

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ১৬, ২০১০

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

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

কোস্ট গার্ড অধিদপ্তর, ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ৯ আগস্ট ২০১০ খ্রিস্টাব্দ/২৫ শ্রাবণ ১৪১৭ বঙ্গাব্দ

এস, আর, ও নং ২৯৫-আইন/২০১০।—কোস্ট গার্ড আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ সনের ২৬ নং আইন) এর ধারা ১৪ তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে মহাপরিচালক সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধান প্রণয়ন করিল, যথা ঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সৎক্ষিণ্ডি শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা কোস্ট গার্ড অধিদপ্তর কর্মকর্তা ও কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা অধিদপ্তরের সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা/কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(৮৭৩৯)

মূল্য ঃ টাকা ২০.০০

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

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :
- (অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
- (আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;
- (ই) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে অধিদপ্তরের কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগসম্মিলিত দরখাস্ত পেশকরণ;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে অধিদপ্তর কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (গ) “অধিদপ্তর” বলিতে কোস্ট গার্ড অধিদপ্তরকে বুঝাইবে;
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে অধিদপ্তরের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে অধিদপ্তরের কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ছ) “ডিগ্রী” “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে, ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;
- (জ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে মহাপরিচালককে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য মহাপরিচালক কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঞ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;

- (ট) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;
- (ড) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;
- (ঢ) “মহাপরিচালক” বলিতে কোস্ট গার্ড অধিদপ্তরের মহাপরিচালককে বুঝাইবে;
- (ণ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, অধিদপ্তর কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ত) “স্বীকৃত বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অধিদপ্তর কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (থ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” ও “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অধিদপ্তর কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া অন্য কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;
- (দ) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;
- (ধ) “শিক্ষানবিস” বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে; এবং
- (ন) “সম্মানী” বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা ঃ—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

৪। বাছাই কমিটি।—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের উদ্দেশ্যে অধিদপ্তর এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

৫। সরাসরি নিয়োগদান।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি—

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন; অথবা
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন, বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিয়োগ লাভের যোগ্য হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে, কোন বিশেষ শ্রেণীর ও বিভাগীয় প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিল করা যাইবে।

(৩) যে সকল পদ সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ন্যূনতম শিক্ষাগত যোগ্যতা অনার্সসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী নির্ধারিত আছে, ঐ সকল পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে চার বছর মেয়াদী ডিগ্রীকে অনার্সসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রীর সমতুল্য হিসাবে গণ্য করা হইবে।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, চতুর্থ শ্রেণী পর্যায়ের শতকরা দশ ভাগ পদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, অধিদপ্তরের চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীগণের পোষ্যদের মধ্য হইতে, প্রয়োজনীয় যোগ্যতা থাকা সাপেক্ষে, পূরণ করা যাইবে এবং উক্তরূপ পদসমূহ জেলা বা অন্যান্য কোটা বহির্ভূত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে অধিদপ্তর কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাঁহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, অধিদপ্তরের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

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

(৭) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে অধিদপ্তর কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৬। শিক্ষানবিসি।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে অধিদপ্তর কর্তৃক, সময় সময়, নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করেন এবং নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায়, যদি থাকে, পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ, যদি থাকে, গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) প্রবিধান ১৫ এর বিধান সাপেক্ষে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, এতদুদ্দেশ্যে গঠিত বাছাই কমিটি কর্তৃক জ্যেষ্ঠতা ও যোগ্যতা যাচাইপূর্বক প্রদত্ত সুপারিশের ভিত্তিতে, নিয়োগদান করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের জন্য যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

৮। প্রেষণে নিয়োগ।—তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী, কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অধিদপ্তর এবং সরকার বা, ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরস্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে নিয়োগ করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যোগদানের সময় গণনার ক্ষেত্রে সাধারণ ছুটির দিন গণনা করা যাইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সেক্ষেত্রে নূতন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা উক্ত কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপর্യാপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

১১। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলী জারি করিবে তদানুসারে অধিদপ্তরের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ 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।

১৩। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময় মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য অধিদপ্তরের কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা-সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না এবং এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এইমর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৪। জ্যেষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

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

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

(৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সেক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদের জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) অধিদপ্তর ইহার কর্মচারীদের খেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য উক্ত তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) কর্মচারীদের ক্ষেত্রে The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় সংশোধনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১৫। পদোন্নতি।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) জাতীয় বেতন স্কেল এর পঞ্চম স্কেল ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৬। **শ্রেণণ ও পূর্বস্বত্ব।**—(১) উপ-প্রবিধান-(২) এর বিধান সাপেক্ষে, অধিদপ্তর যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে অধিদপ্তর এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ্য পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থায় কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা অধিদপ্তরের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে, অধিদপ্তরের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর অধিদপ্তর উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার শ্রেণণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারী শ্রেণণে থাকাকালে তিনি অধিদপ্তরে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে অধিদপ্তরে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী শ্রেণণে থাকাকালে পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে অধিদপ্তর 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 কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা অধিদপ্তরকে অবিলম্বে অবিহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সুচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ অধিদপ্তরের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর অধিদপ্তর যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা :—

- (ক) অর্জিত ছুটি :
 - (অ) পূর্ণগড় বেতনে ছুটি;
 - (আ) অর্ধগড় বেতনে ছুটি;
- (খ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;
- (গ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (ঘ) সংগনিরোধ ছুটি;
- (ঙ) প্রসূতি ছুটি;
- (চ) অধ্যয়ন ছুটি;
- (ছ) নৈমিত্তিক ছুটি;
- (জ) অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) অধিদপ্তরের পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৪) অধিষ্ঠনের কর্মকর্তা-কর্মচারীগণ, সরকারী আদেশ সাপেক্ষে, সরকারী কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ন্যায়, ভাতাসহ চিত্ত বিনোদন ছুটি প্রাপ্য হইবেন।

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

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

১৯। অর্ধগড় বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধগড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে গড় বেতনে ছুটিতে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

২০। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে তিন মাস পর্যন্ত অধগড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন, তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে অর্ধগড় বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২১। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অস্বাভাবিক ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি অধিদপ্তরে চাকুরী করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণে বতিভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে, এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবিহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় 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 এইরূপ ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সংগে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।

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

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতনে, এবং

(খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-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, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। সংগনিরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংগনিরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ দিনের জন্য সংগনিরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সংগনিরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লেখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) সংগনিরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সংগনিরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না, এবং যখন কোন কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তখন তাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

২৪। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক চার মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) অধিদপ্তরের কোন কর্মচারীকে সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটান্ন (৫৮) বৎসর বয়ঃসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর গ্রহণের প্রস্তুতিমূলক ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে যাইবেন।

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) অধিদপ্তরের চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেইক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার, সময়ে সময়ে, উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি প্রাপ্য হইবেন।

২৮। ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী ছুটির হিসাব অধিদপ্তর কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য অধিদপ্তর কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে আবেদন করিতে হইবে।

(৩) আবেদকারী যেই কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি, আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাকে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

২৯। ছুটিকালীন বেতন।—(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) কোন কর্মচারী অর্ধ-বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধহারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছে, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার দিন হইতে তাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩২ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।—কোন কর্মচারী, চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে, ছুটি পাওনা সাপেক্ষে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাসের ছুটির বেতন সরকারী নিয়ম অনুসারে প্রাপ্য হইবেন।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি।—অধিদপ্তরের কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থ ভ্রমণকালে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। সম্মানী ইত্যাদি।—(১) অধিদপ্তর উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

৩৪। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা বিশ (২০) ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৫। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক অধিদপ্তরের কর্মচারীগণও উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রাপ্য হইবেন।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথক ভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত অধিদপ্তর কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসর একবার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয়ে ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) অধিদপ্তর উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন প্রদত্ত প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন “বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন” নামে অভিহিত হইবে, এবং অধিদপ্তর কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা যাইবে।

সপ্তম অধ্যায় সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৮। আচরণ ও শৃঙ্খলা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত অধিদপ্তরের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং অধিদপ্তরের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) অধিদপ্তরের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে, এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যেও দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী অধিদপ্তরের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে অধিদপ্তর বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী অধিদপ্তরের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্থতা পরিহার করিবেন।

৩৯। দপ্তর ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন;
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন;
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন;
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন;
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন; যথাঃ—
 - (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
 - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন।
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরুফ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

৪০। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপ করা যাইবে, যথাঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড, যথাঃ—

(অ) তিরস্কার;

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;

(ই) অনধিক সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথাঃ—

(অ) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত অধিদপ্তরের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসরদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ;

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের হওয়ার ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে সরকারের অধীন বা কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন সংস্থায় বা অধিদপ্তরের চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

৪১। নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্যতা অনুযায়ী ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হইয়াছে, উহা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অধিদপ্তর বা বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১ (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪২। লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুদণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগ প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানীর ইচ্ছা প্রকাশ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগত শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগদানের পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কোন প্রকার কৈফিয়ত দাখিল না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন, যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করিবার তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত মনে করিলে, কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন :

তবে আরও শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর, প্রয়োজন মনে করিলে, অতিরিক্ত পনের কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর পনের কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ উক্ত বিষয়ে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন, অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক উক্ত আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে পনের কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশ কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানমালার অধীন অবহিত করিবার তারিখ হইতে নব্বই কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা সম্পন্ন হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ কৈফিয়ত প্রদানে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার অভিযোগে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইবে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দানকরতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কার দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণকরতঃ অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে; যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অথবা অন্য কোন লঘুদণ্ড আরোপ করা যাইবে।

৪৩। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যেইক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশ কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন ;

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারেন।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ দফা (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে,—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে; অথবা
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবেন।

(৩) যেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটির তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য সম্পাদন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে অনূর্ধ্ব বিশ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

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

(৭) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময়সীমা অতিবাহিত হওয়ার পর পনের কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং সেইক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহারা ইহার কৈফিয়ত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

(১০) এই প্রবিধানের অধীন সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলীক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন এবং অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

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

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন; এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিয়া বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশ কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যেই ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় উক্ত কমিটির ক্ষেত্রেও উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।— (১) প্রবিধান ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে 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, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশ কার্যদিবস অতিবাহিত হইবার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়-সীমা অতিক্রান্ত হইবার পূর্বে প্রবিধান ৪২ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেইক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুন্যালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১ (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, অপসারিত, নিম্ন পদে পদাবনমিত বা বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা না হইয়া থাকে তবে, তাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাঁহাকে তাঁহার পদমর্যাদার অসীম বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং তাঁহার উক্ত ছুটিকাল পূর্ণ বেতনে কর্তব্যকাল বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules), প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত অপরাধ হইতে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী অধিদপ্তর কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেইক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

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

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কিনা;

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

(৩) উপ-ধারা (২) এর উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, আপীল দায়েরের ষাট কার্যদিবসের মধ্যে, সেই আদেশ প্রদান করিবে।

(৪) যেই ক্ষেত্রে অধিদপ্তর কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করিবে, সেইক্ষেত্রে অধিদপ্তরের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করা চলিবে না, তবে অধিদপ্তরের নিকট বিষয়টি পুনঃবিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে।

(৫) আপীল বা পুনঃবিবেচনার দরখাস্ত উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৪৯। আদালতে বিচারার্থী কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থী থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985)-এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতির যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ অধিদপ্তরকে অথবা অধিদপ্তর নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে, অধিদপ্তরের কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

(২) অধিদপ্তর উহার কর্মচারীগণের জন্য “কোস্ট গার্ড অধিদপ্তর কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল” নামে তহবিল গঠন করিতে পারিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং অধিদপ্তর, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(৩) এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান “কোস্ট গার্ড অধিদপ্তর, কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল” বিদ্যমান থাকিলে তাহা এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীন গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫১। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) যিনি অধিদপ্তরে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নের কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ—
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; অথবা
 - (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ একশত বিশ কার্যদিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক হিসাবে প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে, যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য কর্মচারী কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়ন পত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয়, তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

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

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

৫২। অবসর ভাতা ও অবসর জনিত সুবিধা।—(১) অধিদপ্তর অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্পন প্রবর্তন করিলে, যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৩) উক্ত পরিকল্পনের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলের চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

- (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;
- (খ) অধিদপ্তর কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ অধিদপ্তর ফেরত পাইবে এবং অধিদপ্তরে উক্ত চাঁদা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;
- (গ) অধিদপ্তরের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরী হিসাবে গণনা করা হইবে।

(৪) পেনশন স্কীমের অন্তর্ভুক্ত হওয়ার জন্য যে সকল কর্মচারী ইচ্ছা পোষণ করেন নাই তাহারা আনুতোষিক স্কীমের অন্তর্ভুক্ত রহিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং তাহাদের ক্ষেত্রে Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

৫৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫৪। চাকুরীর অবসান।—উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

৫৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি অধিদপ্তরকে তাঁহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইলে তিনি অধিদপ্তরের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত এই যে, কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি প্রদান করা যাইবে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা, আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান রহিয়াছে, কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণের ক্ষেত্রে অসুবিধা দেখা দেয়, সেইক্ষেত্রে অধিদপ্তর সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এতদ্বিষয়ে অধিদপ্তরের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল-ক
প্রবিধান-২ (জ) দ্রষ্টব্য

সামরিক কর্মকর্তা ও কর্মচারী

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	মহাপরিচালক	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমডোর/রিয়্যার এডমিরাল পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
২।	উপ-মহাপরিচালক	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমডোর/ক্যাপ্টেন পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৩।	পরিচালক	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত ক্যাপ্টেন পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৪।	উপ-পরিচালক	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমান্ডার পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৫।	সার্জন	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ সেনা বাহিনীতে কর্মরত লেঃ কর্নেল পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৬।	জাজ এডভোকেট জেনারেল।	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমান্ডার পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৭।	চীফ স্টাফ অফিসার।	..	শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমান্ডার পদমর্যাদার কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫
৮।	কমান্ডিং অফিসার (বেইজ)।	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত কমান্ডার পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৯।	লেফটেন্যান্ট কমান্ডার।	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত লেঃ কমান্ডার পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
১০।	সার্জন লেফটেন্যান্ট কমান্ডার।	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ সেনা বাহিনীতে কর্মরত মেজর পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
১১।	লেফটেন্যান্ট	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত লেফটেন্যান্ট পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
১২।	সার্জন লেফটেন্যান্ট	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ সেনা বাহিনীতে কর্মরত ক্যাপ্টেন পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
১৩।	মাস্টার চীফ পেটি অফিসার (এক্স) এমসিপিও (এক্স)।	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত মাস্টার চীফ পেটি অফিসার বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।
১৪।	সিনিয়র চীফ পেটি অফিসার/চীফ পেটি অফিসার এসসিপিও।	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত সিনিয়র চীফ পেটি অফিসার বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।
	সিপিও (সীম্যান/ সিআরএসজি/ এমএএ/চীফ ইআরএ/ ইআরএ- ১/ রাইটার/স্টোর/মেড/মিউজ)	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত চীফ পেটি অফিসার বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।

১	২	৩	৪	৫
১৫।	পেটি অফিসার (সীম্যান/ আরএসজি/ আর/ইআরএ-৪র্থ/ ইএ-৪র্থ/আরইএ-৪র্থ/ ওএ- ৪র্থ/রাইটার/ স্টোর/ মেড/মিউজ/ কুক/ষ্টুয়ার্ড)	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত পেটি অফিসার বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।
১৬।	লিডিং সীম্যান (এলআরওজি/ এলপিএম/এলএমই/ এলইএন/ এলআরইএন/এল রাইটার/ এলএসএ/এলএমএ/এলসিকে/ এলমিউজ/এলষ্টুয়ার্ড/এলটপ)	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত লিডিং সীম্যান বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।
১৭।	(এ্যাবল সীম্যান/ অর্ডিনারী সীম্যান) এবি/ওডি (সীম্যান/ আরওজি-১/২, পিএম-১/২, এমই-১/২, ইএন-১/২, আরইএন-১/২, রাইটার-১/২, এসএ-১/২, এমএ-১/২, মিউজ-১/২, কুক-১/২, ষ্টুয়ার্ড-১/২, টপ-১/২)	..	শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত এ্যাবল সীম্যান বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক; এবং বাংলাদেশ নৌ বাহিনীতে কর্মরত অর্ডিনারী সীম্যান বা সমমানের পদমর্যাদার নাবিক।

তফসিল-খ
প্রবিধান-২ (জ) দ্রষ্টব্য

বেসামরিক কর্মকর্তা ও কর্মচারী

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	সি.এস.ও. (সিভিলিয়ান স্টাফ অফিসার)-১ বেতন স্কেল : ২২২৫০-৯০০×১০- ৩১২৫০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	..	প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয় হইতে শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়ে কর্মরত সি.এস.ও. (সিভিলিয়ান স্টাফ অফিসার)-১ পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
২।	আইন কর্মকর্তা বেতন স্কেল : ১৮৫০০-৮০০×১৪- ২৯৭০০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে আইন বিষয়ে অনূ্যন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং আইনজীবী হিসাবে বাংলাদেশ বার কাউন্সিলের সনদ প্রাপ্ত; এবং (খ) আইনজীবী হিসাবে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। শ্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে : আইন ও লেজিসলেটিভ কর্মে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন সরকারের সহকারী সচিব বা সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫
৩।	সি.এস.ও (সিভিলিয়ান স্টাফ অফিসার)-৩ বেতন স্কেল : ১১০০০-৪৯০×৭-১৪৪৩০-ইবি-৫৪০×১১-২০৩৭০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী। প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়ে কর্মরত সি.এস.ও (সিভিলিয়ান স্টাফ অফিসার)-৩ পদমর্যাদার কর্মকর্তা।
৪।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পূর্ত) বেতন স্কেল : ৮০০০-৪৫০×৭-১১১৫০-ইবি-৪৯০×১১-১৬৫৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।
৫।	নার্স বেতন স্কেল : ৮০০০-৪৫০×৭-১১১৫০-ইবি-৪৯০×১১-১৬৫৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৪০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ০১ (এক) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা ইন মিডওয়াইফারী কোর্সের সনদপ্রাপ্ত; এবং (খ) নার্সিং সহকারী পদে অনূন ০৮ (আট) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫
---	---	---	---	---

৬। সহকারী হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা
বেতন স্কেল : ৮০০০-৪৫০×৭-
১১১৫০-ইবি-৪৯০×১১-১৬৫৪০
(জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯
অনুযায়ী)

অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর পদোন্নতির মাধ্যমে অথবা
বদলীর মাধ্যমে। তবে
পদোন্নতি বা বদলীর যোগ্য
প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ০৩ (তিন) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা ইন নার্সিং কোর্সের সনদপ্রাপ্ত;
- (খ) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ০১ (এক) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা ইন মিডওয়াইফারী কোর্সের সনদপ্রাপ্ত; এবং
- (গ) বাংলাদেশ নার্সিং কাউন্সিল কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

- (ক) সহকারী হিসাবরক্ষক পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী; অথবা
- (খ) ক্যাশিয়ার পদে অনূন ০৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

বদলীর মাধ্যমে :

এই বিধিমালার অধীন হিসাবরক্ষক পদে বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতকসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫
৭।	ড্রাফটসম্যান (গ্রেড-১) বেতন স্কেল : ৮০০০-৪৫০×৭- ১১১৫০-ইবি-৪৯০×১১-১৬৫৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) ড্রাফটসম্যান-গ্রেড-২ পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট বিধি অনুযায়ী বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস. সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ড্রাফটসম্যানশীপে ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।
৮।	হিসাব রক্ষক বেতন স্কেল : ৮০০০-৪৫০×৭ - ১১১৫০-ইবি-৪৯০×১১-১৬৫৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) সহকারী হিসাব রক্ষক পদে অনূন ৬(ছয়) বৎসরের চাকুরী ; অথবা (খ) ক্যাশিয়ার পদে অনূন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতকসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪(চার) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫
৯।	স্টেনোগ্রাফার বেতন স্কেলঃ ৫৫০০-৩৪৫×৭ - ৭৯১৫-ইবি-৩৮০×১১-১২০৯৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৪০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) স্টেনোগ্রাফার পদে অনূ্যন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী। তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতির ক্ষেত্রে সিলেকশন থ্রেড প্রাপ্ত স্টেনোগ্রাফার পদে কর্মরত ব্যক্তিগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্য হইবেন; (খ) কম্পিউটার পরিচালনায় মান সম্পন্ন জ্ঞান; এবং (গ) বাংলাদেশ সচিবালয় (ক্যাডার বহির্ভূত গেজেটেড কর্মকর্তা এবং নন-গেজেটেড কর্মচারী) নিয়োগ বিধিমালা, ২০০৬ এর তফসিল ৪ এ বিধৃত বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিভাগে অনূ্যন ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) কম্পিউটার পরিচালনায় মান সম্পন্ন জ্ঞান; এবং (গ) বাংলাদেশ সচিবালয় (ক্যাডার বহির্ভূত গেজেটেড কর্মকর্তা এবং নন-গেজেটেড কর্মচারী) নিয়োগ বিধিমালা, ২০০৬ এর তফসিল ৩ ও ৪ এ বিধৃত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

১	২	৩	৪	৫
১০।	জুনিয়র সুপারিনটেনডেন্ট বেতন স্কেল : ৫৫০০-৩৪৫×৭ - ৭৯১৫-ইবি-৩৮০×১১-১২০৯৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে শ্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : ইউ.ডি.এ./কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন্য ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। শ্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে : প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তা (সি.এ.ও.) প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয় এর কার্যালয়ে কর্মরত জুনিয়র সুপারিনটেনডেন্ট পদে কর্মরতগণের মধ্য হইতে।
১১।	ড্রাফটসম্যান (গ্রেড-২) বেতন স্কেল : ৫৫০০-৩৪৫×৭ - ৭৯১৫-ইবি-৩৮০×১১-১২০৯৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন্য ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ড্রাফটসম্যানশীপে ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী অনূন্য ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।
১২।	প্রধান সহকারী বেতন স্কেল : ৫৫০০-৩৪৫×৭ - ৭৯১৫-ইবি-৩৮০×১১-১২০৯৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	...	পদোন্নতির মাধ্যমে।	ইউ.ডি.এ./কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন্য ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫
১৩।	সহকারী হিসাব রক্ষক বেতন স্কেল : ৫৫০০-৩৪৫×৭ - ৭৯১৫-ইবি-৩৮০×১১-১২০৯৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) ক্যাশিয়ার পদে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী; অথবা (খ) এল.ডি.এ. পদে অনূন ৬(ছয়) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
১৪।	ইউ.ডি.এ/কম্পিউটার অপারেটর বেতন স্কেল : ৫২০০-৩২০×৭ - ৭৪৪০-ইবি-৩৪৫×১১-১১২৩৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৪০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : এল.ডি.এ. পদে অনূন ৬(ছয়) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; এবং (খ) কম্পিউটার পরিচালনায় মানসম্পন্ন জ্ঞান।
১৫।	স্টেনোটাইপিষ্ট বেতন স্কেল : ৫২০০-৩২০×৭ - ৭৪৪০-ইবি-৩৪৫×১১-১১২৩৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) কম্পিউটার পরিচালনায় মান সম্পন্ন জ্ঞান; এবং

১	২	৩	৪	৫
				(গ) বাংলাদেশ সচিবালয় (ক্যাডার বহির্ভূত গেজেটেড কর্মকর্তা এবং নন-গেজেটেড কর্মচারী) নিয়োগ বিধিমালা, ২০০৬ এর তফসিল ৩ ও ৪ এ বিধৃত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১৬।	অটোম্যাকানিক বেতন স্কেল : ৫২০০-৩২০×৭ - ৭৪৪০-ইবি-৩৪৫×১১-১১২৩৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (টি.টি.সি) বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১ (এক) বৎসর মেয়াদী অনূন ২য় শ্রেণীর ট্রেড কোর্স সনদপ্রাপ্ত।
১৭।	ক্যাশিয়ার বেতন স্কেল : ৫২০০-৩২০×৭ - ৭৪৪০-ইবি-৩৪৫×১১-১১২৩৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : এল.ডি.এ. বা কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন ৩(তিন) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে অনূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫
১৮।	নাসিং সহকারী বেতন স্কেল : ৫২০০-৩২০×৭ - ৭৪৪০-ইবি-৩৪৫×১১-১১২৩৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূ্যন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে ০১ (এক) বৎসর মেয়াদী অনূ্যন ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা ইন মিডওয়াইফারী কোর্সের সনদপ্রাপ্ত; এবং (গ) বাংলাদেশ নাসিং কাউন্সিল কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত।
১৯।	ড্রাইভার বেতন স্কেল : ৪৯০০-২৯০×৭ - ৬৯৩০-ইবি-৩২০×১১-১০৪৫০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	THE GAZETTED AND NON- GAZETTED STAFF (GOVERNMENT TRANSPORT DIRECTORATE) RECRUITMENT RULES, 1984 (S.R.O. No.91-L/85) এ বিধৃত প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত এবং গাড়ী চালনার যোগ্যতা।
২০।	এল.ডি.এ./কম্পিউটার অপারেটর- বেতন স্কেল : ৪৭০০-২৬৫×৭- ৬৫৫৫-ইবি-২৯০×১১-৯৭৪৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৪০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূ্যন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; (খ) প্রতি মিনিটে কম্পিউটারে মুদ্রাক্ষর লিখনে বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি থাকা সাপেক্ষে, জি/ অপারেটর বা এম.এল.এস.এস. পদে কর্মরত ব্যক্তিগণের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে।

১	২	৩	৪	৫
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :
				(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচ.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ;
				(খ) প্রতি মিনিটে কম্পিউটারে মুদ্রাক্ষর লিখনে বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি সম্পন্ন।
২১।	ষ্টোর কিপার- বেতন স্কেল : ৪৭০০-২৬৫×৭-৬৫৫৫-ইবি-২৯০×১১-৯৭৪৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচ.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) প্রয়োজনীয় কম্পিউটার জ্ঞান সম্পন্ন প্রার্থীগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন।
২২।	ইলেকট্রিশিয়ান- বেতন স্কেল : ৪৭০০-২৬৫×৭-৬৫৫৫-ইবি-২৯০×১১-৯৭৪৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অনূন ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (টি.টি.সি.) বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে অটো ইলেকট্রিশিয়ান সনদ প্রাপ্ত।

১	২	৩	৪	৫
২৩।	বিল ক্লার্ক- বেতন স্কেল : ৪৭০০- ২৬৫×৭-৬৫৫৫-ইবি-২৯০×১১- ৯৭৪৫ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৪০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) জি/ অপারেটর পদে অন্যান্য ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী বা এম.এল.এস.এস. পদে অন্যান্য ৭(সাত) বৎসরের চাকুরী পূর্তি সাপেক্ষে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অন্যান্য ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচ.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অন্যান্য ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) প্রয়োজনীয় কম্পিউটার জ্ঞান সম্পন্ন প্রার্থীগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন।
২৪।	জি/অপারেটর- বেতন স্কেল : ৪৪০০- ২২০×৭-৫৯৪০-ইবি-২৪০×১১- ৮৫৮০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট অনুমোদিত পদের ৬০% পদ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : এম.এল.এস.এস. পদে অন্যান্য ৪(চার) বৎসরের চাকুরী। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় অন্যান্য ২য় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট যন্ত্রপাতি পরিচালনায় অবশ্যই প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫
২৫।	এম.এল.এস.এস.- বেতন স্কেল ৪১০০-১৯০×৭-৫৪৩০-ইবি- ২১০×১১-৭৭৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এস.এস.সি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
২৬।	সুইপার (চুক্তিভিত্তিক)- বেতন স্কেল : ৪১০০-১৯০×৭-৫৪৩০-ইবি- ২১০×১১-৭৭৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	—	চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান হইতে অষ্টম শ্রেণী বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) উপযুক্ত শারীরিক সামর্থ্য থাকিতে হইবে; এবং (গ) সুইপার সম্প্রদায়ের প্রার্থীগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন।
২৭।	প্লাম্বার (চুক্তিভিত্তিক)- বেতন স্কেল : ৪১০০-১৯০×৭-৫৪৩০-ইবি- ২১০×১১-৭৭৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	—	চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান হইতে অষ্টম শ্রেণী বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (টি.টি.সি.) বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ০৬ (ছয়) মাস মেয়াদী অন্যান্য ২য় শ্রেণীর ট্রেড কোর্সে সনদপ্রাপ্ত; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন।

১	২	৩	৪	৫
২৮।	ম্যাসন (চুক্তিভিত্তিক)- বেতন স্কেল ৪১০০-১৯০×৭-৫৪৩০-ইবি- ২১০×১১-৭৭৪০ (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)	—	চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান হইতে অষ্টম শ্রেণী বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (টি.টি.সি.) বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ০৬ (ছয়) মাস মেয়াদী অন্যান্য ২য় শ্রেণীর ট্রেড কোর্সে সনদ প্রাপ্ত; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণ অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন।

আদেশক্রমে

এস এ এম এ আবেদীন
কমডোর বিএন
মহাপরিচালক
বাংলাদেশ কোস্ট গার্ড।

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