

# বাংলাদেশ



# গেজেট

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত

(১) অতিরিক্ত সংখ্যা অতিরিক্ত সংখ্যা (২)

প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুলাই ৫, ২০১১ প্রকাশিত প্রকাশিত (৩)

[বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্গোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও মোটিশসমূহ]

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত (১)

বিজয় সরণি, ঢাকা-১২১৫।

প্রজাপন প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত প্রকাশিত (২)

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 :—

প্রধানমন্ত্রী কর্তৃত নামক কর্তৃপক্ষ প্রথম অধ্যায় :

ক নভোথিয়েটার কর্মচারীর কাছে কর্তৃত নভোথিয়েটার কর্মচারীর সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা নভোথিয়েটারের 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।

(৮২৯৭)

মূল্য : টাকা ২০.০০

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

(১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—

(ক) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(খ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

(গ) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে নভোথিয়েটারের কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(ঘ) কোন ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাইন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;

(২) “আইন” অর্থ বদ্ববন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার আইন, ২০১০ (২০১০ সনের ৭নং আইন);

(৩) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে নভোথিয়েটার কর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা;

(৪) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৫) “কর্তৃকর্তা” অর্থ নভোথিয়েটারের কোন কর্মকর্তা;

(৬) “কর্মচারী” অর্থ নভোথিয়েটারের, স্থায়ী বা অস্থায়ী, যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৭) “ডিএলী”, “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ ক্ষেত্রমত, কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনসিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিএলী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;

(৮) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(৯) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ নভোথিয়েটার বা কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য নভোথিয়েটার কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা;

(১০) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;

(১১) “পলায়ন” অর্থ—

(অ) বিনা অনুমতিতে চাকুরি বা কর্মসূল ত্যাগ করা;

(আ) ৬০ (ষাট) দিন বা তদুর্ধৰ্ম সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা;

- (ই) অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদৃর্ধ সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা;
- (উ) বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদৃর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা
- (উ) অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদৃর্ধ 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) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণমাধ্যমে প্রকাশিত কোন বিজ্ঞাপন;
- (১৫) “বোর্ড” অর্থ আইনের ধারা ২(৫) এ সংজ্ঞায়িত বোর্ড;
- (১৬) “শীকৃত প্রতিষ্ঠান”, “শীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “শীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাততঃ বলুৎ কোন আইনের ধারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয়, বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে নভোথিয়েটার কর্তৃক শীকৃত অন্য কোন প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (১৭) “সমানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের শীকৃতি স্বরূপ অনন্বর্তক ধরণের পুরক্ষার;
- (১৮) “নভোথিয়েটার” অর্থ আইনের ধারা ২(২) এ সংজ্ঞায়িত বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নভোথিয়েটার।

### বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং
- (খ) পদেন্নতির মাধ্যমে।

৪। বাছাই কমিটি।—সরাসরি বা পদেন্নতির 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; (২)

(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 পর্যন্ত বা চিকিৎসা কর্মকর্তা স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যায়ন করেন; এবং

(খ) নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপন্দিত হয় এবং দেখা যায় যে, নভোধিয়েটারের চাকুরিতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাত আহ্বান করিয়া পূরণ করিতে হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত কোটি সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাহাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করিতে হইবে।

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালার বিধান এবং তফসিলের বিধানবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।

(২) কেবল জ্যোষ্ঠার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) জাতীয় বেতন ক্ষেত্র, ২০০৯ এর ছেড়-৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যোষ্ঠার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে চাকুরি ক্ষেত্রে অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরিকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, বাতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

**অ্যাক্টিং শিক্ষানবিস।—**(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ যোগদানের তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসির মেয়াদ অনধিক ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে ।

**নিচী অংক(২) শিক্ষানবিসির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে উহাসহ, পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—**

(ক) যদি এই ঘর্ষে সম্ভূত হয় যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকুরিতে স্থায়ী করিবে; অথবা,

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিসির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে ।

**(৩) কোন শিক্ষানবিসকে 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।**

**অংক(৪) প্রেষণ ও পূর্ব স্বত্ত্ব।—**(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, নভোথিয়েটার যদি মনে করে যে, নভোথিয়েটারের কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তদকর্তৃক গৃহীত কোন বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঙ্গের হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে নভোথিয়েটার এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাদীনে 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 নভোথিয়েটারের কোন কর্মচারীর চাকুরির আবশ্যিকতা রহিয়াছে ঘর্ষে প্রয়োজনীয়তা বোধ করিলে, নভোথিয়েটারের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা নভোথিয়েটার কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে ।**

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যক্তিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিনি বৎসরের অধিক হইবে না;
  - (খ) নভোথিয়েটারের চাকুরিতে কর্মচারীর পূর্ব স্বত্ত্ব সংরক্ষিত থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি নভোথিয়েটারে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
  - (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা নভোথিয়েটারের কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিষয়তা বিধান করিবে।
- (৪) প্রেষণে থাকাকালে কোন কর্মচারী নভোথিয়েটারে চাকুরিতে পদোন্নতির জন্য যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে নভোথিয়েটারে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) প্রেষণে থাকাকালে, পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে, কোন কর্মচারীকে নভোথিয়েটার ফেরত চাহিলে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জোর্জেটা 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 জোর্জেটা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয়ে, হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে, নভোথিয়েটারের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার প্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা অন্তিবিলম্বে নভোথিয়েটারকে অবহিত করিতে হবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাণ তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিযাত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা সংশ্লিষ্ট রেকর্ডসমূহ নভোথিয়েটারের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর নভোথিয়েটার যেকূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরির সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরিস্থল হইতে অন্য চাকুরিস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে বা কোন নৃতন পদে যোগদানের ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছায় ভমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :—

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার 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 চাকুরিস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নৃতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরিস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরিস্থল হইতে অন্য চাকুরিস্থলে বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্ভুক্ত কালীন সময়ে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে তাহার দায়িত্বার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হইবে তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার বিধানাবলী অপর্যাপ্ত প্রতিয়মান হইলে, সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।—সরকারের নির্দেশের আলোকে, নভোথিয়েটার বিভিন্ন সময়ে যেকোন 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 খীকৃতিপ্রকল্প কোন কর্মচারীকে, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার, সরকারি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলী জারী করে, তদনুসারে নভোথিয়েটারের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইবে।

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদের প্রাণ্ড বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে ত্রুটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের ত্রুটি হয়, সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

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

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

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরিতে স্থায়ী না হইলে, বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মণ্ডুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্চুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না, এবং এইরূপ মঞ্চুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম সম্পাদিত দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

১৪। জ্যোষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের অন্যন্য বিধানবসী সাপেক্ষে কোন কর্মচারীর জ্যোষ্ঠতা সংশ্লিষ্ট পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যোষ্ঠতা নির্ধারণ করিবে।

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের ঘণ্টে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যোষ্ঠ হইবেন।

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যোষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যোষ্ঠতা নির্ধারণ করা হইবে।

(৫) নড়োথিয়েটার উহার কর্মচারীদের জ্যোষ্ঠতা 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**
- কার্যদারী সময়সূচী অনুসৰে বাংলাদেশ প্রকাশন বিষয়ে ছুটি, ইত্যাদি  
কর্তৃক সম্পর্ক চিকিৎসক প্রতিষ্ঠান এবং প্রকাশন কর্তৃপক্ষ কর্তৃপক্ষ কর্তৃপক্ষ  
বিষি 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) সংগ্রোধ 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 মঞ্চুর 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  
মঞ্চুর করিতে পারিবে।

১৬। **পূর্ণ বেতনে ছুটি**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক 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 ডাঙুরী সাটিফিকেট উপস্থাপন  
সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিন্তবিনোদনের জন্য উক্ত  
জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্চুর করা যাইবে।

১৭। **অর্ধ বেতনে ছুটি**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত  
কার্যদিবসের ১/১১ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ জমা হওয়ার কোন সীমা  
থাকিবে না।

১৮। হইবে।

(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 মণ্ডুর করা যাইবে।

১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডাঙ্গারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরি জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণ হইলে, ৩(তিনি) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মণ্ডুর 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, নৃতনভাবে 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 মণ্ডুর 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 নভোথিয়েটারে চাকুরি করিবেন;

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাবীন 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 কার্যকরভাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা ৩ (তিনি) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মণ্ডুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় মর্মে এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঙ্গুর করা হইবে এবং উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ (চৰিশ) 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 মঙ্গুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঙ্গুরকৃত ছুটির পরিমাণ ২৪ (চৰিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঙ্গুর করা যাইবে।

(৬) যে ক্ষেত্রে কর্মচারী শুধু আনুভোবিক এবং অবসর ভাতা প্রাপ্য হয়, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকুরি 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 ৪—

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঙ্গুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন নিম্ন তালিকার মাঝে মাঝে মৌলিক।

(৮) এই প্রবিধানের বিধানসমূহের প্রয়োজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাণ হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক বৃক্ষ বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাঢ়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২১। **সংগ্রোধ ছুটি**—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংগ্রামক 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 সংগ্রোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সাটিফিকেটের ভিত্তিতে, অনুর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনুর্ধ্ব ত্রিশ দিনের জন্য সংগ্রোধ ছুটি মঙ্গুর করিতে পারিবেন।

(৩) সংগ্রোধের 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 সংগ্রোধ ছুটি মঞ্চুর করা যাইবে।

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

২২। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্চুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) নভোথিয়েটারের চাকুরি জীবনে কোন মহিলা কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্চুর করা যাইবে না।

(৪) সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারী কর্মচারীদের জন্য প্রসূতি ছুটি সংক্রান্ত যে বিধান প্রণয়ন করিবে তাহা জানুয়ারের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৩। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) নভোথিয়েটারের চাকুরির জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে, অনধিক বার মাস, অধ্যয়ন ছুটি মঞ্চুর করিতে পারিবে এবং এইরপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্চুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্চীকৃত ছুটির মেয়াদ অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেই ক্ষেত্রে সময়ের ব্যতীত প্ররূপকল্পে উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্চুর করা যাইতে পারে, তবে এইরপ মঞ্চীকৃত ছুটি কোনওমতই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৪। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার, সময়ে সময়ে, সরকারী কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্চিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে নভোথিয়েটারের কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৫। অবসর উক্ত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী, ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহার সর্বশেষ বেতনের ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে অবসর উক্ত ছুটি পাইবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর প্রবর্তী 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 মঙ্গুরীর পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি পাওনা থাকিলে তিনি অর্জিত ছুটির অনধিক বার মাস পর্যন্ত নগদায়ন প্রাপ্ত করিতে পারিবেন।

(৫) অবসর উত্তর ছুটি এবং উহার জন্য বিভিন্ন সুবিধার প্রাপ্যতা সরকার কর্তৃক জারীকৃত বিধান অনুসারে করা হইবে।

২৬। ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব নভেম্বরিয়েটার 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 মঙ্গুর করিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই স্বর্গে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে তবে তিনি, উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঙ্গুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনুর্ধ্ব পনের দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

(৫) ছুটি চলাকালীন বেতন।—(১) কোন কর্মচারী পূর্বে 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 কর্মসূলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভূমধ্যের জন্য তিনি ভূমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা প্রয়োজন হইলে জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরিকালের জন্য সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির, নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত, শতকরা পঞ্চাশ ভাগ নগদ টাকায় জুপাত্তিরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

(৩) কোন কর্মচারী চাকুরিত 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 সরকারী কর্মকর্তা-কর্মচারীগণের অবসর প্রয়োজন সংশ্লিষ্ট বিধিমালায় 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 বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে, নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) নভোথিয়েটার উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতিক কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নহৃতক কার্য সম্পাদনের জন্য সম্মানী প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে সরকারে প্রচলিত বিধি-বিধান প্রতিপালনের শর্তে উক্ত সম্মানী প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩২। দায়িত্ব ভাতা।—উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে সরকারের দায়িত্বভাতা সংক্রান্ত বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক সম্মানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব প্রদান করিলে উক্ত কর্মচারী সরকারি বিধি মতে দায়িত্ব ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

৩৩। উৎসব ভাতা।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময়ে সময়ে, জারিকৃত আদেশ মোতাবেক নভোথিয়েটারের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা প্রদান করা যাইতে পারে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকুরির বৃত্তান্ত

**৩৪। চাকুরির বৃত্তান্ত।**—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং নভোথিয়োটার কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরি বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষে কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরি বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

**৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রয়োন 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 বিকল্প মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের জন্য কিংবা সংশোধনের সুযোগ প্রদানের জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগৰ্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রাহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের, সময়ে সময়ে, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত নভোথিয়োটারের চাকুরি করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ, উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিতে পারিবেন না এবং নভোথিয়োটারের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) নভোথিয়েটারের সহিত লেনদেন রাখিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রাখিয়াছে এমন ব্যক্তি বা সংস্থার নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন আবেদনিক বা বৈতনিক চাকুরি গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী নভোথিয়েটারের 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 চাকুরি সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী, সংসদ সদস্য বা অন্য কোন সরকারী বা বেসরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন রাখিবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী নভোথিয়েটারের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঝণগ্রস্ততা 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;

(৪) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা ৪—

- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ হয় এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাতে তিনি ব্যর্থ হন;
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন;
- (ব) চুরি, আত্মসংস্কৃত তহবিল তসরূপ বা প্রত্যরোধ দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ছ) নভোথিয়েটার বা রাস্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিঙ্গ হন বা অনুরূপ কার্যে লিঙ্গ রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করা যুক্তিসংগত কারণ থাকে এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরিতে রাখা নভোথিয়েটার বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া সন্দেহ করা 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 ৪—

- (ক) লঘুদণ্ড :

  - (অ) তিরক্ষার;
  - (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন ছাঁচিত রাখা; এবং
  - (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তৃন।

- (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) চাকুরি হইতে অপসারণ; এবং
  - (ঈ) চাকুরি হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরি হইতে বরখাস্ত হইলে তিনি ভবিষ্যতে নভোথিয়েটারে চাকুরি 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 যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সম্ভব 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 তিনি জন কর্মকর্তার সময়ে 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 যেরূপ 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 অভিযোগ পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিবক্ষার 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 নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া, তদ্বক্তৃক নিদিষ্ট 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 প্রাণ্ডির 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 তিরক্ষার 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 অস্থীকার 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 দাবী করিলে, উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৮ এর উপ-প্রবিধান (১) এর 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 প্রাণ্ডির 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 বিবৃতি সূচিত কার্যধারাটি অঘসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উজ অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিবৃতি সূচিত কার্যধারাটি অঘসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ 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 গুরুদণ আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদব্যাদার 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 পদব্যাদার 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 কমিটি তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উজ অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রত্যাবিত দণ 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 বিবেচনাতে 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 যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

(৯) সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

৪২। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য়প্রণালী।—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা মামলার শুনানি শুনান দিল হইতে উহা শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মুলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অঙ্গীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হইবে এবং উভয় পক্ষকে অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত 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 প্রাসংগিক 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 অঙ্গীকার করিতে পারিবেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অঞ্চলিতে 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 সর্বোন্ম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সম্ভট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার দায়িত্ব বা কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী 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 নির্বোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্থীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয় 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 বিধানাবলী উক্ত কমিটির ক্ষেত্রেও অনুসরণীয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে উক্ত কমিটি কোন একজন সদস্যের অনুগ্রহিতির 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 চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের 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 সরকারি বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) খণ্ড বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে রক্ষিত' ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত হইবেন) কর্মচারীকে শ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৪। পুনর্বাহল।—(১) যদি প্রবিধান ৪৩ এর উপ-প্রবিধান (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা, ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, চাকুরি হইতে অপসারণ বা পদবন্ধন করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরিতে পুনর্বাহল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সম্পদমর্যাদা 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 পুনর্বাহলে বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৫। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী।—(১) খণ্ড বা ফৌজদারী 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 ব্যতীত কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা অন্য কোন প্রকার ভাতা পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমষ্টি করা হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত অপরাধ হইতে কোন কর্মচারী খালাস পাইলে, অথবা খণ্ডের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উক্ত বইয়াছিল বলিয়া প্রমাণিত হইলে, প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা তাহাকে সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৬। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল—(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 আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধংক্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধংক্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা :

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কিনা; এবং

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাত্তিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কি না।

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

(৪) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইবে সেই আদেশ সম্পর্কে অব্যবহিত হইবার অনধিক তিন মাসের মধ্যে আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল দরখাস্ত দাখিল করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সম্মত হইলে উক্ত সময় অতিবাহিত হইবার পরও আপীল কর্তৃপক্ষ আপীল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

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

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্রুদ্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অব্যবহিত 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 স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিচিত হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার পরও কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

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

৪৮। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে, একই বিষয়ের উপর, কোন আদালতে কোন ফৌজদারী 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 সম্পত্তি 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 অধীন কোন কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেকুন উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যবারা 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 তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বাহল 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 ঢাঁদা 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 নভোথিয়োটারে অন্যুন ৩(তিনি) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরি করিয়াছেন এবং শাস্তিপ্রদর্শন চাকুরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরির অবসান ঘটালো হয় নাই;

(খ) অন্যুন ৩(তিনি) বৎসর চাকুরি করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরি হইতে পদত্যাগ বা চাকুরি ত্যাগ করিয়াছেন;

(গ) ৩(তিনি) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরির অবসান হইয়াছে, যথা :—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত ছিলেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে বা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;

(২) (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসমর্থ্যতার কারণে তাহাকে চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণ করা হইয়াছে; অথবা

(ই) চাকুরির থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরির প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবস বা তদুর্ধর কোন সময়ের চাকুরির জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) মৃত্যুর কারণে কোন কর্মচারীর আনুতোষিক প্রাপ্তি 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 নভেথিয়েটার কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রিধান (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 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-প্রিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নৃতন 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।

৫। অবসর ভাতা ও অবসরার্থ সুবিধাদি—(১) নভেথিয়েটার, 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 সরকারি কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(৩) উপ-প্রিধান (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 সরকারি কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৪) কোন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল হিসাবে কর্মচারীর নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা নভেথিয়েটারের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রিধান (৩) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন। ক স্কান করা নিষ্ঠা প্রাপ্ত কর্তৃপক্ষের (৩)

## নবম অধ্যায়

## অবসর গ্রহণ, চাকুরি অবসান, অসুবিধা দূরীকরণ ইত্যাদি

৫২। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ — কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং উহার পর তাহাদের পুনঃনিয়োগের বিষয়ে Public Servants Retirement Act, 1974 (Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানমালায় ডিন্কুলপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের অর্ধাম নোটিশ দ্বারা বা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৪। ইন্তফাদান, ইত্যাদি — (১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিনি) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি ত্যাগ করিতে বা চাকুরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি নভোথিয়েটারকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) কোন কর্মচারীর বিশেষ শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে তিনি নভোথিয়েটারের চাকুরিতে ইন্তফাদান করিতে পারিবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, নভোথিয়েটার যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইন্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

৫৫। অসুবিধা দূরীকরণ, ইত্যাদি — (১) এই প্রবিধানমালায় উল্লেখ নাই, এইরূপ কোন বিষয়ে, সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান, যতদূর সম্ভব, অনুসরণ করা হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, প্রযোজ্য কোন বিধিমালা, আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের ক্ষেত্রে কোন অসুবিধা দেখা দিলে, সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নভোথিয়েটার, সরকারের সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এতদ্বিষয়ে নভোথিয়েটারের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

ପ୍ରକାଶକ

|    |   |  |                              |   |
|----|---|--|------------------------------|---|
| ১  | পশ্চিমা<br>অঞ্চলিক<br>সরকারি নিয়োগের<br>ভূমিকা | পদবীর নাম<br>সরকারি নিয়োগের<br>ভূমিকা | নিয়েগ পদ্ধতি                | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬<br>পদের নিয়োগের মাধ্যমে।  |
| ২  | পশ্চিমা   | ৮০ বৎসর                                | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬ | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬<br>গোচরণের মাধ্যমে।  |
| ৩  |   |  |                              | সরকারি নিয়োগের স্থেতে : কোন স্থৈত বিষয়বিনাশক হইতে<br>পদের বিজ্ঞান বা অধিকার পদার্থ বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ার বা<br>গণিত বা কম্পিউটার বিজ্ঞান বিষয়ে এথেন প্রেলির স্নাতকোত্তৰ<br>ডিগ্রী বা ডিটোয় শ্রেণীর সম্বন্ধহ বিভীষ প্রেলির স্নাতকোত্তৰ<br>ডিগ্রী বা পিএইচডি ডিগ্রীসহ প্রথম পদে অধৃন ১০<br>(দশ) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা অথবা বাস বৈমাল বা কৃষি<br>কৌল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে যথেষ্টক ডিগ্রীসহ প্রথম পদে<br>১০ (দশ) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। |
| ৪  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ৫  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ৬  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ৭  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ৮  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ৯  |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |
| ১০ |   |  |                              | পদের স্থানের মাধ্যমে : ১০২৫৬  |





| ১   | ২   | ৩      | ৪   | ৫   | ৬   | ৭   | ৮   | ৯   | ১০  | ১১  | ১২  | ১৩  | ১৪ |
|-----|---|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ১৭। | সারাংশিক কমিউনিকেশন<br>(ডেটামাল)  | ৩০ বছর | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে প্রক্রিয়া করা হবে। | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    |    |
| ১৮। | সরকারি বিদ্যোপায় কেন্দ্র মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদবী প্রাপ্ত বিভাগের কার্যক্রম পদার্থ বিজ্ঞান ও ইলেক্ট্রনিক্স বা কাম্পিউটার বিজ্ঞান পদবী প্রাপ্তকোষের ডিপ্লোমা প্রাপ্ত সর্বানন্দ ছিটাই প্রাপ্তির মাত্রকোষের ডিপ্লোমা। | ৩০ বছর | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে প্রক্রিয়া করা হবে। |    |
| ১৯। | সারাংশিক কমিউনিকেশন<br>(ডেটামাল)  | ৩০ বছর | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে প্রক্রিয়া করা হবে। | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    |    |
| ২০। | পাবলিক রিলেশন-  | ৩০ বছর | সরাংশিক বিদ্যোপায় মাধ্যমে।                 | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    |    |
| ২১। | একাডেমিক অধ্যোয়  | ৩০ বছর | পদবীর সময়সূচির মাধ্যমে।                    |    |

অন্তর্বর্তু ১০ দণ্ড।

|     |  | ১  | ২    | ৩  | ৪  | ৫  | ৬ | ৭ | ৮ |  |
|-----|--|----|------|--|--|--|---|---|---|--|
| ৮।  | পর্যবেক্ষণ কার্যক্রম   | ৩০ | বৎসর | পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে।<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে। | সরাসরি নিয়েতের ক্ষেত্রেও: কোন বীকৃত বিশ্বিদ্যালয় হইতে<br>হিসাব বিজ্ঞানে প্রথম প্রেমীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা অধিবা ডিপ্লোমার সম্মানসহ দিতীয় ড্রেগুল স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা।   |  |   |   |   |  |
| ৯।  | পর্যালোচনা কার্যক্রম   | ৩০ | বৎসর | পদ্মোন্তির ক্ষেত্রেও: উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইলেক্ট্রিকাল)<br>বা উপ-সহকারী প্রকৌশলী (শব্দ) পদে অনুরূ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের তারুণী।   | সরাসরি নিয়েতের ক্ষেত্রেও: কোন বীকৃত বিশ্বিদ্যালয়<br>হইতে প্রকৌশলিকাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক ডিপ্লোমা এ.এম.আই.ই-এর “ডি” এবং “বি” স্নেক্ষণ উর্তী।   | তবে শৰ্ট থাকে যে, কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ বা<br>বেলী অবহেল্যোগ্য হইবে না।   |   |   |   |  |
| ১০। | অধ্যাব ক্রিয়ানিং<br>ইঞ্জিনিয়ার<br>ক্লাসে প্রকৌশলী<br>কার্যক্রম | ৩০ | বৎসর | পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে।<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে। | পদ্মোন্তির ক্ষেত্রেও: কল্পিতৃত্ব নিয়মিত যত্নপাতি পরিচালনায়<br>বাস্তব অঙ্গজতার টেকনিশিয়ান (ইলেক্ট্রিকাল) বা টেকনিশিয়ান<br>(প্রকৌশলিকাল) বা কল্পিতৃত্ব অপরোক্ত পদে অনুরূ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের তারুণী।  | সরাসরি নিয়েতের ক্ষেত্রেও: কোন বীকৃত বিশ্বিদ্যালয় হইতে<br>পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে ডিপ্লোমা প্রদীপ স্নাতক (সম্মান) সহ<br>স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা অধিবা কোন বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>কল্পিতৃত্ব বিজ্ঞান বিষয়ে প্রথম প্রেলীব ৩ (তিনি) বৎসর<br>বেয়াদী ডিপ্লোমার কল্পিতৃত্ব নিয়মিত যত্নপাতি পরিচালনায়<br>অনুরূ ৫ (পাঁচ) বৎসরের কৰ্ম অভিজ্ঞতা। |   |   |   |  |
| ১১। | লেখক ক্লাসে প্রকৌশলী<br>কার্যক্রম                                | ৩০ | বৎসর | পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে।<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে। | পদ্মোন্তির ক্ষেত্রেও: কল্পিতৃত্ব নিয়মিত যত্নপাতি পরিচালনায়<br>বাস্তব অঙ্গজতার টেকনিশিয়ান (ইলেক্ট্রিকাল) বা টেকনিশিয়ান<br>(প্রকৌশলিকাল) বা কল্পিতৃত্ব অপরোক্ত পদে অনুরূ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের তারুণী।  |  |   |   |   |  |
| ১২। | অপারেটর<br>(ডেস্কটপ)   | ৩০ | বৎসর | পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে।<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: তবে<br>পদ্মোন্তির মাধ্যমে: আরো পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েতের মাধ্যমে। | সরাসরি নিয়েতের ক্ষেত্রেও: কোন বীকৃত বিশ্বিদ্যালয় হইতে<br>পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে ডিপ্লোমা প্রদীপ স্নাতক (সম্মান) সহ<br>স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা অধিবা কোন বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>কল্পিতৃত্ব বিজ্ঞান বিষয়ে প্রথম প্রেলীব ৩ (তিনি) বৎসর<br>বেয়াদী ডিপ্লোমার কল্পিতৃত্ব নিয়মিত যত্নপাতি পরিচালনায়<br>অনুরূ ৫ (পাঁচ) বৎসরের কৰ্ম অভিজ্ঞতা। |  |   |   |   |  |

| ১   | ২                                      | ৩       | ৪  | ৫   | ৬ | ৭ | ৮ |
|-----|--|---------|--|---|---|---|---|
| ১২। | উপ-সহকারী প্রকৌশলী<br>(ইলেক্ট্রিক্যাল) | ৩০ বৎসর | পদচারিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদচারিতিয়ের আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  | পদচারিতির ক্ষেত্রেও টেকনিশিয়ান (ইলেক্ট্রিক্যাল) পদে অবস্থা<br>০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।   |   |   |   |
| ১৩। | P                                      | ৩০ বৎসর |  | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর খেয়ালী<br>ছিতীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।                                      |   |   |   |
| ১৪। | উপ-সহকারী প্রকৌশলী<br>(শব্দ)           | ৩০ বৎসর | পদচারিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদচারিতিয়ের আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  | পদচারিতির ক্ষেত্রেও টেকনিশিয়ান (মেকানিক্যাল) পদে অবস্থা<br>০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।  |   |   |   |
| ১৫। | প্রকৌশলী<br>(আকাশগায়ণ)                | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>মেকানিক্যাল বা শব্দবিজ্ঞান বা ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং<br>বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর খেয়ালী প্রতিষ্ঠান ডিপ্লোমা। |   |   |   |   |
| ১৬। | ভিডিও কার্যবাচ্যন                      | ৩০ বৎসর | পদচারিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদচারিতিয়ের আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  | পদচারিতির ক্ষেত্রেও টেকনিশিয়ান (ইলেক্ট্রিক্যাল) বা<br>টেকনিশিয়ান (মেকানিক্যাল) পদে অবস্থা<br>০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।   |   |   |   |
| ১৭। | প্রকৌশলী<br>(সম্পর্কসম্বিপ্ত)          | ৩০ বৎসর |  | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিনিয়াল বিষয়ে অথবা একাধীন ডিপ্লোমাসহ ভিডিও কার্যবা<br>পরিচালনায় অবস্থা ১ (এক) বৎসরের ক্ষেত্রেও ক্ষেত্রেও অন্তিম। |   |   |   |

| ১                                    | ২       | ৩   | ৪  | ৫  |
|--------------------------------------|---------|---|--|--|
| ১৫।<br>টেকনিশিয়ান<br>(ইলেক্ট্রিকাল) | ৩০ বৎসর | পদেন্ডিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্ডিতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী<br>বিদ্যীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমাকাল লিকটেটুয়াল পদে অনুল ১০ (দশ)<br>বৎসরের চাকুরী।  | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী<br>বিদ্যীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমাকাল সংশ্লিষ্ট কাজে অনুল ৪ (চার)<br>বৎসরের অভিভ্যন্তা।   |
| ১৬।<br>টেকনিশিয়ান<br>(মেকানিকাল)    | ৩০ বৎসর | পদেন্ডিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্ডিতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী<br>ডিপ্লোমাকাল লিকটেটুয়াল পদে অনুল ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>মেকানিকাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী<br>বিদ্যীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমাকাল সংশ্লিষ্ট কাজে অনুল ৪ (চার)<br>বৎসরের অভিভ্যন্তা। | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে মেকানিকাল<br>ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী প্রেগীর<br>ডিপ্লোমাকাল লিকটেটুয়াল পদে অনুল ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>মেকানিকাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৩ (তিনি) বৎসর যোগী<br>বিদ্যীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমাকাল সংশ্লিষ্ট কাজে অনুল ৪ (চার)<br>বৎসরের অভিভ্যন্তা। |
| ১৭।<br>একাউন্টেট                     | ৩০ বৎসর | পদেন্ডিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্ডিতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>বিশ্ববিদ্যালয় কাজে অনুল ১০ (দশ) বৎসরের<br>চাকুরী।   | পদেন্ডিতির ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>বিশ্ববিদ্যালয় কাজে অনুল ১০ (দশ) বৎসরের<br>চাকুরী।   |

| ১                        | ২  | ৩       | ৪   | ৫   |
|--------------------------|--|---------|---|---|
| ১৮।<br>সহকারী            | পরিচালকের বাস্তিগত<br>সহকারী   | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিয়ির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়ের আর্থী পাওয়া না<br>গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  | পদেন্দ্রিয়ির ক্ষেত্রেঃ উচ্চমান সহকারী পদে অন্তৰ্ভুক্ত ৫ (পাঁচ) বৎসর বা অফিস সহকারী/ভাটি এন্ড অপারেটর পদে অন্তৰ্ভুক্ত ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।                  |
| ১৯।<br>কেয়ার টেকার      | পদেন্দ্রিয়ির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়ের আর্থী পাওয়া না<br>গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিয়ির ক্ষেত্রেঃ সিকিউরিটি সুপারভাইজার পদে অন্তৰ্ভুক্ত ৫ (পাঁচ) বৎসর বা টিকেট মেকার পদে অন্তৰ্ভুক্ত ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।         | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কেন্দ্র স্থানক মাত্রক ডিপিএস এবং বাংলা ও ইংরেজিতে<br>প্রতি বিনিটি অন্তৰ্ভুক্ত ৩০/৪০ শব্দ টাইপের গতি থাকিতে<br>হইবে।                 |
| ২০।<br>কম্পিউটার অপারেটর | পদেন্দ্রিয়ির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়ের আর্থী পাওয়া না<br>গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিয়ির ক্ষেত্রেঃ উচ্চমান সহকারী পদে অন্তৰ্ভুক্ত ৫ (পাঁচ) বৎসরের মাত্রক ডিপিএস সংশ্লিষ্ট কাজে অন্তৰ্ভুক্ত ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। | পদেন্দ্রিয়ির ক্ষেত্রেঃ কেন্দ্র স্থানক মাত্রক ডিপিএস এবং অপারেটরস এয়াপটিচিউড টেকনিশানস অফিস সহকারী/ভাটি এন্ড অপারেটর পদে অন্তৰ্ভুক্ত ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। |
|                          |  |         |   | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ The Computer Personnel<br>(Government And Local Authorities) Recruitment<br>Rules, 1985 অন্যরী।                                     |

| ২। | ২  | ২       | ৩  | ৪  | ৪  | ৪   | ৪   | ৪ |
|----|--|---------|--|--|--|---|---|---|
| ২। | সেলার<br>প্রক্রিয়া<br>(কোন স্থানে)      | ৩০ বৎসর | পদেন্তির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্তিযোগ্য আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে। | পদেন্তির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্তিযোগ্য আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।                                 | পদেন্তির ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বাণিজ্য স্নাতক ডিপ্লোম টিকেট দেকার পদে অনুন ১০<br>(দশ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়েগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বাণিজ্য স্নাতক ডিপ্লোম এবং কম্পিউটার পরিচালনার সার্টিফিকেটহ<br>অনুন ৪ (চার) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।           | পদেন্তির ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বা কম্পিউটার বিজ্ঞান বিভাগ<br>শেলীর ডিপ্লোম অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বিজ্ঞান স্নাতক ডিপ্লোম এবং কম্পিউটার নিয়মিত যোগাত<br>পরিচালনায় বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ লিফ্টট্যাল পদে অনুন<br>৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।              | সরাসরি নিয়েগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বা কম্পিউটার বিজ্ঞান বিভাগ<br>শেলীর ডিপ্লোম অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বিজ্ঞান স্নাতক ডিপ্লোম এবং কম্পিউটার বিষয়ে প্রশিক্ষণ<br>প্রাপ্তসহ কম্পিউটার নিয়মিত যোগাত পরিচালনায় অনুন<br>১ (এক) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। |   |
| ২। | রাইড সিমুলেটর<br>অপারেটর<br>(কোন স্থানে) | ৩০ বৎসর | পদেন্তির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্তিযোগ্য আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে। | পদেন্তির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্তিযোগ্য আর্থ পাওয়া না<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে।<br>গোল সরাসরি নিয়েগের মাধ্যমে। | পদেন্তির ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বা কম্পিউটার বিজ্ঞান বিভাগ<br>শেলীর ডিপ্লোম অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বিজ্ঞান স্নাতক ডিপ্লোম এবং কম্পিউটার বিষয়ে প্রশিক্ষণ<br>প্রাপ্তসহ কম্পিউটার নিয়মিত যোগাত পরিচালনায় অনুন<br>৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। | সরাসরি নিয়েগের ক্ষেত্রেও কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বা কম্পিউটার বিজ্ঞান বিভাগ<br>শেলীর ডিপ্লোম অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে<br>বিজ্ঞান স্নাতক ডিপ্লোম এবং কম্পিউটার বিষয়ে প্রশিক্ষণ<br>প্রাপ্তসহ কম্পিউটার নিয়মিত যোগাত পরিচালনায় অনুন<br>১ (এক) বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। |   |   |

|     | ১                        | ২       | ৩  | ৪  | ৫  |
|-----|--------------------------|---------|--|--|--|
| ২৩। | উচ্চমান সহকারী           | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিয়িতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়িতযোগ আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।<br>অধিকারীর সামাজিক কাজে<br>১০০% অভিজ্ঞতা। | পদেন্দ্রিয়িতির ক্ষেত্রেঃ কোন<br>পদে অন্তন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত বিখ্বিদ্যালয় হইতে<br>যা তৎ ডিম্বাশ সংশ্লিষ্ট কাজে অন্তন ২ (দুই) বৎসরের<br>অভিজ্ঞতা।   | পদেন্দ্রিয়িতির ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত বিখ্বিদ্যালয় হইতে স্নাতক<br>ডিম্বাশ টিকেট দেকার পদে অন্তন ৫ (পাঁচ) বৎসর<br>এম, এল, এস, এস পদে অন্তন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত বিখ্বিদ্যালয় হইতে<br>স্নাতক ডিপ্লোমা।  |
| ২৪। | সিকিউরিটি<br>সুপারভাইজার | ৩০      | পদেন্দ্রিয়িতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়িতযোগ আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।<br>কোন স্নাতক ডিপ্লোমা।                    | পদেন্দ্রিয়িত ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত বিখ্বিদ্যালয় হইতে স্নাতক<br>ডিম্বাশ টিকেট দেকার পদে অন্তন ৫ (পাঁচ) বৎসর<br>এম, এল, এস, এস পদে অন্তন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত বিখ্বিদ্যালয় হইতে<br>স্নাতক ডিপ্লোমা।                            | পদেন্দ্রিয়িত ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত প্রতিঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বিষয়ে রিটায় ড্রেণার ডিপ্লোমা<br>অথবা কোন সীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ<br>মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সময়নের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ<br>এম, এল, এস, এস পদে অন্তন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত প্রতিঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বিষয়ে রিটায় ড্রেণার ডিপ্লোমা<br>অথবা কোন সীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ<br>মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সময়নের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট<br>কাজে অন্তন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা। |
| ২৫। | ভিডিও এ্যাসিস্টেন্ট      | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিয়িতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিয়িতযোগ আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।<br>কোন স্নাতক ডিপ্লোমা।                    | পদেন্দ্রিয়িত ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত প্রতিঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বিষয়ে রিটায় ড্রেণার ডিপ্লোমা<br>অথবা কোন সীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ<br>মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সময়নের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ<br>সংশ্লিষ্ট কাজে অন্তন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা। | পদেন্দ্রিয়িত ক্ষেত্রেঃ কোন সীকৃত প্রতিঠান হইতে<br>ইলেক্ট্রিকাল বা ইলেক্ট্রনিক বিষয়ে রিটায় ড্রেণার ডিপ্লোমা<br>অথবা কোন সীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ<br>মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সময়নের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট<br>কাজে অন্তন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা।   |

|     | ১                                  | ২       | ৩  | ৪   | ৫ |
|-----|------------------------------------|---------|--|---|---|
| ২৬। | অফিস সহকারী/ ভাটা<br>এন্টি অপারেটর | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিতিবোগ্য আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্দ্রিতির ক্ষেত্রে কোন সীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক<br>সার্টিফিকেট বা সময়সূচীর পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ এম,এল,এস,এস<br>পদে অন্যুন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।   | ৫ |
| ২৭। | টিকেট চেকার                        | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিতিবোগ্য আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্দ্রিতির ক্ষেত্রে কোন সীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক<br>সার্টিফিকেট বা সময়সূচীর পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ এম,এল,এস,এস<br>পদে অন্যুন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।   | ৫ |
| ২৮। | আইভার                              | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।   | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন সীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক<br>সার্টিফিকেট বা সময়সূচীর পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ এম,এল,এস,এস<br>পদে অন্যুন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।  | ৫ |
| ২৯। | লিফ্টম্যান                         | ৩০ বৎসর | পদেন্দ্রিতির মাধ্যমে; তবে<br>পদেন্দ্রিতিবোগ্য আর্থী পাওয়া না<br>গোলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদেন্দ্রিতির ক্ষেত্রে কোন সীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক ক্ষেত্রে<br>সার্টিফিকেট বা সময়সূচীর পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং ইলেক্ট্রিকাল<br>বা ইলেক্ট্রোলিঙ্গ বা মেকানিকাল বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণসহ<br>পাসপ্ল প্রোগ্রাম অপারেটর পদে অন্যুন ৫ (পাঁচ) বৎসরের<br>চাকুরী। | ৫ |

|   | ১                      | ২  | ৩    | ৪                        | ৫  | ৬ |
|---|------------------------|----|------|--------------------------|--|---|
| ১ | পাঞ্চ মেশিন<br>অপারেটর | ৩০ | বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | সরাসরি নিয়োগের ফেরেং কোন স্থীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সময়মের পরীক্ষার উত্তীর্ণ এবং ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রনিক্যাল বা মেকানিক্যাল বিষয়ে টেড কোর্স উচ্চীগত লিফ্ট চালানার অনুন ২ (দুই) বৎসরের কর্ম অভিভ্যন্ত। | ৫ |
| ২ | পাঞ্চ মেশিন<br>অপারেটর | ৩০ | বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্থীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সময়মের পরীক্ষার উত্তীর্ণ এবং ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রনিক্যাল বা মেকানিক্যাল বিষয়ে টেড কোর্স উচ্চীগত পাঞ্চ মেশিন চালানার অনুন ২ (দুই) বৎসরের কর্ম অভিভ্যন।                   | ৫ |
| ৩ | এম,এল,এস,এস            | ৩০ | বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উচ্চীর।   | ৫ |

নভেম্বরয়েটোরের আদেশক্রমে

যোহায়দ আকুল সামাজি এন্ডিসি  
পরিচালক (যুগ-সচিব)

বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান নামাখিয়েটোর।

যোহায়দ জাকীর হোসেন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
যোহায়দ মজিবুর রহমান (যুগ-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ যোগান ও যোকাশনা অধিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : www.bgpress.gov.bd