

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
তথ্য মন্ত্রণালয়
ঢাকা

তারিখ: ১১-১০-৮৮ ইং ।
৩-৭-৯৫ বাং ।

নং: এম আই/সি-২(৪)/৮৭/ ১৩৬৩

বিষয়: সু-শাসিত প্রতিষ্ঠান সমূহের জন্য একরূপ চাকুরীবিধি প্রনয়ন ।

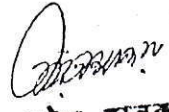
সূত্র: সি আই বি/এস আর ডি/১/৮৮-১৮০১৭, তারিখ ৯-৭-৮৮ ইং ।

উপরোক্ত বিষয় এবং সূত্রের বরাতে আদেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, সি আই বি
প্রণীত একরূপ চাকুরীবিধি অত্র মন্ত্রণালয় কর্তৃক অনুমোদিত হয়েছে ।

অবগতি এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য এতদসঙ্গে অনুমোদিত
চাকুরীবিধি প্রেরণ করা হ'লো ।

সংযোজন: ২৮টি পৃষ্ঠা ।

সি আই বি,
ঢাকা ।


(আব্দুর রউফ চান্দদার)
সহকারী সচিব ।

২/১১/৮৮

স্বাক্ষর

চাকুরিবিধি

১৯৭৬ সালের ২০শে আগস্ট বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যায় প্রকাশিত গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের তথ্য ও বেতার মন্ত্রণালয়ের ১৯৭৬ সালের ১৮ই আগস্ট তারিখের তথ্য/৪ই-২৯/৭৬ (অংশ)-১৩৩০০ নম্বর সিদ্ধান্তের ৫ ধারার সহিত গঠিত ৯ ধারায় প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের ব্যবস্থাপনা বোর্ড সরকারের পূর্ব অনুমতি লইয়া এবং ১৯৭৮ সালের বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্মচারী চাকুরিবিধি এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সকল বিধি, বিধান ও বিজ্ঞপ্তি বাতিল করিয়া নিম্নলিখিত প্রবিধান প্রণয়ন করিলেন :-

প্রথম অধ্যায়
সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ :- (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট চাকুরি প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের সকল সার্বজনিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে (ডেপুটেশনে) নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা স্বাক্ষরিত ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা :- বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থা কিছু না থাকিলে এই প্রবিধানমালায় -

-কে> "অসদাচার" বলিতে চাকুরীর ধারণা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা উদ্রাজনের পক্ষে পোতনীয় নয় এমন আচরণ বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ-

- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ,
- (২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা,
- (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন আদেশ, পদবিপ্রত্য এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনার্থীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা,

[Signature]
১৯/১০/৮৮
আবদুল হক তালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে,

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট বুঝাইবে,

(ঘ) "কর্মকর্তা" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে,

(ঙ) "কর্মচারী" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী ঘাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অমতত্ব হইবে,

(চ) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমানার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে,

(ছ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য উক্ত বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অমতত্ব হইবে। তবে পরিচালক পদের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট নিয়োগে বাংলাদেশ সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে উক্ত বোর্ড বুঝাইবে।

(জ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে,

(ঝ) "পনায়ন" (ডেজারশন) বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা বুঝাইবে,

(ঞ) "বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট" বলিতে উহার পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে।

(ট) "বোর্ড" বলিতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের পরিচালনা বোর্ড বুঝাইবে,

(ঠ) "বিজ্ঞাপন" বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত/প্রচারিত বিজ্ঞাপন বুঝাইবে,

(ড) "শিক্ষাবিদ" বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষাবিদ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী বুঝাইবে, এবং

(ঢ) "সম্মানী" বলিতে ঘাঝে ঘাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার বুঝাইবে।

[Handwritten signature]
০১/১০/১৪
সহকারী সচিব
সংস্কৃতি
স্বাধীনতা বাণিজ্য

দ্বিতীয় অধ্যায়
সরাসরি নিয়োগ

৩। 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 বয়ঃসীমা তকণিলে বর্ণিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না -

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন, এবং

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির নৈতিক-বিচ্যুতি বিষয়ক পূর্ব-কার্যকলাপ মনোযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে উত্তম বলিয়া প্রতিপাদিত হয়।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ প্রকাশ্য বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত ফোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৪। সিদ্ধান্তবিশী :- (১) সরাসরিভাবে নিযুক্ত ব্যক্তির জন্য নিম্নোক্ত নির্দেশাবলী প্রযোজ্য হইবে :-

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃক কার্যকর লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত নির্দেশাবলী অতিরিক্ত অনুরোধ করা যাইবে না, যদি তিনি নিম্নোক্ত নির্দেশাবলী

(২) কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত শর্তাবলী প্রযোজ্য হইবে না, যদি তিনি নিম্নোক্ত নির্দেশাবলী

চতুর্থ অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৫। যোগদানের সময় :- (১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা:-

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃক কর্তৃক অনুমোদিত পমহায় উদ্যোগে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :-

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময়

আবহুল রক্ষিত কালকদারগণনার উদ্দেশ্যে অন্তর্গত দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় ত্রাস বা রুক্ষি করিতে পারিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫) চাকুরীস্থল (ফেঞ্চন) পরিবর্তিত না হইলে কেহ যোগদানের জন্য নির্ধারিত সময় পাইবেন না।

৬। বেতন ও ভাতা — বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট সর্বকালের অনুমোদনক্রমে যেকোন নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

৭। প্রারম্ভিক বেতন :- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহাকে, উপযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করিতে পারে।

(৩) সর্বকাল তাহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারি করেন তদনুসারে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইতে পারে।

৮। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন :- কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্ব নিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অগেই তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রম তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের প্রাব্যবহিত উপরে স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৯। বেতন রুক্ষি :- (১) বেতন রুক্ষি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত বেতন রুক্ষি বন্ধপূর্ণ করা হইবে।

(২) যদি বেতন রুক্ষি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন পিতানবিস সাক্ষাৎজনকভাবে পিতানবিশাকাল পদাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন রুক্ষির অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রদর্শনার বা অপাবরণ কর্তৃক অন্য বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন রুক্ষি বন্ধপূর্ণ করিতে পারিবেন।

২১/১০/৮৫
 গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
 প্রোগ্রামার

৫০) যেহেতু কোন বেতনএন্ডম দফতা-সীমা নির্ধারিত রাখিয়াছে, সেহেতু কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য কর্মসমপন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মন্তব্যের ব্যতীত তাহার দফতাসীমার অব্যবহিত উপরেই বেতন-বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মন্তব্যের দ্বারা প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দফতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

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

(৩) একই সময়ে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ সন্মুখী নিয়ুক্ত ব্যক্তিগণ অপেক্ষা জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তির একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সেহেতু যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীদের প্রেরণার জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময় সময়ে তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবেন।

১১। পদোন্নতি :- (১) তফসিলের বিধান সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত বাছাই কমিটির সুপারিশএন্ডম বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবল মাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তির অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) টাকা ৩৭০০-৪৮২৫/- ও তদুর্ধ্ব বেতনএন্ডমর পদসমূহে পদোন্নতি মেধার সহিত জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় উচ্চতর পেশাগত প্রশিক্ষণ লাভের কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে পরিচালনা বোর্ডের সম্মতিএন্ডম পালা অতিক্রম করিয়া পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১২। প্রেরণ ও পূর্বসূচ্য (ডেপুটেশন ও লিয়েন) - (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট যদি মনে করেন যে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গ্রহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, -এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীন হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের কোন অনুদান বা সূচক পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে।

তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(Signature)
 ২৩/১০/৮৪
 আবজর রুফক জাহাঙ্গীর
 সহকারী সচিব
 জনসংসর্গ
 জাতীয় বাংলাদেশ সরকার

(২) কোন পাবলিক কর্পোরেশন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা হইয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর বিকট অনুন্নয়ন আবশ্যিকতার কারণে বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

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

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যক্তিগত দায়িত্ব ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না,

(খ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বদ্রুত থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ প্রত্যাবর্তন করিবেন,

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মকর্তার তরফাৎ তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত হারে উল্লিখিত তহবিলসমূহের অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে পদোন্নতির জন্য বিবেচনায়োগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয়ে অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহাকে ক্ষেত্র চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ক্ষেত্র না আসেন, তবে পদোন্নতিপ্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা (নেক্যাট বিলো টুল) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা বৃদ্ধি করা হইবে।

(৭) স্বংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিদূষে স্বংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর সহায়তা প্রয়োগ করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে স্বংখলামূলক কার্যক্রম প্রথম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-কে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(Signature)
১১/১০/৮
আবজুর রহমান
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(৮) প্রেষণে কর্তৃত্ব কোন কর্তৃকারী বিরুদ্ধে সুচিত সংখ্যানুলক কার্যব্যয় গ্রাপু তথ্যে ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্তৃকেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃকেশন উহার দেওর্ড সমূহ বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে বিকট প্রেষণ করিবেন এবং অতঃপর বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৩। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি— (১) কোন কর্তৃকারী নিম্নবর্ণিত যে কোন কারণে ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) পূর্ণ-বেতনে ছুটি,
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি,
- (গ) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি, (Extra ordinary leave).
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি,
- (ঙ) সংগ্ৰোধ ছুটি, (Quarantine leave)
- (চ) প্রসূতি ছুটি,
- (ছ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্তৃকারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মনজুর করিতে পারেন এবং ইহা বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করিতে পারেন।

১৪। পূর্ণ-বেতনে ছুটি — (১) প্রত্যেক কর্তৃকারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের $\frac{১}{১৫}$ হারে পূর্ণ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ-বেতনে গ্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাঙকারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে বর্ষীয় সফর-এর জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে।

১৫। অর্ধ-বেতনে ছুটি — (১) প্রত্যেক কর্তৃকারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের $\frac{১}{১৫}$ হারে অর্ধ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়াক কোন শীর্ষা থাকিবে না।

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

(Signature)
 আবদুল বাক্কি কালিকদার
 সহকারী সচিব
 গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ৮ দুইফঁব্য

১৬। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি — (১) ডাঙারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার ত্রিশ পর্যন্ত, এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন বার পর্যন্ত, অর্ধ-বেতনে ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে :-

(২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিঙ্গিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে গড় অর্ধ-বেতনে কোন ছুটি গাইবার অধিকারী হইবেন না।

১৭। অসাধারণ ছুটি — (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকারে কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে।

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

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসার্থী থাকেন, অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এই অর্ধে সমতফ হন যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।


(৩) কোন কর্মচারীর বিনামূলীতে অনুপস্থিতির সময়কে তুতাপেদ (with retrospective effect) কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে হইলে তাহা একমাত্র মহাপরিচালক পর্যায়ে অনুমোদিত হইতে হইবে।

১৮। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি — (১) কোন কর্মচারী তাহার বখাখ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিনতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মনজুর করিতে পারে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে, এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক দৈনিক নোটারীট চিকিৎসা বোর্ড প্রত্যয়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি মনজুর করা হইবে, এবং উক্ত চিকিৎসা বোর্ডের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং উক্ত ছুটি কোনক্রমেই ১২ মাসের অধিক হইবে না।

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


১০/১০/১৮
আবদুল রুফক তালুকদার
সহকারী পরিচালক
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

৫০) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরুদ্ধার ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মনজুর করা যাইবে, তবে অনুপস্থিত ছুটির পরিমাণ ১২ মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মনজুর করা যাইবে।

৫১) শুমারায় আনুতোয়িকের (gratuity) এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকরুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

৫২) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-

ক) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান ৫০) এর অধীনে মনজুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন এবং

খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

৫৩) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধান সমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথামত কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিনতিতে, অথবা তাঁহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাঁহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

১৯। সঙ্গরোধ ছুটি - ১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংশ্লিষ্ট ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।

২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসক কর্তৃক বা একজন স্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মনজুর করিতে পারেন।

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

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

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

[Signature]
১৪/০৫/১৪
আবদুল রশিদ ভালুকদার
সহকারী সচিব
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ১০ দুইফর্ম

২০। প্রসুতি ছুটি - (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক তিন মাস পর্যন্ত প্রসুতি ছুটি মনজুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসুতি ছুটি মনজুরীক অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর গ্রাণ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মনজুর করা যাইতে পারে।

(৩) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এ চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসুতি ছুটি মনজুর করা যাইবে না।

২১। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি - বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট পেনশন সীমা প্রবর্তন করিলে -

(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতন এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতি মূলক ছুটি পাইবেন এবং এইসুত্র ছুটির দেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু অষ্টম বৎসরের ব্যস-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২২। নৈদিমিতিক ছুটি - সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈদিমিতিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈদিমিতিক ছুটি পাইবেন।


২৩। ছুটির পদমতি - (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদমতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত করমে হইতে হইবে।

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই ধর্মে সমতফ হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি অনুষ্ঠানিক মনজুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন। তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত অনুমতি প্রদানের বিষয়টি সজে সজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিগোচর করেন।

২৪। ছুটিকালীন বেতন - (১) কোন কর্মচারী পূর্ণবেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।


আবদুল রউফ জালুদার
সহকারী সচিব
ওথা মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ

(২) কোন কর্মচারী অর্থ-বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আশেতর পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্থ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

২০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো — ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুপস্থিতভাবে 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 ত্রমণের জন্য তিনি ত্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৬। ত্রমণ ভাতা ইত্যাদি — কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ত্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ত্রমণকালে, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক তাহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ত্রমণ-ভাতা ও দৈনিক-ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। সম্মানী ইত্যাদি — (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট তাহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক ও প্রদেয়াব্য প্রকৃতির কোন কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী বেগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উহা প্রদান করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে প্রদান করা যাইবে না।

২৮। দায়িত্ব-ভাতা — কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে যখন ২৯ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব-ভাতা প্রদান করা হইবে তবে কোন ক্ষেত্রেই উক্ত দায়িত্বভাতা দায়িত্ব ৩০০.০০ টাকার অধিক হইবে না।

২৯। বোনাস — সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে কর্মচারীগণকে উৎসব বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

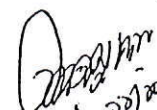
যক্ষ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩০। চাকুরীর বৃত্তান্ত — (১) পৃথক পৃথক ভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন তুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য গনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।


২০/১০/১১
আবদুর রহিম তালুকদার
সহকারী সচিব
সংসদ

৩১। বার্ষিক প্রতিবেদন - (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন বোধে তাহাও প্রণয়ন করাইতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার বৈশিষ্ট্য প্রদানের কিংবা তাহার নিজেই সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে।

গণ্য অধ্যয়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩২। আচরণ ও শৃঙ্খলা - (১) প্রত্যেক কর্মচারী

- (ক) এই প্রবিধিমালা মানিয়া চলিবেন,
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আগাততঃ কর্তে নিয়োজিত হইয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন, এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী -

- ✓(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না এবং উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না।
- (খ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পক্ষিপন্থী কোন কার্য-কলাপে নিজেই জড়িত করিবেন না,
- ✓(গ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না,
- (ঘ) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট-এর সহিত লেনদেন হইয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা হইয়াছে এমন ব্যক্তিবর্গে নিবৃত্ত হইতে কোন উপদেষ্টকন গ্রহণ করিবেন না,
- (ঙ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না,
- (চ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায়ের পরিচালনা করিবেন না,
- ✓(ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন ঐক্যবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না, এবং
- ✓(জ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতিত অন্য কোন খননকালান কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(Signature)
১৩/১১/৬৭
সাধারণ বরফ তালিকা
সদী সচিব

(৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের নিফট বা উহার পরিচালনা বোর্ডের কোন সদস্যের নিফট পরাসরি কোন ব্যক্তিগত বিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন বিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উৎকর্ষিত কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সম্বন্ধে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রত্যাবিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য পরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী/সরকারী ব্যক্তিকে পরোক্ষ হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অত্যাসক্তভাবে কণগ্রম্ভতা পরিহার করিবেন।

৩৩। দন্ডের ভিত্তি - কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিতে যদি কোন কর্মচারী, -

(ক) তাহার দায়িত্বপালনে অবহেলায় দায়ের দোষী হন, অথবা

(খ) অসদাচরণের দায়ের দোষী হন, অথবা

(গ) বিনা অনুমতিতে অনুপস্থিতির দায়ের দোষী হন, অথবা

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

(ঙ) দুর্নীতিপরাক্রম হন বা নিম্নবর্ণিত কারণে যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরাক্রম বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :-

(১) তিনি বা তাঁহার কোন পোষ্য বা তাঁহার মাধ্যমে বা তাঁহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন,

(২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রাখা না করিয়া জীবনযাপন করেন, অথবা

(৩) চুরি, আত্মসাত, তহবিল তসলুখ বা প্রতারণার দায়ের দোষী হন, অথবা

(৪) নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুন্নয়ন কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন

বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ

অন্যান্য ব্যক্তিসমূহের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার

যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ নাশকতামূলক

কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার

প্রতি ঝুঁকির বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত

কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করিতে পারেন।

৩৪। দন্ডসমূহ - (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :-

(ক) লঘু দন্ড -

(ক) তিরস্কার;

(খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য গদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;

(গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(Signature)
আবদুল হক ভল্লভদার
কর্মচারী পরিচালক
প্রবাসী

(খ) গুরুদক্ষ -

- (ঘ) নিম্ন গদে বা নিম্নতর বেতনপ্রদান বা বেতনপ্রদানের নিম্নস্তরে অবনতকরণ,
- (ঙ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে, আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাতনা হইতে আদায়করণ।

(চ) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং

(ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৩৫। নাপকতানুলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রণালী - (১) প্রবিধান ৩৫ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ -

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে বাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন,
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের তিস্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন, এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটি, নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এই ক্ষেত্রে সম্মত হন যে বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুপস্থিত সুযোগ প্রদান সর্বাধীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুপস্থিত সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর গদ-বর্খাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সহায়তায়, তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৩৬। লম্বু দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রণালী - (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অতিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে উক্তস্বাক্ষর অপেক্ষা কঠোরতর কোন দন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ -

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি -

(Signature)
 ১৪/১১/১৪
 আবজর রউফ তালুকদার
 সহকারী সচিব
 তথা মহাপ্রকল্প
 গণ-প্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পাতা ১৫ দুইফাঁ

ব্যতিক্রমভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা
জমাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন, এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত,
যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি
ব্যতিক্রমভাবে শুনানীর ইচ্ছাপোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে
ব্যতিক্রমভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত
সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ
সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারেন যাহাতে অভিযুক্ত
ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে
ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে সনগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

তবে পঠ থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে
অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে
কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশ কার্যদিবস
পর্যন্ত উক্ত সময় রক্ষির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন :

তবে আরও পঠ থাকে যে, তদনুকূলী কর্তৃকর্তা যদি নির্ধারিত
সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি
তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় রক্ষির জন্য
অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার
পর, প্রয়োজন মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরো কার্যদিবসের জন্য
উক্ত সময় রক্ষির মনজুর করিতে পারেন।

(২) তদন্তকারী কর্তৃকর্তার রিপোর্ট পাইবার পনেরো কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ
তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর
তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন এবং আদেশের তারিখ হইতে পনেরো কার্যদিবসের
মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে।

(৩) এরূপ তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন গ্রাপ্তির বিশ কার্যদিবসের মধ্যে
কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) এই প্রবিধানের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ
সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বই কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত
গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত এবং তদনুসারে উক্ত
কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা
ব্যক্তিবর্গ ইহার জন্য কৈফিয়ত দিতে বাধ্য হইবেন এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে,
তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদ্বন্দ্ব দায়ের এই প্রবিধানমালায় অধীনে কার্যমালী সূচনা করা
যাইতে পারে।

(৫) যেকোনো প্রবিধান ৩৫ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্তৃকর্তার
বিরুদ্ধে কোন কার্যমালী সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ
প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে, যেকোনো কর্তৃপক্ষ ব্যতিক্রমভাবে তাহার
শুনানী গ্রহণ করত : দন্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দন্ড

(Signature)
আবদুল রউফ তালুকদার
সহকারী সচিব
বাংলা সন্ত্রাস
দায়িত্ব, বাংলাদেশ সরকার

আরোপ করিতে পারেন, তথা যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যক্তিকেই তাহার উপর উক্ত দন্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা (১) উপ-প্রবিধান (১) খ(৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদমতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদমতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করিতে হইবে।

৩৭। গুরুতর দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্ত : শুনানী।- (১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দন্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রনয়ণ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিঘ্ন উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল অভিযোগের তিথিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশ কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আক্রমণ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ডের জন্য তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কার্য দর্শাইবে এবং তিনি তদন্তের জন্য তাহার ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন।

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আক্রমণ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, —

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির ক্ষেত্রে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত প্রমাণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত প্রমাণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তদন্তের জন্য তাহার ইচ্ছা পোষণ করিলে তাহার আক্রমণ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৩৮ এ বর্ণিত অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধান বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন, এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তি উপর গুরুতর দন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত প্রমাণ আছে, তাহা হইলে তাহা তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তিকে পদমর্ধ্যায় নিয়োগ করিবেন এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত আর্ড নিয়োগ করিবেন।

[Handwritten signature and stamp]

(৩) যেকোনো অতিযুক্ত ব্যক্তির উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্ম পক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তাদ্ধিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অতিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশদানের তাদ্ধিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড, নিয়োগের তাদ্ধিখ হইতে ত্রিশ কার্য দিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত রিপোর্ট পেশ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্তে উপনীত হইতে না পারিলে, লিখিতভাবে তাহার কারণ উল্লেখ করিয়া তিনি বা উক্ত বোর্ড তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন, এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনুরূপ বিশ কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত রিপোর্ট প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ রিপোর্টটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং রিপোর্ট প্রাপ্তির তাদ্ধিখ হইতে বিশ কার্যদিবসের মধ্যে অতিযুক্ত ব্যক্তির উক্ত রিপোর্ট-এর বর্ণিত সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুত্বপূর্ণ কারণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অতিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি হেতু আয়োগ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যকার্য উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং পনের কার্যদিবসের মধ্যে অতিযুক্ত ব্যক্তির উহা অবহিত করিবেন।

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

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যকার্য পর্ষাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেকোনো কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত-কার্যকার্য গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

[Signature]
সহকারী সচিব
আবহরণ বইক জালদার
সহকারী সচিব
আবহরণ বইক জালদার

৩৮। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য-প্রণালী - (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কার্য লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতুর্বা রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুসরণ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যে শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ সাক্ষ্যের বিবেচনা দলিল সাহায্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তির তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করার এবং ব্যতিক্রমভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষে সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকার হইবে। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তির অভিযুক্ত ব্যক্তির এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষ্যগণকে জেরা করার অধিকার হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রাসঙ্গিক নথিগতের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তির যে লিখিত বিরতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তির তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কার্য লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন না।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিম্নলিখিত বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনির্ভর করিতে পারেন।

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার অধিষ্ঠিত পদমর্যাদার জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অর্পিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৫(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যথাক্রমে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তির দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর পূর্ণ সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালায় অর্ধাংশে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেদ্বারা অনুসরণ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেদ্বারা এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বোর্ডের ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

[Handwritten signature and stamp]
 আওতাধীন কর্মকর্তার
 কার্যক্রম পরিচালনা
 বিভাগ

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

৩৯। সাময়িক বরখাস্ত - (১) প্রবিধান ৩৬ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারেনঃ

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ গ্রহণ কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময় সীমা অতিপ্রাপ্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৩৬ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা প্রবিধান ৩৬ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

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

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোঁজাখোঁজা পাইবেন।

(৫) দেনার দায়ে ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ করাগারের সোপর্দ অর্থে 'হেফাজতে' রক্ষিত ব্যক্তিগণও অস্বত্বভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন। কর্মচারীকে প্রেক্ষিততার তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যক্রম গতিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথাবিন্যাস খোঁজাখোঁজা পাইবেন।

৪০। পুনর্বহাল - (১) যদি প্রবিধান ৩৭(১)ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আগীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

[Handwritten Signature]
২০/১১/১৪
আবুল কালাম আজাদ
সিনিয়র সচিব
উপ-সচিব
স্বাধীনতা সড়ক

৪১। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী — দেনার দায়ে ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী আলাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাঁহার বিদ্যুৎ মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিবালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিসমাপ্তি অনুসারে তাঁহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খলাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণ করিলে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিসমাপ্তির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণ রূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদিাবাদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪২। আদেশের বিদ্যুৎ আপীল — (১) কোন কর্মচারী বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেনেয়ে অনুসরণ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেনেয়ে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিদ্যুৎ আপীল করিতে চাহেন, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেনেয়ে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেনেয়ে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিয়োক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা :-

- (ক) এই প্রবিধানমাল্যে নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা,
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা,
- (গ) আরোপিত দন্ড মাঝাটিক্রিওক, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা, এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে ষাট কার্য দিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৩। আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা — (১) কোন কর্মচারীর বিদ্যুৎ কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থীন থাকিলে, তাহার বিদ্যুৎ বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্ফলি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দন্ডারোপ 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 হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি-না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিসমাপ্তিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিদ্যুৎ কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ সরকারী কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

[Signature]
২১/১/৮৮
আবুল হক আবুল হক
সহকারী সচিব
স্বাস্থ্য বিভাগ

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেকোনো তাঁহাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট, সেকেন্দ্রে বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৪। ভবিষ্যৎ তহবিল প্রেসিডেন্ট ফান্ড — ভবিষ্যৎ তহবিলে চাঁদা-প্রদানের ব্যাপারে, যে কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের দ্বারা প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৪৫। আনুতোষিক (গ্রোচুইটি) — (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :-

(ক) যিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি মুক্তপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, বদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই,

(খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই,

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নে র কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :-

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত হইয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা

(আ) পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন,

(ই) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের (ডিজএবিলিটি) কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে, অথবা

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

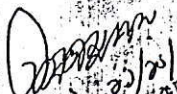
(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বা বদ একশত বিশটি কার্য দিবসের উর্ধ্বে কোন সময়ের জন্য এক মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে। ১৩/২/১৬ হইতে ১৩/১১/১৬-১/১৩/১৬-১/১৩/১৬ নং প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে এই বিধি প্রযোজ্য হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিবর্গ উহা পাইবার অধিকারী হন এজন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ক্রমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্র তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অশতভুক্ত হয়।

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


১৩/১১/১৬
স্বাক্ষর
১৩/১১/১৬
স্বাক্ষর

(৬) কোন মনোনয়নপত্র বা থাকিলে কর্মচারীর পূর্বে পত্র তাহার
আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রদানপত্রের ভিত্তিতে তাঁহার বৈধ ওয়ারেন্ট বা
ওয়ারেন্টগণকে প্রদান করা হইবে।

৩৬। অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা — (১) বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট
অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা প্রবর্তন করিলে, যে কোন কর্মচারী উক্ত অবসরভাতা ও
অবসরগ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) এই উণ-প্রবিধান (১) অনুসারে একবার ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে
তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিল পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী
বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট অনুমত বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধাদি
পাইবেন।

নবম অধ্যায়

অবসরগ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৩৭। অবসরগ্রহণ, ইত্যাদি — অবসরগ্রহণ এবং উহার পর পুনর্বিশোধের ব্যাপারে
সমন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974)-
এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৩৮। চাকুরী অবসান — উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং
এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন
প্রদান করিয়া, কোন সিদ্ধান্তবিধে চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং সিদ্ধান্তবিধ
তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার দণ্ডপ্রাপ্ত পাইবেন না।

৩৯। ইস্তফাদান, ইত্যাদি — (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিফল তাহার
অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী
ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এরূপ নোটিশ প্রদানে
ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের তাঁহার তিন মাসের বেতনের
সমন্বিতমান টাকা দণ্ডপ্রাপ্ত হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন সিদ্ধান্তবিধ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত
পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ
প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের তাঁহার এক মাসের বেতনের
সমন্বিতমান টাকা দণ্ডপ্রাপ্ত হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারী কিছুমাত্র মজুরিভিত্তিক কার্যপ্রণয় শুরু হইয়াছে তিনি
বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত এই যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন
সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

Signature
২/১১