

যেইক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই, সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

## ৫০। দণ্ডের ভিত্তি—

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোনো কর্মচারী—

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

- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; বা
- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; বা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; বা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে 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 অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং কর্তৃপক্ষকে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; এবং
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; বা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; বা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে বহাল রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

#### ৫১। দণ্ডসমূহ—

- (১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—
- (ক) লঘু দণ্ড—
- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন; এবং
- (ঈ) বেতনস্কেল নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ।
- (খ) গুরু দণ্ড—
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ট্রাস্টের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

- (২) কোনো কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে ট্রাস্ট বা অন্য কোনো সরকারি প্রতিষ্ঠান বা বিধিবদ্ধ সংস্থার চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৫২। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) প্রবিধান ৫০ এর দফা (ছ) অনুসারে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যেই ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্তকারী কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেইক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না। (২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্তকারী কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্তকারী কমিটি গঠন করিবে।

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

৫৩। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন 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 করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া

থাকেন, তাহা হইলে, তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে: তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তদসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবে অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।
- (৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।
- (৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৫০-এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে :

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

#### ৫৪। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী—

- (১) যেইক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—
  - (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করে 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 বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন:

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

- (২) যেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করিবেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করিয়া থাকে 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 ৫৩ এর অধীনে ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্তকারী বোর্ড নিয়োগ 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 শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন তদন্তকারী কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্তকারী বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৫ তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্তকারী পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্তকারী বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট উহার তদন্তকারী প্রতিবেদন পেশ করিবে।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি অবহিত করিবে।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তদসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।

- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শাইলে, তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্তকারী কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোনো তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা বোর্ডের তদন্তকারী প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের সপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্তকারী কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৫। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—

- (১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন।
- (২) এই প্রবিধানের অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই 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 এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোনো 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;
- (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 কর্মকর্তা উক্ত বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া

দিবেন এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে, তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন, সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্তকার্য সমাপ্ত করিবেন।

- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৫০-এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রাখিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন নিযুক্ত বোর্ডের কোনো একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তদসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৫৬। সাময়িক বরখাস্ত—

- (১) প্রবিধান ৫১-এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন :  
তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই



বিষয়ে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্তকারী কার্য চালাইবার 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 থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।
- (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 পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

#### ৫৭। পুনর্বহাল—

- (১) যদি প্রবিধান ৫২-এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্রমত, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

#### ৫৮। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী—

- (১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোনো কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত, এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করা হইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত কর্মচারী অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন কোনো কর্মচারীকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

## ৫৯। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল—

- (১) কোনো কর্মচারী, ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে, নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা :—
  - (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
  - (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা; এবং
  - (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা।
- (৩) আপিল কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনা সাপেক্ষে যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।
- (৪) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সম্পর্কে অবহিত হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপিল দাখিল না করিলে উক্ত আপিল গ্রহণযোগ্য হইবে:
 

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

## ৬০। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা—

- (১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির বিষয়ে কোনো বাধা থাকিবে না।
- (২) কোনো কর্মচারী সরকারি চাকুরী আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এ 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 যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয় সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্য 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, ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে সেইক্ষেত্রে ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## অষ্টম অধ্যায়

### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

#### ৬১। ভবিষ্য তহবিল—

ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবে।

#### ৬২। আনুতোষিক—

- (১) নিম্নবর্ণিত যে কোনো কর্মচারী আনুতোষিক পাইবে, যথা :—

- (ক) যিনি ট্রাস্টি অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরী অবসান ঘটানো হয় নাই;
- (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছে;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোনো কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; বা
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; বা
- (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

- (৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গননার 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 টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয়, তাহা হইলে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করিয়া দেওয়া হইবে।
- (৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ করিবার সময়ে উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।
- (৭) কোনো মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

#### ৬৩। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা—

- (১) ট্রাস্টি বোর্ড অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে যে কোনো কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে উহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।
- (৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা ট্রাস্টে সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

#### ৬৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি—

অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি চাকুরী আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

#### ৬৫। চাকুরী অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি—

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ প্রদর্শন এবং ১ (এক) মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোনো শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোনো প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ দর্শাইয়া কোনো কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

#### ৬৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—

- (১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত

থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ট্রাস্টকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

- (২) কোনো শিক্ষানবিশ তাহার অভ্যর্থনায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ট্রাস্টকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি ট্রাস্টের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, ট্রাস্টি বোর্ড এইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে, কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

#### তফসিল

#### (প্রবিধান ২(৮) দ্রষ্টব্য)

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	উপ-পরিচালক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u> সহকারী পরিচালক বা সহকারী প্রোগ্রামার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। <u>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে :</u> সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
২	সহকারী পরিচালক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে সরাসরি নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	<u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</u> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান, বাণিজ্য, কলা বা বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোনো বিষয়ে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি অথবা অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএতে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রিসহ স্নাতকোত্তর বা

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				সমমানের ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ তে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি। <b>শ্রেষণে বদলি ক্ষেত্রে :</b> সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে।
৩	সহকারী প্রোগ্রামার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার বিজ্ঞান ও প্রকৌশল বা ইলেকট্রিক্যাল এবং ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ তে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (২) কোনো স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য; (৩) কম্পিউটার প্রোগ্রামিং এর স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; এবং (৪) কম্পিউটার সিস্টেম এনালাইসিসে দক্ষতা।
৪	হিসাবরক্ষক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোনো বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের। ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ তে স্নাতক

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				(সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (২) সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং (৩) কম্পিউটার চালনায় বিশেষ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত।
৫	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (২) কম্পিউটার অপারেটরের স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ।
৬	অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	নিম্নমান সহকারী-তথা মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দপ্তরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ এবং সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফিস্ট, অফিস সহকারী কাম মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী।		
৭	অফিস সহায়ক	আউট সোর্সিং (out sourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী।		

ট্রাস্টি বোর্ডের আদেশক্রমে

মুহাম্মদ আকবর হুসাইন  
প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা

মোঃ তরিকুল ইসলাম খান, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

web site: www.bgpress.gov.bd।

২৫৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯

শুক্রবার, মে ৩১, ২০১৯



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শুক্রবার, মে ৩১, ২০১৯ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

## বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ

### প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ২৬ বৈশাখ ১৪২৬ বঙ্গাব্দ/০৯ মে ২০১৯ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ১০৭-আইন ২০১৯ বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ (২০১২ সনের ১৯ নং আইন) এর ধারা ৬৯-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

### প্রথম অধ্যায়

#### সূচনা

#### ১। শিরোনাম ও প্রয়োগ—

- (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৯ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষের 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 চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কোনো কিছু না থাকিলে এই প্রবিধানমালায়—

- (১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নহে এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—
  - (ক) উর্ধ্বতন কর্মচারী আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (খ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;
  - (গ) কোনো আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

- (ঘ) যে কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসঙ্গত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগসংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (২) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (৩) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ।
- (৪) “কর্মচারী” অর্থ কর্তৃপক্ষের যে কোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোনো নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৫) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;
- (৬) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোনো নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৭) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;-৭
- (৮) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;
- (৯) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;
- (১০) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (১১) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;
- (১২) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার
- ১৩) “সিজিপিএ” অর্থ Cumulative Grade Point, Averag (CGPA);
- (১৪) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা হইবে, যথা :—
- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং
- (গ) আউট সোর্সিংয়ের মাধ্যমে।
- (২) কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি তজ্জন্য তাহার 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 সরাসরিভাবে নিয়োগলাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা 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 নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ 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, কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন।
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং (খ) সরকারি চাকুরী কিংবা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।
- (৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময় এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।

- (৪) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।
- (৫) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোনো ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটার ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—

- ১) এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই বা নির্বাচন কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।
- (২) যদি কোনো ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।
- (৩) কোনো পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাইয়ের জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে পরিচালনা পরিষদ স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

৬। শিক্ষানবিশ—

- (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 শিক্ষানবিশি মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে ২ দুই বৎসরের অধিক না হয়।

- (২) যে ক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নেই সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন;
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোনো শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আদেশ বলে, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।
- (৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যেই তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকুরী উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।
- (৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার এক বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলি

##### ৭। যোগদানের সময়—

- ১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—
- (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :  
তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গননার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন গননা করা হইবে না।
- (২) কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কোনো কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলি অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোনো নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলির আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যেই স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সেই স্থান, হইতে তাহার যোগদানের সময় গননা করা হইবে।

- (৪) যদি কোনো কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, 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 দুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (৫) সরকারি, আধা-সরকারি ও স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকুরীর মেয়াদকাল শুধুমাত্র পেনশন বা সিপিএম, গ্রাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গননা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম, সিপিএফ, গ্রাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে পূর্বের চাকুরীস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকুরীকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গননাযোগ্য হইবে না।

#### ৮। বেতন ও ভাতা—

সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা 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) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরি-উক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইবে।
- (৩) সরকার, ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যেই নির্দেশাবলি জারি করিবে তদনুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

#### ১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—

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

#### ১১। বেতন বর্ধন—

- (১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, 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 চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক ২ (দুই)টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

#### ১২। জ্যেষ্ঠতা—

- ১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে কোনো কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (২) একই সময় একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।
- (৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময় পদোন্নতি প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সেই পদের জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।
- (৫) পদের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের উপর উচ্চ শিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।
- (৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।
- (৭) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

#### ১৩। পদোন্নতি—

- (১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইবে।
- (২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবে না।
- (৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ এর গ্রেড-৫ (টাকা ৪৩,০০০-৬৯,৮৫০/-) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।
- (৪) কোনো কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

## ১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—

- ১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে উহার কোনো কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোনো সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ প্রদান করা যাইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

- (২) কোনো হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা, কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে মর্মে প্রয়োজনীয়তা বোধ করিলে কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:
- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ব্যতীত, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।
- (৪) প্রেষণে থাকাকালে, কোনো কর্মচারী কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কর্তৃপক্ষে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।
- (৫) প্রেষণে থাকাকালে, পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে, কোনো কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ ফেরত চাহিলে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।
- (৬) যদি কোনো কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে :



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

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

## চতুর্থ অধ্যায় ছুটি, ইত্যাদি

### ১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—

- ১) কোনো কর্মচারী নিবর্ণিত যে কোনো ধরনের দুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা
  - (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
  - (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
  - (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
  - (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
  - (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
  - (চ) সঙ্গরোধ ছুটি;
  - (ছ) প্রসূতি ছুটি;
  - (জ) অবসর-উত্তর ছুটি;
  - (ক) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
  - (এং) নৈমিত্তিক ছুটি।
- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।
- (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদনক্রমে 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 করিলে এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইবে না।

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

#### ১৭। 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 কোনে সীমা থাকিবে না।
- (২) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, অর্ধ গড় বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত গড় পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইবে।

#### ১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি—

- ১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোনো কারণে হইলে, ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) কোনো কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে তিনি পূর্বে যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন উক্ত ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে অর্ধ গড় বেতনে কোনো ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

#### ১৯। অসাধারণ ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো ছুটি পাওনা না থাকিলে বা অন্য প্রকার কোনো ছুটি পাওনা থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করিলে, 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 যাইবে, যথা :
- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি কর্তৃপক্ষে চাকুরী করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত এ কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।
- (৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য হইবে।

## ২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইয়াছে, সে অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি 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 বৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে অনুরূপ পরিমাণ ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোনো একটি অক্ষমতার কারণে করা যাইবে।
- (৬) কেবল আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেইক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :—
  - (ক) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে 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 এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইবে যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোনো কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

## ২১। সঙ্গরোধ ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সময়ে সময়ে, জারিকৃত অফিস আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।

- (২) অফিসপ্রধান কোনো চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৩) সঙ্গরোধের জন্য প্রয়োজনীয় 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 সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৫) সঙ্গরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোনো কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

#### ২২। প্রসূতি ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।
- (২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোনো নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত পক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোনো ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৩) কর্তৃপক্ষে চাকুরী জীবনে কোনো কর্মচারীকে ২ দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

#### ২৩। অবসর-উত্তর ছুটি—

- (১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর-উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একটি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

#### ২৪। অধ্যয়ন ছুটি—

- (১) কর্তৃপক্ষে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোনো কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না!

- (২) যে ক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোনো অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।
- (৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ মঞ্জুরিকৃত ছুটি কোনোক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

#### ২৫। নৈমিত্তিক ছুটি—

- (১) সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।
- (২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

#### ২৬। ছুটির পদ্ধতি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোনো কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোনো কর্মচারীর দুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অন্যান্য ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

#### ২৭। ছুটিকালীন বেতন—

- (১) কোনো কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমানহারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (২) কোনো কর্মচারী অর্ধ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে, 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 বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশি

#### ২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন—

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

## ২৯। ছুটির নগদায়ন—

- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক ১৮ (আঠার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি প্রদান করা যাইবে।
- (২) সর্বশেষ 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 উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময় সময় নির্ধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

## ৩১। সম্মানী, ইত্যাদি—

- (১) কর্তৃপক্ষ উহার কোনো কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্মসম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোনো সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ করা না হয়।

## ৩২। দায়িত্ব ভাতা—

কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২ দুই মাস-এর অধিক হইলে বাছাই বা নির্বাচন কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## ৩৩। বোনাস—

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারিকৃত আদেশ মোতাবেক পক্ষের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইবে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

## ৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত—

- (১) পৃথক পৃথক ভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।
- (৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকুরীবহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিগোচর করিবেন।

## ৩৫। বার্ষিক অনুবেদন—

- (১) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজনবোধে কোনো নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন অনুবেদনকারী কর্মচারীর নিকট চাহিতে পারিবেন।
- (২) কোনো কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোনো বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে, এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে নির্বাহী পরিচালক বিরূপ মন্তব্য বিমোচন করিতে পারিবে।

## সপ্তম অধ্যায়

## সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

## ৩৬। আচরণ ও শৃঙ্খলা—

## (১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত কর্মে নিয়োজিত মা রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময় সময়, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত কর্তৃপক্ষের চাকুরী করিবেন।

## (২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করবেন না এবং কর্তৃপক্ষের স্বার্থের পরিপন্থী কোনো কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কর্তৃপক্ষের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোনো দান 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 চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোনো খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোনো কর্মচারী কর্তৃপক্ষের নিকট বা উহার কোনো সদস্যের নিকট কোনো ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোনো কর্মচারী তাহার চাকুরীসম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে কর্তৃপক্ষ বা উহার কোনো কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোনো প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোনো কর্মচারী তাহার কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোনো কর্মচারী কর্তৃপক্ষের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোনো গণমাধ্যমের 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 বহু ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তির নিকট হইতে এমন কোনো উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোনো প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে;



তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এমন 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 শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

#### ৩৭। যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া—

কোনো কর্মচারী—

- (ক) যৌতুক দিতে বা নিতে বা যৌতুক দেওয়া বা নেওয়ায় প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা
- (খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের 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 ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, উক্ত 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 নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন বা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে কর্তৃপক্ষের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন এবং উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোনো পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে, অতঃপর কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার অধস্তন কর্মচারীর সহিত সকল প্রকার লেনদেনের ক্ষেত্রে পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) 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;
- (খ) কোনো বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৩৯। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়—

কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভেলপার দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৪০। সম্পত্তি ঘোষণা—

(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকুরীতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং মোট ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে কর্তৃপক্ষের নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নোক্ত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে—

(ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম।

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

(গ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে চাহিত অন্য সকল তথ্য।

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

৪১। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশগ্রহণ—

(১) কোনো কর্মচারী কোনো রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোনো অঙ্গসঙ্গঠনের 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 হয়, এইরূপ কোনো আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা কোনো উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা অন্যত্র কোনো আইন সভার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনোভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা তাঁহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

- (৪) যদি কোনো কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোনো বক্তৃতা দেন অথবা অন্য কোনো প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোনো ঘোষণা করেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করেন, তাহা হইলে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর মর্ম মতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- (৫) কোনো স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার জন্য কোনো কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোনো আইনের দ্বারা বা আওতায় বা সরকারের কোনো আদেশে অনুমতি নেওয়া সাপেক্ষে উক্ত সংস্থা বা পরিষদসমূহের নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৩) ও (৪)তে উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।
- (৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধানের আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই ব্যাপারে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৪২। নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ—

কোনো কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি কোনো প্রকারের এমন কোনো ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং অফিসিয়াল শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

#### ৪৩। স্বার্থের দ্বন্দ্ব—

কোনো কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে

- (ক) কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে;
- (খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

#### ৪৪। সিদ্ধান্ত, আদেশ, ইত্যাদি—

কোনো কর্মচারী সরকার বা কর্তৃপক্ষের কোনো সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যেকোনো 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 তদ্বির—

কোনো কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোনো বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো তদ্বির করিতে পারিবেন না।

#### ৪৬। কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া—

কর্তৃপক্ষের কর্মচারী কোনো বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া 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 নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।
- (২) কোনো কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিবেন, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী উহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

## ৪৮। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা—

যেই ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

## ৪৯। দণ্ডের ভিত্তি—

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোনো কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা
- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; অথবা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা
- (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 অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা তিনি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের
  - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়— তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।

## ৫০। দণ্ডসমূহ—

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—
  - (ক) লঘুদণ্ড—
    - (অ) তিরস্কার;
    - (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;

- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন; এবং
- (ঈ) বেতনক্ষেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ,
- (খ) গুরুদণ্ড—
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনক্ষেলে অবনমিতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত কর্তৃপক্ষের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) অবসর বাধ্যতামূলক;
- (ঈ) চাকুরীহইতে অপসারণ; এবং
- (উ) চাকুরীহইতে বরখাস্ত।
- (২) চাকুরীহইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকুরীহইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে কর্তৃপক্ষের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

#### ৫১। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ছ) অনুসারে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাকে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রদান করিবে:
- তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
- (২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১ এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিয়ে নহেন, এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবে।

#### ৫২। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- ১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার 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 কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি 'যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন', তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

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

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

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

(৪) যেই ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯-এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে;

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

#### ৫৩। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী—

(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং

কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করে 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 বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন:

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

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

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে হয় অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগদান করিয়া যে কোনো লঘুদণ্ড ৩৭' প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ মন করিতে পারিবে; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন খুচ্ছ একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ নামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার। তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবে।

- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা 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 তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং ক্ষেত্রে কোনো তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের সপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।
- (৯) সকল তদন্ত কার্যধারা: গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৫৪। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—

- (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোনো সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন; তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোনো প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন, তবে অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা



অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে, তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাঁহার 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) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।
- (৭) তদন্ত কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে এক তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়ে করিতে পারিবে এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধান তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোনো একজন সদস্যের অনুপস্থিতি কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোনো প্র উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৫৫। সাময়িক বরখাস্ত—

- (১) প্রবিধান ৫০ এর অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনে অভিযোগের দায়ে গরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিয়ে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে। তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরীহইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইনব্যুনাালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল। অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপন করা হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখা থাকিবেন।

- (৩) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।
- (৪) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (“কারাগারে সোপর্দ” “হেফাজতে” রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সৃষ্টি কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

#### ৫৬। পুনর্বহাল—

- (১) যদি প্রবিধান ৫১ এর উপ-প্রবিধান (১) দফা (ক) মোতাবেক ছুটি প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহা চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাহাকে তাহার পদমর্যদায় আসীন। সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয় গণ্য করা হইবে।
- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোনো কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা প্রযোজ্য হইবে।

#### ৫৭। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী—

ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে, তবে তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

#### ৫৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল—

- ১) কোনো কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা
- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে, উহার অকারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা;
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা; এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।
- (৩) যেই আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার 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 মনে করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোনো আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

#### ৫৯। আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা—

- (১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোনো বাধা থাকিবে না।
- (২) কোনো কর্মচারী সরকারি চাকুরী আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) বা আপাততঃ বলবৎ অন্য কোনো আইন-এ বর্ণিত কোনো অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায় কোনো আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে 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 হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে কোনো সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন কোনো কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে কর্তৃপক্ষকে সেইক্ষেত্রে অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

#### ৬০। ভবিষ্য তহবিল—

ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

## ৬১। আনুতোষিক—

- (১) সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নোক্ত যে কোনো কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :
  - (ক) যিনি কর্তৃপক্ষে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন, এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
  - (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;
  - (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নের কোনো কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা অবসান হইয়াছে, যথা
    - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; অথবা
    - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
    - (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।
- (২) কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১০০ (একশত) বিশ কার্যদিবসের উর্ধ্বে কোনো সময়ের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।
- (৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গননার 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 দান করিবেন।
- (৫) কোনো কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ
- (৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।
- (৭) কোনো মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

## ৬২। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা—

- (১) কর্তৃপক্ষ অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে যে কোনো কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

- (২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।
- (৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা কর্তৃপক্ষের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

#### ৬৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি—

কর্মচারীগণের অবসর গ্রহণ এবং উহার পর তাহাদের নিয়োগের বিষয়ে সরকারি চাকুরী আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) বা আপাততঃ বলবৎ অন্য কোনো আইনের বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।

#### ৬৪। চাকুরীর অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি—

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোনো শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোনো প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ দর্শাইয়া কোনো কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

#### ৬৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—

- (১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্তৃপক্ষকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোনো শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্তৃপক্ষকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:  
তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারবে।

#### ৬৬। রহিতকরণ ও হেফাজত—

- (১) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি নিয়ন্ত্রণ কর্তৃপক্ষ এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭ এতদ্বারা রহিত করা হইল।

- (২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত প্রবিধানমালার আওতায় যে সকল কার্যক্রম নিষ্পন্ন হইয়াছে তাহা এই প্রবিধানমালার অধীনে সম্পন্ন হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এই প্রবিধানমালা জারির তারিখে অনিষ্পন্ন কার্যাদি যতদূর সম্ভব এই প্রবিধানমালার অধীনে নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

তফসিল  
[প্রবিধান ২(৫) দ্রষ্টব্য]

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	চীফ সায়েন্টিফিক অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) প্রিন্সিপাল সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অনূ্যন ০৪ (চার) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীসহ ৯ম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের পদে অনূ্যন ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূ্যন (চার)টি করে মোট ০৮ (আট)টি গবেষণা প্রকাশনা।
২	চীফ ইঞ্জিনিয়ার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) প্রিন্সিপাল ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূ্যন ০৪ (চার) বৎসরের ( সন্তোষজনক চাকুরীসহ ৯ম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের পদে অনূ্যন ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূ্যন ০৪ (চার)টি করে মোট ০৮ (আট)টি গবেষণা প্রকাশনা
৩	প্রিন্সিপাল সায়েন্টিফিক অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) সিনিয়র সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অনূ্যন ০৭ (সাত) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীসহ ৯ম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের পদে অনূ্যন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ০৩ (তিন)টি করে মোট ০৬ (ছয়)টি গবেষণা প্রকাশনা।
৪	প্রিন্সিপাল ইঞ্জিনিয়ার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (নিউক্লিয়ার), সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (মেকানিক্যাল), সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স) সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (কম্পিউটার) সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল) বা সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (কেমিক্যাল) পদে অনূন ০৭ (সাত) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীসহ ৯ম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ০৩ (তিন)টি করে মোট ০৬ (ছয়)টি গবেষণা প্রকাশনা।
৫	সিনিয়র সায়েন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u> (ক) সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ০২ (দুই)টি করে মোট ০৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনা। <u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</u> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী; অথবা

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>(খ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে থিসিসসহ এমএসসি বা এমএস ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ০৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>
৬	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (নিউক্লিয়ার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) ইঞ্জিনিয়ার (নিউক্লিয়ার) পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা;</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ০২ (দুই)টি করে মোট ০৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নিউক্লিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নিউক্লিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা</p>



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নিউক্লিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমএস বা এইসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ০৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>
৭	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (মেকানিক্যাল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) ইঞ্জিনিয়ার (মেকানিক্যাল) পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ০২ (দুই)টি করে মোট ০৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী; অথবা</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(গ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমএস বা এমইসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ০৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
৮	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স)		পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) ইঞ্জিনিয়ার (ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স) পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের সপ্তাষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ২ (দুই)টি করে মোট ৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমএস বা এমইসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৯	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (কম্পিউটার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u></p> <p>(ক) ইঞ্জিনিয়ার (কম্পিউটার) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের এ সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ২ (দুই)টি করে মোট ৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনা।</p> <p><u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</u></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স অ্যান্ড ইঞ্জিনিয়ারিং (CSE) বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স অ্যান্ড ও ইঞ্জিনিয়ারিং (CSE) বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স অ্যান্ড (ইঞ্জিনিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং (CSE) বিষয়ে এমএস বা এমইসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>
১০	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u></p> <p>(ক) ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল) পদে, অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
			না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(খ) কোনো স্বীকৃত দেশি এবং বিদেশি জার্নালে অনূন ২ (দুই)টি করে মোট ৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী অথবা (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমফিলসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে এমএস বা এমইসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং (খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে অনূন ৩ (তিন)টি ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
১১	সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার (কেমিক্যাল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> (ক) ইঞ্জিনিয়ার (কেমিক্যাল) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত দেশি ও বিদেশি জার্নালে অনূন ২ (দুই)টি করে মোট ৪ (চার)টি গবেষণা প্রকাশনী।
১২	সায়েন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিদ্যা বা ফলিত পদার্থবিদ্যা বা ভূত বা রসায়ন বিষয়ে থিসিসসহ ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএতে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				(খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
১৩	ইঞ্জিনিয়ার (নিউক্লিয়ার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নিউক্লিয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক ডিগ্রী; (খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
১৪	ইঞ্জিনিয়ার (মেকানিক্যাল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক, ডিগ্রী; (খ) শিক্ষা জীবনে সফল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ
১৫	ইঞ্জিনিয়ার (ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে, ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক ডিগ্রী; এবং (খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
১৬	ইঞ্জিনিয়ার (কম্পিউটার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স অ্যান্ড ইঞ্জিনিয়ারিং (CSE) বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক ডিগ্রী এবং

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				(খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।
১৭	ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য পুরকৌশল বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ সাব-এ্যাসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p> <p><u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</u> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশল বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক ডিগ্রী: এবং (খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>
১৮	ইঞ্জিনিয়ার (কেমিক্যাল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক ডিগ্রী; এবং (খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ উত্তীর্ণ।</p>
১৯	এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট পদে শতকরা ৩৪ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৬৬ ভাগ সরাসরি	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ সুপারিনটেনডেন্ট বা কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন্য ১০ (দশ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
			নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>(ক) কম্পিউটারে MS Office-এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকিতে হইবে;</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোনো বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ন্যূনতম ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএতে স্নাতক (সম্মান)সহ ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী;</p> <p>(খ) কম্পিউটারে MS Office এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
২০	এ্যাকাউন্টস অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>এ্যাকাউন্টেন্ট পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরী অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোনো বিষয়ে ১ম শ্রেণি বা সমমানের</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা অন্যান্য ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএতে স্নাতক (সম্মান)সহ ২য় শ্রেণি বা সমমানের (সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ন্যূনতম ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী:</p> <p>(খ) কম্পিউটারে MS Office এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
২১	সাব-এ্যাসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>(ক) বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড হইতে ১ম বিভাগ বা সমমানের জিপিএসহ পুরকৌশল বিষয়ে ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ডিগ্রী; এবং</p> <p>(খ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবেনা।</p>
২২	সুপারিনটেনডেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে , অন্যান্য ০৬ (ছয়) বসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরে সর্বনিম্ন গতি প্রতি মিনিটে বাংলা ২৫ শব্দ, ইংরেজি ৩০ শব্দ।</p>



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন ২য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) কম্পিউটারে Ms office-এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকিতে হইবে;</p> <p>(গ) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরে সর্বনিম্ন গতি প্রতি মিনিটে বাংলা ২৫ শব্দ, ইংরেজি ৩০ শব্দ; এবং</p> <p>(ঘ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
২৩	এ্যাকাউন্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>এ্যাকাউন্টেন্ট এ্যাসিসটেন্ট পদে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা;</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অনূন ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী</p> <p>(খ) কম্পিউটারে MS Office-এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ৩য় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
২৪	কম্পিউটার অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী (খ) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরে সর্বনিম্ন গতি প্রতি মিনিটে বাংলা ২৫ শব্দ, ইংরেজি ৩০ শব্দ। (গ) Standard Aptitude Test for Computer Operator-এ অবশ্যই উত্তীর্ণ হইতে হইবে; এবং (ঘ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ওয় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২৫	এ্যাকাউন্টেন্ট এ্যাসিস্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিষয়ে অনূন্য ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: (খ) কম্পিউটারে MS Office এ কাজ করিবার দক্ষতা থাকতে (গ) সমগ্র শিক্ষা জীবনে কোনো ওয় বিভাগ বা শ্রেণি বা সমমান গ্রহণযোগ্য হইবে না।
২৬	অফিস সহকারী-কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/ অফিস এ্যাসিস্টেন্ট কাম-কম্পিউটার অপারেটর	নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দগুরী ও এম এল এস এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুযায়ী, তবে সাঁট-লিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিস্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক- কাম-অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী কেবল মুদ্রাক্ষর যন্ত্রের গতি সম্পর্কিত বিধানের পরিবর্তে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি		

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
		ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি হইবে পি, যথা : (ক) বাংলা: প্রতি মিনিটে ২০ শব্দ (খ) ইংরেজি প্রতি মিনিটে ২০ শব্দ।		
২৭	অফিস সহায়ক	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী।		
২৮	ল্যাবরেটরি এ্যাটেন্ডেন্ট	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী।		
২৯	নিরাপত্তা প্রহরী	অর্থ বিভাগ এক জারিকৃত আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী।		
৩০	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী।		

কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে

প্রফেসর ড. নঈম চৌধুরী

চেয়ারম্যান

মোঃ তরিকুল ইসলাম খান, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

web site: www.bgpress.gov.bd।

৩০৩

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট-এর কর্মচারী চাকুরী  
প্রবিধানমালা, ২০১৭

শুক্রবার, মে ১৯, ২০১৭

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শুক্রবার, মে ১৯, ২০১৭ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

## বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট

রামু, কক্সবাজার।

### প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ৬ বৈশাখ ১৪২৪ বঙ্গাব্দ/১৯ এপ্রিল ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

এস.আর.ও. নং ৯২-আইন/২০১৭ বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট আইন, ২০১৫ (২০১৫ সনের ৭ নং আইন) এর ধারা ১৯ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

### প্রথম অধ্যায়

#### সূচনা

#### ১। শিরোনাম ও প্রয়োগ—

- (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউট-এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ওশানোগ্রাফিক রিসার্চ ইনস্টিটিউটের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখ না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

- (ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—
  - (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;

- (২) কর্তব্যে চরম অবহেলা;
- (৩) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (৪) যে কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসঙ্গত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগসম্বলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ইনস্টিটিউট কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তি বা কোন কর্তৃপক্ষ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎপরকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার ঊর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঘ) “কর্মচারী” অর্থ ইনস্টিটিউটের স্থায়ী বা অস্থায়ী, যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;
- (চ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ইনস্টিটিউট এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ইনস্টিটিউট কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ছ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (জ) “পলায়ন” অর্থ—
- (ক) বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা;
- (খ) ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা;
- (গ) অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা;
- (ঘ) বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা
- (ঙ) অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;
- (ঝ) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;
- (ঞ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উল্লিখিত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা; “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা ও কর্মচারী; এবং

- (ঠ) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার।

## দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ, ইত্যাদি

### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করা যাইবে, যথা:—
- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (গ) প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
- (২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

### ৪। সরাসরি নিয়োগ—

- (১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত। বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন;
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।
- (২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি—
- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ 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, কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন;

(ঘ) সরকারি চাকুরী বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

- (৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৪) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করিতে হইবে।
- (৫) তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোন ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটার ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসেবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

#### ৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই বা নির্বাচন কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।
- (২) যদি কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন, তাহা হইলে তিনি কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।।
- (৩) কোন পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাই-এর জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে:

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

#### ৬। শিক্ষানবিশ—

- (১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোন পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশি স্তরে
  - (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে দুই বৎসরের জন্য, এবং
  - (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য, নিয়োগ করা হইবে;

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া শিক্ষানবিশির মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে দুই বৎসরের অধিক না হয়।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—



- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন;
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—
- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে—
- অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।
- (৪) কোন শিক্ষানবিশকে কোন নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।
- (৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যেই তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকুরী উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।
- (৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার এক বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপপ্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

## তৃতীয় অধ্যায়

### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলি

#### ৭। যোগদানের সময়—

- (১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলির ক্ষেত্রে বা কোন । নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—
- (ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়:

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

- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলি অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, 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 গননা করা হইবে।
- (৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, 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 স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকুরীর মেয়াদকাল কেবল পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গননা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কীম, সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে, তবে পূর্বের চাকুরীস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকুরীকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গননাযোগ্য হইবে না।

#### ৮। বেতন ও ভাতা—

সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যেসকল নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

#### ৯। প্রারম্ভিক বেতন—

- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরোক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার উহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে যে নির্দেশাবলি জারি করিবে তদানুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

## ১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—

কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমে 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) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

## ১২। জ্যেষ্ঠতা—

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (২) একই সময় একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।
- (৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।
- (৫) পদের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের উপর উচ্চশিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এইক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।
- (৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।
- (৭) ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময়

তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

### ১৩। পদোন্নতি—

- (১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।
- (২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসেবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবে না।
- (৩) জাতীয় বেতনস্কেল ২০১৫ এর গ্রেড-৫(টাকা ৪৩০০০-৬৯৮৫০) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীকে তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

### ১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—

- (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা কর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয় তাহা হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে:

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

- (২) কোন পাবলিক কর্পোরেশন ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে। বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) ইনস্টিটিউটের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:
  - (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ব্যতীত, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
  - (খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে উক্ত কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

- (৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি ইনস্টিটিউটে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।
- (৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার। জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউটের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

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

- (৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

## চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

#### ১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
- (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
- (ঘ) অসাধারণ ছুটি;

(ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(চ) সঙ্গরোধ ছুটি;

(ছ) প্রসূতি ছুটি;

(জ) অবসর উত্তর ছুটি;

(ঝ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং

(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি।

- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

#### ১৬। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ০৪(চার) মাসের অধিক হইবে না।
- (২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ০৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিকিৎসাবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

#### ১৭। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
- (২) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।

#### ১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি—

- (১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, ০৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে অর্ধ গড় বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

## ১৯। অসাধারণ ছুটি—

- (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে ৩ (তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে—
  - (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ০৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন; অথবা
  - (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
  - (গ) যে ক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।
- (৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য হইবে।

## ২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, ইনস্টিটিউট তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইয়াছে, সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না; এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইবে।
- (৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন 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 কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

- (৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গননা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা—
- (ক) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং
- (খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।
- (৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

#### ২১। সঙ্গরোধ ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সময়ে সময়ে জারিকৃত আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।
- (৩) সঙ্গরোধের জন্য উপ-প্রবিধি (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসেবে গণ্য হইবে।
- (৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৫) সঙ্গরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

#### ২২। প্রসূতি ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬(ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।
- (২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৩) ইনস্টিটিউটের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।



## ২৩। অবসর-উত্তর ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষষ্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

## ২৪। অধ্যয়ন ছুটি—

- (১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।। (৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

## ২৫। নৈমিত্তিক ছুটি—

- (১) সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।
- (২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

## ২৬। ছুটির পদ্ধতি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

#### ২৭। ছুটিকালীন বেতন—

- (১) কোন কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (২) কোন কর্মচারী অর্ধ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে, উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

#### ২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন—

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

#### ২৯। ছুটির নগদায়ন—

- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যখ্যাত ছুটির ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার অনুমতি পাইতে পারেন।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তর করা যাইবে।

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

#### ৩০। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি—

কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময় সময় নির্ধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

## ৩১। সম্মানী, ইত্যাদি—

- (১) ইনস্টিটিউট উহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসেবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ করা না হয়।

## ৩২। দায়িত্ব ভাতা—

কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসেবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, তবে উক্ত দায়িত্ব ২(দুই) মাসের অধিক হইলে বাছাই বা নির্বাচক কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## ৩৩। বোনাস—

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারিকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

## ৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত—

- (১) পৃথক পৃথক ভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।
- (৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

## ৩৫। বার্ষিক অনুবেদন—

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং কর্তৃপক্ষের কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

##### ৩৬। আচরণ ও শৃঙ্খলা—

##### (১) প্রত্যেক কর্মচারী

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

##### (২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইনস্টিটিউটের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বিমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

- (৩) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত। নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মকচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবির সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারি/সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।
- (৮) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধু ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হইতে এমন কোন উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোন সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোন প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণ পূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে :
- তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মধ্যে উপহার গ্রহণ করা যাইবে তবে উপহারের মূল্য ২৫,০০০/- (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।
- (৯) কোন কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোন ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোন সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

#### ৩৭। যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া কোন কর্মচারী—

- (ক) যৌতুক দিতে বা নিতে বা যৌতুক দেওয়া বা নেওয়ায় প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা,
- (খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের 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 ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, উক্ত এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যরত। কোন ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোন স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোন পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন এবং উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে এবং অতঃপর ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন:

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

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

ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোন স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না।

(খ) কোন বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোন প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

## ৩৯। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়—

কোন কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউটের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোন ডেভলপারের দ্বারা কোন ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পরিবেন না।

## ৪০। সম্পত্তি ঘোষণা—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকুরীতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বিমা পলিসি এবং মোট পঞ্চাশ হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে ইনস্টিটিউটের নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নোক্ত বিষাদির উল্লেখ থাকিবে—

(ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম;

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

(গ) ইনস্টিটিউটের সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরও যেই সমস্ত তথ্য চাওয়া হয়।

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

#### ৪১। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশ গ্রহণ—

- (১) কোন কর্মচারী কোন রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোন অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোন প্রকারেই সহায়তা করিতে পারিবেন না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার তত্ত্বাবধানের অধীন, নিয়ন্ত্রণাধীন বা তাহার উপর নির্ভরশীল কোন ব্যক্তিকে প্রত্যক্ষ বা পক্ষেভাবে বাংলাদেশে প্রচলিত কোন আইনে সরকারের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কাজ বলিয়া গণ্য হয়, এইরূপ কোন আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা যেকোন উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা অন্যত্র কোন আইন সভার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা তাহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।
- (৪) যদি কোন কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোন বক্তৃতা দেন অথবা অন্য কোন প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসেবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোন ঘোষণা করেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করেন, তবে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর মর্ম মতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- (৫) স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোন আইনের দ্বারা বা আওতায় বা সরকারের কোন আদেশে অনুমতি নেওয়া সাপেক্ষে ঐ সংস্থা বা পরিষদসমূহের নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৩) ও (৫) এ উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।
- (৬) কোন আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধির আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই ব্যাপারে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৪২। নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ—

কোন কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি কোন প্রকারের এমন কোন ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং অফিসিয়াল শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

#### ৪৩। স্বার্থের দ্বন্দ্ব—

যখন কোন কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে—

(ক) কোন কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোন ব্যক্তির সহিত কোন চুক্তি সম্পর্কিত যে কোন বিষয়ে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোন বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে;

(খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন—

তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উদ্বর্তন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

৪৪। সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ ইত্যাদি—

কোন কর্মচারী সরকারের বা কর্তৃপক্ষের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যে কোন প্রকারে বাধা প্রদান করিতে পারিবেন না, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে তাহা করিবার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করিতে পারিবেন না।

৪৫। বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদবির—

কোন কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোন বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন তদবির করিতে পারিবেন না।

৪৬। কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া—

ইনস্টিটিউটের কর্মচারী কোন বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৪৭। নাগরিকত্ব, ইত্যাদি—

(১) কোন কর্মচারী সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

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

৪৮। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা—

যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি সেই ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোন বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৯। দণ্ডের ভিত্তি—

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

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



- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা  
 (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; অথবা  
 (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা

নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা উপার্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;  
 (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; অথবা,  
 (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা  
 (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।

#### ৫০। দণ্ডসমূহ—

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

##### (ক) লঘু দণ্ড

- (অ) তিরস্কার;  
 (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতনবর্ধন স্থগিত রাখা;  
 (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;  
 (ঈ) বেতনক্ষেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

##### (খ) গুরু দণ্ড

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনক্ষেলে অবনমিতকরণ;  
 (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনস্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;  
 (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;  
 (ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং  
 (উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

- (২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৫১। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) প্রবিধান ৪৯ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবেন :
- তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপে সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
- (২) যে ক্ষেত্রে, উপ-প্রবিধান ১ (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৫২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এহেন অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিয়ে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন; এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারেন।
- (৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।
- (৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯-এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানি ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) (খ) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

#### ৫৩। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী—

- (১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—
  - (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;
  - (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 বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন:

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

- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগদান করিয়া যে কোন লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (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 শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রবিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।
- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোন কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের সপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—

- (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মুলতবি রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে; অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোন সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন; অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন; অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন; তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না; অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন; যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন; এবং ইহার পরেও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

- (৭) তদন্ত কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৫৫। সাময়িক বরখাস্ত—

- (১) প্রবিধান ৫০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন:
- তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।
- (২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।
- (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 পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

#### ৫৬। পুনর্বহাল—

- ১) যদি প্রবিধান ৫১(১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

#### ৫৭। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী—

ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয়সাধন করা হইবে; তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

#### ৫৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল—

- (১) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা:—
  - (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
  - (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা; এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার 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 মনে করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোন আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

#### ৫৯। আদালতে বিচারার্থী কার্যধারা—

- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থী থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা কর্তৃপক্ষ স্থির করিবেন।
- (৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইয়াছে কর্তৃপক্ষ সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

#### ৬০। ভবিষ্য তহবিল—

ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে কোন কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।



## ৬১। আনুতোষিক—

- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :—
- (ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন, এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নে কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; অথবা
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
- (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।
- (২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের জন্য ০২ (দুই) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।
- (৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গননার মূল ভিত্তি হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।
- (৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।
- (৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।
- (৭) কোন মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

## ৬২। অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা—

- (১) ইনস্টিটিউট অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে যেকোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

- (২) এই উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা ইনস্টিটিউটের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

**৬৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি—**

অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে কোন palota Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) 47 frenantara atat পরিচালিত হইবেন।

**৬৪। চাকুরী অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ ইত্যাদি—**

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

**৬৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—**

- (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, ইনস্টিটিউট যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে, কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবেন।

## তফসিল

## প্রবিধান ২ (ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	পরিচালক (প্রশাসন, পরিকল্পনা ও অর্থ)		পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-পরিচালক পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণির পদে মোট ২০ (বিশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> সরকারের যুগ্মসচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে।
২	চীফ সায়েন্টফিক অফিসার		পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> গবেষণা জার্নালে অনূন ১২ (বার)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগে প্রিন্সিপাল সাইন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণির পদে মোট ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> প্রেষণে নিজ বেতন স্কেলে। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডক্টরেট ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ১২ (বার) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ১৪ (চৌদ্দ) বছরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা অথবা কোন স্বীকৃত

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ১২ (বার) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ১৭ (সতের) বছরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনে সকল স্তরে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি থাকিতে হইবে।</p>
৩	প্রিন্সিপাল সাইন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে বা সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> গবেষণা জার্নালে অনূন ৬ (ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ সংশ্লিষ্ট বিভাগে সিনিয়র সাইন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> সংশ্লিষ্ট কর্মে অভিজ্ঞ সরকারের সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডক্টরেট ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ৬ (ছয়) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ১২ (বার) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ৬ (ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনে সকল স্তরে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি থাকিতে হইবে।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৪	উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী পরিচালক (প্রশাসন) বা এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>প্রেষণে বদলির ক্ষেত্রে:</b> সরকারের সিনিয়র সহকারী সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে।
৫	সিনিয়র সাইন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> গবেষণা জার্নালে অনূন ৩ (তিন) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ সংশ্লিষ্ট বিভাগে সাইন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে (সাইন্টিফিক অফিসার নিয়োগের ক্ষেত্রে বিভাগ ভিত্তিক উল্লিখিত বিষয়) ডক্টরেট ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ৩ (তিন)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং গবেষণা জার্নালে অনূন ৩ (তিন)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনাসহ অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
৬	প্রোগ্রামার	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules 1985 অনুযায়ী।		

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৭	সাইন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>(ক) ফিজিক্যাল ও স্পেস ওশানোগ্রাফি বিভাগে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফলিত পদার্থ বিজ্ঞান/পদার্থ বিজ্ঞান/ভূতাত্ত্বিক বিজ্ঞান/পানি সম্পদ প্রকৌশল/মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতকোত্তর (ফিজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী অথবা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর (ফিজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী এবং স্পেস ওশানোগ্রাফির ক্ষেত্রে জিআইএস বা রিমোট সেন্সিং বিষয়ে অন্যান্য ১ (এক) বৎসরের ট্রেনিং কোর্স অথবা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী;</p> <p>(খ) ভূতাত্ত্বিক ওশানোগ্রাফিক বিভাগে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূতাত্ত্বিক বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতকোত্তর (জিওলজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী অথবা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর (জিওলজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী;</p> <p>(গ) কেমিক্যাল ওশানোগ্রাফিক বিভাগে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফলিত রসায়ন</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>বিজ্ঞান/রসায়ন বিজ্ঞান/কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং/ বায়োকেমিস্ট্রি/ মেরিন সাইন্স/ভূতাত্ত্বিক বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতকোত্তর (কেমিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী;</p> <p>(ঘ) বায়োলজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিভাগে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিজ্ঞান/প্রাণি বিজ্ঞান/ মেরিন সাইন্স/ জেনেটিক্স/মাইক্রোবায়োলজি/ফিশারি জ বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতকোত্তর (বায়োলজিক্যাল ওশানোগ্রাফি বিষয়ে রিপোর্টসহ) ডিগ্রী;</p> <p>(ঙ) এনভায়রনমেন্টাল ওশানোগ্রাফি এবং ক্লাইমেট বিভাগে নিয়োগের ক্ষেত্রে পরিবেশ বিজ্ঞান/ভূতাত্ত্বিক বিজ্ঞান ভূগোল/ওশানোগ্রাফি/ ডিজেস্টার এন্ড এনভায়রনমেন্টাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং জিআইএস বা রিমোট সেন্সিং বিষয়ে অন্যান্য ৬ (ছয়) মাসের ট্রেনিং কোর্স সম্পন্ন;</p> <p>চ) ওশানোগ্রাফিক ডাটা সেন্টারে নিয়োগের ক্ষেত্রে পরিসংখ্যান/ফলিত পরিসংখ্যান/গণিত/ফলিত গণিত/ভূগোল/ ওশানোগ্রাফি বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				এবং জিআইএস বা রিমোট সেলিং বিষয়ে অনূন ১ (এক) বৎসরের ট্রেনিং কোর্স সম্পন্ন।
৮	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
৯	এ্যাকাউন্টস অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> এ্যাসিস্টেন্ট একাউন্টস অফিসার পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে একাউন্টিং বা ফাইন্যান্স বিষয়ে সম্মানসহ এমবিএ বা এম কম বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ কম্পিউটার অফিস এপ্লিকেশন বিষয়ে অভিজ্ঞ: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনের সকল স্তরে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ থাকিতে হইবে।
১০	এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১১	সহকারী প্রোগ্রামার	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules 1985 অনুযায়ী।		
১২	এ্যাসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (সিভিল/মেকানিক্যাল/ইলেকট্রিক্যাল/নেভিগেশন/মেরিন)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) ৬৭% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সংশ্লিষ্ট বিভাগে সাব-এ্যাসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
			(খ) ৩৩% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল/ ইলেক্ট্রিক্যাল/ মেকানিক্যাল/ নেভাল আর্কিটেকচার এন্ড মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনের সকল স্তরে অন্ত দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি থাকিতে হইবে।
১৩	লাইব্রেরিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে আইটি/ গ্রন্থাগার ও তথ্যবিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনে সকল স্তরে অন্ত দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি থাকিতে হইবে।
১৪	মেডিক্যাল অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ মেডিকেল এন্ড ডেন্টাল কাউন্সিল (বিএমডিসি) কর্তৃক স্বীকৃত কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে এম.বি.বি.এস বা সমমানের ডিগ্রী এবং বাংলাদেশ মেডিকেল এন্ড ডেন্টাল কাউন্সিল (বিএমডিসি) কর্তৃক রেজিস্ট্রেশন প্রাপ্ত।
১৫	জিআইএস এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূতাত্ত্বিক বিজ্ঞান/পরিসংখ্যান/ ভূগোল/নগর ও অঞ্চল পরিকল্পনা বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ জিআইএস মেপিং-এ অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১৬	ডাটা এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান/সমাজ বিজ্ঞান/ ভূগোল/গণিত/ নগর ও অঞ্চল পরিকল্পনা বিষয়ে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ ডাটা প্রসেসিং ও কম্পিউটার পরিচালনায় অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্মঅভিজ্ঞতা।
১৭	সাব-এ্যাসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে সিভিল/ ইলেক্ট্রিক্যাল/ মেকানিক্যাল/ নেভাল/ আর্কিটেকচার এন্ড মেরিন ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ইঞ্জিনিয়ারিং ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
১৮	নার্স	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ইনস্টিটিউট অব হেলথ টেকনোলজি অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা কোর্স উত্তীর্ণ।
১৯	এ্যাসিস্টেন্ট একাউন্টস অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> একাউন্টেন্ট পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে একাউন্টিং/ফাইন্যান্স বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)/সমমানের ডিগ্রী:

