

কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা-২০০২

## বাংলাদেশ গেজেট

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
সোমবার, আগস্ট ২৬, ২০০২



## কর্মসংস্থান ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়  
ঢাকা।

## সূচীপত্র

প্রবিধান নং

পৃষ্ঠা নম্বর

প্রথম অধ্যায়  
প্রারম্ভিক

১।	সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ	১
২।	সংজ্ঞা :	১
	(ক) অসদাচরণ	১
	(খ) অভিযুক্ত	১
	(গ) আইন	১
	(ঘ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ	১
	(ঙ) কর্তৃপক্ষ	১
	(চ) কর্মকর্তা	১
	(ছ) কর্মচারী	১
	(জ) ব্যাংক	১
	(ঝ) ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেট	১
	(ঞ) তফসিল	২
	(ট) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ	২
	(ঠ) পদ	২
	(ড) পলায়ন	২
	(ঢ) প্রয়োজনীয়তা যোগ্যতা	২
	(ণ) বিজ্ঞাপন	২
	(ত) বাছাই কমিটি	২
	(থ) স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা স্বীকৃত বোর্ড	২
	(দ) শিক্ষানবিস	২
	(ধ) সম্মানী	২

দ্বিতীয় অধ্যায়  
নিয়োগ

৩।	নিয়োগ পদ্ধতি	২
৪।	বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতীত নিয়োগ নিষিদ্ধ	২
৫।	সরাসরি নিয়োগ	২-৩
৬।	পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ	৩
৭।	শিক্ষানবিস	৩
৮।	শ্রেণীতে নিয়োগ	৩

তৃতীয় অধ্যায়  
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯।	যোগদানের সময়	৪
১০।	বেতন-ভাতা	৪
১১।	প্রারম্ভিক বেতন	৪
১২।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন	৪

১৩।	বেতন বর্ধন	৪-৫
১৪।	জ্যেষ্ঠতা	৫
১৫।	শ্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব (লিয়োন)	৫-৬

চতুর্থ অধ্যায়  
ছুটি, ইত্যাদি

১৬।	ছুটি	৬
১৭।	পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি	৬
১৮।	অর্ধ গড় বেতনে ছুটি	৬
১৯।	প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি	৬
২০।	বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি	৭
২১।	বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি	৭
২২।	সংগরোধ ছুটি	৭-৮
২৩।	প্রসূতি ছুটি	৮
২৪।	অবসর প্রস্তুতি ছুটি	৮
২৫।	অধ্যয়ন ছুটি	৮
২৬।	নৈমিত্তিক ছুটি	৮-৯
২৭।	ছুটি পদ্ধতি	৯
২৮।	ছুটিকালীন বেতন	৯
২৯।	ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো	৯
৩০।	ছুটির নগদায়ন	১০

পঞ্চম অধ্যায়  
ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩১।	ভ্রমণ ভাতা	১০
৩২।	সম্মানী ভাতা	১০
৩৩।	দায়িত্ব ভাতা	১০
৩৪।	উৎসব ভাতা	১০
৩৫।	গৃহ নির্মাণ ও অন্যান্য ঋণ সুবিধাদি	১০

ষষ্ঠ অধ্যায়  
চাকুরী বৃত্তান্ত

৩৬।	চাকুরীর বৃত্তান্ত	১০
৩৭।	বার্ষিক প্রতিবেদন	১০-১১
৩৮।	বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র	১১

সপ্তম অধ্যায়  
সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৯।	আচরণ ও শৃংখলা	১১-১২
৪০।	দণ্ডের তিষ্ঠি	১২
৪১।	দণ্ডসমূহ	১২
৪২।	নাশকতামূলক ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি	১৩

৪৩।	লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি	১৩-১৪
৪৪।	গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি	১৪-১৫
৪৫।	তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী	১৫
৪৬।	সাময়িক বরখাস্ত	১৬
৪৭।	পূর্ণবহাল	১৬
৪৮।	ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে অটক কর্মচারী	১৬
৪৯।	অন্য কোন সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি	১৬-১৭
৫০।	আদেশের বিরুদ্ধে আপীল	১৭
৫১।	আপীল দরখাস্ত দাখিলে সময়সীমা	১৭
৫২।	পুনরীক্ষণ (Review)	১৭-১৮
৫৩।	আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা	১৮

**অষ্টম অধ্যায়**  
**অবসর গ্রহণ সুবিধা**

৫৪।	সাধারণ ভবিষ্য তহবিল	১৮
৫৫।	আনুতোষিক	১৮-১৯
৫৬।	অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি	১৯

**নবম অধ্যায়**  
**অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি**

৫৭।	অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ	১৯
৫৮।	ইন্তফাদান, ইত্যাদি	১৯-২০
৫৯।	হেফাজত	২০
৬০।	অসুবিধা দূরীকরণ	২০

<b>তফসিল</b>		<b>২১-২৪</b>
--------------	--	--------------

# কর্মসংস্থান ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৫ ভাদ্র ১৪০৯/২০ আগষ্ট ২০০২

এস.আর.ও নং ২৩১- আইন / ২০০২— কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭ নং আইন) এর ধারা ২৩ (২) ও ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্মসংস্থান ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

## প্রথম অধ্যায়

### প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।— (১) এই প্রবিধানমালা কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ব্যাংকের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে, তাহা প্রযোজ্য হইবে না।

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

(ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা উদ্ভাজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলাকরণ ;

(ই) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে ব্যাংক এর যে কোন উপরস্থ কর্মকর্তার আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং

(ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনামূলক, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ ;

(খ) “অভিযুক্ত” অর্থ ব্যাংকের এমন কোন কর্মচারী যাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার আওতায় কোন ব্যবস্থা গ্রহণের বিষয় বিবেচনামূলক আছে ;

(গ) “আইন” অর্থ কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭ নং আইন) ;

(ঘ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ব্যবস্থাপনা পরিচালক কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তি সমষ্টি ;

(ঙ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত ;

(চ) “কর্মকর্তা” অর্থ ব্যাংকের কোন কর্মকর্তা ;

(ছ) “কর্মচারী” অর্থ ব্যাংকের অস্থায়ী বা স্থায়ী কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

(জ) “ব্যাংক” অর্থ কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭ নং আইন) এর ধারা ৪ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত কর্মসংস্থান ব্যাংক ;

(ঝ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট বা এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ব্যাংক কর্তৃক স্বীকৃত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেটের সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;



- (এ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল ;
- (ট) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তা ;
- (ঠ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ ;
- (ড) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা ;
- (ঢ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন পদে নিয়োগের জন্য তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা ;
- (ণ) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন ;
- (ত) “বাছাই কমিটি” অর্থ কোন পদে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি ;
- (থ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয়, প্রতিষ্ঠান, বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান বা বোর্ড ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (দ) “শিক্ষানবিস” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী ; এবং
- (ধ) “সন্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার ।

## দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।— এই অধ্যায়, তফসিল এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯ (৩) অনুচ্ছেদের বিধান অনুসারে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে ব্যাংকের এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা হইবে, যথাঃ—

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

৪। বাছাই কমিটির সুপারিশ স্বীকৃত নিয়োগ নিষিদ্ধ।— সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে, ব্যাংক এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে এবং বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না ।

৫। সরাসরি নিয়োগ।— (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 সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

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

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদের জন্য দেশের রাজধানী হইতে প্রকাশিত অন্ততঃ দুইটি দৈনিক পত্রিকায় প্রকাশিত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিতে হইবে।

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।— (১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান ও তফসিল সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।

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

(৩) জ্যেষ্ঠতা তথা মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা হইবে, তবে চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির জন্য বাছাই কমিটি সুপারিশ করিবে না।

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

- (ক) সরাসরিভাবে নিয়োগের ক্ষেত্রে, এক বৎসরের জন্য ; এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি নিয়োগ করা হইবে ;

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসির শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপে বৃদ্ধি করিতে পারে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে এক বৎসরের অধিক না হয়।

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

- (ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিসির চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে ; এবং
- (খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষানবিসি মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিসি চলাকালে কোন শিক্ষানবিসির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে ; এবং
- (খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিসির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—
  - (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে ; এবং
  - (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সে পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৪) কোন শিক্ষানবিসিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি—

- (ক) সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন ;
- (খ) ব্যাংকের এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষা (যদি থাকে) উত্তীর্ণ হন ; এবং
- (গ) এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করেন।

(৫) এই প্রবিধানমালা বলবৎ হইবার তারিখে ব্যাংকের চাকুরীতে সরাসরি নিয়োজিত ব্যক্তির ক্ষেত্রে যাহাদের চাকুরীর মেয়াদ এক বৎসর সমাপ্ত হইয়াছে এবং পদোন্নতির ক্ষেত্রে যাহাদের নতুন পদে চাকুরীর মেয়াদ ছয় মাস সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত হইয়াছে তাহাদের চাকুরী স্থায়ীকরণের জন্য যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে।

৮। প্রেষণে নিয়োগ।— তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, ব্যাংকের কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে, ব্যাংক এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরম্পরের মধ্যে স্থিরকৃত শর্তাবলী, নিয়োগ করিতে পারিবে।



## তৃতীয় অধ্যায় চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।— (১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে বা নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ—

- (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন ; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছন্দ ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় ;

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে বন্ধের দিন গণনা করা হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে কর্মরত শহর কিংবা যুক্তিযুক্ত সীমারেখার এলাকা ত্যাগ করিতে হয় না, সেই ক্ষেত্রে 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 অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময়কাল 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 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 অর্ন্তবর্তীকালীন সময়ে মেডিক্যাল 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 অপর্য়ান্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন-ভাতা।— সরকার বা সরকারের নির্দেশের আলোকে ব্যাংক বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

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

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের (Pay Protection) উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদনুসারে ব্যাংক এর সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১২। 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 পুরাতন পদে প্রাপ্ত ক্ষেত্রের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

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

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

(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 উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সম্মতিক্রমে দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার অনুমোদন দেওয়া হইবে।

(৬) সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত বেতন স্কেলে বর্ণিত উচ্চতর স্কেল বা টাইম স্কেল বা সিলেকশন গ্রেড ইত্যাদি সুবিধা ব্যাংক এর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তি জ্যেষ্ঠ হইবেন।

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

(৫) কর্তৃপক্ষ সম-বেতনক্রমভুক্ত কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

**১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব (লিয়েন)।—** (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এবং হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিক সম্মত মেয়াদ ও শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার অনুরূপ বা সমমানের পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দিতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা ব্যাংক এর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা জ্ঞাপন করিয়া অনুরোধ করিলে, কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিতে হইবে, যথা :—

(ক) প্রেষণের সময়কাল যাহা ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ছাড়া তিন বৎসরের অধিক হইবে না ;

(খ) ব্যাংক এর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ব্যাংক এর চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

(গ) হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা তাহার সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তিনি ব্যাংক এ পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি 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 ব্যাংক তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য "Next Below Rule" অনুযায়ী পদোন্নতি প্রাপ্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে ; তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা ব্যাংক ও উক্ত সংস্থার পারস্পরিক সম্মতিক্রমে স্থির করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা ব্যাংককে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রদত্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দত্ত আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ ব্যাংক এর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

## চতুর্থ অধ্যায় ছুটি, ইত্যাদি

১৬। ছুটি।— (১) সকল শ্রেণীর কর্মচারীকে নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রদান করা যাইতে পারে, যথা :—

- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি ;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি ;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি ;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংরোধ ছুটি ;
- (চ) প্রসূতি ছুটি ;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি ;
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি ; এবং
- (ঝ) অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটি।

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

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

(৪) সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্য যে কোন ধরনের ছুটি এই উদ্দেশ্যে জারীকৃত বিধি বিধান সাপেক্ষে ব্যাংক এর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিকিৎসানোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

১৯। 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 অর্ধ গড় বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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



২০। 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 বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে 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 পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি ব্যাংক এ চাকুরী করিবেন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

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

২১। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।— (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাত প্রাপ্ত হইয়া দায়িত্ব পালনে অক্ষম হইলে প্রবিধান ১৬(৩) অনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে; উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বর্ধিত করিবে না এবং এইরূপ ছুটি কোন ক্রমেই চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না।

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

(৫) যদি এই ধরনের অবস্থায় পরবর্তী কোন সময়ে অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঞ্জুরীকৃত ছুটির পরিমাণ চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শুধু মাত্র আনুভৌমিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা যাইবে এবং ইহা তাহার 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 চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ 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 সন্দেহনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২২। সংগরোধ ছুটি।— (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের 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 চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংগরোধের 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 সর্বাধিক 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 কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

**২৩। 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 অনুসারে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন প্রকারের ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ব্যাংক এর কোন কর্মচারী সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

**২৪। অবসর প্রস্তুতি ছুটি।—** (১) কোন কর্মচারী অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে এক বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে ছুটি ভোগ করা কালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ছয় মাসের পূর্ণ বেতন এবং বাকী ছয় মাস সর্বশেষ বেতনের অর্ধেক বেতন পাইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি মঞ্জুরীর পর, কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রবিধান ১৭ ও ১৮ অনুসারে প্রাপ্য থাকিলে তিনি উক্ত ছুটির অনধিক বার মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহন করিতে পারিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

**২৫। অধ্যয়ন ছুটি।—** (১) ব্যাংক এর চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে প্রবিধান ১৬ (৩) অনুসারে পরিচালনা বোর্ড অর্থ বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে তাহার আবেদনক্রমে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে, পরিচালনা বোর্ড 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।

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

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

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

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

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহন 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 গড় বেতনে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে, এইরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।



(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা হইবে না।

(৭) 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 উপ-প্রবিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

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

(৯) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসরে সম্প্রসারিত হইতে পারিবে :

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 ছুটির সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে ব্যয়িত গণ্য হইবে।

২৭। ছুটি পদ্ধতি।— (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম, ফরম, ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

(৩) আবেদনকারী 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 প্রবিধান ২৬ এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে একবারে অনূর্ধ্ব 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 ব্যাংক কর্তৃক নির্দেশিত কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

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

(৭) ব্যাংক কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না বরং 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 যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন এবং উক্ত প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

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

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

(৩) ছুটি যে দেশেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্ত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্তানুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশ বিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত পরিচালনা বোর্ড গ্রহণ করিতে পারে।

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।— ছুটি ভোগরত অবস্থায় 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।



৩০। ছুটির নগদায়ন।— (১) সকল কর্মচারী ব্যাংকে তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির (নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত) ৫০% নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হইবে না।

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

(৩) কোন কর্মচারী চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে মৃত্যুবরণের তারিখে, তাহার অবসর গ্রহণ গণ্য করিয়া, তাহার ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ছুটির বদলে তাহার প্রাপ্য নগদ অর্থ তাহার পরিবারকে প্রদান করা হইবে।

ব্যাখ্যা : 'পরিবার' বলিতে পারিবারিক অবসর ভাতা প্রদানের নিমিত্তে প্রযোজ্য বিধিতে পরিবারকে যে অর্থে দেখানো হইয়াছে।

## পঞ্চম অধ্যায়

### ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

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

৩২। সম্মানী ভাতা।— (১) ব্যাংক কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির ও শ্রমসাধ্য কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা অন্য কোন পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩৩। দায়িত্ব ভাতা।— কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমমানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের ২০% হারে দায়িত্বভাতা প্রদান করা হইবে তবে, এতদসংক্রান্ত সরকারী নীতিমালা সাপেক্ষে, এই প্রবিধান অনুসরণ করা হইবে।

৩৪। উৎসব ভাতা।— সরকারী নির্দেশের আলোকে ব্যাংক কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারীকৃত আদেশ মোতাবেক ব্যাংক এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা প্রদান করা যাইতে পারে।

৩৫। গৃহ নির্মাণ ও অন্যান্য ঋণ সুবিধাদি।— ব্যাংক ইহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জমি ক্রয়, গৃহ নির্মাণ, মোটর কার, কম্পিউটার ও মোটর সাইকেল ক্রয় করার জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সুদে ঋণের সুবিধাদি প্রদান করিতে পারিবে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

### চাকুরী বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।— (১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত ব্যাংক কর্তৃক প্রণীত ছক অনুযায়ী নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার 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 বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিয়া বিষয়টি উক্ত কর্মচারীকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।— (১) ব্যাংক ইহার সকল শ্রেণীর কর্মচারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়নের পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং এইরূপ প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে ব্যাংক ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন, প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট চাহিতে পারিবে।



(২) সংশ্লিষ্ট বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী পঞ্জিকা বর্ষের প্রথম মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা লিখন সম্পন্ন করিবেন, যদি উক্ত কর্মকর্তা যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে তাহা না করেন তবে উক্ত ব্যর্থতা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে কর্তৃপক্ষ বিরূপ মন্তব্য কর্তন করিতে পারিবে।

৩৮। বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র।— (১) ব্যাংক এর চাকুরীতে যোগদানের সংগে সংগেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী ব্যাংক বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছকে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্রের দুইটি অনুলিপি অবশ্যই দাখিল করিবেন।

(২) এই ঘোষণাপত্রের একটি অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বৃত্তান্ত বহিতে এবং অপর একটি অনুলিপি ব্যাংক কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে রক্ষিত থাকিবে।

## সপ্তম অধ্যায়

### সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৯। আচরণ ও শৃংখলা।— (১) প্রত্যেক কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী কাজ করিবেন এবং ইহা 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 করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন ; এবং

(গ) বিশ্বস্ততা, সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ব্যাংকে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ব্যাংক বা রাষ্ট্রের স্বার্থ পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না ;

(খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্ব অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;

(গ) জাতীয় সংসদ নির্বাচনে বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের নির্বাচনে অংশ গ্রহণ করিবেন না কিংবা এইরূপ কোন নির্বাচনে কোন প্রচারকার্যে অংশ গ্রহণ করিবেন না কিংবা কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না ;

(ঘ) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ছাড়া ব্যাংক এর কোন মামলায় কোন আদালতে কোন জবাব প্রদান বা সাক্ষ্য প্রদান করিবেন না ;

(ঙ) ব্যাংক এর সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না যাহা তাহার দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনের ক্ষেত্রে তাহাকে কোনভাবে প্রভাবিত করিতে পারে ;

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

(ছ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না ;

(জ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না ; এবং

(ঝ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা তাহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরীর কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা রাজনৈতিক ব্যক্তিত্ব বা কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী ব্যাংক এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না ; এইরূপ যোগাযোগের প্রয়োজন হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি লইতে হইবে।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণ গ্রহণতা পরিহার করিবেন।

৪০। দণ্ডের ভিত্তি।— উপযুক্ত 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 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 এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন ; অথবা
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন ; অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ 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, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তির সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তি, রাষ্ট্র বা ব্যাংকের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং যেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা ব্যাংক বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয় ;

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৪১। দণ্ড সমূহ।— (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ—

- (ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড—
- (অ) তিরস্কার ;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা ;
- (ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন ;
- (ঈ) প্রাপ্ত টাইম স্কেলের নিম্নতম ধাপে বেতন নির্ধারণ ;
- (খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড—
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত শৃঙ্খলাজনিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা বা তাহার সম্পত্তি হইতে আদায়করণ ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ ;
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত ; এবং
- (উ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান।
- (২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে ব্যাংক এবং কোন সরকারী প্রতিষ্ঠান এর চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।
- (৩) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোন দণ্ড আরোপ করা যাইবে না।



৪২। নাশকতামূলক ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।— (১) প্রবিধান ৪০ (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 পারে ;
- (খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিত আদেশ দ্বারা অবহিত করিবে ; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবে ;

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ মর্যাদার নিম্নে নাহে এমন তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৪৩। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।— (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমানিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইতে পারে তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং এইরূপ অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি 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 অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে ;

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নীচে নাহে এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়-সীমা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪০ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমানিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে—

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দানকরত: 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 দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে ; অথবা
  - (আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৪১ (১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিবে ;



- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৪১ (১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড প্রদান করিবে।

৪৪। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।— (১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালায় অধীনে কার্যধারা সুচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে; এবং
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবে এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে সুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবে।

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে সুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে এবং তদানুসারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্র বিশেষ তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৪৫ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং এই ভিত্তিতে 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 সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

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



(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৪৫। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী — (১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুরু দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে তদন্তী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত তদন্তী মূলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের সুযোগ উভয় পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে ;

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

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

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

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ 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 উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা তাহার দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪০ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা 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 একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিলে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

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



৪৬। সাময়িক বরখাস্ত।— (১) প্রবিধান ৪০ এর অধীনে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুত্বপূর্ণ আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে :

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দস্ত কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, উক্ত কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দস্ত আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকরণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী 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 অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৭। পুনর্বহাল।— (১) যদি প্রবিধান ৪৬ (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত বা ক্ষেত্র বিশেষে ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদার কোন পদে বহাল করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) এর বিধান অনুসারে যথাসম্ভব নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৮। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আটক 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 ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না এবং তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) উক্ত 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 এইরূপ সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন ; এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিপিবদ্ধ কারণে উক্ত প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলেও উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৯। অন্য কোন সংস্থায় ঘেঁষে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি।— (১) ব্যাংকের কোন কর্মচারী ঘেঁষে অন্য কোন সংস্থায়, অতঃপর উক্ত সংস্থা বলিয়া অভিহিত, কর্মরত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের, তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত এবং অভিযোগের ব্যাপারে তদন্ত করিবার ক্ষমতা উক্ত সংস্থার থাকিবে এবং উক্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য পদ্ধতি অনুসরণ করা যাইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে পরিস্থিতিতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে অথবা তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা হইয়াছে তাহা উক্ত সংস্থা ব্যাংককে অবহিত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধানমতে তাহার বিরুদ্ধে পরিচালিত তদন্তের ফলাফলের আলোকে যদি উক্ত সংস্থা মনে করে যে, এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত দন্ড তাহার উপর আরোপিত হওয়া উচিত, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা অভিযোগ তদন্তের কার্যবিবরণী ব্যাংকের নিকট পাঠাইবে এবং সেই অনুসারে কর্তৃপক্ষ সংস্থার বিবেচনামতে প্রয়োজনীয় দন্ড আরোপ বা অন্যবিধ যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে উক্ত সংস্থা কর্তৃক প্রেরিত তদন্তের রেকর্ডসমূহের ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ সংস্থার যে কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে কোন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্ত করিবার জন্য উক্ত সংস্থাকে অনুরোধ করিতে বা কোন দন্ড আরোপ করিতে বা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে এবং এইরূপ আদেশ অবিলম্বে উক্ত সংস্থাকে অবহিত করিবে।

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

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

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

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

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্থাপ্ত কিনা।

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে এবং এই আদেশটি চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) আপীল দরখাস্তে আপীলের কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৫১। আপীল দরখাস্ত দাখিলে সময়সীমা।— যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ উক্ত তিন মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারে।

৫২। পুনরীক্ষণ (Review)।— (১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালায় অধীন কোন কর্মকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে ব্যাংক নিঃসন্দেহ হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার তিন মাসের মধ্যে ব্যাংক পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।



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

৫৩। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।— (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সম্পাদনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দস্ত আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দস্তারোপ 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 ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত 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 বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দস্ত প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দস্ত প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দস্তের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দস্ত আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়, সেক্ষেত্রে পরিচালনা বোর্ড অথবা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## অষ্টম অধ্যায়

### অবসর গ্রহন সুবিধা

৫৪। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল।— (১) ব্যাংক উহার কর্মচারীগণের জন্য কর্মসংস্থান ব্যাংক কর্মচারী সাধারণ ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত General Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে প্রদত্ত চাঁদা ও উহা হইতে গৃহীত অগ্রীমসহ যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে সম্পাদিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫৫। আনুতোষিক।— (১) নিম্নবর্ণিত কর্মচারীগণ আনুতোষিক পাইবার অধিকারী হইবেন, যথাঃ—

- (ক) যিনি ব্যাংক এর চাকুরীতে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই ;
- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহত চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন ;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ—
  - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদের সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন ;
  - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে ; অথবা
  - (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী ব্যাংক কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়নদান করিবেন এবং ফরমটি ব্যাংক কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়নদান করিলে মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তাহা হইলে 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 বাতিল করিয়া উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকারী প্রমানপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৬। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।— (১) ব্যাংক, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প প্রবর্তন করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প প্রবর্তন করা হইলে তৎসংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক 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 (১) এ উল্লিখিত বিধানানুযায়ী ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) ব্যাংক এর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

(৫) ব্যাংক এর স্থায়ী কর্মচারীবৃন্দ সরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার কর্মচারী কল্যাণ তহবিল ও যৌথ বীমা তহবিলে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন এবং এতদুদ্দেশ্যে ১৯৮২ সালের ৩৯ নং অধ্যাদেশ এ বর্ণিত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

## নবম অধ্যায়

### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫৭। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।— (১) কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং তাহাদের পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

(২) এই প্রবিধানে ভিন্নরূপ যাহাই থাকুক না কেন, ব্যাংক কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে এক মাসের অধীম নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

৫৮। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।— (১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী 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 এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ব্যাংককে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।



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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত এই যে, পরিচালনা বোর্ড যেইরূপ যথাযথ বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে ব্যাংক কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

৫৯। **হেফাজত**।— এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের পূর্বে নিয়োগ ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগ ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবেন।

৬০। **অসুবিধা দূরীকরণ**।— যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালায় কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয় অথবা এমন কোন বিষয় যাহা এই প্রবিধানের আওতায় সমাধানযোগ্য নহে, সেই ক্ষেত্রে সরকার লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে সরকারের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

— ০ —

## তফসিল

[ প্রবিধান ২ (এ) দ্রষ্টব্য ]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	ন্যূনতম যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
(০১)	মহাব্যবস্থাপক	—	সরকার কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতির মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ ব্যাংক কিংবা অর্থলগ্নী প্রতিষ্ঠানে উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে অনূন্য তিন বৎসরের চাকুরী।
(০২)	উপ-মহাব্যবস্থাপক	—	সহকারী মহাব্যবস্থাপকগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ সহকারী মহাব্যবস্থাপক পদে চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন্য ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।
(০৩)	সহকারী মহাব্যবস্থাপক	—	সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার গণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার পদে চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন্য ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।
(০৪)	সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার	—	কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগ ব্যতীত অন্য সকল বিভাগের ক্ষেত্রে প্রিন্সিপাল অফিসার-গণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগের ক্ষেত্রে ২০% পদে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদে প্রিন্সিপাল অফিসারগণের মধ্যে হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৪ চার্টার্ড একাউন্ট্যান্ট অথবা আই.সি.এম.এ সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা। পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত প্রিন্সিপাল অফিসার হিসাবে উক্ত পদের চাকুরীতে স্থায়ী এবং উক্ত পদে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী এবং ফিডার পদে পদোন্নতি প্রাপ্ত প্রিন্সিপাল অফিসার হিসাবে উক্ত পদে ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীসহ ব্যাংক কর্মকর্তা হিসাবে ০৮ (অট) বৎসরের চাকুরী।



ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	ন্যূনতম যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
(০৫)	প্রিন্সিপাল অফিসার	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগ ব্যতীত অন্যান্য সকল বিভাগের ক্ষেত্রে সিনিয়র অফিসারগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগের ক্ষেত্রে, ৩০% পদে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদে সিনিয়র অফিসারগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : চাটার্ড একাউন্ট্যান্ট অথবা আই.সি.এম. এ. সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ০২ (দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।  পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত সিনিয়র অফিসার হিসাবে উক্ত পদের চাকুরীতে স্থায়ী এবং উক্ত পদে অনূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী এবং ফিডার পদে পদোন্নতি প্রাপ্ত সিনিয়র অফিসার হিসাবে উক্ত পদে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।  পদোন্নতির ক্ষেত্রে : অফিসার পদে চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।  সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
(০৬)	সিনিয়র অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ অফিসারগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি.এস.সি, ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (সিভিল / ইলেকট্রিক্যাল)।
(০৭)	সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : সহকারী অফিসার বা সমমানের পদের চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।  সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ; তবে শিক্ষা
(০৮)	অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সহকারী অফিসারগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	ন্যূনতম যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫

(০৯) সহকারী অফিসার  
(সাধারণ)

অনূর্ধ্ব  
৩০ বৎসর

৫০% পদ ডাটা এন্ট্রি  
অপারেটর বা সমমানের পদে  
কর্মরত কর্মচারীগণের মধ্য  
হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে  
এবং ৫০% পদ সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

জীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয়  
শ্রেণী বা বিভাগ অগ্রহণযোগ্য  
হইবে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ ডাটা এন্ট্রি  
অপারেটর বা সমমানের পদের  
চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন ০৩  
(তিন) বৎসরের চাকুরী।

(১০) সহকারী অফিসার  
(ক্যাশ)

অনূর্ধ্ব  
৩০ বৎসর

৫০% পদ ডাটা এন্ট্রি  
অপারেটর বা সমমানের পদে  
কর্মরত কর্মচারীগণের মধ্য  
হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে  
এবং ৫০% পদ সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৪ কোন  
স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন  
দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ স্নাতক ডিগ্রী  
তবে শিক্ষা জীবনের কোন  
পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ  
অগ্রহণযোগ্য হইবে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে ৪ ডাটা এন্ট্রি  
অপারেটর বা সমমানের পদের  
চাকুরীতে স্থায়ী এবং অনূন ০৩  
(তিন) বৎসরের চাকুরী।

(১১) স্টেনোগ্রাফার

অনূর্ধ্ব  
৩০ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৪ কোন  
স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন  
দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ স্নাতক  
ডিগ্রী ; তবে শিক্ষা জীবনের কোন  
পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ  
অগ্রহণযোগ্য হইবে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৪  
কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ  
মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায়  
উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ ইংরেজী  
সাঁটলিপি ও টাইপ প্রতি মিনিটে  
যথাক্রমে ১০০ ও ৩৫ শব্দ এবং  
বাংলা সাঁটলিপি ও টাইপ প্রতি  
মিনিটে যথাক্রমে ৮০ ও ২৫  
শব্দ গতিসম্পন্ন হইতে হইবে।

(১২) ডাটা এন্ট্রি  
অপারেটর

অনূর্ধ্ব  
৩০ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৪  
কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়  
হইতে স্নাতক ডিগ্রী এবং কোন  
স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে



ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	ন্যূনতম যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫

(১৩)	গাড়ী চালক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কম্পিউটার সাইসে ডিপ্লোমাসহ স্টান্ডার্ড এ্যাক্টিভিটি টেস্টে উত্তীর্ণ হইতে হইবে। অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ১৯৮৩ সালের মটরযান অধ্যাদেশ (LV ১৯৮৩) মোতাবেক বৈধ লাইসেন্সসহ হালকা ও ভারী যানবাহন চালনার বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হইতে হইবে।
(১৪)	মেশিন অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ মেশিন অপারেটর এর কাজে বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(১৫)	এম. এল. এস. এস	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ উত্তম স্বাস্থ্যের অধিকারী হইবে।
(১৬)	নিরাপত্তা প্রহরী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ সার্টিফিকেটসহ সুঠাম দেহের অধিকারী হইতে হইবে এবং সেনাবাহিনী / বিডিআর / পুলিশ / আনসার বাহিনী হইতে অবসরপ্রাপ্ত সদস্যগণকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।

পরিচালনা বোর্ডের আদেশক্রমে  
এম. এ. ইউসুফ  
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, নভেম্বর ১০, ২০০৮

[ ৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে  
জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ ]

কর্মসংস্থান ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৯ অক্টোবর ২০০৮ ইং/০৮ কার্তিক ১৪১১ বাং

এস.আর.ও নং ৩০৩-আইন/২০০৮—কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭নং আইন) এর ধারা ২৩(২) ও ধারা ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্মসংস্থান ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ এর নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথাঃ—

উপরিউক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের—

১। ক্রমিক নং (০৭) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পর নিম্নরূপ একটি নতুন ক্রমিক নং (০৭ক) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ যথাক্রমে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ সন্নিবেশিত হইবে, যথাঃ—

সহকারী প্রোগ্রামার	অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর (বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য)	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ;
			(খ) প্রোগ্রামিং এর Standard Aptitude Test-এ উত্তীর্ণের সার্টিফিকেট ;
			(গ) কোন স্বীকৃত পেশাদার (Professional) কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্যপদ ।”

(৭২১৩)

মূল্য : টাকা ১.০০





রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, নভেম্বর ২১, ২০০৭

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

কর্মসংস্থান ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ৭ কার্তিক ১৪১৪ বাং/২২ অক্টোবর ২০০৭ ইং

এস.আর.ও. নং ২৪৪-আইন/২০০৭।—কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭নং আইন) এর ধারা ২৩(২) ও ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্মসংস্থান ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ এর নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি উক্ত প্রবিধানমালার—

১। মুখবন্ধে উল্লিখিত "২৩(২) ও" সংখ্যাগুলো, বাক্যনী ও শব্দ বিলুপ্ত হইবে;

২। তফসিলের—

(ক) ক্রমিক নং (০৫) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	ন্যূনতম যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
(০৫)	প্রিন্সিপাল অফিসার	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর	কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগ ব্যতীত অন্যান্য সকল বিভাগের ক্ষেত্রে সিনিয়র অফিসার, সহকারী প্রকৌশলী বা সহকারী প্রোগ্রামারগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে;	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : চার্টার্ড একাউন্ট্যান্ট অথবা আই.সি.এম.এ সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্তত ০২(দুই) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

( ৮৪১৯ )

মূল্য : টাকা ২.০০



১	২	৩	৪	৫
এক				
কেন্দ্রীয় হিসাব বিভাগ, পরিদর্শন ও নিরীক্ষা বিভাগের ক্ষেত্রে—			পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত সিনিয়র অফিসার, সহকারী প্রকৌশলী বা সহকারী প্রোগ্রামার হিসাবে উক্ত পদের চাকুরীতে স্থায়ী এবং উক্ত পদে	
(ক) ৩০% পদে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং			অনুন্ন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী এবং ফিজার পদে পদোন্নতিপ্রাপ্ত সিনিয়র অফিসার হিসাবে উক্ত পদে অনুন্ন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।	
(খ) ৭০% পদে সিনিয়র অফিসার, সহকারী প্রকৌশলী বা সহকারী প্রোগ্রামারপদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।				

(খ) ক্রমিক নং (০৭ক) এর বিপরীতে "ন্যূনতম যোগ্যতা" শীর্ষক কলাম ৫ এর "সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে" সম্পর্কিত যোগ্যতার দফা (খ) তে উল্লিখিত এটির পরিবর্তে নিম্নরূপ এটি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

"(খ) প্রোগ্রামিং এর Standard Aptitude Test এ উত্তীর্ণ হইতে হইবে;"

পরিচালনা বোর্ডের আদেশক্রমে

দেওয়ান মুজিবুর রহমান  
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।

এ, কে, এম রফিকুল ইসলাম (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আখতার হোসেন (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, মে ২০, ২০০৮

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

কর্মসংস্থান ব্যাংক  
প্রধান কার্যালয়  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ১৬ চৈত্র ১৪১৪ বঙ্গাব্দ/৩০ মার্চ ২০০৮ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ৮১-আইন/২০০৮—কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭ নং আইন) এর ধারা ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্মসংস্থান ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ এর নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিল এর—

- (১) ক্রমিক নং (০৩) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (০৩) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

“(০৩) সহকারী মহাব্যবস্থাপক	.. সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার/সিস্টেম এনালিস্টপদের মধ্য হইতে পদেরূতির মাধ্যমে।	পদেরূতির ক্ষেত্রে : সিনিয়র প্রিন্সিপাল অফিসার পদে চাকুরীতে স্থায়ী এবং অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা সিস্টেম এনালিস্ট পদে চাকুরীতে স্থায়ী এবং অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।”; এবং
-------------------------------	---	--

( ২৮২৯ )

মূল্য : টাকা ২.০০



- (২) ক্রমিক নং (০৪) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পর নিম্নরূপ নতুন ক্রমিক নং (০৪ক) এবং উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ সন্নিবেশিত হইবে, যথা :-

“(০৪ক) সিস্টেম এনালিস্ট	অনুধর্ম ৪২ বৎসর	৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) প্রিন্সিপাল অফিসার পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীসহ ব্যাংক কর্মকর্তা হিসাবে ৮ (আট) বৎসরের চাকুরী ; এবং (খ) সিস্টেম এনালিস্ট এবং নতুন সিস্টেম ডিজাইন ও উন্নয়ন, কম্পিউটার সফটওয়্যার, হার্ডওয়্যার কম্পিউটার যোগাযোগ ও নেটওয়ার্কিং এ বাস্তব অভিজ্ঞতা।
			সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্ধানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; এবং (খ) সিস্টেম এনালিস্ট এবং নতুন সিস্টেম ডিজাইন ও উন্নয়ন, কম্পিউটার সফটওয়্যার, হার্ডওয়্যার কম্পিউটার যোগাযোগ ও নেটওয়ার্কিং এ ৩ (ছয়) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।”

পরিচালনা বোর্ডের আদেশক্রমে,

মোঃ শাহজাহান মিয়া  
ব্যবস্থাপনা পরিচালক  
(অতিরিক্ত দায়িত্বে)।

এ, কে, এম রফিকুল ইসলাম (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আখতার হোসেন (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারি ১৭, ২০১১

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

কর্মসংস্থান ব্যাংক

প্রধান কার্যালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২২ পৌষ ১৪১৭ বঙ্গাব্দ/০৫ জানুয়ারি ২০১১ খ্রিস্টাব্দ

এস,আর,ও নং ০৩-আইন/২০১১।—কর্মসংস্থান ব্যাংক আইন, ১৯৯৮ (১৯৯৮ সনের ৭ নং আইন) এর ধারা ৩৩ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে কর্মসংস্থান ব্যাংকের পরিচালনা বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, কর্মসংস্থান ব্যাংক (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ এর নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের—

১। ক্রমিক নং (০৮) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (০৮) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

“(০৮) অফিসার অনূর্ধ্ব ৩০ ৫০% পদ পদেরূপে পদোন্নতির ক্ষেত্রে: কোন শীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বৎসর মাধ্যমে; এবং ৫০% স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সহকারী অফিসার পদ সরাসরি (সাধারণ) বা সহকারী অফিসার (ক্যাশ) পদে অনূন নিয়োগের মাধ্যমে। ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ব্যতীত সহকারী অফিসার (সাধারণ) বা সহকারী অফিসার (ক্যাশ) পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন শীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী :

তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষাজীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ অগ্রহণযোগ্য হইবে।”;

( ৩৬৯ )

মূল্য ৪ টাকা ২.০০



২। ক্রমিক নং (০৯) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (০৯) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“(০৯) সহকারী অফিসার (সাধারণ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং	পদোন্নতির ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ব্যতীত ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
------------------------------------	------------------------	-------------------------------------	--

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষাজীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ অগ্রহণযোগ্য হইবে।”;

৩। ক্রমিক নং (১০) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (১০) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“(১০) সহকারী অফিসার (ক্যাশ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ব্যতীত ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
-----------------------------------	------------------------	---	---

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষাজীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ অগ্রহণযোগ্য হইবে।”;

৪। ক্রমিক নং (১২) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (১২) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“(১২) ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ, টাইপিং এ প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ২৮ ও বাংলায় ২০ শব্দের গতি এবং কম্পিউটার বা ডাটা এন্ট্রি সংক্রান্ত অনূন ৬ (ছয়) মাসের প্রশিক্ষণ গ্রহণের সনদসহ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত স্ট্যান্ডার্ড এ্যান্টিচীভ টেস্টে উত্তীর্ণ হইতে হইবে।”;
-------------------------------	------------------------	-----------------------------	---

৫। ক্রমিক নং (১৬) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং (১৬) ও উহার বিপরীতে কলাম ২, ৩, ৪ এবং ৫ এ, যথাক্রমে, নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“(১৬) নিরাপত্তা প্রহরী বৎসর	অনূর্ধ্ব ৩০ মাধ্যমে। অধিকারী হইতে হইবেঃ	সরাসরি নিয়োগের অষ্টম শ্রেণী বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সূচ্যম দেহের তবে শর্ত থাকে যে, সেনাবাহিনী, বিডিআর, পুলিশ বা আনসার বাহিনী হইতে অবসরপ্রাপ্ত সদস্যগণকে অধিকার প্রদান করা হইবে এবং শুল্ক বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত সদস্যদের নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।”।
-----------------------------------	--	---

পরিচালনা বোর্ডের আদেশক্রমে

ড. মোঃ নূরুল হুদা চৌধুরী  
ব্যবস্থাপনা পরিচালক।



