

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা (নিয়োগ, পদোন্নতি, শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা, পদায়ন পরিকল্পনা ইত্যাদি), বিভাগীয় মামলা এবং কোর্ট মামলা।

উপস্থাপনায়ঃ গকুল চাঁদ দাস, সদস্য, আইডিআরএ

পরিচালকগণের দায়িত্ব ও কার্যাবলী:

ব্যাংকের পরিচালনা পর্ষদ নীতি নির্ধারণী বিষয়ে সর্বোচ্চ ক্ষমতার অধিকারী।

বিদ্যমান আইন ও বিধি-বিধানের আওতায় সুষ্ঠুভাবে ব্যাংক পরিচালনার জন্য নীতিমালা প্রণয়ন ও অনুমোদন করা পরিচালনা পর্ষদের দায়িত্ব।

সূত্র: ব্যাংক পরিচালকদের জন্য গাইডলাইন, বাংলাদেশ ব্যাংক।

পরিচালকগণের দায়িত্ব ও কার্যাবলী:

ব্যাংকের পরিচালনা পর্ষদ ব্যাংকের দীর্ঘ মেয়াদি উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য নির্ধারণ করবে এবং লক্ষ্য অর্জনের জন্য কৌশল ও কার্যপরিকল্পনা করবে;

পরিচালনা পর্ষদ বার্ষিক ভিত্তিতে ব্যবসায়িক ও অন্যান্য লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করবে এবং লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের কর্ম পরিকল্পনা করবে।

পরিচালনা পর্ষদ ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে কার্যপরিকল্পনা বাস্তবায়নের অগ্রগতি মূল্যায়ন করবে।

সূত্র: ব্যাংক পরিচালকদের জন্য গাইডলাইন, বাংলাদেশ ব্যাংক।

পরিচালকগণের দায়িত্ব ও কার্যাবলী:

ব্যাংকের পরিচালনা পর্ষদ প্রধান নির্বাহি ও অন্যান্য উর্ধতন কর্মকর্তাদের জন্য মুখ্য কর্মসম্পাদন নির্দেশক (KPI) নির্ধারণ করবে এবং সময় সময় তা মূল্যায়ন করবে।

নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলী, শৃঙ্খলা ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, মানবসম্পদ উন্নয়ন ইত্যাদি সম্পর্কিত নীতি এবং চাকুরিবিধি প্রণয়ন করবে।

সূত্র: ব্যাংক পরিচালকদের জন্য গাইডলাইন, বাংলাদেশ ব্যাংক।

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কি?

যে কোন প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন ধরনের সম্পদ থাকে। সেগুলোর মধ্যে মানব সম্পদই (Human Resource) হলো সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ও মূল্যবান সম্পদ। কারণ মানুষই সবকিছু পরিচালনা করে। কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাবর-অস্থাবর সম্পদের পরিমাণ যত বিশালই হোক না কেন কিংবা যত মূল্যবান ও অত্যাধুনিক যন্ত্রপাতি বা প্রযুক্তিই থাক না কেন সেগুলো ব্যবহারের মাধ্যমে কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজন হয় মানুষের।

কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মকান্ডের সাথে জড়িত সকল ব্যক্তিই সেই প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ বৃহত্তর অর্থে কোন প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ বলতে বোঝায় সেই প্রতিষ্ঠানের কর্ম তৎপরতায় অন্তর্ভুক্ত সকল ব্যক্তি এবং তাদের সম্মিলিত কর্মদক্ষতা, মেধা, জ্ঞান, মূল্যবোধ, আচরণ, সৃষ্টিশীল যোগ্যতা ও নতুন কিছু শিখার ক্ষমতা।

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কি? (চলমান)

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা (Human Resource Management) যে কোন প্রতিষ্ঠানের মূল ব্যবস্থাপনার অবিচ্ছেদ্য অংশ। কোন প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন কিংবা প্রাতিষ্ঠানিক সাফল্য অনেকটা নির্ভর করে দক্ষতা ও যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদের উপর। প্রতিষ্ঠানের জন্য যোগ্য ও দক্ষ মানব সম্পদের ব্যবস্থা করা এবং তাদের যোগ্যতা ও দক্ষতার যথাযথ ব্যবহারের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক সাফল্য নিশ্চিত করাই মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার কাজ। প্রতিষ্ঠানের জনশক্তি (man power) পরিকল্পনা, নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, পদায়ন, পদোন্নতি, পারিশ্রমিক প্রদান, উপযুক্ত প্রনোদনার মাধ্যমে কর্মরতদের সুপ্ত সম্ভাবনাকে বিকশিত করা এবং কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সাথে প্রতিষ্ঠানের নিবিড় সম্পর্ক গড়ে তোলা ইত্যাদি এই বিভাগের কাজের অন্তর্ভুক্ত।

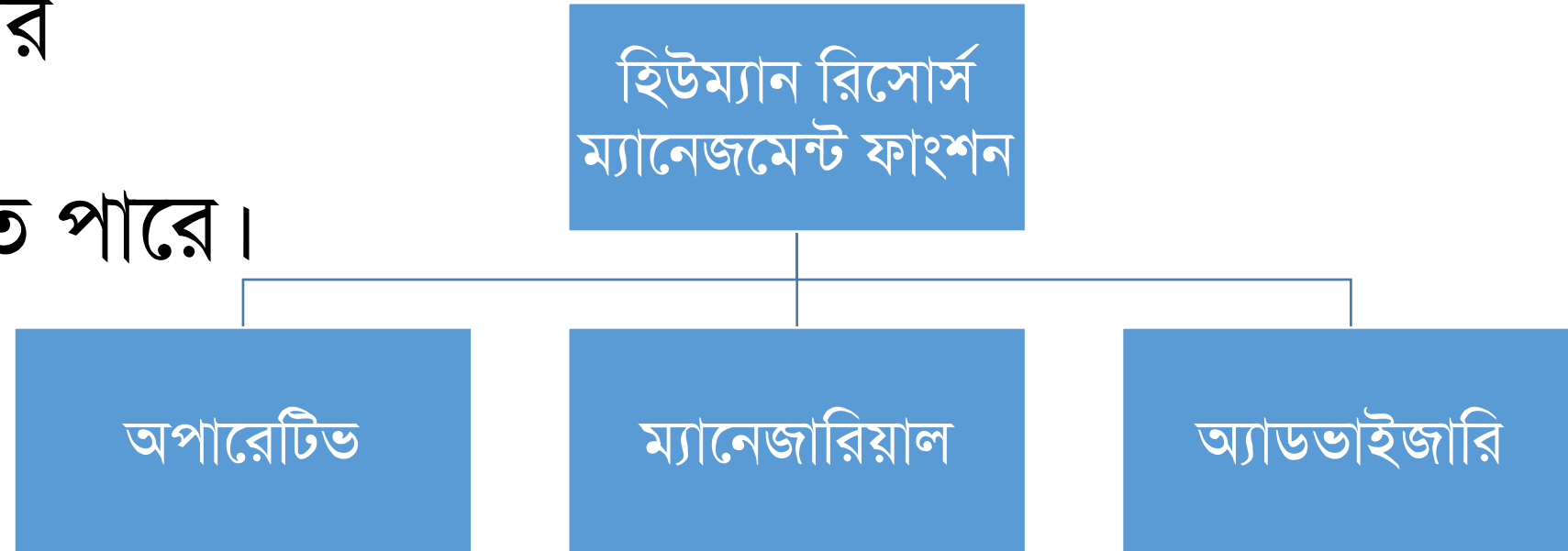
যে কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ও প্রয়োজনীয় একটি বিভাগ।

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা ফাংশন কি?

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বা হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট ফাংশন-

অপারেটিভ,
ম্যানেজারিয়াল এবং
অ্যাডভাইজারি

তিন ধরনের হতে পারে।



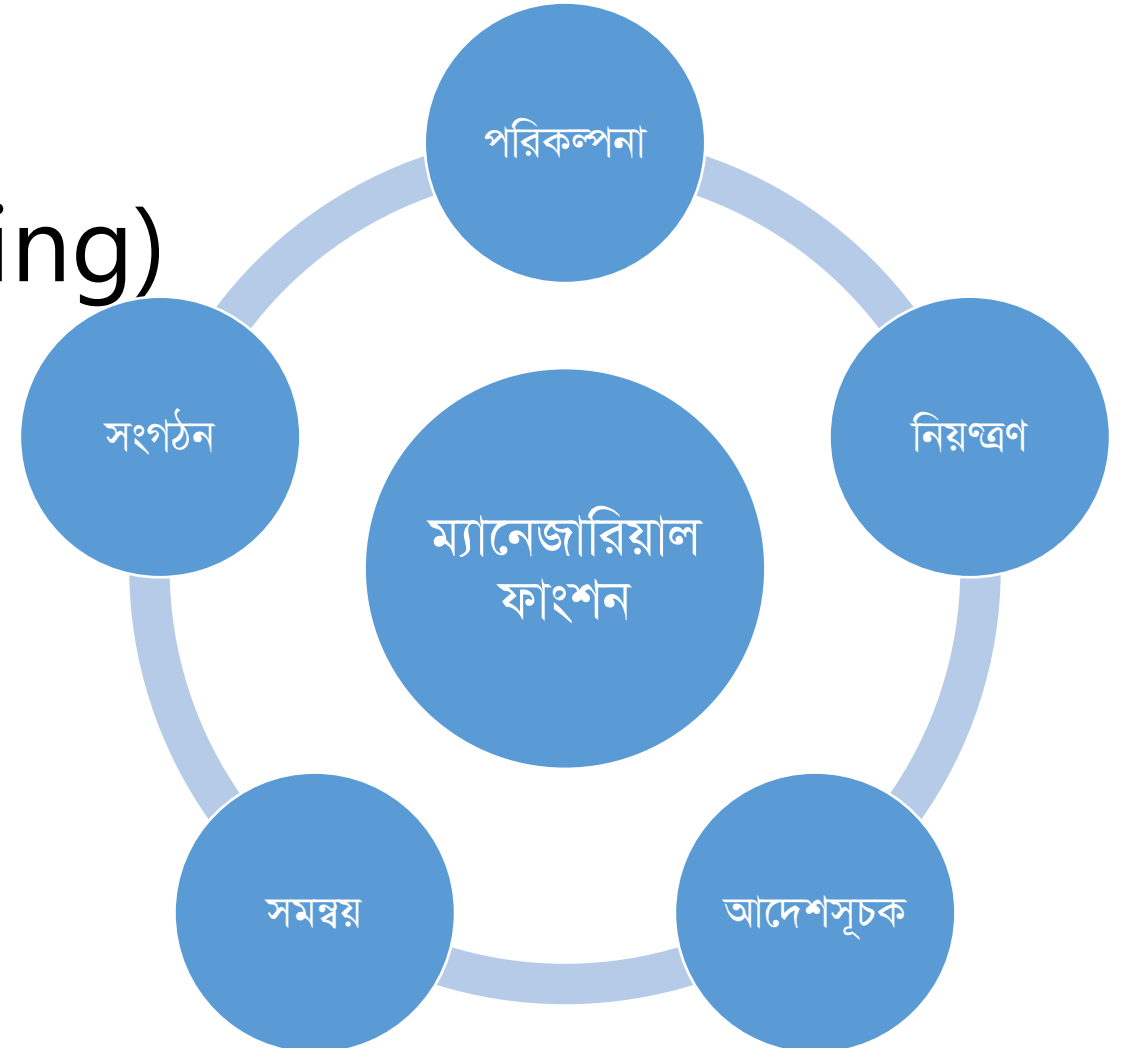
(ক) অপারেটিভ ফাংশনঃ অপারেটিভ ফাংশন ৬ ধরনের হতে পারে –

- ১) নিয়োগ
- ২) প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন
- ৩) পেশাগত উন্নয়ন
- ৪) ক্ষতিপূরণ এবং উপকারিতা
- ৫) পারফরম্যান্স মূল্যায়ন
- ৬) আইনী সম্মতি নিশ্চিত করা



ম্যানেজারিয়াল ফাংশন নিম্নরূপ :

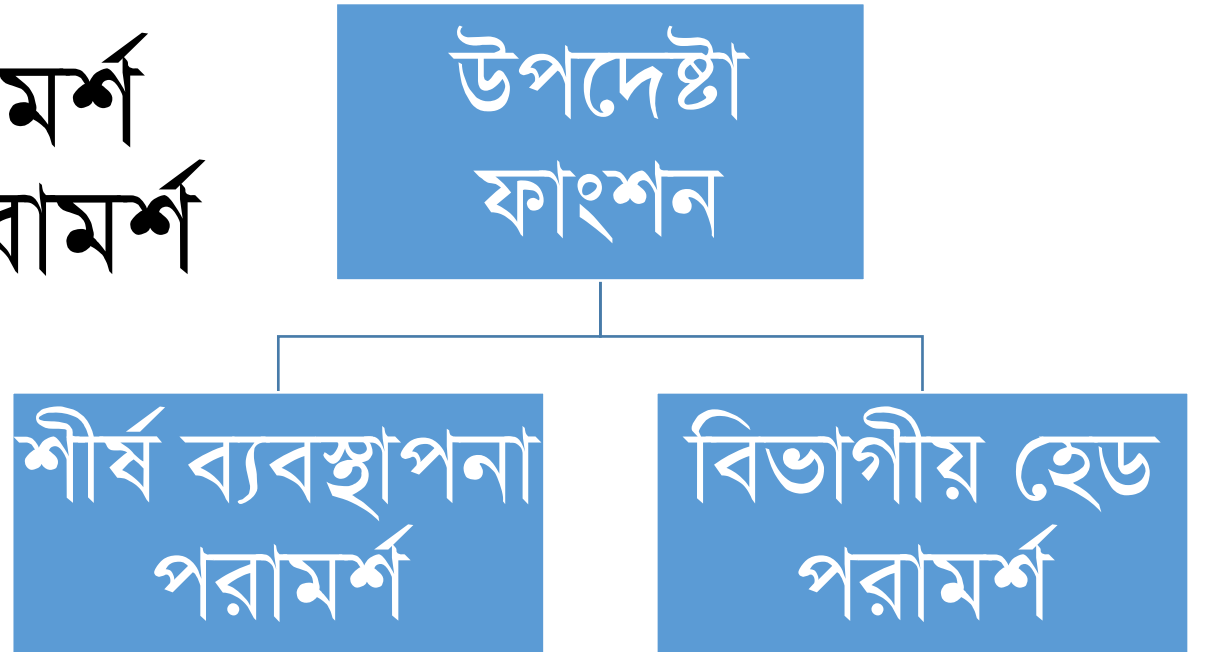
- (১) পরিকল্পনা (Planning)
- (২) সংগঠন (Organization)
- (৩) আদেশসূচক (Commanding)
- (৪) সমন্বয় (Coordinating)
- (৫) নিয়ন্ত্রণ (Controlling)



(গ) উপদেষ্টা ফাংশন :

উপদেষ্টা ফাংশন দু ধরনের হতে পারে-

- (১) শীর্ষ ব্যবস্থাপনা পরামর্শ
- (২) বিভাগীয় হেড পরামর্শ



হিউম্যান রিসোর্স প্ল্যানিং হ'ল জনশক্তি ও সরবরাহের সম্ভাব্য চাহিদা এবং প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যগুলি নিয়ে দক্ষতর কর্মসংস্থান উভয়ের পূর্বাভাসের একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়া।

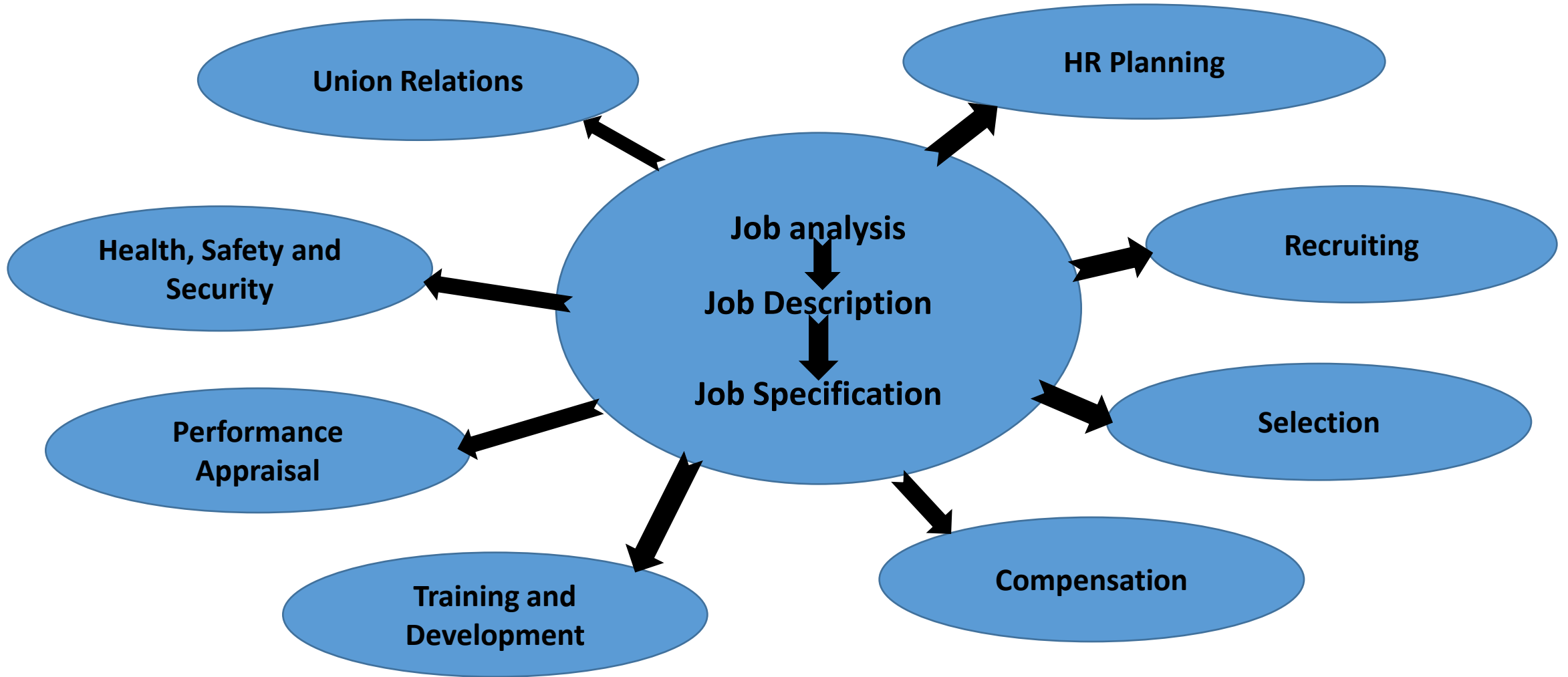
হিউম্যান রিসোর্স প্ল্যানিং মডেলের মধ্যে তিনটি মূল উপাদান :

১. নিয়োগের পূর্বাভাসের প্রয়োজন
২. মূল্যায়ন সরবরাহ
৩. সরবরাহ ও চাহিদার ভারসাম্য

নিয়োগের পূর্বে বিবেচ্য বিষয় সমূহঃ

যে কোন প্রতিষ্ঠানের নিয়োগের পূর্বে নিম্নের চিত্রে উল্লেখিত বিষয় সমূহ বিবেচনায় নিতে হবে।

কাজের বিশ্লেষণ, বর্ণনা, বিষয়বস্তু এবং স্পেসিফিকেশন:



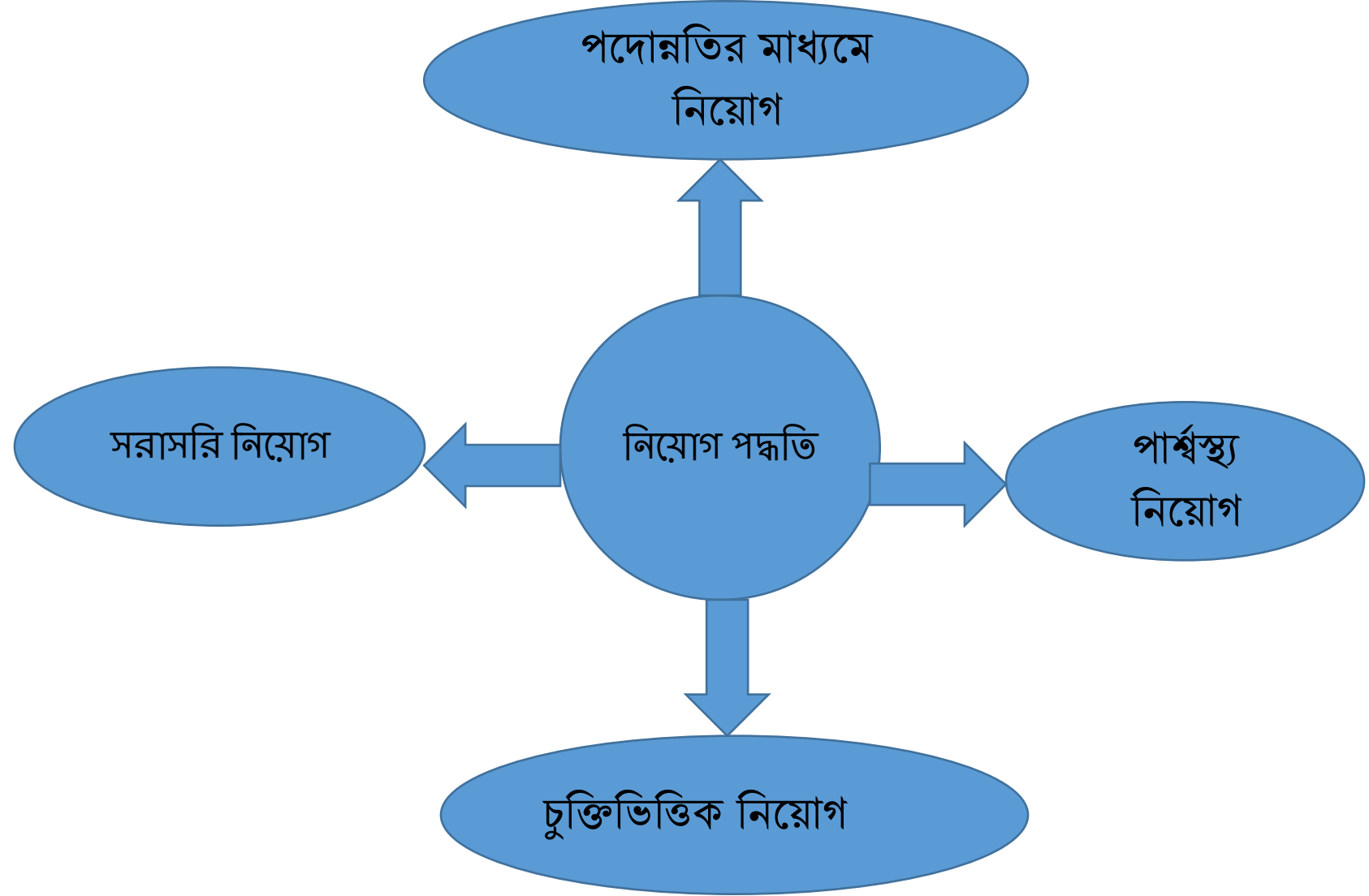
নিয়োগ পদ্ধতি

(ক) সরাসরি নিয়োগ

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ

(গ) পার্শ্বস্থ্য নিয়োগ এবং

(ঘ) চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ



সাধারণভাবে অনুসরণীয় নিয়োগ পদ্ধতির ফ্লো-চার্ট

বিজ্ঞাপন (নোটিশ বোর্ড/পত্রিকা/ওয়েবসাইট)



প্রতিষ্ঠানের প্রশাসন ও মানবসম্পদ বিভাগে আবেদনপত্র দাখিল/প্রেরণ/গ্রহণ



প্রাপ্ত আবেদনপত্রসমূহ বাছাই



প্রত্যাখান: প্রাথমিক যোগ্যতার অভাব, আবেদন পত্রে বা আবেদনের ত্রুটি/বিচ্যুতি



উপযুক্ত আবেদনসমূহের একটি প্রাথমিক তালিকা প্রস্তুতকরণ



প্রাথমিকভাবে বাছাইকৃত আবেদনকারীদের জন্য লিখিত তারিখ নির্ধারণ ও ইন্টারভিউ কার্ড ইস্যুকরণ



লিখিত বাছাই পরীক্ষার ব্যবস্থাগ্রহণ ও পরীক্ষা অনুষ্ঠান সম্পন্নকরণ



লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ আবেদনকারীদের মৌখিক পরীক্ষায় ডাকার জন্য নির্দিষ্ট তালিকা প্রস্তুতকরণ

মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণের জন্য লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদের অনুসারে ইন্টারভিউ কার্ড ইস্যুকরণ

মৌখিক পরীক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ ও পরীক্ষা অনুষ্ঠান সম্পন্নকরণ

প্রত্যাখান: সাধারণ প্রতিকূল ধারণা, মানবিক ক্ষমতা ও মানসিক গুণাবলীর অভাব

নির্বাচিত প্রার্থীদের অতীত কর্মকান্ড সম্পর্কে তদন্তের মাধ্যমে তথ্য যাচাই/ সংগ্রহকরণ

প্রত্যাখান: প্রতিকূল ব্যক্তিগত তথ্য, সাধারণ ব্যক্তিগত তথ্য

সংগৃহীত তথ্যের ভিত্তিতে চূড়ান্তভাবে যোগ্য ও নির্বাচিত প্রার্থীর তালিকা প্রস্তুতকরণ

চূড়ান্তভাবে যোগ্য ও নির্বাচিত প্রার্থীর তালিকা মোতাবেক নিয়োগ বিষয়ে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ

নিয়োগের অনুমোদনপ্রাপ্ত তালিকাভুক্ত প্রার্থীদের শারীরিক সক্ষমতা সম্পর্কে চিকিৎসকের সনদপত্র গ্রহণ

নিয়োগপত্র ইস্যুকরণ এবং চাহিদামাফিক স্থানে নিয়োগ/বহালকরণ

নিয়োগ বাতিল: নির্ধারিত তারিখের মধ্যে যোগদান ব্যর্থতা

নিয়োগ প্রাপ্তির বয়সসীমা

- ক) অফিসার ও সিনিয়র অফিসার পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা সর্বনিম্ন ২১ বৎসর এবং সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর। মুক্তিযোদ্ধার সন্তানদের/সন্তানের সন্তানদের ক্ষেত্রে এই বয়স সীমা সর্বোচ্চ ৩২ বৎসর।
- খ) পার্শ্বস্থ নিয়োগ (**Lateral Entry**) অর্থাৎ কোন পদে অভিজ্ঞ ও বিশেষজ্ঞ প্রার্থী নিয়োগের ক্ষেত্রে-
- ১) এস.পি.ও বা তদনিন্ম পদে – সর্বনিম্ন ৩৫ বৎসর এবং সর্বোচ্চ ৫০ বৎসর।
 - ২) এজিএম ও ডিজিএম সর্বনিম্ন ৩৮ বৎসর এবং সর্বোচ্চ ৫২ বৎসর।
- গ) চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রারম্ভিক বছর ৬০ বৎসর এবং চাকরির অবসানের বয়স ৬৫ বৎসর।

বর্তমানে বিভিন্ন রাষ্ট্রমালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকের প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর সরাসরি নিয়োগ যোগ্য পদে নিয়োগ সংক্রান্ত যাবতীয় দায়িত্ব বাংলাদেশ ব্যাংকের ব্যাংকার্স সিলেকশন কমিটি কর্তৃক সম্পাদিত হয়ে থাকে।

২০১৫ সালের ৩০ সেপ্টেম্বর অর্থ মন্ত্রণালয় এক প্রজ্ঞাপনমূলে রাষ্ট্রমালিকানাধীন ১২ টি ব্যাংক ও ২ টি আর্থিক প্রতিষ্ঠানের ১ম ও ২য় শ্রেণীর জনবল নিয়োগের দায়িত্ব বাংলাদেশ ব্যাংকের ব্যাংকার্স সিলেকশন কমিটির উপর ন্যস্ত করে।

ব্যাংকার্স সিলেকশন কমিটি সংশ্লিষ্ট ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান হতে চাহিদা প্রাপ্ত হওয়ার পর পত্রিকায় বিজ্ঞাপন, আবেদন পত্র বাছাই, প্রিলিমিনারি পরীক্ষা গ্রহণ, লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা শেষে ব্যাংকওয়ারী ফলাফল প্রকাশ করে।

পদোন্নতি (Promotion):

সাধারণভাবে পদোন্নতি বলতে চাকুরীতে নিয়োজিত কোন যোগ্য কর্মচারীকে জ্যেষ্ঠতাসহ পদোন্নতির সকল শর্ত পূরণ সাপেক্ষে যথাযথ প্রক্রিয়ায় যোগ্য কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণপূর্বক তার প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন পদে পদোন্নতি প্রদান করা হয়। ব্যাংক কিংবা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে পদ শূন্য না হলে সাধারণতঃ পদোন্নতি দেওয়া হয় না।

পদোন্নতিতে বিধিবদ্ধ বিধিমালার গুরুত্ব:

চাকুরীতে পদোন্নতির বিষয়টি অত্যন্ত স্পর্শকাতর হওয়ায় প্রায় সকল পদে পদোন্নতির জন্য বিধিবদ্ধ বিধিমালা রয়েছে। পদোন্নতির যে সব ক্ষেত্রে বিধিমালা বিদ্যমান রয়েছে সেখানে কোন নির্বাহী আদেশ দ্বারা পদোন্নতির কোন শর্ত বেআইনী।

ব্যাংক কিংবা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতির প্রাক্কালে পরিচালনা পর্ষদে বা পরিচালনা পর্ষদ হতে দায়িত্বপ্রাপ্ত নির্বাহী কমিটি কর্তৃক সিদ্ধান্ত নেয়া হয়।

পরিচালনা পর্ষদ বা দায়িত্বপ্রাপ্ত নির্বাহী কমিটি পদোন্নতির পূর্বে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের উর্ধতন নির্বাহীদের সম্মুখে পদোন্নতি কমিটি গঠন করে আদেশ প্রদান করেন।

এ সকল কমিটিতে পর্ষদ সদস্যগণের অন্তর্ভুক্তির সুযোগ নেই।

তবে পূর্বের ধারাবাহিকতায় কমিটিগুলোতে আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ এবং বাংলাদেশ ব্যাংকের প্রতিনিধিকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

বর্ণিত প্রতিষ্ঠানগুলোর মানবসম্পদ বিভাগ সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার চাকুরি সংক্রান্ত যাবতীয় তথ্যাদি সংগ্রহ করে এর উপর নির্দেশিত উপায়ে মার্কস্ প্রদান করে এবং তা পদোন্নতি কমিটি বরাবরে উপস্থাপন করে।

পদোন্নতি কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার মৌখিক সাক্ষাতকার শেষে সামগ্রিক মূল্যায়নক্রমে তাদের সিদ্ধান্ত প্রদান করেন।

পদোন্নতি কমিটির সিদ্ধান্ত পর্ষদের নির্বাহি কমিটি হয়ে পর্ষদের অবগতির জন্য উপস্থাপন করা হয়।

উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, বাংলাদেশ ব্যাংকের সার্কুলার মতে প্রধান নির্বাহি কর্মকর্তার অব্যবহিত দুটি পদে পদোন্নতি প্রদান করে পরিচালনা পর্ষদ। অপরাপর পদে পদোন্নতি প্রদানের ক্ষমতা প্রধান নির্বাহি কর্মকর্তার উপর ন্যস্ত করা আছে।

রাষ্ট্র মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকের ব্যবস্থাপনা পরিচালক/সিইও
নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নরূপ সরকারি নির্দেশনা রয়েছে:

- (ক) স্ব স্ব ব্যাংকের পরিচালনা পর্ষদ একটি সার্চ কমিটির মাধ্যমে তিনজন উপযুক্ত ব্যক্তিকে
বাছাই/নির্বাচনপূর্বক পর্ষদ চেয়ারম্যানের স্বাক্ষরে একটি তালিকা আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগে
প্রেরণ করবে;
- (খ) আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ উক্ত তিনজনের তালিকা হতে একজনকে নিয়োগের জন্য চূড়ান্ত
করে পর্ষদ চেয়ারম্যানকে অবহিত করবে;
- (গ) পরিচালনা পর্ষদ মন্ত্রণালয় কর্তৃক চূড়ান্তকৃত ব্যক্তিকে নিয়োগের জন্য যথানিয়মে বাংলাদেশ
ব্যাংকের অনুমোদন গ্রহণ করবে এবং নিয়োগ প্রদান করবে;
- (ঘ) উক্তরূপে নিয়োগকৃত কোন প্রধান নির্বাহির নিয়োগের মেয়াদ শেষে পর্ষদ তাঁকে
পুনঃনিয়োগের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে পুনরায় আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগের অনাপত্তি গ্রহণক্রমে তা
অনুমোদনের জন্য বাংলাদেশ ব্যাংকে প্রেরণ করবে।

(প্রজ্ঞাপন নং: ৫৩.০০২.০১২.০১.০০.০০৬.২০০৬-২০৪, তারিখ: ১১-৮-২০১৪)

ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার অব্যবহিত দুটি নিম্ন পদে বাংলাদেশ ব্যাংকের সার্কুলার মতে প্রতিষ্ঠানের পরিচালনা পর্ষদ পদোন্নতি দেবে মর্মে নির্দেশনা থাকলেও এর কিছু ব্যতিক্রম দীর্ঘদিন যাবৎ বিদ্যমান রয়েছে।

যেমন-

(ক) বিশেষায়িত ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালক/ সিইও পদে এবং সকল বাণিজ্যিক ব্যাংকের উপব্যবস্থাপনা পরিচালক পদে সরকার তথা আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ পদোন্নতি প্রদান করে থাকে।

(খ) বিশেষায়িত ব্যাংকের মহাব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতি প্রদান করা হয় বাংলাদেশ ব্যাংকের গভর্নরের নেতৃত্বে গঠিত কমিটির মাধ্যমে।

(প্রজ্ঞাপন নং: ৫৩.০০.০০০০.৩১২.২২.০০১.১৭-৫১, তারিখ- ২২-০২-২০১৭)

রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক পদে পদোন্নতির জন্য মাননীয় অর্থমন্ত্রীর নেতৃত্বে একটি কমিটি রয়েছে।

উক্ত কমিটির অন্যান্য সদস্যগণ হলেন:

ক) প্রধানমন্ত্রী কার্যালয়ের মুখ্য সচিব

খ) বাংলাদেশ ব্যাংকের গভর্নর

গ) অর্থ সচিব

ঘ) সচিব, আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ এবং

ঙ) অতিরিক্ত সচিব (ব্যাংকিং), আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ, সদস্য-সচিব।

উক্ত কমিটি সংশ্লিষ্ট ফিডার পদের কর্মকর্তাদের চাকুরি সংক্রান্ত তথ্যাদি যাচাই-বাছাই করে একটি প্যানেল সুপারিশ প্রদান করে। পরবর্তিতে মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিয়ে উক্ত প্যানেল হতে পদোন্নতি কার্যকর করা হয়।

(প্রজ্ঞাপন নং: ৫৩.০০.০০০০.৩১২.২২.০০১.১৭-৫১, তারিখ- ২২-০২-২০১৭)

রাষ্ট্র মালিকানাধীন বিশেষায়িত ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের মহাব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতির জন্য গভর্নর, বাংলাদেশ ব্যাংকের নেতৃত্বে একটি কমিটি রয়েছে।

উক্ত কমিটির অন্যান্য সদস্যগণ হলেন:

ক) সচিব, আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ

খ) সরকার মনোনীত একজন অর্থনীতিবিদ/ব্যাংকিং ব্যক্তিত্ব (ড. জায়েদ বখত)

গ) অতিরিক্ত সচিব/যুগ্ম সচিব (ব্যাংকিং) , আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ -সদস্য-সচিব।

উক্ত কমিটি মহাব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতির সুপারিশ প্রদানের নিমিত্ত উপযুক্ত প্রার্থী বাছাইয়ের জন্য সরকার কর্তৃক প্রণীত নিয়োগ পদ্ধতি ও নিয়োগের শর্তাবলী এবং এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত প্রার্থী বাছাইয়ের নীতিমালা অনুসরণক্রমে যোগ্য ও আগ্রহী উপ-মহাব্যবস্থাপকদের সাক্ষাতকার গ্রহণ করবে।

উপরের শর্তাবলী অনুযায়ী গৃহীত সাক্ষাতকারে প্রাপ্ত নম্বর এবং শিক্ষাগত যোগ্যতা, পেশাগত দক্ষতা ও গোপনীয় অনুবেদন ইত্যাদি বিবেচনায় একটি মেখাতালিকা প্রস্তুত করে মহাব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতির জন্য সরকারের নিকট সুপারিশ পেশ করবে।

(প্রজ্ঞাপন নং: ৫৩.০০.০০০০.৩১২.২২.০০১.১৭-৫১, তারিখ- ২২-০২-২০১৭)

নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলী, শৃংখলা ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, প্রনোদনাসহ মানবসম্পদ উন্নয়ন ইত্যাদি সম্পর্কিত নীতি এবং চাকুরিবিধি পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক প্রণীত এবং অনুমোদিত হবে।

অনুমোদিত চাকুরিবিধির আওতায় নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলী ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থাসহ যাবতীয় প্রশাসনিক কার্যক্রমে পর্ষদের চেয়ারম্যান বা পরিচালকগণ কোনভাবেই সংশ্লিষ্ট হতে পারবেন না।

বিভিন্ন পর্যায়ের নিয়োগ বা পদোন্নতির জন্য নির্বাচনী কমিটিগুলোতে পরিচালনা পর্ষদের কোন সদস্য অন্তর্ভুক্ত হতে পারবেন না।

প্রধান নির্বাহির নিচের অব্যবহিত দুই স্তর পর্যন্ত কর্মকর্তাদের নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলী ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ পর্যদের উপর ন্যস্ত থাকবে। এ ধরনের নিয়োগ বা পদোন্নতির ক্ষেত্রে ব্যাংকের চাকুরিবিধি তথা নিয়োগ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত নীতিমালা যথাযথভাবে অনুসরণ করতে হবে।

তবে শর্ত থাকে যে, রাষ্ট্রমালিকানাধীন ব্যাংকের প্রধান নির্বাহির নিচের অব্যবহিত একস্তর পর্যায়ের কর্মকর্তার, যে নামেই অভিহিত হোক না কেন, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলী ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষেত্রে এ বিধান প্রযোজ্য হবে না।

পদোন্নতি প্রদানের শর্ত:

- (১) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত জ্যেষ্ঠতা তালিকা অনুসরণ ব্যতিত কোনরূপ পদোন্নতি প্রদান করা যাবে না।
- (২) কেবল শূন্য পদের বিপরীতে পদোন্নতি প্রদান করা যাবে এবং উক্ত ক্ষেত্রে প্রচলিত সকল বিধি বিধানসমূহ যথাযথ অনুসরণ করতে হবে।
- (৩) পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে যোগদান ব্যতিত পদোন্নতি কার্যকর হবে না এবং পদোন্নতিপ্রাপ্ত পদে যোগদানের তারিখ হতে ঐ পদের বেতন স্কেলে বেতন নির্ধারিত হবে।
- (৪) প্রেষনে কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে পদোন্নতি প্রাপ্ত মূল পদে যোগদান না করা পর্যন্ত পদোন্নতি কার্যকর হবে না। এবং কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী প্রেষণরত অবস্থায় পদোন্নতিপ্রাপ্ত হয়ে সরাসরি একই প্রেষণ পদে অথবা অপর একটি প্রেষণ পদে যোগদান করতে পারবে না।
- (৫) অবসর ছুটি ভোগরত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হবেন না।

পদায়ন:

জনবল সুষমকরণের মাধ্যমে যাদের কর্মদক্ষতা সন্তোষজনক তাদেরকে যথাস্থানে পদায়নের বিষয়টি বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ।

পদায়নের ক্ষেত্রে সাধারণত: যে সকল বিষয় বিবেচনায় নেয়া হয়।

(১) নতুন নিয়োগের কারণে।

(২) পদোন্নতির কারণে।

(৩) জনস্বার্থে।

(৪) প্রতিষ্ঠানের প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনার প্রয়োজনে।

(৫) প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে যৌক্তিক কারণে।

(৬) শৃঙ্খলা জনিত শাস্তিমূলক ব্যবস্থার কারণে।

(৭) একই স্থলে একনাগাড়ে তিন বৎসর বা ততোধিক সময় অতিবাহিত হলে।

(৮) নিরীক্ষা ও পরিদর্শন বিভাগ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিভাগ। উক্ত বিভাগে অভিজ্ঞ, দক্ষ ও চৌকস কর্মকর্তাদের পদায়ন করতে হবে।

(৯) কর্মকর্তার অবসরোত্তর ছুটির কারণে।

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা:

আচরণবিধি :

প্রত্যেক কর্মচারী এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন এবং ব্যাংকের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালীন কর্তৃপক্ষের নির্দেশনা মানিয়া চাকুরী করিবেন এবং নির্দেশনা মোতাবেক পরিচালিত হইবেন।

সততা, নিষ্ঠা, দক্ষতা ও কর্তব্যপরায়ণতার সহিত ব্যাংকের চাকুরী করিবেন এবং ভাল ও সহযোগিতাপূর্ণ আচরণ করিবেন।
ব্যাংকের ও গ্রাহক সম্পর্কিত যাবতীয় গোপনীয়তা রক্ষা করিবেন।

সর্বোপরি পেশাদারী মনোভাব লইয়া ব্যাংকিং নিয়মনীতি পরিপালন ও ব্যাংক স্বার্থ যথাযথভাবে সংরক্ষণ করিবেন।

কোন কর্মচারী কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে বা কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করিবেন না বা কোন রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের অঙ্গ অথবা সহযোগী সংগঠনের সদস্য বা সাংগঠনিক পদে অধিষ্ঠিত হইতে পারিবেন না বা উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কোন রাজনৈতিক দলীয় অনুষ্ঠানে, সভায়, মিছিলে যোগদান বা অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন না;

উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা (চলমান):

ব্যাংকের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার বা উপঢৌকন গ্রহণ করিবেন না;

কোন বীমা কোম্পানীর অথবা অন্য কাহারো এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না এবং কোন বীমা কোম্পানী হইতে কোন প্রকার আর্থিক সুবিধা গ্রহণ করিবেন না;

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

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না বা কোন প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিবেন না;

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খন্ডকালীন চাকুরী বা কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না; কোন প্রকারের অনৈতিক কাজে জড়িত হইবেন না;

ঋণ গ্রহীতা বা আমানতকারী কাহারো সাথে অনৈতিক আর্থিক লেনদেন করিবেন না;

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা (চলমান):

ব্যাংকের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে কর্মচারী ঋণ ব্যতিত অন্য কোন ঋণের জামিনদার হইবেন না।

কোন ব্যক্তিগত নিবেদন থাকিলে তাহা নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিবেন। তবে ১০ (দশ) কর্মদিবসের মধ্যে কার্যক্রম গৃহীত না হইলে পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বরাবর আবেদন পেশ করিতে পারিবেন।

তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন বিষয়ে কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সরকারী/বেসরকারী/রাজনৈতিক ব্যক্তিকে ব্যবহার করিবেন না অথবা তাহাদের দ্বারা কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না কিংবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে ব্যাংকের বিষয়াদি লইয়া সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত বা অন্য কোন সংস্থা বা কর্তৃপক্ষের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন বা কোনরূপ বক্তব্য প্রদান করিবেন না।

কোন প্রকারের দুর্নীতির আশ্রয় গ্রহণ করিবেন না। কোন কর্মচারী অন্য কোন কর্মচারীর নিকট হইতে ঋণ গ্রহণ করিতে পারিবেন না এবং অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন ও তাহার জ্ঞাত আয়ের মধ্যে জীবন যাপন করিবেন।

কোন কর্মচারি যদি উপযুক্ত আচরণবিধি'র এক বা একাধিক নির্দেশনা পরিপন্থী কোন কাজের দায়ে দোষী বলে অভিযুক্ত হন , তাহলে অসদাচারণের দায়ে তার বিরুদ্ধে অভিযোগ তদন্ত প্রক্রিয়া শুরু করা যাবে।

দন্ড ২ প্রকার:

লঘু দন্ড:

- (১) তিরস্কার: সতর্ক করে পত্র প্রদান
- (২) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি/ইনক্রিমেন্ট স্থগিত
- ৩) ব্যাংকের আর্থিক ক্ষতি হলে তা তার বেতন বা আনুতোষিক হতে আদায় করা
- ৪) বেতন গ্রেডের নিম্নধাপে অবনমিতকরণ

গুরুদন্ড

- ১) নিম্নপদ বা বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ
- ২) বাধ্যতামূলক অবসর দান
- ৩) চাকরী হতে অপসারণ: অন্য চাকুরীতে অযোগ্য হবেন না
- ৪) চাকুরী হতে বরখাস্তকরণ: অন্য চাকুরীতে অযোগ্য হবেন

কোন অপরাধে কোন দন্ড

ক) অদক্ষতার জন্য তিরস্কার/বরখাস্ত ব্যতীত যে কোন দন্ড

খ) অসদাচারণের জন্য যে কোন দন্ড

গ) পলায়নের জন্য তিরস্কার ব্যতীত যে কোন দন্ড

ঘ) দুর্নীতির জন্য যে কোন দন্ড

ঙ) নাশকতার জন্য নিম্নপদ/নিম্ন গ্রেডে অবনমিতকরণ ব্যতীত যে কোন দন্ড

নাশকতামূলক অপরাধের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি

ক) ছুটির প্রাপ্যতা অনুযায়ী তাকে লিখিত আদেশ দ্বারা ছুটিতে পাঠানো

খ) আনীত অভিযোগ তাকে লিখিতভাবে জানানো, কারণ দর্শানো

গ) তদন্ত কমিটি গঠন

ঘ) কমিটির প্রতিবেদন অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ ব্যবস্থা নেবে

লঘুদন্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি

- ১) অভিযোগ কর্মচারীকে লিখিতভাবে অবহিত করে ১০ কার্য দিবসের মধ্যে কারণ দর্শাতে বলতে হবে
- ২) ব্যক্তিগত শুনানী চাইলে তা শুনতে হবে
- ৩) কারণ দর্শানোর জবাব বিবেচনা করে লঘুদন্ড দিতে পারে
- ৪) যুক্তিযুক্ত মনে করলে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করতে হবে
- ৫) তদন্ত প্রতিবেদনের পর যথাযথ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে

গুরুদন্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রক্রিয়া

- ১) অভিযোগনামা/অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত করে লিখিতভাবে অভিযুক্ত কে জানাতে হবে
- ২) ১০ কার্য দিবসের মধ্যে তাকে কারণ দর্শাতে বলতে হবে, সময় বাড়ানো যাবে আরও ১০ কার্য দিবস
- ৩) ব্যক্তিগত শুনানী চান কিনা তাও জানাতে হবে
- ৪) জবাব, শুনানী বিবেচনায় অভিযোগের ভিত্তি না থাকলে অভিযোগ প্রত্যাহার
- ৫) দোষ স্বীকার করলে লঘুদন্ড দেয়া যাবে
- ৬) গুরুদন্ড হওয়ার সম্ভাবনায় তদন্ত কর্মকর্তা/বোর্ড গঠন করবে
- ৭) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির পর কর্মকর্তা/কমিটি ৭ কার্য দিবসের মধ্যে প্রতিবেদন দিবে
- ৮) প্রতিবেদনের আলোকে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে অভিযুক্তকে জানাবে
- ৯) কেন তাকে শাস্তি দেয়া হবে না তাকে ২য় কারণ দর্শাতে বলতে ৭ কার্য দিবসের মধ্যে
- ১০) সবকিছু বিবেচনা করে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে

নোটিশ জারির পদ্ধতি

- ১) স্থায়ী ও বর্তমান উভয় ঠিকানায় নোটিশ জারি করতে হবে
- ২) ডাকযোগে/ইমেইল যোগে নোটিশ জারী করা যাবে
- ৩) প্রাপককে না পাওয়া গেলে তার বাড়ীর দরজায় নোটিশ লটকিয়ে জারি করতে হবে।

ব্যতিক্রম

- ১) অভিযুক্ত ব্যক্তি তার আচরণের জন্য ফৌজদারী অপরাধে সাজাপ্রাপ্তির কারণে অপসারিত বা পদাবনতি হন অথবা তাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনতি করবার জন্য কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হন যে, তাকে কারণ দর্শানো যুক্তিসংগত হবে না ,সেক্ষেত্রে বিধি ৬ বা ৭ অনুযায়ী তদন্তের প্রয়োজন হবে না।

শারীরিক/মানসিক অসমর্থতা সম্পর্কে স্বাস্থ্য পরীক্ষার আদেশ দানের ক্ষমতা:

শারীরিক/মানসিক অসমর্থতার কারণে কার্যধারা সূচিত করা হলে কর্তৃপক্ষ তাকে মেডিক্যাল বোর্ড বা সিভিল সার্জন দ্বারা স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আদেশ দিতে পারবে। মেডিক্যাল বোর্ড/সিভিল সার্জনের প্রতিবেদন বিভাগীয় কার্যধারার অংশ হবে।

তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় পদ্ধতি: তদন্ত কর্মকর্তা/কমিটি-
ক) উভয় পক্ষকে মৌখিক/দালিলিক সাক্ষ্য প্রমাণাদি উপস্থাপনের
সুযোগ দিবে
খ) প্রতিপক্ষের সাক্ষীকে জেরা করার সুযোগ দেবেন
গ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করতে
পারবেন
ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা কোন সাক্ষীকে তলব করতে অস্বীকার করতে
পারেন।

ফৌজদারী মামলার ক্ষেত্রে :

ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মকর্তা / কর্মচারী
কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হতে অনুপস্থিত
থাকলে তার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না
হওয়া পর্যন্ত এই রূপ অনুপস্থিত কালের জন্য তিনি কোন
বেতন , ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা (খোরাকী ভাতা
ব্যতিত) পাবেন না এবং তার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য
ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা যাবে।

বিভাগীয় মামলার শাস্তির বিরুদ্ধে আপীল:

কোন কর্মচারি বিভাগীয় মামলায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হলে তিনি আদেশজারির ৩০(ত্রিশ) দিনের মধ্যে আপীল আবেদন করতে পারেন;

এ ক্ষেত্রে নিম্নরূপ পদ্ধতি অনুসরণ করতে হয়:-

অফিসার ও তদুর্ধ পর্যায়ের কর্মকর্তাগণকে ব্যাংকের চেয়ারম্যান বরাবরে আবেদন করতে হয়; যে নিয়ন্ত্রনকারী কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণে কর্মরত আছেন তাঁর মাধ্যমে আবেদন করতে হবে;

অফিসারের নিম্নপদের কোন কর্মচারি হলে যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শাস্তি প্রদান করা হয়েছে তাঁর একথাপ উপরের কর্তৃপক্ষের কাছে আপীল আবেদন করতে হবে;

এরূপ আপীল প্রাপ্ত হলে আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়গুলো বিবেচনা করবেন:

অভিযোগের প্রেক্ষিতে আরোপিত দণ্ড সঠিক ও ন্যায়সঙ্গত কি না;
আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কি না;

কোর্ট কেইস্ :

রাষ্ট্র-মালিকানাধীন ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে নিম্ন আদালত এবং উচ্চ আদালতে মামলা করা যায়। সাধারণতঃ এ সকল মামলার অধিকাংশই ঋণ খেলাপীদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের কারণে উদ্ভূত। যথাসময়ে মামলায় ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ হতে প্রয়োজনীয় আইনানুগ ব্যবস্থা নেয়া না হলে পরবর্তিতে তা ক্ষতির কারণ হয়ে দাঁড়ায়।

কোর্ট কেইস্ (চলমান)

অর্থ মন্ত্রণালয়ের তথ্যমতে বর্তমানে প্রায় ৪ হাজারের বেশি রীট মামলা, ৬৫ হাজারের বেশি অর্থঋণ মামলা এবং লক্ষাধিক সার্টিফিকেট মামলা বিভিন্ন আদালতে অনিষ্পন্ন রয়েছে।

এ সকল মামলা নিষ্পন্ন হলে নিঃসন্দেহে রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিপুল অংকের পাওনা আদায় করতে সক্ষম হতো।

প্রতিটি ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানে এ সকল মামলা পরিচালনার জন্য পৃথক বিভাগ রয়েছে।

কোর্ট কেইস্ (চলমান)

মামলাগুলোতে সকল সময়ে খেলাপী গ্রাহকরা সিনিয়র আইনজীবী নিয়োগ করে থাকেন। মামলায় তাঁদের পক্ষে জোরালো যুক্তি না থাকলেও ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের দুর্বল মনিটরিং এবং আইনজীবীগণের ভূমিকা, ক্ষেত্রবিশেষে নিষ্ক্রিয়তার কারণে মামলার ফলাফল বিপক্ষে চলে যায়।

উত্তরণের কিছু উপায়:

- (ক) মামলা পরিচালনা বিভাগকে দক্ষ লোকবল দিয়ে শক্তিশালী করা;
- (খ) গুরুত্বপূর্ণ মামলাগুলো পরিচালনা পর্ষদ থেকে মনিটর করা;
- (গ) মামলা পরিচালনায় সংশ্লিষ্ট আইনজীবীগণের ফি মামলায় সংশ্লিষ্ট অর্থের সাথে আনুপাতিক হারে নির্ধারণ করা;
- (ঘ) উচ্চ আদালতের মামলার জন্য দেশের সিনিয়র আইনজীবীগণকে ব্যাংকের পক্ষে নিয়োজিত করা

কোর্ট কেইস্ (চলমান):

রাষ্ট্র-মালিকানাধীন ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের মালিকানা জনগণের পক্ষে অর্থ মন্ত্রণালয়ের উপর ন্যস্ত। এ কারণে এ সকল ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে আনীত মামলায় সরকার পক্ষকে আবশ্যিকভাবে বিবাদীভুক্ত করা হয়।

মালিকানা সরকারের থাকলেও কোন ব্যাংকের বিরুদ্ধে কি কারণে মামলা আনীত হয়েছে তা মামলার আরজি পড়ে ধারণা পাওয়া গেলেও বিস্তারিত বিবরণ জানা সম্ভব হয় না। ফলে মামলায় তাৎক্ষণিকভাবে কোন ব্যবস্থা নেওয়া অর্থ মন্ত্রণালয়ের পক্ষে সম্ভব হয় না।

কোর্ট কেইস্ (চলমান):

উচ্চ আদালতের মামলার জন্য অর্থ মন্ত্রণালয়ের মামলা পরিচালনা অনুবিভাগ/শাখার সাথে সার্বক্ষণিক যোগাযোগ রক্ষা করা

ধন্যবাদ।