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনের সকল স্তরে অন্তর্দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি থাকিতে হইবে।
২০	স্টোর অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সিকিউরিটি সুপারভাইজার পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনের সকল স্তরে অন্তর্দ্বিতীয় বিভাগ থাকিতে হইবে।
২১	ট্রান্সপোর্ট সুপারভাইজার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
২২	সিনিয়র রিসার্চ এ্যাসিস্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে।	রিসার্চ এ্যাসিস্টেন্ট পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
২৩	মেডিক্যাল টেকনিশিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ইনস্টিটিউট অব হেলথ টেকনোলজি অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা কোর্স উত্তীর্ণ।
২৪	সিকিউরিটি সুপারভাইজার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ সিকিউরিটি সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৮ (আট) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
২৫		The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules 1985 অনুযায়ী পূরণযোগ্য।		
২৬	রিসার্চ এ্যাসিস্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন্য প্রথম বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমান বা প্রথম বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৭	একাউন্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> অডিটর পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী।
২৮	পিএ/ সাঁটলিপিকার-কাম কম্পিউটার অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> ডাটা এন্ট্রি/কন্ট্রোল অপারেটর বা অফিস সহকারী-কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ সরকারি বিধি মোতাবেক বাংলা ও ইংরেজি (সাঁটলিপি ও টাইপিং)এ প্রচলিত শব্দের গতিসহ কম্পিউটার চালনায় বাস্তব কর্মঅভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
২৯	অডিটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৩০	ওয়ার্ক এ্যাসিস্টেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট।
৩১	মেশিন অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট।
৩২	ডাটা এন্ট্রি/কন্ট্রোল অপারেটর	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules 1985 অনুযায়ী।		
৩৩	অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ৬ (ছয়) মাস মেয়াদি কম্পিউটার কোর্সে প্রশিক্ষণ সনদপ্রাপ্ত। কম্পিউটারে ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিংয়ের সর্বনিম্ন গতি নিম্নরূপ থাকিতে হইবে: (ক) বাংলা: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২০ শব্দ। (খ) ইংরেজি: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ৩০ শব্দ।
৩৪	স্টোর কিপার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৩৫	ড্রাইভার	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোসিং নীতিমালা অনুযায়ী।		
৩৬	কেয়ার টেকার	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোসিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সরকার স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠানে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর বাস্তব অভিজ্ঞতা।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৩৭	বারুচি	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৩৮	লাইব্রেরি এ্যাটেনডেন্ট	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) অথবা সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে অন্যান্য ৬ (ছয়) মাসের ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট প্রাপ্ত হইতে হইবে।
৩৯	ল্যাবরেটরি এ্যাটেনডেন্ট	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ পরীক্ষাগারে যন্ত্রপাতি পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে অন্ত ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪০	মেডিকেল এ্যাটেনডেন্ট	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪১	নৌকা চালক/ ডুবুরি/ স্পীড বোট চালক	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সমুদ্রে নৌকা বা স্পীড বোট চালনায় অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।  ডুবুরির ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ উক্ত কাজে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৪২	সহকারী বাবুর্চি	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৩	অফিস সহায়ক	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্তর মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৪৪	সিকিউরিটি গার্ড	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		অষ্টম শ্রেণি উত্তীর্ণ বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতাসহ। সুস্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৫	মালী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		অষ্টম শ্রেণি উত্তীর্ণ বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতাসহ সূঠাম স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৬	পরিচ্ছনতা কর্মী	অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত আউট সোর্সিং নীতিমালা অনুযায়ী।		অষ্টম শ্রেণি উত্তীর্ণ বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন। হরিজন নিয়োগের ক্ষেত্রে ৮০ ভাগ পদ জাত হরিজনদের জন্য, তবে জাত হরিজন পাওয়া না গেলে সে সকল পদ সাধারণ প্রার্থীদের দ্বারা পূরণীয়।

ইনস্টিটিউটের আদেশক্রমে

মোঃ আমান উল্যাহ  
মহাপরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব)  
(অতিরিক্ত সচিব)

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।  
web site: www.bgpress.gov.bd।

৩৪৭

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার  
(ব্যান্সডক) এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭

সোমবার, মে ২২, ২০১৭



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সোমবার, মে ২২, ২০১৭ তারিখে প্রকাশিত]  
বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

**বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার  
(ব্যাসডক)**

ই-১৪/ওয়াই, আগারগাঁও, শেরে বাংলা নগর, ঢাকা-১২০৭

**প্রজ্ঞাপন**

তারিখ: ১০ বৈশাখ ১৪২৪ বঙ্গাব্দ/২৩ এপ্রিল ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ৯৫-আইন/২০১৭ বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যাসডক) আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ১১নং আইন) এর ধারা ১৮, ধারা ১০ এর সহিত পঠিতব্য, এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ব্যাসডক, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

**প্রথম অধ্যায়**

**সূচনা**

**১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ—**

- (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যাসডক) এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা জাদুঘরের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

**২। সংজ্ঞা—**

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

- (ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—

- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;
- (২) কর্তব্যে চরম অবহেলা;
- (৩) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (৪) যে কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসঙ্গত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগসম্বলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ব্যাল্ডক কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তি বা কোন কর্তৃপক্ষ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঘ) “কর্মচারী” অর্থ ব্যাল্ডক-এর স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;
- (চ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ব্যাল্ডক এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ব্যাল্ডক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ছ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (জ) “পলায়ন” অর্থ—
  - (ক) বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা;
  - (খ) ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা;
  - (গ) অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা;
  - (ঘ) বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা
  - (ঙ) অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;
- (ঝ) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণমাধ্যমে প্রকাশিত কোন বিজ্ঞাপন;
- (ঞ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উল্লিখিত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;

- (ট) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা ও কর্মচারী; এবং
- (ঠ) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের পুরস্কার;

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### নিয়োগ, ইত্যাদি

#### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩)-এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা :—
- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং
- (গ) প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।
- (২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

#### ৪। সরাসরি নিয়োগ—

- (১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি—
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন;
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।
- (২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—
- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ব্যাল্ডকের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করে;
- (ঘ) সরকারি চাকুরী বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।
- (৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৪) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করিতে হইবে।
- (৫) তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোন ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটার ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসেবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

#### ৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—

- (১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই বা নির্বাচন কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।
- (২) যদি কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন, তাহা হইলে তিনি কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।
- (৩) কোন পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাইয়ের জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে;
- তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

#### ৬। শিক্ষানবিশ—

- (১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোন পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশি স্তরে
- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে ২(দুই) বৎসরের জন্য, এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে ১ (এক) বৎসরের জন্য, নিয়োগ করা হইবে:
- তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া শিক্ষানবিশির মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারিবেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে ২(দুই) বৎসরের অধিক না হয়।

- (২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, বা তাহার কর্মদক্ষ হইবার সম্ভাবনা নাই সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন;
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।
- (৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হইবার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—
- (ক) যদি এই মর্মে সন্দেহ হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকুরীতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকুরীতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে—
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।
- (৪) কোন শিক্ষানবিশকে কোন নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা যাইবে না যতক্ষণ না নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।
- (৫) অস্থায়ীভাবে সৃষ্ট পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যেই তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকুরী উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।
- (৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০(পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার এক বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

## তৃতীয় অধ্যায়

### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলি

#### ৭। যোগদানের সময়—

- (১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—
  - (ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং
  - (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পস্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়:
 

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গননার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন গননা করা হইবে না।
- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলি অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, 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 গননা করা হইবে।
- (৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, 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 স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকুরীর মেয়াদকাল কেবল পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গননা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম, সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে তবে পূর্বের চাকুরীস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকুরীকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গননাযোগ্য হইবে না।

#### ৮। বেতন ও ভাতা—

সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যেসকল নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

#### ৯। প্রারম্ভিক বেতন—

- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

- (২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরোক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার উহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে যে নির্দেশাবলি জারি করিবে তদানুসারে কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

#### ১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—

কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে 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) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

#### ১২। জ্যেষ্ঠতা—

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (২) একই সময় একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করিবেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।
- (৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময় 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 এইক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।

- (৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।
- (৭) ব্যাসডক ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

### ১৩। পদোন্নতি—

- ১) তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।
- (২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবে না।
- (৩) জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫-এর গ্রেড ৫ (টাকা ৪৩০০০-৬৯৮৫০/-) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

### ১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—

- (১) উপ-প্রবিধান (২)-এর বিধান সাপেক্ষে ব্যাসডক যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ব্যাসডক এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

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

- (২) কোন পাবলিক কর্পোরেশন ব্যাসডকের কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) ব্যাসডকের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর ব্যাসডক উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :
- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ব্যতীত, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;



- (খ) ব্যাঙ্গডকের চাকুরীতে উক্ত কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ব্যাঙ্গডকে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।
- (৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি ব্যাঙ্গডকে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ব্যাঙ্গডকে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।
- (৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে ব্যাঙ্গডক তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতিপ্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে ব্যাঙ্গডকের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:
- তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন ব্যাঙ্গডককে অবিলম্বে অবহিত করিবে।
- (৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ ব্যাঙ্গডকের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর ব্যাঙ্গডক যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায় ছুটি, ইত্যাদি

#### ১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:
- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
- (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;

- (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
- (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (চ) সঙ্গরোধ ছুটি;
- (ছ) প্রসূতি ছুটি;
- (জ) অবসর-উত্তর ছুটি;
- (ঝ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
- (ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি।

- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

#### ১৬। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪(চার) মাসের অধিক হইবে না।
- (২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিকিৎসানোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

#### ১৭। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
- (২) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।

#### ১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি—

- (১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, ৩(তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

### ১৯। অসাধারণ ছুটি—

- (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে ৩ (তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে,
- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ব্যাল্ডকে চাকুরী করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে ব্যাল্ডক এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।
- (৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য হইবে।

### ২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, ব্যাল্ডক তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইয়াছে, সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না; এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই ২৪(চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইবে।

- (৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন 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 কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গননা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :—
- (ক) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং
- (খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।
- (৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

#### ২১। সঙ্গরোধ ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সময়ে সময়ে জারিকৃত আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১(একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০(ত্রিশ) দিনের জন্য রোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৩) সঙ্গরোধের জন্য উপ-বিধি (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 সঙ্গরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৫) সঙ্গরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

#### ২২। প্রসূতি ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

- (২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৩) ব্যাল্ডকের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

**২৩। অবসর-উত্তর ছুটি—**

- (১) কোন কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর-উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষষ্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

**২৪। অধ্যয়ন ছুটি—**

- (১) ব্যাল্ডকে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবেন।
- (৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরিকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

**২৫। নৈমিত্তিক ছুটি—**

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

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

#### ২৬। ছুটি পদ্ধতি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ব্যাল্ডক কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

#### ২৭। ছুটিকালীন বেতন—

- (১) কোন কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (২) কোন কর্মচারী অর্ধ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে, উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।
- (৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

#### ২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন—

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

#### ২৯। ছুটির নগদায়ন—

- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% (শতকরা পঞ্চাশ ভাগ) নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার অনুমতি পাইতে পারিবেন।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তর করা যাইবে।

## পঞ্চম অধ্যায়

## ভাতা, ইত্যাদি

## ৩০। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি—

কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময় সময় নির্ধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

## ৩১। সম্মানী, ইত্যাদি—

- (১) ব্যঙ্গডক উহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম-সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ করা না হয়।

## ৩২। দায়িত্ব ভাতা—

কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, তবে উক্ত দায়িত্ব ২(দুই) মাসের অধিক হইলে বাছাই বা নির্বাচক কমিটির পূর্বনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## ৩৩। বোনাস—

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারিকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক ব্যঙ্গডকের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

## ৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত—

- (১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং ব্যঙ্গডক কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

- (৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৫। বার্ষিক অনুবেদন—

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে, এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে ব্যঙ্গডক বিরূপ মন্তব্য বিমোচন করিতে পারিবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৬। আচরণ ও শৃঙ্খলা—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী
- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত ব্যঙ্গডকের চাকুরী করিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী
- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ব্যঙ্গডকের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ব্যঙ্গডকের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বিমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;



- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী ব্যাঙ্গডকের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবির সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাইরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারি/সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী ব্যাঙ্গডকের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।
- (৮) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধু ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হইতে এমন কোন উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোন সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোন প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মনোকষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে।
- তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মধ্যে উপহার গ্রহণ করা যাইবে, তবে উপহারের মূল্য ২৫,০০০/- (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।
- (৯) কোন কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোন ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোন সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

## ৩৭। যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া কোন কর্মচারী—

- (ক) যৌতুক দিতে বা নিতে বা যৌতুক দেওয়া বা নেওয়ায় প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের 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 ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, উক্ত এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যরত কোন ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোন স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোন পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন এবং উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে এবং অতঃপর ব্যাসডক কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন:

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

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

(ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোন স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না।

(খ) কোন বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোন প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

## ৩৯। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ বা ক্রয়—

কোন কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে ব্যাসডকের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোন ডেভলপারের দ্বারা কোন ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

## ৪০। সম্পত্তি ঘোষণা—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকুরীতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বিমা পলিসি এবং মোট পঞ্চাশ হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে ব্যাসডকের নিকট ঘোষণা প্রদান করিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নোক্ত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে, যথা:—

- (ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম;
- (খ) পঞ্চাশ হাজার টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃথকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে; এবং
- (গ) ব্যাঙ্গডক কর্তৃক, সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে, চাহিত অন্যান্য তথ্য।
- (২) প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি ৫ (পাঁচ) বৎসর অন্তর ডিসেম্বর মাসে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, প্রদত্ত ঘোষণায় অথবা বিগত ৫ (পাঁচ) বৎসরের হিসাব বিবরণীতে প্রদর্শিত সম্পত্তির হ্রাস বৃদ্ধির হিসাব বিবরণী যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে ব্যাঙ্গডকের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

#### ৪১। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশ গ্রহণ—

- (১) কোন কর্মচারী কোন রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোন অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোন প্রকারেই সহায়তা করিতে পারিবেন না।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার তত্ত্বাবধানের অধীন, নিয়ন্ত্রণাধীন বা তাহার উপর নির্ভরশীল কোন ব্যক্তিকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বাংলাদেশে প্রচলিত কোন আইনে সরকারের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কাজ বলিয়া গণ্য হয়, এইরূপ কোন আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা যে কোন উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা অন্যত্র কোন আইনসভার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনি প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা তাহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।
- (৪) যদি কোন কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোন বক্তৃতা দেন অথবা অন্য কোন প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোন ঘোষণা করেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করেন, তবে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর মর্মমতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- (৫) স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোন আইনের দ্বারা বা আওতায় বা সরকারের কোন আদেশে অনুমতি নেওয়া সাপেক্ষে ঐ সংস্থা বা পরিষদসমূহের নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৩) ও (৫) তে উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।
- (৬) কোন আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধানের আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে উক্ত বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৪২। নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ—

কোন কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি কোন প্রকারের এমন কোন ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত, এবং অফিসিয়াল শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

৪৩। স্বার্থের দ্বন্দ্ব যখন কোন কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে—

- (ক) কোন কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোন ব্যক্তির সহিত কোন চুক্তি সম্পর্কিত যে কোন বিষয়ে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোন বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে।
- (খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন— তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

৪৪। সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ ইত্যাদি—

কোন কর্মচারী সরকারের বা কর্তৃপক্ষের কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যে কোন প্রকারে বাধা প্রদান করিতে পারিবেন না, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে তাহা করিবার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করিতে পারিবেন না।

৪৫। বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদবির—

কোন কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোন বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন তদবির করিতে পারিবেন না।

৪৬। কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া—

ব্যঙ্গডকের কোন কর্মচারী কোন বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোন অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৪৭। নাগরিকত্ব, ইত্যাদি—

- (১) কোন কর্মচারী সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।
- (২) যদি কোন কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

৪৮। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা—

যেই ক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোন বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৯। দণ্ডের ভিত্তি—

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; অথবা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা:—
- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা উপার্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়— তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।

৫০। দণ্ডসমূহ—

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:
- (ক) লঘু দণ্ড—
- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;
- (ঈ) বেতনক্ষেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;
- (খ) গুরুদণ্ড
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনক্ষেলে অবনমিতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ব্যঙ্গডকের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।
- (২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে ব্যঙ্গডকের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

## ৫১। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) প্রবিধান ৪৯(ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবেন:
- তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
- (২) যেই ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন তিনজন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

## ৫২। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এহেন অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারেন:

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

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবেন।
- (৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।
- (৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯-এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানি ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) (খ) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

#### ৫৩। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী—

- (১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

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

- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগদান করিয়া যে কোন লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২-এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০(দশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৫৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।
- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬)-এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোন কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।



- (৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—

- (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে; অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোন সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন; অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থকরী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন; অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন; তবে তাহাকে নথির টোকায় অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না; অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন; যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন; এবং ইহার পরেও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

- (৭) তদন্ত কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন, এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

#### ৫৫। সাময়িক বরখাস্ত—

- (১) প্রবিধান ৫০-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন:
- তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।
- (২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।
- (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 পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

## ৫৬। পুনর্বহাল—

- (১) যদি প্রবিধান ৫১ (১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

## ৫৭। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী—

ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয়সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

## ৫৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল—

- (১) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা :—
  - (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায়বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
  - (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা;
  - (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কিনা; এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

- (৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার 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 মনে করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোন আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

#### ৫৯। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা—

- ১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা কর্তৃপক্ষ স্থির করিবেন।
- (৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখিবার সিদ্ধান্ত হইতেছে কর্তৃপক্ষকে সেইক্ষেত্রে পরিচালনা বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

##### ৬০। ভবিষ্য তহবিল—

ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে কোন কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

##### ৬১। আনুতোষিক—

- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :—

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

- (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নে কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন; অথবা
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
- (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।
- (২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।
- (৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গননার মূল ভিত্তি হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।
- (৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।
- (৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র দাখিল করিবেন।
- (৭) কোন মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৬২। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা—

- (১) ব্যাসডক অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

- (৩) কোন কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা ব্যাল্ডকের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবে।

**৬৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি—**

অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

**৬৪। চাকুরী অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি—**

- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা ৯০(নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

**৬৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—**

- (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ব্যাল্ডককে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ব্যাল্ডককে তাহার ১(এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি ব্যাল্ডকের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যাল্ডক যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে, কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবেন।

৩৭৮

তফসিল

প্রবিধান ২ (ঙ) দ্রষ্টব্য।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	প্রিন্সিপাল সায়েন্টিফিক অফিসার	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>সিনিয়র রিপোর্টগ্রাফিক অফিসার পদে অনূন ১২ (বার) বছরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রী; এবং</p> <p>(খ) দেশীয় ও আন্তর্জাতিক গবেষণা জার্নালে অনূন ৫ (পাঁচ)টি গবেষণা বা ৫ (পাঁচ)টি পেটেন্টসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
২	সিনিয়র রিপোর্টগ্রাফিক অফিসার	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b></p> <p>সায়েন্টিফিক অফিসার বা ফটোগ্রাফিক অফিসার বা ডকুমেন্টেশন অফিসার বা লাইব্রেরিয়ান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিজ্ঞান, ফলিত পদার্থবিজ্ঞান, পরিসংখ্যান, গ্রহাঙ্গার ও তথ্য বিজ্ঞান, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা ইলেকট্রোনিক্স এ স্নাতকোত্তর অথবা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রী;</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>(খ) স্নাতক বা স্নাতকোত্তর পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূ্যন ২ (দুই) টি প্রথম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) কোন প্রতিষ্ঠানে রিপ্রেজেন্টেটিভ অফিসার বা ফটোগ্রাফিক অফিসার বা প্রোগ্রামার হিসেবে প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।</p>
৩	সায়েন্টিফিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিজ্ঞান, ফলিত পদার্থবিজ্ঞান, পরিসংখ্যান, রসায়ন বা ব্যবসা প্রশাসনে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) স্নাতকোত্তর পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূ্যন ২ (দুই) টি প্রথম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষতা।</p>
৪	ফটোগ্রাফিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u></p> <p>জুনিয়র রিপ্রেজেন্টেটিভ অফিসার বা জুনিয়র ফটোগ্রাফিক অফিসার পদে অনূ্যন ৬ (ছয়) বছরের চাকুরী।</p> <p><u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</u></p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিজ্ঞান, ফলিত পদার্থবিজ্ঞান, পরিসংখ্যান বা গ্রন্থাগার ও তথ্য বিজ্ঞান এ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী;</p>



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>(খ) স্নাতকোত্তর পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূ্যন ২ (দুই)টি প্রথম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(গ) কম্পিউটার পরিচালনায় দক্ষতা: তবে শর্ত থাকে যে, রিপ্ৰোগ্রাফি বা ফটোগ্রাফিতে ডিপ্লোমাদারী প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।</p>
৫	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> জুনিয়র বিবলিওগ্রাফিক অফিসার পদে অনূ্যন ৬ (ছয়) বছরের চাকুরী অথবা তত্ত্বাবধায়ক পদে অনূ্যন ৯ (নয়) বছরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
৬	একাউন্টস অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> তত্ত্বাবধায়ক পদে অনূ্যন ৯ (নয়) বছরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রীসহ কোন প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৭	ডকুমেন্টেশন অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে ডকুমেন্টেশন ও ইনফরমেশন সংক্রান্ত কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা ইনস্টিটিউট হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতক (সম্মান) এবং ২য় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
৯	জুনিয়র ফটোগ্রাফিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> কম্পিউটার অপারেটর, ফটোগ্রাফিক সহকারী বা টেকনিশিয়ান পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসর অথবা ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অন্যান্য ৮ (আট) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ ফটোগ্রাফিক কাজে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১০	জুনিয়র রিপ্ৰোগ্রাফিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> কম্পিউটার অপারেটর, ফটোগ্রাফিক সহকারী বা টেকনিশিয়ান পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসর অথবা ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অন্যান্য ৮ (আট) বছরের চাকুরী।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞানে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী; এবং</p> <p>(খ) স্নাতক পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন ১ (এক)টি প্রথম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে: তবে শর্ত থাকে যে, রিপ্রেজেন্টেভ বা ফটোগ্রাফি সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।</p>
১১	জুনিয়র বিবলিওগ্রাফিক অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কম্পিউটার অপারেটর, ফটোগ্রাফিক, সহকারী বা টেকনিশিয়ান পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসর, অথবা ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা গ্রহুগার ও তথ্য বিজ্ঞান এ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, বিবলিওগ্রাফি বা সম্পাদনার ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।</p>
১২	তত্ত্বাবধায়ক	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে।	লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট, ক্যাটালগার বা ব্যক্তিগত সহকারী পদে ৩ (তিন) বৎসর, অথবা উচ্চমান সহকারী বা ক্যাশিয়ার পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১৩	টেকনিশিয়ান	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> জুনিয়র টেকনিশিয়ান পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ অথবা কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা।
১৪	ফটোগ্রাফিক সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> জুনিয়র টেকনিশিয়ান পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ফটোগ্রাফিক কাজে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৫	কম্পিউটার অপারেটর	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules 1985 অনুযায়ী।		
১৬	লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা ইনস্টিটিউট হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণিতে ডিপ্লোমা।
১৭	ক্যাটালগার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> স্টার পদে অন্যান্য ৯ (নয়) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				সমমানের ডিগ্রীসহ গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা; অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক। বা সমমানের ডিগ্রী এবং গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট কোর্সে উত্তীর্ণসহ গ্রন্থাগার কাজে অভিজ্ঞতা।
১৮	ব্যক্তিগত সহকারী	"The Stenographer and Steno-typists (Ministries, Divisions and Attached Departments) Recruitment Rules, 1978" এর "স্টেনোগ্রাফার" পদের নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি "সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিষ্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক-কাম-অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০" অনুযায়ী।		
১৯	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</u> অফিস সহকারী-কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী। <u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</u> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার ব্যবহারে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।
২০	ক্যাশিয়ার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u> অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী।
২১	জুনিয়র টেকনিশিয়ান	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) পিএবিএক্স অপারেটর বা ইলেকট্রিশিয়ান পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী; অথবা (খ) সিনিয়র রেকর্ড কিপার পদে অনূন্য ৮ (আট) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ অথবা কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স-এ সনদপ্রাপ্ত।
২২	ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitments Rules, 1985 অনুযায়ী।		
২৩	অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	“নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্রেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দণ্ডরী ও এম,এল,এস,এস (মন্ত্রণালয়/ বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩” এর “নিম্নমান সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক” পদের নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদি সর্বনিম্ন গতি “সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিস্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক-কাম-অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০” অনুযায়ী।		

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
২৪	পিএবিএক্স অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৫	ইলেকট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএসহ বিজ্ঞানে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল বিষয়ে ২ (দুই) বৎসরের ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা: তবে শর্ত থাকে যে, 'ক' অথবা 'খ' শ্রেণির লাইসেন্সধারী ইলেকট্রিশিয়ান অগ্রাধিকার পাইবেন।
২৬	সর্টার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট কোর্স-এ সনদপ্রাপ্ত এবং কোন গ্রন্থাগারে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
২৭	(ক) ড্রাইভার (খ) গাড়ি চালক	(ক) ড্রাইভার পদের ক্ষেত্রে The Gazetted and Non-Gazetted Staff (Government Transport Directorate) Recruitment Rules, 1984 অনুযায়ী; এবং (খ) গাড়ি চালক পদের ক্ষেত্রে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত "আউট সোর্সিং (Out Sourcing) এর মাধ্যমে "সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮" অনুযায়ী।		

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
২৮	সিনিয়র রেকর্ড কিপার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ফটোকপি অপারেটর পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসর অথবা অফিস সহায়ক বা ফটোগ্রাফিক এ্যাটেনডেন্ট পদে অনূন্য ৯ (নয়) বৎসরের চাকুরী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায়। উত্তীর্ণসহ কোন গ্রন্থাগারে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
২৯	ফটোকপি অপারেটর (ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর)	“নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দণ্ডরী ও এম,এল,এস,এস (মন্ত্রণালয়/ বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩” অনুযায়ী হইবে।		
৩০	ফটোগ্রাফিক এ্যাটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
৩১	অফিস সহায়ক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায়।
৩২	মালি	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ: তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।
৩৩	নিরাপত্তা প্রহরী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ নিরাপত্তা কর্মে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা:



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				তবে শর্ত থাকে যে, অবসরপ্রাপ্ত সেনা বা পুলিশ সদস্য অগ্রাধিকার পাইবেন।
৩৪	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে: তবে শর্ত থাকে যে, মোট পদের শতকরা ৮০ ভাগ পদ জাত হরিজনদের জন্য বরাদ্দ থাকিবে: আরও শর্ত থাকে যে, জাত হরিজন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সে সকল পদ সাধারণ প্রার্থীদের দ্বারা পূরণ করা যাইবে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ব্যঙ্গডক-এর আদেশক্রমে

জেসমীন আক্তার

মহাপরিচালক (অতি: সচিব)

বাংলাদেশ ন্যাশনাল সায়েন্টিফিক এন্ড

টেকনিক্যাল ডকুমেন্টেশন সেন্টার (ব্যঙ্গডক)

ই-১৪/ওয়াই আগারগাঁও, শেরে বাংলা নগর, ঢাকা-১২০৭।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।  
web site: www.bgpress.gov.bd।

৩৮৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়

ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী  
প্রবিধানমালা, ২০১১

বুধবার, ১১ মে, ২০১১

[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বুধবার, মে ১১, ২০১১ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

## ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি

গণকবাড়ি, সাভার, ঢাকা-১৩৪৯।

### প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৮ জ্যৈষ্ঠ ১৪১৮ বঙ্গাব্দ। ১ জুন ২০১১ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ১৩৭-আইন/২০১১। বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ৭নং আইন) এর ধারা ১৮ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে নভোথিয়েটার, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

### প্রথম অধ্যায়

#### সূচনা

#### ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ—

- (১) এই প্রবিধানমালা ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা ইনস্টিটিউটের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

#### ২। সংজ্ঞা—

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

- (১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা—
  - (ক) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (খ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

- (গ) কোন আইনসম্মত কারণ ব্যতিরেকে ইনস্টিটিউটের কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঘ) কোন ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;
- (২) “আইন” অর্থ ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ১০নং আইন);
- (৩) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ইনস্টিটিউট কর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা;
- (৪) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা;
- (৫) “কর্মকর্তা” অর্থ ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তা;
- (৬) “কর্মচারী” অর্থ ইনস্টিটিউটের, স্থায়ী বা অস্থায়ী, যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৭) “ডিগ্রী”, “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ ক্ষেত্রমত, কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;
- (৮) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;
- (৯) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ইনস্টিটিউট বা কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ইনস্টিটিউট কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা;
- (১০) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (১১) “পলায়ন” অর্থ—
- (অ) বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা;
- (আ) ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা;
- (ই) অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা;
- (ঈ) বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা
- (উ) অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;
- (১২) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে তফসিলে উল্লিখিত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

- (১৩) “বাছাই কমিটি” অর্থ প্রবিধান ৪-এর অধীন গঠিত বাছাই কমিটি;
- (১৪) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী;
- (১৫) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণমাধ্যমে প্রকাশিত কোন বিজ্ঞাপন
- (১৬) “বোর্ড” অর্থ আইনের ধারা ২(৪) এ সংজ্ঞায়িত বোর্ড;
- (১৭) “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান”, “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট”, “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, বা “স্বীকৃত বোর্ড, অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন প্রতিষ্ঠান, ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয়, বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইনস্টিটিউট কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন প্রতিষ্ঠান, ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (১৮) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের পুরস্কার;
- (১৯) “ইনস্টিটিউট” অর্থ আইনের ধারা ২(১) এ সংজ্ঞায়িত ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি।

## দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ, ইত্যাদি

### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি—

এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা :—

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

### ৪। বাছাই কমিটি—

সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে উহার নিকট সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

### ৫। সরাসরি নিয়োগ—

- (১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি
- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন;
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

- (২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবার যোগ্য হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।
- (৩) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না।
  - (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং
  - (খ) নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।
- (৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করিতে হইবে।

#### ৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—

- (১) এই প্রবিধানমালার বিধান এবং তফসিলের বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।
- (২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবেন না।
- (৩) জাতীয় বেতন গ্রেড-৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীকে চাকুরী ক্ষেত্রে অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

#### ৭। শিক্ষানবিশ—

- (১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ যোগদানের তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিশ থাকিবেন :  
তবে শর্ত তাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশির মেয়াদ অনধিক ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (২) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে উহাসহ, পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ।
  - (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে; অথবা,

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

(৩) কোন শিক্ষানবিশকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন এবং প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।

#### ৮। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—

(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে, ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত কোন বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার কোন পদে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে প্রেষণে নিয়োগের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট সংস্থার অনুকূলে ন্যস্ত করা যাইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে মর্মে প্রয়োজনীয়তা বোধ করিলে, ইনস্টিটিউটের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনস্টিটিউট কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

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

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

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটের কর্মচারীর ভবিষ্যৎ তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) প্রেষণে থাকাকালে কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটে চাকুরীতে পদোন্নতির জন্য যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) প্রেষণে থাকাকালে, পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে, কোন কর্মচারীকে ইনস্টিটিউটে ফেরত চাহিলে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

- (৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয়ে, হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে, ইনস্টিটিউটের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে? তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার প্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা অনতিবিলম্বে ইনস্টিটিউটকে অবহিত করিতে হইবে।
- (৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা সংশ্লিষ্ট রেকর্ডসমূহ ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

## তৃতীয় অধ্যায়

### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলি

#### ৯। যোগদানের সময়—

- (১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলির ক্ষেত্রে বা কোন নূতন পদে যোগদানের ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—
- (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পস্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় ও তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গননার ক্ষেত্রে সাধারণ ছুটির দিন অন্তর্ভুক্ত হইবে না।
- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলি হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, 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 গননা করা হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হইবে তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।



(৫) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার বিধানাবলি অপরিাপ্ত প্রতীয়মান হইলে, সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

#### ১০। বেতন ও ভাতা—

সরকারের নির্দেশের আলোকে, ইনস্টিটিউট বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারণ করিবে উহার কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

#### ১১। প্রারম্ভিক বেতন—

- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ কোন কর্মচারীকে, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার, সরকারি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করে, তদনুসারে ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইবে।

#### ১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—

কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদের প্রাপ্ত বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যেই স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয়, সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

#### ১৩। বেতন বর্ধন—

- (১) কোন কারণে বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণত প্রতি বৎসর নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।
- (২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আদেশে সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবে।
- (৩) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (৫) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরি ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না, এবং এইরূপ মঞ্জুরির ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম সম্পাদিত দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

## ১৪। জ্যেষ্ঠতা—

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সংশ্লিষ্ট পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।
- (২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণ করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।
- (৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণ করা হইবে।
- (৫) ইনস্টিটিউট উহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, কর্মচারীদের অবগতির জন্য উক্ত তালিকা প্রকাশ করিবে।
- (৬) কর্মচারীদের ক্ষেত্রে Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ প্রযোজ্য হইবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

#### ছুটি, ইত্যাদি

## ১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—

- (১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা :—
  - (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;
  - (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;
  - (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;
  - (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
  - (ঙ) সঙ্গরোধ ছুটি;
  - (চ) প্রসূতি ছুটি;
  - (ছ) অধ্যয়ন ছুটি;
  - (জ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং
  - (ঝ) অবসর-উত্তর ছুটি।
- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

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

#### ১৬। পূর্ণ বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে এবং ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

#### ১৭। অর্ধ বেতনে ছুটি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
- (২) প্রতি দুই দিনের অর্ধ বেতনের ছুটিকে, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, একদিনের পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করিয়া কোন কর্মচারীকে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

#### ১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি—

- (১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণ হইলে, ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন পুনরায় সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত, নূতনভাবে অর্ধ বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

#### ১৯। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি—

- (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথা :—
- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫(পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন;
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

#### ২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—

(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া দায়িত্ব পালনে অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং সেই ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

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

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

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

(৬) যে ক্ষেত্রে কর্মচারী শুধু আনুতোষিক এবং অবসর ভাতা প্রাপ্য হয়, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না। (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

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

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন।

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

## ২১। সঙ্গরোধ ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে, অনূর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৩) সঙ্গরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) এই প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী প্রাপ্য ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে, অন্যবিধ ছুটির সহিত সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৫) সঙ্গরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না এবং যখন কোন কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তখন তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

## ২২। প্রসূতি ছুটি—

- (১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।
- (২) কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া উহা মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৩) ইনস্টিটিউটের চাকুরী জীবনে কোন মহিলা কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।
- (৪) সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রসূতি ছুটি সংক্রান্ত যে বিধান প্রণয়ন করিবে তাহা ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

## ২৩। অধ্যয়ন ছুটি—

- (১) ইনস্টিটিউটে চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।
- (২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য চাকুরী বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময়ে সময়ে, জারিকৃত আদেশ অনুযায়ী ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের অধ্যয়ন ছুটি নির্ধারিত হইবে।

## ২৪। নৈমিত্তিক ছুটি—

সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

## ২৫। অবসর-উত্তর ছুটি—

- (১) কোন কর্মচারী, ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে তাহার সর্বশেষ বেতনের ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে অবসর-উত্তর ছুটি পাইবেন।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর পরবর্তী ছুটির জন্য আবেদন করিবেন এবং অবসর গ্রহণের তারিখে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।
- (৪) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে অবসর-উত্তর ছুটি মঞ্জুরির পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি পাওনা থাকিলে তিনি অর্জিত ছুটির অনধিক বার মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহণ করিতে পারিবেন।
- (৫) অবসর-উত্তর ছুটি এবং উহার জন্য বিভিন্ন সুবিধার প্রাপ্যতা সরকার কর্তৃক জারিকৃত বিধান। অনুসারে করা হইবে।

## ২৬। ছুটির পদ্ধতি—

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অথবা সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত থাকিবেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিবে।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে তবে তিনি, উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব পনের দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

## ২৭। ছুটি চলাকালীন বেতন—

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

## ২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো—

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

## ২৯। ছুটির নগদায়ন—

- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির, নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত, শতকরা পঞ্চাশ ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তরিত করা যাইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে মৃত্যুবরণের তারিখে, তাহার অবসর গ্রহণ গণ্য করিয়া, তাহার ছুটি পাওনা সাপেক্ষে, ছুটির বদলে তাহার প্রাপ্য নগদ অর্থ তাহার পরিবারকে প্রদান করা হইবে।

ব্যাখ্যা—এই প্রবিধানে ‘পরিবার’ বলিতে সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীগণের অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সংশ্লিষ্ট বিধিমালা পরিবারকে যে অর্থে বোঝানো হইয়াছে সেই অর্থে বুঝাইবে।

## পঞ্চম অধ্যায়

## ভাতা, ইত্যাদি

## ৩০। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি—

কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে, নির্ধারিত হার ও শর্তাবলি অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

## ৩১। সম্মানী, ইত্যাদি—

- (১) ইনস্টিটিউট উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কার্য সম্পাদনের জন্য সম্মানী প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে সরকারের প্রচলিত বিধি-বিধান প্রতিপালনের শর্তে উক্ত সম্মানী প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থপুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ না করা হয়।

## ৩২। দায়িত্ব ভাড়া—

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে সরকারের দায়িত্বভাড়া সংক্রান্ত বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক সমমানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব প্রদান করিলে উক্ত কর্মচারী সরকারি বিধি মতে দায়িত্ব ভাড়া প্রাপ্য হইবেন।

## ৩৩। উৎসব ভাড়া—

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময়ে সময়ে, জারিকৃত আদেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে উৎসব ভাড়া প্রদান করা যাইতে পারে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

### চাকুরীর বৃত্তান্ত

## ৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত—

- (১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।
- (৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

## ৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদন—

- (১) কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন চাহিতে পারিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, তবে উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের জন্য কিংবা সংশোধনের সুযোগ প্রদানের জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।



**সপ্তম অধ্যায়**  
**সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা**

৩৬। সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা—

(১) প্রত্যেক কর্মচারী

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের, সময়ে সময়ে, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউটের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ, উহার সাহায্যার্থে চাদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিতে পারিবেন না এবং ইনস্টিটিউটে স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
  - (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
  - (গ) ইনস্টিটিউটের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে। এমন ব্যক্তি বা সংস্থার নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
  - (ঘ) কোন বীমা কোম্পানির এজেন্ট হিসেবে কাজ করিবেন না;
  - (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসেবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
  - (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
  - (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবির সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী, সংসদ সদস্য বা অন্য কোন সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

- (৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৭। দণ্ডের ভিত্তি—

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন;
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন;
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন;
- (ঘ) অদক্ষ হন অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন;
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—
- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন;
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসবুফ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ছ) ইনস্টিটিউট বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা ইনস্টিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়— তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৩৮। দণ্ডসমূহ—

- (১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—
- (ক) লঘুদণ্ড—
- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা; এবং
- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;
- (খ) গুরুদণ্ড—
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের অবনতকরণ;

- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।
- (২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে তিনি ভবিষ্যতে ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য হইবেন।

৩৯। নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) প্রবিধান ৩৭-এর দফা (ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;
- (খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে।

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

- (২) যে ক্ষেত্রে, উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন কর্মকর্তার সম্মুখে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪০। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি 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 কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে—

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানি দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিয়ে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া, কর্তৃক নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য তদন্তকারী কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৭-এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিবে; অথবা

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে—

(অ) শুনানি ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ড আরোপ করিবে; অথবা

(আ) উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৮-এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিতে পারিবে; অথবা

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করিলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৮-এর উপ-প্রবিধান (১) দফা (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

## ৪১। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—

- (১) যে ক্ষেত্রে কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—
- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; এবং
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন—
- তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অধিকতর দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।
- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪০ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (খ) এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে; এবং
- (গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিন জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।
- (৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা, ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪২-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা যাইবে না, তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।
- (৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসঙ্গত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।
- (৯) সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

#### ৪২। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—

- (১) তদন্তকারী কর্মকর্তা মামলার শুনানি শুরুর দিন হইতে উহা শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মুলতবি করিবেন না।
- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে
  - (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হইবে এবং উভয় পক্ষকে অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিতে হইবে এবং এইরূপ কোন সাক্ষ্য উপস্থিত হইলে উহা বিবেচনা করিতে হইবে;
  - (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;
  - (গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;
  - (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার দায়িত্ব বা কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৭ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- ৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিতে পারিবে, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি গঠন করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে উল্লিখিত কোন তদন্তকারী কর্মকর্তার জন্য অনুসরণীয় বিধানাবলি উক্ত কমিটির ক্ষেত্রেও অনুসরণীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে উক্ত কমিটির কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উক্ত কমিটির কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

### ৪৩। সাময়িক বরখাস্ত—

- (১) প্রবিধান ৩৭-এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে?

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

- (২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর অনুকূলে কোন সাময়িক বরখাস্তের আদেশ প্রদান করা হইলে উহা ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হইবার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হইবার পূর্বে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করা হয়।
- (৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকার বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।
- (৫) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে 'হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

#### ৪৪। পুনর্বহাল—

- (১) যদি প্রবিধান ৪৩-এর উপ-প্রবিধান (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা, ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং সাময়িক বরখাস্তের বা, ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটির সময়কালে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে, সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয়। সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

#### ৪৫। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী—

- (১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি খোরাকী ভাতা ব্যতিত কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা অন্য কোন প্রকার ভাতা পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় করা হইবে।



- (২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত অপরাধ হইতে কোন কর্মচারী খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছিল বলিয়া প্রমাণিত হইলে, প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা তাহাকে সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

#### ৪৬। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল—

- (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেই ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।
- (২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহে বিবেচনা করিবে, যথা :—
- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা ;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায্যসঙ্গত কিনা ; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা।
- (৩) আপিল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।
- (৪) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা হইবে সেই আদেশ সম্পর্কে অবহিত হইবার অনধিক তিন মাসের মধ্যে আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল দরখাস্ত দাখিল করিতে হইবে :—
- তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইলে উক্ত সময় অতিবাহিত হইবার পরও আপিল কর্তৃপক্ষ আপিল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

#### ৪৭। পুনরীক্ষণ—

- (১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে, তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।
- (২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে তিন মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে না?
- তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার সপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত হইলে উল্লিখিত সময় সীমা উত্তীর্ণ হইবার পরও কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।
- (৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

## ৪৮। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা—

- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে, একই বিষয়ের উপর, কোন আদালতে কোন ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত উক্তরূপ দণ্ড আরোপ স্থগিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ordinance No. V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজা প্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে দণ্ড প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।
- (৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে কোন কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে কোন কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাক চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে কর্তৃপক্ষ সেক্ষেত্রে বোর্ড বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

## অষ্টম অধ্যায়

## অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

## ৪৯। ভবিষ্য তহবিল—

ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে কোন কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

## ৫০। আনুতোষিক—

- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :—
  - (ক) যিনি ইনস্টিটিউটে অনূন ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই;
  - (খ) অনূন ৩ (তিন) বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরীত্যাগ করিয়াছেন;

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত ছিলেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে বা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;

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

(ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপে বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধি অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র প্রদান না করিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

#### ৫১। অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি—

(১) ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারিকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনার অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

- (৩) উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারিকৃত আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।
- (৪) কোন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে কর্মচারীর নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা ইনস্টিটিউটের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (৩) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

### নবম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, অসুবিধা দূরীকরণ ইত্যাদি

৫২। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ—

কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং উহার উপর তাহাদের পুনঃনিয়োগের বিষয়ে Public Servants Retirement Act, 1974 Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।

৫৩। চাকুরী অবসান—

- (১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে উক্ত শিক্ষানবিশ কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের অগ্রিম নোটিশ দ্বারা বা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৪। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—

- (১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদান ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না ।

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

**তফসিল**

**(প্রবিধান ২(৮) দ্রষ্টব্য)**

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৪৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন্য তিনটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি. ডিগ্রী ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১০ (দশ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা এবং স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য ৫ (পাঁচ)টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে । তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না ।
২	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন্য তিনটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে থিসিসসহ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না ।
৩	সহকারী প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রকৌশল বিষয়ে অনূন্য প্রথম শ্রেণির স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না ।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
৪	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন দুইটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ প্রশাসনিক কাজে অনূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৫	হিসাব কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন দুইটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রীসহ হিসাব সংক্রান্ত কাজে অনূন ০২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৬	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন একটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী এবং বাংলা ও ইংরেজি টাইপিং-এ যথাক্রমে অনূন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ও সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৭	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন একটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞান সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক বা

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				সমমানের ডিগ্রী অথবা কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে কৃষি, মেডিক্যাল টেকনোলজি বা সমমানের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন্য ০২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা জীববিজ্ঞান বিষয়সহ কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ও সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন্য ০৪ (চার) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৮	হিসাব সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূন্য একটি প্রথম বিভাগ ২ শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী এবং বাংলা ও ইংরেজি টাইপয়ে যথাক্রমে অনূন্য ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠা হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৯	লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণির ডিপ্লোমা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১০	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক শ্রেণি পর্যন্ত পরীক্ষায় অনূ্যন একটি প্রথম বিভাগ বা শ্রেণিসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী এবং বাংলা ও ইংরেজি টাইপ ও যথাক্রমে অনূ্যন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠা হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ও সংশ্লিষ্ট কাজে অনূ্যন ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা : তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১১	টেকনিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান শাখায় অনূ্যন দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ইনস্টিটিউটের আদেশক্রমে

ড. মো. সাইদুল ইসলাম  
মহাপরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব)

মোহাম্মদ জাকীর হোসেন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক  
প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।



[বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বুধবার, মার্চ ২, ২০১৫ তারিখে প্রকাশিত]

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ  
**ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি**  
 গণকবাড়ি, সাভার, ঢাকা-১৩৪৯।

**প্রজ্ঞাপন**

তারিখ : ১৭ ফাল্গুন, ১৪২১ বঙ্গাব্দ/০১ মার্চ, ২০১৫ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ৪৮-আইন/২০১৫— ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি আইন, ২০ (২০১০ সনের ১০নং আইন-এর ধারা ১৯-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অব বায়োটেকনোলজি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১ এ নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের পরিবর্তে নিম্নরূপ তফসিল প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

**তফসিল**

**প্রবিধান ২(৮) দ্রষ্টব্য**

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৪৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীব প্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডি পর্যন্ত অন্যান্য ৩ (তিন) টি ১ম বিভাগ শ্রেণি বা সমমানের Cumulative Grade Point Average (সিজিপিএ) থাকিতে হইবে:

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ওয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি. ডিগ্রী ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত গবেষণা বা সমমানের প্রতিষ্ঠানে পি.এইচ.ডি পরবর্তী অনূন ১০ (দশ) বৎসরের গবেষণার অভিজ্ঞতা;</p> <p>(ঘ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।</p>
২	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা		(ক) ৭০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে : তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে উক্তরূপ সংরক্ষিত পদসমূহ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পূরণ করা যাইবে; এবং (খ) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন) টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে।</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ওয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি.এইচ.ডি. ডিগ্রী অথবা</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা হিসেবে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;</p> <p>(ঘ) জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্বীকৃত বৈজ্ঞানিক জার্নালে অনূন ২ (দুই) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।</p>
৩	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর (খিসিসসহ) ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী পর্যন্ত অনূন ৩ (তিন) টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
৪	সহকারী প্রকৌশলী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক ডিগ্রী পর্যন্ত সকল পরীক্ষায় ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে।</p>
৫	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী;</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) প্রশাসনিক কাজে ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
৬	হিসাব কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফিন্যান্স বা হিসাববিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে।</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) হিসাব সংক্রান্ত কাজে ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
৭	লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে লাইব্রেরি সায়েন্সে ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী:</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(খ) সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
৮	মেডিক্যাল অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম.বি.বি.এস ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে এম.বি.বি.এস ডিগ্রী পর্যন্ত ২ (দুই)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
৯	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে প্রকৌশল (সিভিল) বিষয়ে অনূন্য ১ম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএসহ ৩ (তিন) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
১০	হিসাবরক্ষক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ। গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপয়ে যথাক্রমে অনূন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত;</p> <p>(ঘ) হিসাব সংক্রান্ত কাজে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>
১১	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞানসহ বিজ্ঞানে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী, অথবা</p> <p>কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা, অথবা</p> <p>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জীববিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং স্বীকৃত জীবপ্রযুক্তি প্রতিষ্ঠানে সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট বা সমমানের পদে ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১২	হিসাব সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে বাণিজ্যে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপয়ে যথাক্রমে অন্যান্য ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।</p>
১৩	লাইব্রেরি এ্যাসিস্টেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে লাইব্রেরি সায়েন্সে ১ম শ্রেণি, বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএসহ ডিপ্লোমা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>
১৪	কম্পিউটার অপারেটর	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitments Rules, 1985 অনুযায়ী।		
১৫	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী;</p> <p>(খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষা হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী পর্যন্ত ১ (এক)টি ১ম বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে:</p>

ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বাংলা ও ইংরেজি টাইপয়ে যথাক্রমে অনূন ২০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; (ঘ) সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৬	টেকনিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড হইতে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএসহ বিজ্ঞানে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী।
১৭	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট-২	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জীববিজ্ঞান সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী; অথবা কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে জীবপ্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা: তবে শর্ত থাকে যে, কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৮	অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	“নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, গ্লোইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দপ্তরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/ বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩” এর “নিম্নমান সহকারী-কামকম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক” পদের নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি হইবে “সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিস্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০” অনুযায়ী।		
১৯	ল্যাবরেটরি এ্যাটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএসহ বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।



ক্র. নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
				<b>আউট সোর্সিং-এর ক্ষেত্রে :</b> অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।
২০	সিকিউরিটি এ্যাটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সেনাবাহিনীর প্রাক্তন সদস্য (সিপাহী) অথবা অষ্টম শ্রেণি বা জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ নিরাপত্তা কাজে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
২১	ড্রাইভার			অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।
২২	লিফট অপারেটর			অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।
২৩	জেনারেল এ্যাটেনডেন্ট			অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।
২৪	গার্ডেন এ্যাটেনডেন্ট			অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।
২৫	সেনেটারি এ্যাটেনডেন্ট			অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারিকৃত “আউট সোর্সিং (Out Sourcing)” এর মাধ্যমে “সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮” অনুযায়ী।

ইনস্টিটিউটের আদেশক্রমে  
ড. মো. সলিমুল্লাহ  
মহাপরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব)

মোঃ নজরুল ইসলাম (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd।