

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১ “জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের  
জন্মশতবার্ষিকী উদ্‌যাপন সফল হোক”



অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, জুলাই ১২, ২০২০

[ বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ ]

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
সড়ক পরিবহন ও সেতু মন্ত্রণালয়  
সেতু বিভাগ  
বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৮ আষাঢ় ১৪২৭ বঙ্গাব্দ/২২ জুন ২০২০ খ্রিষ্টাব্দ

এস. আর. ও নং ১৬২-আইন/২০২০।—বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৬ (২০১৬ সনের ৩৪ নং আইন) এর ধারা ৩৮ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, ধারা ১২ এর উপ-ধারা (২) এর সহিত পঠিতব্য, বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

প্রথম অধ্যায়  
সূচনা

১। শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২০ নামে অভিহিত হইবে।

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

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

(৭০২৯)

মূল্য : টাকা ৪৮.০০

- (১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (ক) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
- (খ) কর্তব্যের চরম অবহেলা;
- (গ) কোনো আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোনো আদেশ, পরিপত্র ও নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঘ) কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ-সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (২) “অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল” বা “তহবিল” অর্থ প্রবিধান ৬০ এ উল্লিখিত বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল;
- (৩) “আনুতোষিক” অর্থ প্রবিধান ৭৯ তে উল্লিখিত আনুতোষিক;
- (৪) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (৫) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ এবং, ক্ষেত্রমত, উহার ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৬) “কর্মচারী” অর্থ বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষের যে কোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৭) “চাঁদা” অর্থ প্রবিধান ৬৭ এর অধীন কর্মচারীগণ কর্তৃক তহবিলে প্রদত্ত চাঁদা;
- (৮) “চাঁদাদাতা” অর্থ তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কোনো কর্মচারী;
- (৯) “ছুটি” অর্থ সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিভিন্ন ধরনের ছুটি;
- (১০) “ট্রাস্টি” অর্থ ট্রাস্টি বোর্ডের কোনো সদস্য;
- (১১) “ট্রাস্টি বোর্ড” অর্থ প্রবিধান ৬২ এর অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ড;
- (১২) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার কোনো তফসিল;
- (১৩) “নির্বাহী পরিচালক” অর্থ কর্তৃপক্ষের নির্বাহী পরিচালক;
- (১৪) “নির্ভরশীল ব্যক্তি” অর্থ চাঁদাদাতার পরিবারের কোনো সদস্য, পিতা, মাতা, অপ্রাপ্তবয়স্ক ভাই, অবিবাহিতা বোন, মৃত পুত্রের বিধবা স্ত্রী এবং, পিতা-মাতা জীবিত না থাকিলে, পিতামহ ও পিতামহী;

- (১৫) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোনো কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (১৬) “পদ” অর্থ তফসিল-২ এ উল্লিখিত কোনো পদ;
- (১৭) “পরিবার” অর্থ—
- (ক) পুরুষ সদস্যের ক্ষেত্রে সদস্যের স্ত্রী বা স্ত্রীগণ, সন্তান ও মৃত পুত্রের সন্তান, বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ:
- তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোনো সদস্য প্রমাণ করিতে পারেন যে, তাহার স্ত্রী আইনগতভাবে তাহার নিকট হইতে পৃথক হইয়াছেন বা স্ত্রী যে সমাজে বসবাস করেন উহার প্রচলিত প্রথাগত নিয়মে বিবাহ বিচ্ছেদ হইবার পর তিনি ভরণ-পোষণ পাইয়াছেন, তাহা হইলে সেই সময় হইতে তিনি উক্ত সদস্যের পরিবারের সদস্য হিসাবে গণ্য হইবেন না; এবং
- (খ) মহিলা সদস্যের ক্ষেত্রে সদস্যের স্বামী, সন্তান ও মৃত পুত্রের সন্তান, বিধবা স্ত্রী বা স্ত্রীগণ:
- তবে শর্ত থাকে যে, কোনো মহিলা সদস্য ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট তাহার স্বামীকে পরিবারের সদস্য হিসাবে গণ্য না করিবার জন্য লিখিতভাবে আবেদন করিলে তিনি উক্ত সদস্যের পরিবারের সদস্য হিসাবে গণ্য হইবেন না;
- (১৮) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি 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;
- (১৯) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;
- (২০) “ফরম” অর্থ তফসিল-১ এ উল্লিখিত কোনো ফরম;
- (২১) “বৎসর” অর্থ ১ (এক) জুলাই তারিখ হইতে আরম্ভ করিয়া ৩০ (ত্রিশ) জুন তারিখ পর্যন্ত সময়কাল;
- (২২) “বেতন” অর্থ সরকার কর্তৃক অনুমোদিত এবং কর্তৃপক্ষের কর্মচারী কর্তৃক গৃহীত নির্ধারিত মাসিক বেতন;
- (২৩) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোনো গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

- (২৪) “মনোনীত ব্যক্তি” অর্থ প্রবিধান ৭০ এর উপ-প্রবিধান (১) এবং, ক্ষেত্রমত, প্রবিধান ৭৯ এর উপ-প্রবিধান (৪) এর অধীন মনোনীত কোনো ব্যক্তি;
- (২৫) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি;
- (২৬) “সন্তান” অর্থ কোনো সদস্যের আইনানুগ সন্তান, এবং দত্তক সন্তানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (২৭) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;
- (২৮) “সুবিধাভোগী” অর্থ কোনো কর্মচারী বা তাহার মনোনীত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ, যাহারা তহবিল হইতে আর্থিক সুবিধা পাইবার যোগ্য;
- (২৯) “সিজিপিএ” অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA); এবং
- (৩০) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বা “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট বা বোর্ড, এবং সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) তফসিল-২ এ বর্ণিত বিধান অনুযায়ী গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯ (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ করা যাইবে, যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (গ) শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; এবং
- (ঘ) আউটসোর্সিং এর 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 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 কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্বকার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত;
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে কোনো ব্যক্তি দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং
- (ঘ) কোনো ব্যক্তি, সরকারি চাকরি কিংবা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকিলে, যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

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

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

(৫) কোনো পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোনো ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটার ভগ্নাংশকে 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 চাকরির 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 যাচাই এর জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে বাছাই বা নির্বাচন কমিটি স্থায় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতির জন্য সুপারিশ প্রদান করিতে পারিবে।

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

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

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হইবার সম্ভাবনা নাই, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

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

(৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না সংশ্লিষ্ট প্রবিধানমালা অথবা কর্তৃপক্ষের আদেশবলে, 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 যে তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকরি উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।

(৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইবে, সেই সকল কর্মচারীকে তফসিল-২ এ বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার ১ (এক) বৎসরের মধ্যে চাকরি স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজন হইবে না।

**তৃতীয় অধ্যায়**  
**চাকরির সাধারণ শর্তাবলি**

৭। যোগদানের সময়।—(১) অন্য চাকরিস্থলে 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 গণনার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।

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

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

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

(৫) সরকারি, আধা-সরকারি ও স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে তাহাদের পূর্বের চাকরির মেয়াদকাল শুধুমাত্র পেনশন বা অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোমিক বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গণনা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম, অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোমিক স্থানান্তরিত হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বের চাকরিস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল ও আনুতোমিক এর অর্থ গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকরিকাল কেবল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গণনাযোগ্য হইবে না।

৮। বেতন ও ভাতা।—সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যে রূপ 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, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার, সরকারি কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করিবে, তদানুসারে কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইবে।

১০। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোনো কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পূর্বতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পূর্বতন 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 হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবে।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য 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 গণনা করা হইবে।

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

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

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

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

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

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

১৩। পদোন্নতি।—(১) তফসিল-২ এর বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

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



(৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ এর গ্রেড ৫ (টাকা ৪৩,০০০—৬৯,৮৫০/-) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

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 মেয়াদ ও শর্তে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ প্রদান করা যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় কর্মরত থাকিবার জন্য নির্দেশ প্রদান করা যাইবে না।

(২) কোনো পাবলিক সংস্থা কর্তৃপক্ষের কোনো কর্মচারীর চাকরির আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, ৩(তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) কর্তৃপক্ষের চাকরিতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকরিতে প্রত্যাবর্তন করিবেন; এবং
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

(৬) যদি কোনো কর্মচারীতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইবে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃপক্ষকে অবিলম্বে উহা 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 যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

#### চতুর্থ অধ্যায় ছুটি, ইত্যাদি

১৫। 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) সঞ্জারোধ ছুটি;
- (ছ) প্রসূতি ছুটি;
- (জ) অবসর উত্তর ছুটি;
- (ঝ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
- (ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং 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 পারিবে।

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

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

১৭। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনের 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 (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।

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

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

১৯। অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো 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 অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি কর্তৃপক্ষে চাকরি করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত 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 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, কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি যাচনা করা হইবে, সেই 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 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 অবসরভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসরভাতার বিষয়ে চাকরি 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) 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 অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোনো কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তুলিবার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

(২) অফিস প্রধান কোনো চিকিৎসা কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে, অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঞ্জারোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

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

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

(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 যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে কর্তন করা যাইবে না।

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

(৩) কর্তৃপক্ষে চাকরিরত কোনো কর্মচারীকে জীবনে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। অবসর উত্তর ছুটি।—(১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, কিন্তু মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষাট) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীতে 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) কর্তৃপক্ষের চাকরির জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোনো কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বারো) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে কর্তন করা 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, সেইক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবেন।

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

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

(২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান কর্তৃপক্ষের কর্মচারীদের 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 অধীন কর্মরত থাকিবেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

২৭। 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।

২৮। 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 হইবেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হইবার তারিখ হইতে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য উক্ত কর্মচারী ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

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

৩০। 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 কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানি হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

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

৩১। দায়িত্ব ভাতা।—কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কর্মপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোনো পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ (দশ) ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত দায়িত্ব ২ (দুই) মাসের অধিক হইলে বাছাই বা নির্বাচন কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৩২। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা হইবে।

### ষষ্ঠ অধ্যায় চাকরির বৃত্তান্ত

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

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

(৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনোরো) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৪। বার্ষিক অনুবেদন।—(১) কর্তৃপক্ষ কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং কোনো কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোনো বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা 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**

৩৫। 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 কর্তৃপক্ষের চাকরি করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কর্তৃপক্ষের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকরিস্থল 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 চাকরি 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, উহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে 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 কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো সরকারি বা 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 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 তাকে 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 দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নয়, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে এবং এই ক্ষেত্রে 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।

৩৬। 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।

৩৭। মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্র ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, সেই এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা-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, প্রযোজ্যক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের উক্ত অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে 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 হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন।

(৪) এ প্রবিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো কর্মচারী বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্য কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতীত—

(ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোনো স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না; এবং

(খ) কোনো বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৩৮। ইমারত, অ্যাপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়।—কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতীত ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভলপার দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৩৯। সম্পত্তির ঘোষণা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকরিতে প্রবেশের সময়, যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে, তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বিমা পলিসি এবং মোট ৫০,০০০ (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) ৫০,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃথকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে; এবং

(গ) সরকারের সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরও যেসকল তথ্য যাচনা করা হয়।

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

৪০। 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 কাজ 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 অংশ গ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনোভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

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

(৫) স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হইবার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোনো আইনের দ্বারা বা অধীন 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 প্রবিধানের আওতাধীন হয় কিনা, তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৪১। **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।

৪২। **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।

৪৩। **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।

৪৪। **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 তদবির করিতে পারিবেন না।

৪৫। **কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব নিয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া।**—কর্তৃপক্ষের 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।

৪৬। **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।

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

৪৮। **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 তহরূপ 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 চাকুরিতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়,—
- তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।

৪৯। **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) বেতনস্কেল নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(খ) গুরু দণ্ড—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;

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

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর;

(ঈ) চাকুরি হইতে অপসারণ; এবং

(উ) চাকুরি হইতে বরখাস্ত।

(২) কোনো কর্মচারী চাকুরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকুরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে কর্তৃপক্ষে চাকুরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৫০। **ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৪৮ 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 তাহাকে অবহিত করিবে; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় 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) এর অধীন তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৫১। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে 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 করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদানের পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট বিষয় তদন্তপূর্বক তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন প্রাপ্ত হইবার 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) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৮ 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 গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানান হইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৫২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যেসকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যেসকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; এবং

(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 করিবে;

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) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করিবেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবে এবং অনুবূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন 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 লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫১ এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন 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, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৩ তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

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

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

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

(৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোনো 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) তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৩। 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 অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেসকল 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 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 অবলোকন করিতে 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 পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোনো 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 পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায়বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে, প্রবিধান ৪৮ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

(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 তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কোনো বিষয় সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয় উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুবূপ কোনো 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 অধীন নিযুক্ত তদন্ত বোর্ডের কোনো একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৫৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে প্রবিধান ৪৯ এর অধীন গুরুত্ব প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে :

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, তাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।

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

(৩) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত 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।

৫৫। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৫০ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা, ক্ষেত্রমত, তাকে 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 আইন ও বিধি-বিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫৬। 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 তিনি কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) 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।

৫৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।—(১) কোনো কর্মচারী 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 যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিতে পারিবে, 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 অপরিপূর্ণ কিনা।

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

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

৫৮। 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 চাকরি আইন, ২০১৮ (২০১৮ এর ৫৭ নং আইন) এ বর্ণিত কোনো অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায়ে কোনো আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা কর্তৃপক্ষ স্থির করিবে।

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

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

৫৯। আপিল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপিল বা, ক্ষেত্রমত, পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপিল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোনো আপিল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

**অষ্টম অধ্যায়**  
**অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা**

৬০। তহবিল গঠন।—(১) বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ এর অধীন গঠিত বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, এই প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী, উক্ত নামে এমনভাবে বহাল থাকিবে যেন উহা এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত হইয়াছে।

(২) তহবিল নিম্নরূপ ২ (দুই) টি অংশে বিভক্ত থাকিবে, যথা :—

(ক) কর্মচারীগণ কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা; এবং

(খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত অনুদান।

(৩) তহবিলে জমাকৃত অর্থের কোনো অংশ তাৎক্ষণিক প্রয়োজন না পড়িলে উহা কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ সনের ১৮ নং আইন) এর ধারা ৩৯৯ এর বিধানাবলি প্রতিপালন সাপেক্ষে বিনিয়োগ করা যাইবে।

(৪) ট্রাস্টি বোর্ড, তহবিল সংশ্লিষ্ট সকল কাজের ব্যয় বা কোনো সদস্যের আর্থিক দাবি তহবিল হইতে বহন করিবে।

৬১। তহবিলের হিসাব পরিচালনা।—(১) তহবিলের অর্থ যে কোনো তফসিলি ব্যাংকে একটি হিসাবে জমা থাকিবে এবং উক্তরূপ অর্থ হইতে তহবিলের যে কোনো কার্য সম্পাদনের উদ্দেশ্যে যাবতীয় ব্যয় নির্বাহ করা যাইবে।

(২) ট্রাস্টি বোর্ডের সভাপতি ও সদস্য-সচিবের যৌথ স্বাক্ষরে তহবিলের হিসাব পরিচালিত হইবে।

(৩) ট্রাস্টি বোর্ড তহবিল পরিচালনা সংক্রান্ত যাবতীয় হিসাবের বহি সংরক্ষণ করিবে।

ব্যাখ্যা।—এই প্রবিধানে উল্লিখিত “তফসিলি ব্যাংক” বলিতে Bangladesh Bank Order, 1972 (President’s Order No. 127 of 1972) এর Article 2(j) তে সংজ্ঞায়িত Scheduled Bank-কে বুঝাইবে।

৬২। ট্রাস্টি বোর্ড গঠন।—তহবিল পরিচালনার জন্য নিম্নবর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথা :—

(ক) কর্তৃপক্ষের নির্বাহী পরিচালক, যিনি উহার সভাপতিও হইবেন;

(খ) কর্তৃপক্ষের পরিচালক (প্রশাসন);

(গ) কর্তৃপক্ষের পরিচালক (অর্থ ও হিসাব);

(ঘ) চাঁদাদাতাগণ কর্তৃক নির্বাচিত ১ (এক) জন প্রতিনিধি; এবং

(ঙ) কর্তৃপক্ষের উপ-পরিচালক (হিসাব ও বাজেট), যিনি উহার সদস্য-সচিবও হইবেন।

৬৩। ট্রাস্টি বোর্ডের সভা।—(১) ট্রাস্টি বোর্ডের সভা, উহার সভাপতির সম্মতিক্রমে উহার সদস্য-সচিব কর্তৃক আহত হইবে এবং সভাপতি কর্তৃক নির্ধারিত স্থান ও সময়ে অনুষ্ঠিত হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, প্রতি বৎসর ট্রাস্টি বোর্ডের অন্যান্য একটি সভা অনুষ্ঠিত হইবে।

(২) ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় উহার সভাপতি সভাপতিত্ব করিবেন, তবে সভাপতির অনুপস্থিতিতে সভায় উপস্থিত ট্রাস্টিগণ কর্তৃক তাহাদের মধ্য হইতে মনোনীত কোনো ট্রাস্টি সভাপতিত্ব করিবেন।

(৩) ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় কোরামের জন্য উহার অন্যান্য ৩ (তিন) জন ট্রাস্টির উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, তবে মূলতবি সভার ক্ষেত্রে কোরামের প্রয়োজন হইবে না।

(৪) ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় সভার সভাপতিসহ উপস্থিত ট্রাস্টিগণের একটি করিয়া ভোটাধিকার থাকিবে এবং সংখ্যাগরিষ্ঠতার ভিত্তিতে সভার সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে, তবে কোনো বিষয়ে ভোটের সমতার ক্ষেত্রে সভায় সভাপতিত্বকারী ব্যক্তির দ্বিতীয় বা নির্ণায়ক ভোট প্রদানের ক্ষমতা থাকিবে।

(৫) ট্রাস্টি বোর্ডের সকল সভার কার্যক্রম ও সিদ্ধান্ত যথাযথভাবে লিপিবদ্ধ করিয়া উক্ত সভার সভাপতি কর্তৃক স্বাক্ষরিত একটি কার্যবিবরণী প্রস্তুত করিতে হইবে।

৬৪। কমিটি গঠন।—ট্রাস্টি বোর্ডের কার্যক্রম পরিচালনায় সহায়তার জন্য ট্রাস্টি বোর্ড, প্রয়োজনে, এক বা একাধিক কমিটি গঠন করিতে পারিবে, যাহা উক্ত বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত সংখ্যক ট্রাস্টি সমন্বয়ে কমিটি গঠিত হইবে।

৬৫। ট্রাস্টিগণের পারিতোষিক।—তহবিল পরিচালনার জন্য ট্রাস্টিগণ কোনো পারিতোষিক বা সম্মানি প্রাপ্ত হইবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় যোগদানের জন্য ট্রাস্টিগণ ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত হারে সম্মানি বা ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

৬৬। তহবিলে যোগদানের যোগ্যতা ও অযোগ্যতা।—(১) কর্মচারীগণ ফরম-ক তে বর্ণিত আবেদন ফরম পূরণপূর্বক তহবিলে যোগদান করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারী এই প্রবিধানমালা কার্যকর হইবার পূর্বে তহবিলে যোগদান করিয়া থাকিলে তাহাদিগকে নূতন করিয়া তহবিলে যোগদান করিতে হইবে না।

(২) নিম্নবর্ণিত কর্মচারীগণ তহবিলে যোগদানের যোগ্য হইবেন না, যথা:—

(ক) যে সকল কর্মচারী শিক্ষানবিশ বা অস্থায়ী ভিত্তিতে কর্মরত;

(খ) যাহারা অন্য কোনো ভবিষ্য তহবিলের সদস্য বা এমন কোনো তহবিলে চাঁদা প্রদান করেন যাহা Provident Funds Act, 1925 (Act No. XIX of 1925) অনুযায়ী পরিচালিত; এবং

(গ) যে সকল কর্মচারীর পক্ষে অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের জন্য কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরকারকে চাঁদা প্রদান করে; বা

(আ) অন্য কোনো নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে চাঁদা প্রদান করে।

(৩) চাকুরিতে স্থায়ী হইবার পর কর্মচারীগণ স্বয়ংক্রিয়ভাবে তহবিলে যোগদানের যোগ্য হইবেন এবং চাকুরি স্থায়ীকরণের তারিখ হইতে তাহারা তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

৬৭। তহবিলের চাঁদা।—(১) তহবিলে যোগদানকারী প্রত্যেক কর্মচারী মূল বেতনের ১০% (দশ শতাংশ) হারে বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, সময়ে সময়ে, নির্ধারিত হারে তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(২) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী প্রত্যেক সদস্যের মূল বেতনের ৮.৩৩% (আট দশমিক তিন তিন) শতাংশ হারে তহবিলে চাঁদা হিসাবে প্রদান করিবে।

৬৮। চাঁদার পৃথক হিসাব।—(১) প্রবিধান ৬৭ এর উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী কোনো কর্মচারী যে পরিমাণ চাঁদা প্রদান করিবে তাহা উক্ত কর্মচারীর “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” নামে তহবিলের হিসাব বহিতে জমা হইবে।

(২) প্রবিধান ৬৭ এর উপ-প্রবিধান (২) অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তহবিলে প্রদত্ত চাঁদা “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” নামে তহবিলের হিসাব বহিতে জমা হইবে।

৬৯। চাঁদাদাতার পাওনা পরিশোধ।—(১) কোনো চাঁদাদাতার মৃত্যুর পর তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণের নিকট হইতে তহবিলের প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের আবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে অনধিক ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উক্ত দাবিকৃত অর্থ পরিশোধ করিতে হইবে।

(২) কোনো চাঁদাদাতার চাকুরির মেয়াদ যাহাই হউক না কেন, তাহার মৃত্যুর পর তহবিলে তাহার হিসাবে জমাকৃত পরিশোধযোগ্য অর্থ নিম্নবর্ণিতভাবে পরিশোধ করিতে হইবে, যথা :—

(ক) যখন কোনো চাঁদাদাতা পরিবার রাখিয়া মৃত্যুবরণ করেন, সেই ক্ষেত্রে—

(অ) প্রবিধান ৭০ এর বিধান মোতাবেক যদি কোনো চাঁদাদাতা তাহার পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যকে মনোনয়ন প্রদান করিয়া যান, তাহা হইলে তহবিলের হিসাবে উক্ত চাঁদাদাতার জমাকৃত অর্থ মনোনয়নে বর্ণিত অংশ অনুযায়ী উক্ত মনোনীত সদস্য বা সদস্যগণের মধ্যে পরিশোধ করিতে হইবে; এবং

(আ) যদি কোনো চাঁদাদাতা তহবিলে তাহার প্রাপ্য অংশ পরিশোধের জন্য কোনো মনোনয়ন প্রদান না করিয়া মৃত্যুবরণ করেন, তাহা হইলে উক্ত চাঁদাদাতার তহবিলের প্রাপ্য অংশ পরিবারের সকল সদস্যদের মধ্যে সমান অংশে পরিশোধ করিতে হইবে;

(খ) যখন কোনো চাঁদাদাতা পরিবার না রাখিয়া মৃত্যুবরণ করেন সেই ক্ষেত্রে তাহার তহবিলে জমাকৃত অর্থ প্রবিধান ৭০ এর বিধান মোতাবেক মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণের মধ্যে পরিশোধযোগ্য হইবে।

(৩) যদি কোনো চাঁদাদাতা আদালত কর্তৃক অপ্রকৃতিস্থ বলিয়া ঘোষিত হন তাহা হইলে উক্ত চাঁদাদাতার তহবিলে রক্ষিত অর্থ প্রবিধান ৭০ এর বিধান মোতাবেক তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণের মধ্যে বন্টিত হইবে।

৭০। প্রতিনিধি মনোনয়ন।—(১) ফরম-খ পূরণপূর্বক একজন চাঁদাদাতা তহবিলের অর্থ গ্রহণের জন্য এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করা হইলে প্রত্যেক মনোনীত ব্যক্তি তহবিলের কত অংশ প্রাপ্ত হইবেন তাহা নির্দিষ্ট করিয়া দিতে হইবে এবং এইরূপ নির্দিষ্ট করা না হইলে উক্ত অর্থ মনোনীত ব্যক্তিগণের মধ্যে সমান অংশে ভাগ করিয়া দিতে হইবে।

(২) কোনো চাঁদাদাতা তহবিলের অর্থ গ্রহণের জন্য এক বা একাধিক অপ্রাপ্ত বয়স্ক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিলে সেইক্ষেত্রে একজন প্রাপ্ত বয়স্ক ব্যক্তিকে উক্ত অর্থ গ্রহণের জন্য মনোনয়ন প্রদান করিতে পারিবেন।

(৩) যদি কোনো মনোনীত ব্যক্তি চাঁদাদাতার মৃত্যুর পূর্বেই মৃত্যুবরণ করেন তাহা হইলে মনোনীত মৃত ব্যক্তির মনোনয়ন স্বয়ংক্রিয়ভাবে বাতিল হইয়া যাইবে এবং উক্ত ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট চাঁদাদাতার উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী নূতন মনোনয়ন প্রদান করিতে পারিবেন।

(৪) ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট ফরম-গ অনুযায়ী লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া একজন চাঁদাদাতা যে কোনো সময় তাহার মনোনয়ন বাতিল বা পরিবর্তন করিতে পারিবেন এবং এইক্ষেত্রে উক্ত নোটিশের সহিত নূতন মনোনয়ন প্রদান করিতে হইবে।

(৫) কোনো চাঁদাদাতা যদি কোনো কারণে মনোনয়ন প্রদান করিতে না পারেন তাহা হইলে তাহার প্রাপ্য অংশ উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৭১। স্বার্থ হস্তান্তরযোগ্য নয়।—কোনো চাঁদাদাতা বা তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো ব্যক্তি তহবিল বা তাহার অংশবিশেষ বন্ধক বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না এবং যদি কোনো চাঁদাদাতা বা মনোনীত কোনো ব্যক্তি কর্তৃক এইরূপ বন্ধক বা হস্তান্তর করা হয় তাহা হইলে উহা তহবিলের অনুকূলে বাজেয়াপ্ত হইবে।

৭২। চাকুরিতে ইস্তফা, অবসানের ক্ষেত্রে পাওনা পরিশোধ।—(১) কোনো চাঁদাদাতা তহবিলে যুক্ত থাকিবার যোগ্যতা হারাইলেও তিনি “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এ তাহার জমাকৃত অর্থ পাইবার যোগ্য হইবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, অনুরূপ ক্ষেত্রে তাহার নামে “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” এ জমাকৃত অর্থ তহবিলের অনুকূলে বাজেয়াপ্ত হইবে।

(২) প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো চাঁদাদাতা যদি অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসর সন্তোষজনকভাবে চাকুরি সম্পন্ন করিবার পর যথাযথভাবে কর্তৃপক্ষকে নোটিশ প্রদান করিয়া স্বেচ্ছায় চাকুরি হইতে ইস্তফা প্রদান করেন তাহা হইলে তিনি “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” এ তাহার নামে জমাকৃত অর্থ প্রাপ্য হইবেন।

(৩) কোনো চাঁদাদাতার চাকুরি নিম্নলিখিত কারণে অবসান হইলে তিনি “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” সহ তাহার “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এ জমাকৃত সম্পূর্ণ অর্থ পাইবার যোগ্য হইবেন, যথা :—

(ক) অসদাচরণ ব্যতীত অন্য কোনো কারণে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বাধ্যতামূলক অবসর প্রদানের কারণে; এবং

(খ) স্বেচ্ছা অবসর গ্রহণ করিবার কারণে।

(৪) কোনো চাঁদাদাতা, তাহার চাকুরিকাল যাহাই হউক না কেন, অসদাচরণের কারণে চাকুরি হইতে অপসারিত হইলে “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” এ তাহার নামে জমাকৃত অর্থের কোনো অংশ প্রাপ্য হইবেন না।

৭৩। তামাদি ও বাজেয়াপ্ত হিসাবে কর্তৃপক্ষের স্বত্ব।—কোনো চাঁদাদাতা “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এ রক্ষিত অর্থ যদি কোনো কারণে তহবিলের অনুকূলে বাজেয়াপ্ত ঘোষণা করা হয় এবং কর্তৃপক্ষকে যদি উহা কখনই পরিশোধ করিতে না হয় তাহা হইলে উহা “তামাদি ও বাজেয়াপ্ত হিসাব” এ তহবিলে জমা করা হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো চাঁদাদাতার তহবিল হইতে ক্ষতিপূরণ বাবদ কর্তৃপক্ষ যে পাওনা কর্তন করিবে তাহা কখনই কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্ত চাঁদাদাতার জন্য “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” এ জমাকৃত অর্থের অধিক হইবে না।

৭৪। পরিশোধযোগ্য পাওনা নির্ধারণ।—চাকুরি হইতে অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো চাঁদাদাতা তহবিল হইতে কি পরিমাণ অর্থ প্রাপ্য হইবেন তাহা ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক মনোনীত ২ (দুই) জন ট্রাস্টি দ্বারা নির্ধারিত ও স্বাক্ষরিত হইতে হইবে এবং তদনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড উক্ত চাঁদাদাতার প্রাপ্য অর্থ প্রাপ্তি নিশ্চিত করিবে।

৭৫। উত্তোলনসমূহ।—(১) Provident Funds Act, 1925 (Act No. XIX of 1925) এর বিধানাবলি প্রতিপালন এবং নিম্নবর্ণিত শর্তসাপেক্ষে, একজন চাঁদাদাতা তাহার “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এ জমাকৃত অর্থ হইতে অগ্রিম মঞ্জুরের জন্য ফরম-ঘ অনুযায়ী আবেদন করিতে পারিবেন; যথা :—

- (ক) নিজের বা পরিবারের কোনো সদস্যের চিকিৎসা ব্যয়;
- (খ) সন্তানের শিক্ষার ব্যয়;
- (গ) বাড়ী নির্মাণ, বাড়ী ক্রয় বা বাড়ীর জন্য জমি ক্রয়; এবং
- (ঘ) বিবাহ বা অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া সংক্রান্ত ব্যয়, যাহা সম্পাদন কোনো চাঁদাদাতার উপর ধর্মীয়ভাবে বর্তায়।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ বর্ণিত ক্ষেত্রসমূহের জন্য কোনো চাঁদাদাতাকে তাহার “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এ জমাকৃত অর্থের ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধিক অগ্রিম প্রদান করা যাইবে না।

(৩) প্রথম গৃহীত অগ্রিম সম্পূর্ণ পরিশোধের ৬ (ছয়) মাস পর কোনো চাঁদাদাতা দ্বিতীয় বা পরবর্তী অগ্রিম মঞ্জুরের জন্য আবেদন করিতে পারিবেন।

(৪) কোনো চাঁদাদাতার গৃহীত অগ্রিম সমান সংখ্যক মাসিক কিস্তিতে আদায়যোগ্য হইবে এবং উহার সংখ্যা ১২ (বারো) এর কম বা ৫০ (পঞ্চাশ) এর বেশী হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো চাঁদাদাতা তাহার জন্য নির্ধারিত কিস্তি সংখ্যার পূর্বেই অগ্রিমের সম্পূর্ণ টাকা পরিশোধ করিতে পারিবেন।

(৫) কোনো চাঁদাদাতার তহবিলে চাঁদা পরিশোধের ন্যায় তাহার বেতন হইতে অর্থ কর্তন করিয়া অগ্রিমের টাকা আদায় করিতে হইবে এবং অগ্রিম প্রদানের দ্বিতীয় মাসের বেতন হইতে কর্তন আরম্ভ হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো চাঁদাদাতা বিনা বেতনে ছুটিতে থাকিলে চাকুরিতে যোগদানের দ্বিতীয় মাস হইতে অগ্রিমের টাকা কর্তন আরম্ভ হইবে।



(৬) কোনো অগ্রিম যাহা ১২ (বারো) কিস্তির অধিক হিসাবে পরিশোধযোগ্য নয় সেইক্ষেত্রে অগ্রিম অর্থের ৫% (পাঁচ শতাংশ) এবং ১২ (বারো) কিস্তির অধিক পরিশোধযোগ্য অগ্রিমের ক্ষেত্রে অগ্রিম অর্থের ৬% (ছয় শতাংশ) হিসাবে সুদ পরিশোধ করিতে হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো চাঁদাদাতা তহবিলে তাহার জমাকৃত অর্থের উপর কোনো সুদ গ্রহণ না করিলে তাহার গৃহীত অগ্রিমের উপর কোনো সুদ ধার্য করা হইবে না।

(৭) তহবিল হইতে অগ্রিম হিসাবে উত্তোলিত অর্থ যদি উপ-প্রবিধান (১) এ বর্ণিত উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা না হয় তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৬) অনুযায়ী নির্ধারিত সুদে উক্ত চাঁদাদাতাকে অগ্রিমের অর্থ তৎক্ষণাৎ পরিশোধ করিতে হইবে, অন্যথায় উক্ত চাঁদাদাতার বেতন হইতে মাসিক কিস্তিতে সুদসহ আদায় করা যাইবে।

৭৬। তামাদি এবং বাজেয়াপ্ত হিসাব।—কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোনো চাঁদাদাতার হিসাব হইতে তহবিলের অনুকূলে বাজেয়াপ্তকৃত অর্থ বা ৫ (পাঁচ) বৎসর যাবৎ তহবিলে জমা থাকা অদাবিকৃত সকল স্থিতি “তামাদি এবং বাজেয়াপ্ত হিসাব” শিরোনামে পৃথক হিসাবে স্থানান্তর করিতে হইবে এবং এই অর্থ তহবিলের অর্থ হিসাবে পরিগণিত হইবে।

৭৭। হিসাব রক্ষণ ও নিরীক্ষা।—(১) ট্রাস্টি বোর্ড তহবিলে আয়-ব্যয়ের যথাযথ হিসাব রক্ষণ করিবে এবং হিসাবের বার্ষিক বিবরণী প্রস্তুত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী প্রস্তুতকৃত বার্ষিক হিসাব বিবরণী হইতে প্রতি বৎসর প্রত্যেক চাঁদাদাতার জন্য পৃথক হিসাব বিবরণী প্রস্তুতপূর্বক তাহাদিগকে সরবরাহ করিতে হইবে।

৭৮। বার্ষিক হিসাব।—(১) ট্রাস্টি বোর্ড প্রত্যেক বৎসর ৩০ (ত্রিশ) জুন তারিখের মধ্যে তহবিলে প্রাপ্ত অর্থ ও সঞ্চিত সুদ বা অন্য কোনোভাবে অর্জিত অর্থের হিসাব সংবলিত একটি স্থিতিপত্র (Balance Sheet) প্রস্তুত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী প্রস্তুতকৃত স্থিতিপত্রের আলোকে তহবিলের একটি বার্ষিক লাভ বা ক্ষতির হার নির্ধারণপূর্বক উক্ত লাভ বা ক্ষতি সমভাবে প্রত্যেক চাঁদাদাতার “নিজস্ব চাঁদা হিসাব” এবং “কর্তৃপক্ষের চাঁদা হিসাব” এ বন্টন করিতে হইবে।

৭৯। আনুতোষিক।—(১) নিম্নবর্ণিত যে কোনো কর্মচারী আনুতোষিক প্রাপ্য হইবেন, যথা :—

- (ক) যিনি কর্তৃপক্ষে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরি করিয়াছেন এবং শান্তিভরণ চাকুরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরি হইতে পদত্যাগ বা চাকুরি ত্যাগ করেন নাই;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোনো কারণে যে কর্মচারীর চাকুরি অবসান হইয়াছে, যথা :—
  - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; বা
  - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসমর্থতার কারণে তাহাকে চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; বা
  - (ই) চাকুরিরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোনো কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোমিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী ফরম-৬ পূরণপূর্বক এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিবেন।

(৫) কোনো কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিলে, মনোনয়নপত্রে মনোনীত ব্যক্তিগণকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোমিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময়ে ফরম-৮ অনুযায়ী লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ বাতিল করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র প্রেরণ করিবেন।

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

৮০। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।—(১) কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ 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 তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্য তহবিল হিসাবে তাহার প্রদত্ত চাঁদার অংশ বাবদ জমা টাকা কর্তৃপক্ষের নিকট সমর্পন করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধা পাইবেন।

৮১। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৮২। চাকুরি অবসান, চাকুরি 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 চাকুরির অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকুরি অবসানের কারণে কোনো প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কারণ প্রদর্শন করিয়া কোনো কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরি হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

৮৩। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি ত্যাগ করিতে বা চাকুরি 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 নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি 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) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি কর্তৃপক্ষের চাকুরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

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

#### নবম অধ্যায়

#### বিবিধ

৮৪। অসুবিধা দূরীকরণ।—যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোনো বিষয়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোনো বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সরকারের কোনো সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই বিষয়ে কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৮৫। রহিতকরণ ও হেফাজত।—(১) বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষের কর্মচারী চাকুরি প্রবিধানমালা, ১৯৮৯, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

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

- (ক) নিয়োগকৃত বা পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারীগণ এই প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগকৃত বা পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন;
- (খ) গৃহীত বা কৃত কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীন গৃহীত বা কৃত বলিয়া গণ্য হইবে;
- (গ) গৃহীত কোনো কার্য বা কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকিলে, উক্ত কার্য বা কার্যধারা, এই প্রবিধানমালার সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে; এবং
- (ঘ) গঠিত বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, প্রবিধান ৬০ এর বিধান অনুযায়ী, বহাল থাকিবে।

## তফসিল-১

[প্রবিধান ২ (১২) দ্রষ্টব্য]

ফরম-ক

[প্রবিধান ৬৬ (১) দ্রষ্টব্য]

(বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের যোগদানের জন্য আবেদন)

প্রাপক :

.....

.....

.....

বিষয় : বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে যোগদানের জন্য আবেদন।

মহোদয়,

আমি বিগত .....তারিখে বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষের .....পদে যোগদান করি। স্মারক নং ..... তারিখ ..... এর মাধ্যমে আমার চাকুরি যোগদানের তারিখ হইতে স্থায়ী করা হইয়াছে। আমি বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকুরি প্রবিধানমালা, ২০২০ এর প্রবিধান ৬৬ এর উপ-প্রবিধান (১) অনুযায়ী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে যোগদান করিতে ইচ্ছুক।

অতএব, আমাকে বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে যোগদান করিবার জন্য সবিনয় অনুরোধ করিতেছি।

আপনার অনুগত

তারিখ :

স্বাক্ষর :

নাম :

পদবি :

ফরম-খ

[প্রবিধান ৭০ (১) দ্রষ্টব্য]

(বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের হিসাবে জমাকৃত অর্থ প্রাপ্তির জন্য মনোনয়নপত্র)

অংশ-১

(পরিবারের এক বা একাধিক সদস্যকে মনোনয়ন দান)

বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে আমার হিসাবে জমাকৃত অর্থ পরিশোধ হইবার পূর্বে, অথবা উহা পরিশোধযোগ্য হওয়া সত্ত্বেও পরিশোধিত না হইবার পূর্বে আমার মৃত্যুর ক্ষেত্রে উক্ত অর্থ গ্রহণের জন্য আমি এতদ্বারা আমার পরিবারের নিম্নবর্ণিত সদস্য/সদস্যগণকে মনোনয়ন প্রদান করিলাম, যথা :—

নং	মনোনীত সদস্য/সদস্যগণের নাম ও ঠিকানা	চাঁদা দাতার সহিত সম্পর্ক	বয়স	মনোনীত ব্যক্তি একাধিক হইলে প্রত্যেকের প্রাপ্য অংশের পরিমাণ
১।				
২।				
৩।				

দুইজন সাক্ষীর নাম, স্বাক্ষর, পদবি ও ঠিকানা :

১।

২।

চাঁদা দাতার স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

তারিখ :

## অংশ-২

## (পরিবার না থাকিলে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান)

আমি এই মর্মে ঘোষণা করিতেছি যে, বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২০ এর ২ (১৭) তে উল্লিখিত সংজ্ঞা অনুযায়ী আমার কোনো পরিবার নাই। বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে আমার হিসাবে জমাকৃত অর্থ পরিশোধযোগ্য হইবার পূর্বে, অথবা উহা পরিশোধযোগ্য হওয়া সত্ত্বেও পরিশোধিত না হইবার পূর্বে, আমার মৃত্যুর ক্ষেত্রে উক্ত অর্থ গ্রহণের জন্য আমি এতদ্বারা নিম্নবর্ণিত ব্যক্তি/ ব্যক্তিগণকে মনোনীত করিলাম, যথা :—

নং	মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণের নাম ও ঠিকানা	চাঁদা দাতার সহিত সম্পর্ক	বয়স	মনোনীত ব্যক্তি একাধিক হইলে প্রত্যেকের প্রাপ্য অংশের পরিমাণ
১।				
২।				
৩।				

দুইজন সাক্ষীর নাম, স্বাক্ষর, পদবি ও ঠিকানা :

১।

২।

চাঁদা দাতার স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

তারিখ :

## ফরম-গ

[প্রবিধান ৭০ (৪) দ্রষ্টব্য]

(মনোনয়ন বাতিলের নোটিশ)

আমার ক্ষমতার কোনো প্রকার পক্ষপাতিত্ব না করিয়া বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরির প্রবিধানমালা, ২০২০ এর প্রবিধান ৭০ (৪) এর বিধান অনুযায়ী আমার পরিবার হইবার/উপযুক্ত কারণ থাকিবার কারণে আমি.....তারিখে বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের হিসাবে জমাকৃত অর্থ প্রাপ্তির জন্য যে মনোনয়ন প্রদান করিয়াছিলাম তাহা এতদ্বারা বাতিল করিয়া তদস্থলে একটি নূতন মনোনয়ন দাখিল করিলাম।

সংযুক্তি : নূতন মনোনয়নপত্র।

দুইজন সাক্ষীর নাম, স্বাক্ষর, পদবি ও ঠিকানা :

১।

২।

চাঁদা দাতার স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

তারিখ :

ফরম-ঘ  
[প্রবিধান ৭৫ (১) দ্রষ্টব্য]

(বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের হিসাব হইতে অগ্রিম উত্তোলনের আবেদন ফরম)

প্রাপক :

.....  
.....  
.....

বিষয় : বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের হিসাব হইতে অগ্রিম (ফেরতযোগ্য/অফেরতযোগ্য) গ্রহণের আবেদন।

মহোদয়,

বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে আমার হিসাবে (নং.....) জমাকৃত অর্থ হইতে.....টাকা অগ্রিম উত্তোলনের মঞ্জুরি প্রদানের জন্য সবিনয় অনুরোধ করিতেছি।

আমি নিম্নবর্ণিত প্রশ্নাবলির প্রতিটির সঠিক উত্তর প্রদান করিয়াছি।

তারিখ :

আপনার অনুগত

চাঁদাদাতার স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

## প্রশ্নাবলি

নং	প্রশ্নাবলি	জবাব
১।	বিগত ৩০ (ত্রিশ) জুন তারিখে প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিলের হিসাবে জমাকৃত টাকার পরিমাণ : (অর্থ ও হিসাব উইং কর্তৃক প্রদত্ত সর্বশেষ হিসাবের স্লীপ সংযুক্ত করিতে হইবে, যাহা প্রয়োজনীয় পরীক্ষান্তে ফেরতযোগ্য)	
২।	কি কারণে অগ্রিম উত্তোলন করিতে চান : (একাধিক কারণ থাকিলে উহা পৃথকভাবে বর্ণনা করিতে হইবে)	
৩।	মূল বেতন ( বেতনক্রমসহ ) :	
৪।	পূর্বে কোনো অগ্রিম গ্রহণ করিয়া থাকিলে উহার বিবরণ : (ক) গৃহীত অগ্রিম কখন সুদসহ সম্পূর্ণ কিস্তিতে পরিশোধিত হইয়াছে- (খ) গৃহীত অগ্রিম সম্পূর্ণ পরিশোধিত না হইলে কত কিস্তি বাকি আছে-	
৫।	প্রার্থীত অগ্রিমের পরিমাণ :	
৬।	প্রার্থীত অগ্রিম তহবিলের হিসাবে জমাকৃত টাকা সুদসহ কিনা :	
৭।	কত কিস্তিতে (সুদসহ) অগ্রিম পরিশোধ করিতে ইচ্ছুক :	
৮।	জন্ম তারিখ :	
৯।	কর্মকর্তার সুপারিশ :	

স্বাক্ষর :

পদবি :

সীল :



## ফরম-৬

## [প্রবিধান-৭৯ (৪) দ্রষ্টব্য]

## (আনুতোষিকের অর্থ প্রাপ্তির মনোনয়নপত্র)

আমি এই মর্মে ঘোষণা করিতেছি যে, বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২০ এর প্রবিধান ৭৯ (৪) এর বিধান অনুযায়ী আমার প্রাপ্য আনুতোষিকের অর্থ পরিশোধযোগ্য হইবার পূর্বে, অথবা উহা পরিশোধযোগ্য হওয়া সত্ত্বেও পরিশোধিত না হইবার পূর্বে, আমার মৃত্যুর ক্ষেত্রে উক্ত অর্থ গ্রহণের জন্য আমি এতদ্বারা নিম্নবর্ণিত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণকে মনোনীত করিলাম, যথা :—

নং	মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণের নাম ও ঠিকানা	চাঁদা দাতার সহিত সম্পর্ক	বয়স	মনোনীত ব্যক্তি একাধিক হইলে প্রত্যেকের প্রাপ্য অংশের পরিমাণ
১।				
২।				
৩।				

দুইজন সাক্ষীর নাম, স্বাক্ষর, পদবি ও ঠিকানা :

১।

২।

স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

তারিখ :

ফরম-চ

[প্রবিধান-৭৯ (৬) দ্রষ্টব্য]

(আনুতোষিকের অর্থ প্রাপ্তির মনোনয়ন বাতিলের নোটিশ)

আমার ক্ষমতার কোনো প্রকার পক্ষপাতিত্ব না করিয়া বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষ কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২০ এর প্রবিধান ৭৯ (৬)এর বিধান অনুযায়ী আমার পরিবার হইবার/উপযুক্ত কারণ থাকিবার কারণে আমি.....তারিখে আমার আনুতোষিকের অর্থ প্রাপ্তির জন্য যে মনোনয়ন প্রদান করিয়াছিলাম তাহা এতদ্বারা বাতিল করিয়া তদস্থলে একটি নূতন মনোনয়ন দাখিল করিলাম।

সংযুক্তি : নূতন মনোনয়নপত্র।

দুইজন সাক্ষীর নাম, স্বাক্ষর, পদবি ও ঠিকানা :

১।

২।

স্বাক্ষর

পূর্ণ নাম :

পদবি :

তারিখ :

তফসিল-২  
[প্রবিধান ২(১২) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা	পদোন্নতির ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১।	চীফ ইঞ্জিনিয়ার	৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অন্যান্য ২০(বিশ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	সুপারিনটেনডেন্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	ডাইরেক্টর	৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অন্যান্য ২০(বিশ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	এডিশনাল ডাইরেক্টর পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩।	এডিশনাল ডাইরেক্টর	৪২ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অন্যান্য ১৫(পনেরো) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	ডেপুটি ডাইরেক্টর পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪।	সুপারিনটেনডেন্ট ইঞ্জিনিয়ার	৪২ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অন্যান্য ১৫(পনেরো) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	এক্সিকিউটিভ ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫।	ডেপুটি ডাইরেক্টর	৩৭ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি অথবা অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) সহ অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	এসিস্ট্যান্ট ডাইরেক্টর বা প্রাইভেট সেক্রেটারী বা প্রটোকল-কাম- পাবলিক রিলেশন্স অফিসার পদে অন্যান্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৬।	এক্সিকিউটিভ ইঞ্জিনিয়ার	৩৭ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৯ম গ্রেড বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত পদে অনূ্যন ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	এসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকরি।
৭।	প্রোগ্রামার	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৮।	প্রাইভেট সেক্রেটারী	৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে; (খ) পদোন্নতিযোগ্য ও শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৩(তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	এডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার বা সেকশন অফিসার বা স্টোর অফিসার বা লাইব্রেরীয়ান পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকরি।
৯।	এসিস্ট্যান্ট ডাইরেক্টর	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৬০(ষাট) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৪০(চল্লিশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য বা সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সংশ্লিষ্ট পদ সরকারি কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে শ্রেষণে বদলির মাধ্যমে পূরণ করা যাইবে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি।	এডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার বা সেকশন অফিসার বা স্টোর অফিসার বা লাইব্রেরীয়ান পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১০।	এসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৩৩ (তেত্রিশ) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৬৭ (সাতষষ্টি) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য বা সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সংশ্লিষ্ট পদ সরকারি কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে পূরণ করা যাইবে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রি।	এস্টিমেটর/সাব-এ্যাসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যান্য ৭(সাত) বৎসরের চাকরি।
১১।	সহকারী প্রোগ্রামার		সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
১২।	এসিস্ট্যান্ট মেইনটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার		সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
১৩।	প্রটোকল-কাম-পাবলিক রিলেসন্স অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; তবে শর্ত থাকে যে শিক্ষা জীবনের সকল স্তরে অন্যান্য দ্বিতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে।	

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১৪।	এডমিনিস্ট্রিটিভ অফিসার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা ৩০(ত্রিশ) ভাগ পদ কম্পিউটার অপারেটর এবং ৭০ (সত্তর) ভাগ পদ সঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর, আপার ডিভিশন এসিস্ট্যান্ট, একাউন্টেন্ট ও অডিটর পদধারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে : তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	কম্পিউটার অপারেটর বা সঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা আপার ডিভিশন এসিস্ট্যান্ট বা একাউন্টেন্ট বা অডিটর পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
১৫।	সেকশন অফিসার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা ৩০(ত্রিশ) ভাগ পদ কম্পিউটার অপারেটর এবং ৭০(সত্তর) ভাগ পদ সঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর, আপার ডিভিশন এসিস্ট্যান্ট, একাউন্টেন্ট ও অডিটর পদধারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে : তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	কম্পিউটার অপারেটর বা সঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা আপার ডিভিশন এসিস্ট্যান্ট বা একাউন্টেন্ট বা অডিটর পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
১৬।	স্টোর অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩(তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা; এবং (গ) কম্পিউটার চালনায় অভিজ্ঞতা।	স্টোর কিপার পদে অন্যান্য ১০(দশ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
১৭।	লাইব্রেরীয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি অথবা গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাসহ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ৩(তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	
১৮।	এস্টিমেটর/সাব-এসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ২৫(পঁচিশ) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) ৭৫(পঁচাত্তর) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে সিভিল বা অটোমোবাইলস এ অনূন্য ৪(চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা।	কানুনগো পদে অনূন্য ৫(পাঁচ) বৎসর অথবা ড্রাফটসম্যান পদে অনূন্য ৭(সাত) বৎসর বা সার্ভেয়ার পদে ১০(দশ) বৎসরের চাকরি।
১৯।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অনূন্য ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা।	
২০।	কম্পিউটার অপারেটর		সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
২১।	রিসিপশনিষ্ট কাম টেলিফোন অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	
২২।	আপার ডিভিশন এসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৭৫(পঁচাত্তর) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) ২৫(পঁচিশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ৩(তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	কেয়ারটেকার পদে অনূন্য ৫(পাঁচ) বৎসর অথবা অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অনূন্য ৭(সাত) বৎসরের চাকরি।



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
২৩।	সাঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	(ক) The Stenographers & Steno-typists (Ministries, Divisions & Attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী। তবে সাঁট-লিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফার, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী শুধু মুদ্রাক্ষর যন্ত্রের গতি সম্পর্কিত বিধানের পরিবর্তে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি নিম্নরূপ প্রতিস্থাপিত হইবে : (ক) বাংলা : প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২৫ শব্দ; এবং (খ) ইংরেজি : প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ৩০ শব্দ।			
২৪।	কানুনগো	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্যান্য ৪(চার) বৎসর মেয়াদি সার্ভে (জরিপ) ডিপ্লোমা।	সার্ভেয়ার পদে অন্যান্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
২৫।	একাউন্টেন্ট	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৫০(পঞ্চাশ) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) ৫০(পঞ্চাশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ক্যাশিয়ার বা একাউন্ট এসিস্ট্যান্ট বা বাজেট এসিস্ট্যান্ট বা অডিট এসিস্ট্যান্ট পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২৬।	অডিটর	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ক্যাশিয়ার বা একাউন্ট এসিস্ট্যান্ট বা বাজেট এসিস্ট্যান্ট বা অডিট এসিস্ট্যান্ট পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
২৭।	স্টোর কিপার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	অফিস সহকারী-কাম- কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২৮।	কেয়ারটেকার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
২৯।	ক্যাশিয়্যার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) হিসাব বা অডিট অথবা অনুরূপ কোনো ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	ক্যাশ পিয়ন পদে অন্যান্য ১০(দশ) বৎসরের চাকরি।
৩০।	একাউন্ট এসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বা বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩১।	বাজেট এসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বা বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২(দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	
৩২।	অডিট এসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বা বাণিজ্য বিভাগে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।	
৩৩।	সাঁটমুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর		The Stenographers & Steno-typists (Ministries, Divisions & Attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী। তবে সাঁট-লিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফিস্ট, অফিস সহকারী কাম মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক-কাম-অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী শুধু মুদ্রাক্ষর যন্ত্রের গতি সম্পর্কিত বিধানের পরিবর্তে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি নিম্নরূপ প্রতিস্থাপিত হইবে : (ক) বাংলা: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২৫ শব্দ; এবং (খ) ইংরেজি: প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ৩০ শব্দ।		
৩৪।	ক্যামেরাম্যান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ফটোগ্রাফি সংক্রান্ত কোর্স সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৩৫।	ড্রাফটসম্যান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	
৩৬।	ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	সরকারি প্রতিষ্ঠানের কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।			
৩৭।	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 অনুযায়ী। তবে সাঁট-লিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফিস্ট, অফিস সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী শুধু মুদ্রাক্ষর যন্ত্রের গতি সম্পর্কিত বিধানের পরিবর্তে কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং ইত্যাদির সর্বনিম্ন গতি নিম্নরূপ প্রতিস্থাপিত হইবে : (ক) বাংলা : প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২০ শব্দ; এবং (খ) ইংরেজি : প্রতি মিনিটে সর্বনিম্ন ২০ শব্দ।			
৩৮।	সার্ভেয়ার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা— (ক) ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; (খ) ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সার্ভে ডিপ্লোমা	কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সার্ভে ডিপ্লোমাসহ চেইনম্যান পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৩৯।	ক্যাটালগার -কাম-লাইব্রেরী এ্যাসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি।	

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৪০।	ড্রাইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ, ক্ষেত্রমত, ভারী বা হালকা গাড়ী চালনায় ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৪১।	ইলেকট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	
৪২।	প্লাম্বার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	
৪৩।	লিফট অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৪৪।	এ্যামোনিয়া প্রিন্ট অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) এ্যামোনিয়া প্রিন্ট মেশিন পরিচালনায় অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৪৫।	ফটোকপি 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 এর ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর পদের নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী।			
৪৬।	ডেসপাস রাইডার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) চেইনম্যান বা অফিস সহায়ক বা স্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত নিরাপত্তা প্রহরী পদে অনূন ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরি
৪৭।	ক্যাশ পিয়ন	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বাণিজ্য বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ;	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বাণিজ্য বা ব্যবসায় শিক্ষায় উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) অফিস সহায়ক বা স্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত নিরাপত্তা প্রহরী পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৪৮।	বার্তা বাহক	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) অফিস সহায়ক বা স্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত নিরাপত্তা প্রহরী পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪৯।	প্রসেস সার্ভার	৩০ বৎসর	মোট পদের শতকরা- (ক) ৬০ (ষাট) ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ৪০ (চল্লিশ) ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) অফিস সহায়ক বা স্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত নিরাপত্তা প্রহরী পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
৫০।	চেইনম্যান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	
৫১।	অফিস সহায়ক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	
৫২।	বাবুর্চি	পদোন্নতি, অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৫৩।	নিরাপত্তা গ্রহরী	পদোন্নতি, অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			
৫৪।	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	পদোন্নতি, অবসর, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত “আউটসোর্সিং (Outsourcing) প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০১৮” অনুযায়ী শূন্য পদ পূরণ করিতে হইবে।			

বাংলাদেশ সেতু কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে

মোহাম্মদ বেলায়েত হোসেন  
নির্বাহী পরিচালক।

মোহাম্মদ ইসমাইল হোসেন (উপসচিব), উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আসাদুজ্জামান, উপপরিচালক, (অতিঃ দায়িত্ব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও,

ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd