রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শনিবার, মে ২৮, ২০১৬

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

পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়

প্রবাসী কল্যাণ ভবন (১৩তম তলা, পশ্চিমাংশ)

৭১-৭২ পুরাতন এলিফ্যান্ট রোড, ইস্কাটন গার্ডেন

ঢাকা-১০০০

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ৩১ ফাল্গুন ১৪২২ বঙ্গাব্দ/১৪ মার্চ ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

এস. আর. ও নং ৬৮-আইন/২০১৬।—পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক আইন, ২০১৪ (২০১৪ সনের ৭নং আইন) এর ধারা ৩৭ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে পল্লী সঞ্চয় ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

১। শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকরি প্রবিধানমালা, ২০১৬ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা পল্লী সঞ্চয় ব্যাংকের সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকরির শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখ না থাকিলে, তাহাদের জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য ঃ টাকা ৪০.০০

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

(১) **"অভিযুক্ত"** অর্থ ব্যাংকের এমন কোন কর্মচারী যাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার আওতায় কোন ব্যবস্থা গ্রহণ বিবেচনাধীন আছে;

(২) **"অসদাচরণ"** অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—

(ক) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(খ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

(গ) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষ বা ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(ঘ) কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;

(৩) **"আইন"** অর্থ পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক আইন, ২০১৪ (২০১৪ সনের ৭নং আইন);

(৪) **"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ"** অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তি বা কোন কর্তৃপক্ষ;

(৫) **"কর্তৃপক্ষ"** অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার ঊর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৬) **"কর্মকর্তা"** অর্থ ব্যাংকের কোন কর্মকর্তা;

(৭) **"কর্মচারী"** অর্থ ব্যাংকের যে কোন কর্মচারী, স্থায়ী বা অস্থায়ী যাহাই হউক, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৮) **"তফসিল"** অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(৯) **"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ"** অর্থ বোর্ড এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(১০) **"পদ"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;

(১১) **"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 ধারাবাহিকতা 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 অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;

(১২) **"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা"** অর্থ কোন পদে নিয়োগের জন্য তফসিলে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(১৩) **"বাছাই কমিটি"** অর্থ বোর্ড কর্তৃক গঠিত বাছাই কমিটি;

(১৪) **"ব্যাংক"** অর্থ পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক;

(১৫) **"বোর্ড"** অর্থ ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড;

(১৬) **"বিজ্ঞাপন"** অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

(১৭) **"শিক্ষানবিশ"** অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী;

(১৮) **"সম্মানী"** অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয়, এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;

(১৯) **"সিজিপিএ"** অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA);

(২০) **"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়", "স্বীকৃত বোর্ড", "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান",** অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়, শিক্ষা বোর্ড, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান, এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, শিক্ষা বোর্ড, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ, পদোন্নতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি**।—এই অধ্যায়, তফসিল এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯ অনুচ্ছেদের বিধান অনুসারে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা :—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(গ) বদলী বা প্রেষণের মাধ্যমে।

৪। **বাছাই কমিটি**।—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানে সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে বোর্ড এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

৫। **সরাসরি নিয়োগদান**।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন 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 সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়সসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদে সরাসরি নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাঁহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ব্যাংক এর চাকরিতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে ব্যাংক কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

(৫) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ দেশের রাজধানী হইতে প্রকাশিত অন্ততঃ দুইটি দৈনিক পত্রিকায় উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ের এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশনাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৬) এই প্রবিধানের অন্যান্য উপ-প্রবিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, আইনের ধারা ৩৯(১)(খ)(এ) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, বোর্ড সর্বপ্রথম প্রকল্পে নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে হইতে, বাছাই কমিটি কর্তৃক উপযুক্ততা যাচাই সাপেক্ষে, কোন পদে নিয়োগ প্রদানের উদ্যোগ গ্রহণ করিবে।

(৭) যে সকল পদ প্রকল্পে নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে হইতে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পূরণ সম্ভব হইবে না কেবল সেই সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করিতে হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৮) এই প্রবিধানমালায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ব্যাংকের কাজের সুবিধার্থে বোর্ড, প্রাথমিকভাবে, কোন বিশেষায়িত কাজের জন্য কোন উপযুক্ত ব্যক্তিকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন বিশেষ পদে সাময়িকভাবে নিয়োগ প্রদান করিতে পারিবে।

[**ব্যাখ্যা**।—এই প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে "প্রকল্প" বলিতে আইনের ধারা ২(৫) এ সংজ্ঞায়িত প্রকল্পকে বুঝাইবে]

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) এই প্রবিধান এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইবে।

(২) কোন কর্মচারীর চাকরির বৃত্তান্ত (সার্ভিস রেকর্ড) সন্তোষজনক না হইলে তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের জন্য বিবেচিত হইবেন না।

(৩) কোন পদে কোন কর্মচারীর চাকরি স্থায়ী না হইলে তাহাকে উক্ত পদ হইতে উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইবে না।

(৪) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৫) কোন পদে পদোন্নতি প্রদানের ক্ষেত্রে বোর্ড কর্তৃক প্রণীত এবং সরকার কর্তৃক অনুমোদিত পদোন্নতি নীতিমালা অনুসরণ করিতে হইবে।

৭। **শিক্ষানবিশ**।—(১) কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, যোগদানের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগ করা হইবে :

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগাকরী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবে; এবং

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিলনা, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং

(আ) পদোন্নোতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৪) কোন শিক্ষানবিশকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না যদি তিনি উক্ত পদে স্থায়ী হওয়ার জন্য কোন পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ নির্ধারিত থাকিলে উক্ত পরীক্ষায় পাস না করেন বা সফলতার সহিত প্রশিক্ষণ সম্পন্ন না করেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকরির সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময়।—(১) অন্য চাকরিস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে বা নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃত পক্ষে অতিবাহিত সময় :

তবে শর্ত থাকে যে, উপরি-উক্ত সময়ের মধ্যে সাধারণ ছুটির দিন অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

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

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

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে একই পদে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকরিস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশপ্রাপ্ত হইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) যদি কোন কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে ছুটি গ্রহণ করেন (পূর্বতন কর্মস্থলের উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে) তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, অনুমোদিত যোগদানের সময়টুকুও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপর্যাপ্ত বলিয়া বিবেচিত হইলে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ভাতা।—সরকার বা সরকারের নির্দেশের আলোকে বোর্ড বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

১০। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) প্রথম নিয়োগের সময় সংশ্লিষ্ট পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে কোন কর্মচারীর প্রারম্ভিক বেতন।

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

(৩) সরকার উহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের (পে-প্রটেকশন) উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলী জারি করে তদনুসারে ব্যাংকের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন**।—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন বেশী হইলে, উচ্চতর পদের জন্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১২। **বেতন বর্ধন**।—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

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

(৩) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে এক সংগে অনধিক ২ (দুই) টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট অনুমোদন ব্যতীত তাহার দক্ষতা-সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না; এইরূপ অনুমোদনের ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এইমর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম ছিল দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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

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

(৩) একই পঞ্জিকাবর্ষে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত এবং পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই দিন ও সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সেইক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) ব্যাংক ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রস্তুত ও রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য উহা প্রকাশ করিবে।

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

১৪। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব**।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ব্যাংক যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ, অন্য কোন সংবিধিবদ্ধ সংস্থা, অতঃপর "হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা" বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ব্যাংক এবং হাওলাতগ্রহীতা সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দিতে পারে:

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

(২) হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা ব্যাংকের কোন কর্মচারীর চাকরির আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ব্যাংকের নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবে এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর ব্যাংক উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:—

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) ব্যাংকের চাকরিতে কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব সংরক্ষিত থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বে ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ব্যাংকে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাতগ্রহীতা সংস্থা কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে ব্যাংকে 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 হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নিয়ম বা Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করিবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাতগ্রহীতা সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে ব্যাংকের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা ব্যাংককে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাতগ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যক তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ ব্যাংকের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর ব্যাংক যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

(৯) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, ব্যাংকের কোন পদে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে, ব্যাংক এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরস্পরের মধ্যে স্থিরকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৫। **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারীকে নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রদান করা যাইতে পারে, যথাঃ—

(ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;

(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;

(গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;

(ঘ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;

(ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(চ) সংগরোধ ছুটি;

(ছ) মাতৃত্বকালীন ছুটি;

(জ) অবসর-উত্তর ছুটি;

(ঝ) অধ্যয়ন ছুটি;

(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি এবং

(ট) শ্রান্তি বিনোদন ছুটি।

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

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

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪(চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর হিসাবে অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে এবং উহা হইতে চিকিৎসকের সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) অর্ধ বেতনে ২(দুই) দিনের ছুটির পরিবর্তে চিকিৎসকের সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, **১**(এক) দিনের পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে এবং এইরূপ ছুটি সর্বোচ্চ **১২** (বার) মাস হইতে পারে।

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হইবার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

১৯। **বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি**।—(১) যখন কোন কর্মচারীর কোন ছুটি পাওনা না থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ব্যাংকে চাকরি করিবেন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এইমর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে, ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ, বিনাবেতনে অসধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইল সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং উক্ত ছুটি কোনক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) 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 অনুরূপ ছুটির পরিমাণ ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং তাহাও যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

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

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; 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 সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছে।

২১। **সংগরোধ 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 সংগরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসক বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংগরোধ এর জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

২২। **মাতৃত্বকালীন ছুটি**।—(১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত মাতৃত্বকালীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) ব্যাংকে চাকরি জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক মাতৃত্বকালীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

(৪) অর্জিত ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষ মাতৃত্বকালীন ছুটি মঞ্জুর করিবেন।

২৩। **অবসর-উত্তর ছুটি (Post Retirement Leave)**।—(১) অবসর গ্রহণের পর অবসর-উত্তর ছুটি হিসাবে কোন কর্মচারী ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১(এক) বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন।

(২) অবসর-উত্তর ছুটি ভোগ করাকালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ১২ (বার) মাসের পূর্ণ বেতন পাইবেন।

(৩) অবসর-উত্তর ছুটি মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রাপ্য থাকিলে তিনি অর্জিত ছুটির অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহণ করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারী চাকরিকালে ছুটি নগদায়ন ভোগ করিয়া থাকিলে তা অবসর-উত্তর ছুটি নগদায়নের প্রাক্কালে পূর্বে ভোগকৃত অনুরূপ ছুটি নগদায়ন হইতে বাদ যাইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১(এক) মাস পূর্বে অবসর-উত্তর ছুটির জন্য আবেদন করিবেন এবং অবসর গ্রহণের তারিখে অবসর-উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

২৪। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) ব্যাংকে চাকরির জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি 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, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেইক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১(এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) সাধারণভাবে চাকরির মেয়াদ ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হয় নাই এমন কর্মচারীকে অথবা যে তারিখে ইচ্ছা করিলে কোন কর্মচারী অবসর গ্রহণের সুযোগ গ্রহণ করিতে পারেন, ঐ কর্মচারীকে, ঐ তারিখের ৩(তিন) বৎসরের মধ্যে অধ্যয়ন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৪) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমে একত্রে মোট ২(দুই) বৎসরের অধিক হইবে না ।

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

(২) কোন কর্মচারীকে একসংগে ১০(দশ) দিনের বেশী নৈমিত্তিক ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৩) নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিবার জন্য কোন আনুষ্ঠানিক আদেশ বা বিজ্ঞপ্তি জারি করিবার অথবা এই ছুটি চাকরির বৃত্তান্ত বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে এবং কোন পঞ্জিকা বৎসরের অব্যয়িত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে তামাদি হইয়া যাইবে।

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহণ করা যাইতে পারে, তবে নৈমিত্তিক ছুটির মধ্যবর্তী সময় সাপ্তাহিক ছুটির দিন বা সাধারণ ছুটির দিন হইলে, সমগ্র সময়টি (সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটিসহ) নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে, যদি উহার পরিমাণ সর্বাধিক প্রাপ্য নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী না হয় এবং বেশী হইলে উক্ত সম্পূর্ণ সময়কাল, প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, পূর্ণ বা অর্ধ-বেতনে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে, আর ঐরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা যাইবে না এবং নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথমে মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উহা উপ-প্রবিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) যোগদানের দিনের সংগে যুক্ত করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৮) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরে সম্প্রসারিত হইতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না এবং ঐ ছুটির যে কয়দিন ডিসেম্বর মাসে পড়িবে সেই কয়দিনের নৈমিত্তিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

২৬। শ্রান্তি বিনোদন ছুটি।—(১) Bangladesh Services (Recreation Allowances) Rules, 1979 এর বিধান অনুযায়ী সরকারী কর্মচারীগণ যে নিয়ম ও পদ্ধতিতে শ্রান্তি বিনোদন ছুটি প্রাপ্ত হন, কর্মচারীগণকে সেই নিয়ম ও পদ্ধতিতে শ্রান্তি বিনোদন ছুটি প্রদান করা যাইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড, সরকারের অনুমোদনক্রমে, শ্রান্তি বিনোদন ছুটি নীতিমালা প্রণয়ন করিবে।

২৭। ছুটির পদ্ধতি, ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো, ইত্যাদি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়মে ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অথবা সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

(৫) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পূর্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে কর্তৃপক্ষ নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করিবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।

(৬) কোন কর্মচারীর অসুস্থতার ব্যাপারে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত যাচনা করা হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটির বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৭) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না এবং ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া উক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশের অপেক্ষায় থাকিতে হইবে।

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারীর চিকিৎসারত থাকার কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র সংযুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন এবং প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

(৯) ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৮। **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 সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) ছুটি যে দেশেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্য হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে, কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত অনুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশবিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করিতে পারিবে।

২৯। **ছুটির নগদায়ন**।—(১) কোন স্থায়ী কর্মচারী তাহার সম্পূর্ণ চাকরিকালে সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত ছুটি নগদায়ন করিতে পারিবেন।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা, সম্মানী, দায়িত্ব ভাতা, ইত্যাদি

৩০। **ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি**।—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকারের নির্দেশাবলীর আলোকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) ব্যাংক উহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির এবং শ্রমসাধ্য কোন কর্মসম্পাদন এবং ব্যাংকিং ডিপ্লোমা পরীক্ষা পাশের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা অন্য কোন পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩২। **দায়িত্ব ভাতা**।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১(একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমমানের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী দায়িত্বভাতা প্রদান করা যাইবে।

৩৩। **উৎসব ভাতা ও বোনাস**।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক ব্যাংকের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা হইবে।

৩৪। ঋণ সুবিধাদি।—ব্যাংক উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের গৃহ নির্মাণ এবং কার, মোটর সাইকেল, বাই-সাইকেল, সেলাই মেশিন ও কম্পিউটার ইত্যাদি ক্রয় করার জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সুদে ঋণের সুবিধাদি প্রদান করিতে পারিবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকরির বৃত্তান্ত

৩৫। **চাকরির বৃত্তান্ত**।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং ব্যাংকের সংশ্লিষ্ট বিভাগ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকরি বহি সংরক্ষিত হইবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫(পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকরি বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন**।—(১) কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে, প্রয়োজনবোধে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

আচরণ, শৃঙ্খলা, দণ্ড, ইত্যাদি

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ব্যাংকের চাকরি করিবেন ।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ব্যাংকের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) ব্যাংকের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;

(ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং

(ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রীর শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী ব্যাংকের এর বিষয়াদি লইয়া সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৮। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

(ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ 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 হয় এইরূপ অর্থ-সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন; অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরুফ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) ব্যাংক বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, এবং সে কারণে তাহাকে চাকরিতে রাখা ব্যাংক বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়; তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৩৯। **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।

(খ) গুরুদণ্ড:

(অ) নিম্নপদে না নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং

(উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে ব্যাংকের চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৪০। **নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি**।—(১) প্রবিধান ৩৮(ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে সেইক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ৩(তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪১। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭(সাত) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর, অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পর, কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবে অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা করিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে, উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেইক্ষেত্রে—

(ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; অথবা

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে, কর্তৃপক্ষ—

(অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর উক্ত দণ্ডারোপ করিতে পারিবে; অথবা,

(আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৯(১) (ক) তে বর্ণিত কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিবে;

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৯(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন দণ্ড প্রদান করিবে।

৪২। **গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি**।—(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর ১০(দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে 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 অধিকতর ১০(দশ) টি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত 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 করে যে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে, এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা

হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ৩০(ত্রিশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১(১)(খ) এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্য প্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(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 একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০(দশ)টি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা, বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে ১০(দশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কার্য শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের 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) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৪৩। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।**—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানীর শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী করিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেসকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যগ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ উভয়পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষ সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষী প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;

(গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

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

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারার সূচনা করিতে পারেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০(দশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

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

(৯) কর্তৃপক্ষ এই অধ্যায়ের অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারে, এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয় সেইক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও উল্লিখিত বিষয় বলিয়া প্রযোজ্য হইবে।

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

৪৪। **সাময়িক বরখাস্ত**।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে প্রবিধান ৩৯ এর অধীনে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে, কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয়, এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে অধিকতর তদন্ত করা হইবে মর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

৪৫। **পুনর্বহাল**।—(১) যদি প্রবিধান ৪৪ (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত, বা ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, চাকরি হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে তবে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে, সাময়িকভাবে বরাখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য Bangladesh Service Rules এর বিধান অনুসারে যথাসম্ভব নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৬। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী**।—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) ভাতাদি পাইবেন না এবং তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) উক্তরূপ অপরাধের দায়ে অপরাধী কর্মচারী অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণতঃ তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং তাহার 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।

৪৭। **আদেশের বিরুদ্ধে আপিল**।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথাঃ—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সঙ্গত কিনা;

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

(৩) আপিল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪৮। **পুনঃনিরীক্ষণ (Review)**।—(১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনঃনিরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা আপিল বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনঃনিরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ পুনঃনিরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনঃনিরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৪৯। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা**।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলেও, তাহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি করা যাইবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ord. No. V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যে পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়, সে ক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। ভবিষ্য তহবিল।—ব্যাংক উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের জন্য পল্লী সঞ্চয় ব্যাংক (কর্মকর্তা-কর্মচারী) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে কর্মচারীগণ এবং ব্যাংক, সরকার কর্তৃক সময় সময়, নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে Contributory Provident Fund Rules, 1979, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

(ক) যিনি ব্যাংকে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই;

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

(গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ—

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

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

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপে বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র প্রদান না করিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫২। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) ব্যাংক কর্মচারীদের জন্য, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী ব্যাংক কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন পরিকল্পের আওতাধীন হইবার জন্য ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে—

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

(খ) ব্যাংক কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ব্যাংক ফেরত পাইবে এবং ব্যাংক উক্ত চাঁদা ও সুদ উহার বিধান মোতাবেক অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;

(গ) ব্যাংকের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর পূর্বতন চাকুরীকাল অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকরি অবসান ও অব্যাহতি

৫৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।—কর্মচারীর অবসর গ্রহণ এবং তাহাদের পূনঃনিয়োগের বিষয়ে Public Servants (Retirement) Act, 1974 (Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৪। চাকরির অবসান, চাকরি হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এবং ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১(এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপে তাহার চাকরি অবসানের কারণে উক্ত শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ লাভ করিবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে ৩(তিন) মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা এর পরিবর্তে ৩(তিন) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার ইস্তফাদানের অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩(তিন) মাসের পূর্ব লিখিত নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে বা চাকরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে তাহার ৩(তিন) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষানবিস কর্মচারী কর্তৃক ইস্তফাদানের ক্ষেত্রে ১(এক) মাসের আগাম নোটিশ অথবা উহার পরিবর্তে ১(এক) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া তিনি চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

(২) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পরিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেরূপ যথাযথ বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। অসুবিধা দূরীকরণ।—এই প্রবিধানমালায় যে সকল বিষয়ে বিধান করা হয় নাই, সে সকল বিষয়ে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা, আদেশ বা নির্দেশ কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে; তবে এইরূপ কোন বিষয়ে সরকারি বিধান প্রয়োগে বা অনুসরণে কোন অসুবিধা দেখা দিলে, সরকার লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ক্ষেত্রে সরকারের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল

[প্রবিধান ২ (৮) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(১)	উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক	-	বদলী বা প্রেষণের মাধ্যমে।	বদলীর ক্ষেত্রে: মহাব্যবস্থাপক পদ হতে। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকার কর্তৃক নির্দিষ্টকৃত।
(২)	মহাব্যবস্থাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকার কর্তৃক নির্দিষ্টকৃত।
(৩)	উপ-মহাব্যবস্থাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সহকারী মহাব্যবস্থাপক বা সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকার কর্তৃক নির্দিষ্টকৃত।
(৪)	সহকারী মহাব্যবস্থাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি অথবা নির্বাহী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি । প্রেষণের ক্ষেত্রে: সরকার কর্তৃক নির্দিষ্টকৃত।
(৫)	সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সিস্টেম এনালিস্ট বা ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স, কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (খ) কোন তফসিলি ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে সিস্টেম এনালিস্ট হিসেবে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(৬)	সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: প্রিন্সিপাল অফিসার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৭৫ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.২৫ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন তফসিলি ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে প্রিন্সিপাল অফিসার বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরিসহ সর্বমোট ৮ (আট) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(৭)	সিস্টেম এনালিস্ট	৪০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u> সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট, সহকারী ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর বা প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। <u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</u> (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশন্স ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণী অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট বা প্রোগ্রামার হিসেবে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(৮)	ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<u>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</u> সহকারী ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর বা প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। <u>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</u> (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না:

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(৯)	প্রিন্সিপাল অফিসার	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সিনিয়র অফিসার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৭৫ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.২৫ থাকিতে হইবে; এবং

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) কোন তফসিলি ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে সিনিয়র অফিসার বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১০)	সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট	৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট বা সহকারী প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(১১)	সহকারী ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটর	৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী ডাটাবেজ এ্যাডমিনিস্ট্রেটার বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১২)	সিস্টেম ইঞ্জিনিয়ার (হার্ড ও নেট)	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে: সহকারী সিস্টেম ইঞ্জিনিয়ার (হার্ড ও নেট) পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে: (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না:
				আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সিস্টেম ইঞ্জিনিয়ার (হার্ড ও নেট) বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১৩)	প্রোগ্রামার	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৩ বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমেঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণী অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না; আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রোগ্রামার বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১৪)	নির্বাহী প্রকৌশলী	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** সহকারী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমেঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল বা ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রকৌশলী হিসাবে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১৫)	সহকারী সিস্টেম ইঞ্জিনিয়ার (হার্ড ও নেট)	৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী : তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণী অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না:

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী সিস্টেম ইঞ্জিনিয়ার (হার্ডওয়ার ও সফ্‌টওয়ার) বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১৬)	সিনিয়র অফিসার	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** অফিসার (সাধারণ) বা অফিসার (ক্যাশ) পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৭৫ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.২৫ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(১৭)	সহকারী প্রোগ্রামার	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** (ক) কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি; এবং (খ) কম্পিউটার প্রোগ্রামিং এ ডিপ্লোমা। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা এ্যাপলাইড ফিজিক্স এন্ড ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং, ইলেকট্রিক্যাল এন্ড ইলেকট্রনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেকট্রনিক্স এন্ড কমিউনিকেশনস্ ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রোগ্রামার বা সমমান ও প্রকৃতির কোন পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(১৮)	সহকারী প্রকৌশলী(সিভিল/ ইলেঃ)	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে,	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** (ক) উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পূর্ত) বা উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইলেঃ) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
			তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমেঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল বা ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন দুইটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে এবং শিক্ষা জীবনের কোন স্তরেই তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি অথবা তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.৫০ থাকিতে হইবে;
(১৯)	অফিসার (সাধারণ)	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** (ক) কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; অথবা (খ) মাঠ সহকারী, ক্যাশ সহকারী বা কার্য সহকারী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমেঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন একটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
			(খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে; আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৫০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ থাকিতে হইবে; (খ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২০)	অফিসার (ক্যাশ)	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ** (ক) কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; অথবা (খ) মাঠ সহকারী, ক্যাশ সহকারী বা কার্য সহকারী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে:** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী : তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড ও বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন একটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা প্রথম বিভাগ বা শ্রেণির সমমানের সিজিপিএ থাকিতে হইবে: আরও শর্ত থাকে যে, গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৫০ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম সিজিপিএ ৩.০০ থাকিতে হইবে। (খ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২১)	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পূর্ত)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ডিপ্লোমা; (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা উহার সমমানের সিজিপিএ; (গ) গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে সকল পর্যায়ের পরীক্ষায় ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৭৫;

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(ঘ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা; এবং (ঙ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২২)	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইলেঃ)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ডিপ্লোমা; (খ) মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা উহার সমমানের সিজিপিএ; (গ) গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে সকল পর্যায়ের পরীক্ষায় ন্যূনতম সিজিপিএ ২.৭৫; (ঘ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা; এবং (ঙ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২৩)	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী: তবে শর্ত থাকে যে, বাণিজ্যে স্নাতকধারী প্রার্থী অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন; (খ) বোর্ড বা বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোন একটি পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ বা শ্রেণি অথবা উহার সমমানের সিজিপিএ; (গ) গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে স্নাতক পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৩৫ এবং মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৮৫; এবং (ঘ) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত কম্পিউটার ও ডাটা এন্ট্রি অপারেশনে স্ট্যান্ডার্ড এ্যাপটিচিউড টেস্টে উত্তীর্ণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(২৪)	ক্যাশ সহকারী	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে :** (ক) ইলেকট্রিশিয়ান, ফটোকপি মেশিন অপারেটর বা ক্লাসরুম এটেনডেন্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ: তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষাজীবনের কোন স্তরে তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না এবং গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৮৫ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২৫)	মাঠ সহকারী	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে :** (ক) ইলেকট্রিশিয়ান, ফটোকপি মেশিন অপারেটর বা ক্লাসরুম এটেনডেন্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ:

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				তবে শর্ত থাকে যে, কারিগরি বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কৃষি, মৎস্য বা পশুপালন বিষয়ে ডিপ্লোমাধারী প্রার্থী অগ্রাধিকার প্রাপ্ত হইবেন: আরও শর্ত থাকে যে, শিক্ষাজীবনের কোন স্তরে তৃতীয় বিভাগ বা শ্রেণি গ্রহণযোগ্য হইবে না এবং গ্রেডিং পদ্ধতির ক্ষেত্রে মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৮৫ থাকিতে হইবে; এবং (খ) কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা।
(২৬)	কার্য সহকারী	৩০ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<u>**পদোন্নতির ক্ষেত্রে :**</u> (ক) ইলেকট্রিশিয়ান, ফটোকপি মেশিন অপারেটর বা ক্লাসরুম এটেনডেন্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <u>**সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :**</u> (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(২৭)	ড্রাইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) অষ্টম শ্রেণি বা জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) গাড়ী চালনায় অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (গ) মোটর গাড়ী চালনার বৈধ লাইসেন্স।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(২৮)	ইলেকট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেট বা ডিপ্লোমা; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(২৯)	ফটোকপি মেশিন অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট অথবা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
(৩০)	ক্লাসরুম এটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ: তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থী অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত হইবেন।
(৩১)	অফিস সহায়ক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ: তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থী অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত হইবেন।
(৩২)	নিরাপত্তা প্রহরী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ক) অষ্টম শ্রেণি বা জুনিয়ার স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সুঠাম দেহের অধিকারী পুরুষ: তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থী অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত হইবেন।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
(৩৩)	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণি বা জুনিয়ার স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ: তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থী অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত হইবেন।

পরিচালনা বোর্ডের আদেশক্রমে

ড. প্রশান্ত কুমার রায়
ব্যবস্থাপনা পরিচালক (অতিরিক্ত সচিব)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd