

১০/১০/১০  
২৭/১২/১০

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারী ৯, ১৯৮৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শিল্প মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৫শে পৌষ, ১৩৯৫/৮ই জানুয়ারী, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৫-আইন/৮৯—Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research Ordinance, 1978 (V of 1978) এর Section 28-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research সরকারের পূর্বে অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা পরিষদের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্ত বা ঠিকগত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

মাসহুদুর রহমান  
বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা  
১৯৮৯

২। লজ্জা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালার,—

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা উদ্বৃত্তদের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, অচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
- (২) কর্তব্যে অবহেলা ;
- (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে পরিষদের কোন আদেশ পরিপন্থ অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিব্রান্তকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ ;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিম্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে পরিষদের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে পরিষদের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (চ) “ডিগ্রী” বা ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (জ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঝ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ঞ) “পরিষদ” বলিতে Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research Ordinance, 1978 (V of 1978) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research কে বুঝাইবে ;
- (ট) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল 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 পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং দ্বিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;
- (ঠ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের যিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;

- (ড) "বাছাই-কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বোঝাইবে ;
- (ঢ) "বোর্ড" বলিতে Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research, Ordinance, 1978 (V of 1978) এর Section 7 এর অধীন গঠিত Board কে বোঝাইবে ;
- (ণ) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে এই প্রবিধানমালায় উদ্দেশ্য পরগণকল্পে, পরিষদ কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বোঝাইবে ;
- (ত) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আঠানের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বোঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালায় উদ্দেশ্য পরগণকল্পে পরিষদ কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (থ) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আঠানের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ-মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বোঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালায় উদ্দেশ্য পরগণকল্পে, পরিষদ কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতিঃ—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথাঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) কোন পদের জন্য কোন ব্যক্তির প্রায়শ্চিন্দীম যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে না হইলে, তাহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে সরকারের নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

৪। বাছাই কমিটি।—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ দানের উদ্দেশ্যে বোর্ড এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে।

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 ওঁরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিনির্ভর হইয়া থাকেন।

(২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, পরিষদের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনূপযুক্ত নছেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পরেণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

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

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

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিস সময়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) প্রবিধান ১৪ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

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

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্থতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়ঃ

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

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকরীস্থল হইতে অন্য চাকরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মোড়িক্যাল 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 অপব্যাপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ছাড়া।—সরকার বিভিন্ন সময়ে ধরণ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ছাড়া সেরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশ থাকিলে কোন বক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদনুসারে পরিষদের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতন ক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অর্থাবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

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

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

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



(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনাধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বাগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সন্নির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অবাবিহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না; এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্মে দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৩। 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 নিয়োগপ্ৰাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা-তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্ৰাপ্ত ও পদোন্নতিপ্ৰাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্ৰাপ্ত ব্যক্তিগণ 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) পরিষদ ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সমস্ত সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

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

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

(৩) কোন কর্মচারীর চাকরীর বহুমাস সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) Modified New Scale of pay এর টাকা ৩৭০০-৪৮২৫ ও অন্তর্গত বেতনক্রমের পদসমূহে মেধা-তথ্য-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি দেওয়া হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তৃবান্ধিতা এবং চাকরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে পাঠ্য অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৫। প্রেরণ ও পূর্বস্বয়—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, পরিষদ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা ভুক্তকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অজঃপূর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বা অন্য উল্লেখ্য সংস্থা, এর জন্য প্রয়োজনীয়,

সংস্থা হইলে পরিষদ এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রবেশে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা পরিষদের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া পরিষদকে অবহিত করিলে পরিষদ উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রবেশের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

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

(খ) পরিষদের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রবেশের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি পরিষদে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

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

(৪) কোন কর্মচারী প্রবেশে থাকাকালে, তিনি পরিষদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে পরিষদে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রবেশে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে পরিষদ তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথা সময়ে 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 গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রবেশে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রবেশে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সন্নিবিধা ছাড়াই Next below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার প্রবেশে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সন্নিবিধা পাইবেন কিনা তাহা পরিষদ ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রবেশে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

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

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

## চতুর্থ অধ্যায়

## ছুটি, ইত্যাদি

১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;
- (ঘ) বিশেষ/অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি;
- (চ) প্রসূতি ছুটি;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

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

(৩) বোর্ডের পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপরক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

১৭। পূর্ণ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১২ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং 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 বাহরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চিত্ত বিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটি রাখা হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপে রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

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-বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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



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

(২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে 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 অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি পারিষদে 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 বিহীন কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

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

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি 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 তাহা পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জন স্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংরোধের 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) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সংরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনূপস্থিত বালিয়া 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 তিন 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 নির্বন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) পরিষদে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৪। অবসর প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর প্রসূতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটম বৎসর বয়সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর-প্রসূতি ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

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

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) পরিষদে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে; এবং এইরূপ ছুট তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

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

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে 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।—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন ছুটি নির্ধারণ করিবে পরিষদের কর্মচারীগণও মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৭। ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

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

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

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহা উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটির নগদায়ন।—যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৯-এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত

ছ'টির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণ-ভাতা, ইত্যাদি

৩১। পরিষদের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন, উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩২। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) পরিষদ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩৩। দায়িত্ব-ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহার মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব-ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৪। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জরুরীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক পরিষদের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকুরীর বস্তান্ত

৩৫। চাকুরীর বস্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বস্তান্ত পৃথক পৃথক ভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে এবং উক্ত বস্তান্ত পরিষদ কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে পতি 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 হ্রাসপূর্ণ ভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন, এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

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

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

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

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

(২) কোন কর্মচারী—

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

(খ) তাহার অবাবাহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;

(গ) পরিষদের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না ;

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

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

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

(ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী পরিষদের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন করিতে পারিবেন না ; কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অবাবাহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার নিকট পেশ করিতে হইবে।



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

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

(৬) কোন কর্মচারী পরিষদের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বে-অনুমতি ব্যতীত সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

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

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতিরক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন; অথবা

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

(ছ) পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট, রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়।

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

৩৯। দণ্ডসমূহ—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থদণ্ড;

(খ) নিম্নরূপে গদ্য দণ্ড, যথাঃ—

- (অ) নিম্নপদ বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত পরিষদের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত হওয়ার ক্ষেত্রে নহে বরং চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার ক্ষেত্রে, ভবিষ্যতে পরিষদের চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বালিয়া গণ্য হইবে।

৪০। ধর্মসাম্রাজ্যিক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৮(ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, পরিষদ বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) এই প্রবিধান-এর অধীনে কোন কার্য ধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সম্মুখে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

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

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন,

তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কতৃপক্ষ, যথাযথ মনে করিলে, কৈফিয়ৎ পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সমগ্র বৃষ্টির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেনঃ

আরও শর্ত থাকে যে, কতৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে; এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কতৃপক্ষের নিকট লিখিতভাবে সময় বৃষ্টির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কতৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃষ্টি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে কতৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কতৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কতৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কতৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ, দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে; এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪২। গরু, দশুড় ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গরু, দশুড় আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দশুড় কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি বাস্তবিকভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন :

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির প্রমাণসহ তাহার লিখিত 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 তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনান অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দশুড় প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বাস্তবিকভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দশুড় প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দশুড় আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গরু, দশুড় আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিন্দে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একটি কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিন্দে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের প্রসিদ্ধ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরুর করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত-প্রতিবেদন পেশ করিবেন :

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

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত-প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে, এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ 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 কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

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

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

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

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

৪৩। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য-প্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতর্কী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।



অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রীখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্যকে তলব করিতে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে যা উহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অমান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপন এর জন্য যে-কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমানাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রাধান ৩৮ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কাযধারা সূচনা করিতে পারে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি সন্ত বা অন্য কিছুর সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, ঐ প্রবিধানমালার অধীনে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত টি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯)-এর অধীনে নিম্নে কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির গা উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বা তাল প্রতিলিপ হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৮ ও ৩৯-এর অধীনে কোন কর্মচারীর গা কোন অভিযোগের দায়ে গুরু, দৃঢ় প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা ন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের ফলাফল বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকৃত তদন্তকার্য চালইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে। এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, অনুরূপ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীগণের প্রতি প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুরূপী, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

৪৫। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৩৮(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত, বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় অসীনি বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অন্তর্পস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অন্তর্পস্থিতকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বাহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অন্তর্পস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহৃত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

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

(ক) এই প্রবিধানমাল্যায় 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 দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ধ্যাপ্ত কিনা।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে, আপীল দায়েরের ষাটটি কার্যদিবসের মধ্যে, সেই আদেশ প্রদান করিবে।

(৪) যেক্ষেত্রে বোর্ড কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে বোর্ডের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবেনা, তবে বোর্ডের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে।

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

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

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

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও এই কর্মচারীকে কোন সন্যোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

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

## অষ্টম অধ্যায়

## অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৯। ভবিষ্য তহবিল।—(১) পরিষদ উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং পরিষদ সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে টাকা প্রদান করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপে প্রবর্তনের পূর্বে টাকা প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

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

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তিস্বরূপে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই;

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

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

(জ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; অথবা

(ই) চাকুরীর থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (২) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে তাঁকার পরিমাণ সমান অংশ ভাগ করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ স্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিন উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

(৬) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যু বরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫১। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) পরিষদ, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ স্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে, উক্ত পরিকল্পনার আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা স্থাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

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

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

(খ) পরিষদ কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ পরিষদ ফেরত পাইবে এবং বোর্ড উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;

(গ) বোর্ডের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনা যোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

#### নবম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫২। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৩। চাকুরীর অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।



৩

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ যাহা কিছই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়াই কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

৫৪। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্ৰায় 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 পরিষদকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

#### দশম অধ্যায়

#### বিধি

৫৫। অসুবিধা দূরীকরণ।—যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসারে অসুবিধা দেখা দেয়, সেক্ষেত্রে বোর্ড সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে বোর্ডের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৫৬। রহিতকরণ ও হেফাজত।—এতদ্বারা Bangladesh Council of Scientific and Industrial Research কর্তৃক প্রণীত Bye-Laws এর প্রয়োগ (কর্মচারীগণের চাকুরী সংক্রান্ত) রহিত করা হইল।

৬

তফসিল

[প্রবিধান-২(চ) দৃষ্টব্য]

| ক্রমিক<br>নং। | পদের নাম                | সরাসরি নিয়োগের<br>জন্য বয়স সীমা।  | পদোন্নতি ও সরাসরি<br>নিয়োগের পদ্ধতি।   | সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে<br>পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা  |  |
|---------------|-------------------------|---|---|---|--|
| ১             | ২                       | ৩   | ৪   | ৫   | ৬  |
| ১             | চাক সাইনিটিক্যাল অফিসার | অনর্ধ ৪০ বৎসর।<br>উচ্চতর যোগ্যতা-<br>সম্পন্ন প্রার্থীদের<br>ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর<br>পর্বতশিখিল করা<br>যাইতে পারে। | (ক) প্রিন্সিপাল সাইনিটিক-<br>ফিক অফিসার পদের মধ্য<br>হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।<br>(খ) পদোন্নতির জন্য<br>উপযুক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন<br>প্রার্থী না পাওয়া গেলে<br>সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | বিজ্ঞান বিষয়ে উচ্চরেট ডিগ্রী<br>তৎসঙ্গে ১২ বৎসরের<br>পক্ষেষণা করের (ডিগ্রী<br>প্রাপ্তির পরে) অভিজ্ঞতা<br>এবং সর্বমুঠি ক্ষেত্রে বিশেষ<br>অবদান থাকিতে হইবে। | প্রিন্সিপাল সাইনিটিক্যাল<br>অফিসার পদে কনপক্ষে<br>৫ বৎসরের চাকরী তৎসঙ্গে<br>অনন্যনামিত পদ্ধতির উপর<br>দুইটি প্রক্রিয়া অথবা তিনটি<br>পক্ষেষণা প্রবন্ধ অথবা তিনটি<br>পেটেন্ট অথবা শিকাগড<br>যোগ্যতার উন্নয়ন অথবা<br>বিশেষণমূলক পরীক্ষা কর্ম/<br>পরীক্ষণ অভিজ্ঞতা/স্বায়ত্ব<br>প্য়ান্ট স্থাপন/স্বপাতি বেরা-<br>মত/উন্নয়ন কর্মকাণ্ড অথবা<br>কারিগরী বিষয়ের কৈষিক<br>উপযোগিতা, নির্ধারণ এবং<br>সমপর্যায়ের কারিগরী কর্ম-<br>কাণ্ডে বিশেষ দক্ষতা এবং<br>অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। |

৬

৫

৪

৩

২

- ২ প্রশিক্ষণ সাইনিক্সিক অফিসার  
 অনুর্ধ ৪০ বৎসর ।  
 বিশেষ যোগ্যতা-  
 সম্পন্ন প্রার্থীদের  
 ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর  
 পর্যন্ত শিথিল-  
 যোগ্য ।
- (ক) সিনিয়র সাইনিক্সিক অফিসার  
 অফিসারগণের মধ্য হইতে  
 পদোন্নতির মাধ্যমে ।  
 (খ) পদোন্নতির জন্য  
 উপযুক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন  
 প্রার্থী পাওয়া না গেলে  
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ।
- ৩ সিনিয়র সাইনিক্সিক অফিসার  
 অনুর্ধ ৩৫ বৎসর  
 বিশেষ যোগ্যতা-  
 সম্পন্ন প্রার্থীদের  
 ক্ষেত্রে ৪০ বৎসর  
 পর্যন্ত শিথিল-  
 যোগ্য ।
- ৪ (ক) সিনিয়র সাইনিক্সিক অফিসার  
 অফিসারগণের মধ্য হইতে  
 পদোন্নতির মাধ্যমে ।  
 (খ) পদোন্নতির জন্য  
 উপযুক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন  
 প্রার্থী পাওয়া না গেলে  
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ।
- ৫ বিজ্ঞান বিষয়ে উচ্চশ্রেণী  
 তৎপক্ষে ৭ বৎসরের  
 অভিজ্ঞতা অথবা ৭ বৎসরের  
 কারিগরী অভিজ্ঞতাসহ কম-  
 পক্ষে ৫টি গবেষণা প্রবন্ধ  
 অথবা ৫টি পেটেন্ট থাকিতে  
 হইবে ।
- ৬ সিনিয়র সাইনিক্সিক অফিসার  
 সার পক্ষে ৫ বৎসরের  
 চাকরী ও অনুন্যোদিত প্র-  
 কল্পের উপর ২টি পত্রিত  
 অথবা ৫টি গবেষণা প্রবন্ধ  
 অথবা ৫টি পেটেন্ট অথবা  
 শিকা গুণ যোগ্যতা উন্নয়ন  
 অথবা বিশেষজ্ঞতার পরীক্ষা  
 কর্ম/পরীক্ষণ অভিজ্ঞতা/  
 যন্ত্রায়ন/প্লান্ট স্থাপন/যন্ত্র-  
 পাতি বেরান্ড/উন্নয়ন কর্ম-  
 সাও অথবা কারিগরী বিষ-  
 য়ের বৈষয়িক উপযোগীতা  
 নির্ধারণ এবং সম্পর্কিত  
 কারিগরী কর্মকাণ্ডে বিশেষ  
 দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতা  
 থাকিতে হইবে ।
- ৭ সাইনিক্সিক অফিসার পদে  
 কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরী  
 ও অনুন্যোদিত প্রকল্পের  
 উপর ২টি পত্রিত অথবা  
 ২টি গবেষণা প্রবন্ধ অথবা  
 ২টি পেটেন্ট অথবা শিক্ষা-  
 গুণ যোগ্যতার উন্নয়ন অথবা

বিশেষণালক পরীক্ষা  
পরীক্ষণ অভিজ্ঞতা/কায়ন/  
প্লান্ট স্থাপন/কম্পাতি বেরা-  
মত/উন্নয়ন কর্মকাণ্ড অথবা  
কারিগরী বিষয়ের বৈষয়িক  
উপযোগিতা নির্ধারণ এবং  
সমপর্যায়ের কারিগরী কর্ম-  
কাণ্ডে বিশেষ দক্ষতা থাকিতে  
হইবে।

কায়ন গবেষক / পকার্থ  
গবেষক / উদ্ভিদ গবেষক  
হিগাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের  
চাকুরী ও গবেষণা প্রবন্ধ  
অথবা ২টি পেটেন্ট/শিকা-  
গত যোগ্যতার উন্নয়ন  
অথবা বিশেষণালক পরীক্ষা  
কর্ম/পরীক্ষণ অভিজ্ঞতা/  
যন্ত্রায়ন/প্ল্যান্ট স্থাপন/  
যন্ত্রপাতি বেরানত/উন্নয়ন  
কর্মকাণ্ড অথবা কারিগরী  
বিষয়ের বৈষয়িক উপ-  
যোগিতা নির্ধারণ এবং সম-  
পর্যায়ের কারিগরী কর্মকাণ্ডে  
বিশেষ দক্ষতা এবং আগ্রহ  
থাকিতে হইবে।

প্রথমশ্রেণীতে বি, এম, সি,  
(অন্যসি) সহ এম, এম, সি,  
অথবা প্রথম শ্রেণীতে এম,  
এম, সি, ডিগ্রী অথবা উভয়  
পরীক্ষার ২য় শ্রেণী। শিকা-  
জীবনে পরীক্ষার কোনটি-  
তেই তৃতীয় বিভাগ বা  
শ্রেণী থাকি চলিতে না।

(ক) ২০% পদে রিসার্চ  
কোর্সে, রিসার্চ ফিজিসিষ্ট,  
রিসার্চ বোটানিস্ট ও ফার্মা-  
কোলজিষ্টগণের পদোন্নতির  
মাধ্যমে এবং  
(খ) ৮০% পদে সহায়ক  
নিয়োগ করা হইবে।

২১-২৭ বৎসর

৪ সাইনটফিক অফিসার

| ১   | ২          | ৩   | ৪  | ৫   | ৬  |
|---|------------|---|--|---|--|
| ৫ রিসার্চ সেন্টার/রিসার্চ ফিজিসিষ্ট/রিসার্চ বোটানিস্ট/ফার্মাকোলজিস্ট। | ২১—২৭ বৎসর | সরাসরি নিয়োগ করা হইবে।   | দ্বিতীয় বিভাগ/শ্রেণীতে বি, এম, সি, ডিপ্লী অথবা এম, এম, সি। শিক্ষা-জীবনের কোন স্তরে ই তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ ধাকা চলিবেনা। | জুনিয়র এক্সপেরিয়েন্টাল অফিসার/ জুনিয়র টেকনিক্যাল অফিসার পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।              | জুনিয়র এক্সপেরিয়েন্টাল অফিসার/ জুনিয়র টেকনিক্যাল অফিসার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী। |
| ৬ এক্সপেরিয়েন্টাল অফিসার/ টেকনিক্যাল অফিসার।                         | ..         | জুনিয়র এক্সপেরিয়েন্টাল অফিসার/জুনিয়র টেকনিক্যাল অফিসার পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। | ..   | সিনিয়র টেকনিশিয়ানবৃন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।   | সিনিয়র টেকনিশিয়ান হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরী।  |
| ৭ জুনিয়র এক্সপেরিয়েন্টাল অফিসার/ জুনিয়র টেকনিক্যাল অফিসার।         | ..         | সিনিয়র টেকনিশিয়ানবৃন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।                                     | ..   | টেকনিশিয়ানবৃন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।   | টেকনিশিয়ান হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরী।  |
| ৮ সিনিয়র টেকনিশিয়ান/কোয়ালিফিকেশন                                   | ..         | টেকনিশিয়ানবৃন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।   | ..   | (ক) ৮০% পর জুনিয়র টেকনিশিয়ানবৃন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং<br>(খ) ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | জুনিয়র টেকনিশিয়ান হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।  |
| ৯ টেকনিশিয়ান   | ১৮—২৭ বৎসর | ..  | ..   | ..  | ..   |



১০ ছুনিয়র টেকনিশিয়ান

১৮—২৮ বৎসর]

(ক) ৮০% পদে ন্যাব-রেচরী টেকনিশিয়ানদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
(খ) ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

হিভীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক (বিজ্ঞান) পরীক্ষায় পাশ অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স সাটি কিকেকট।

ন্যাবরেচরী টেকনিশিয়ান পদে পাঁচ বৎসরের চাকুরী এবং মাধ্যমিক সাটি কিকেকট পরীক্ষায় পাশ।

ন্যাবরেচরী টেকনিশিয়ান



সিনিয়র ন্যাবরেচরী এটেনডেন্ট/সিনিয়র পাইলট প্র্যান্ট এটেনডেন্টবুন্দের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

সিনিয়র ন্যাব: এ্যাটেনডেন্ট/সিনিয়র পাইলট প্র্যান্ট এ্যাটেনড্যান্ট।

সিনিয়র ন্যাব: এটেনডেন্ট/সিনিয়র পাইলট প্র্যান্ট এটেনড্যান্ট হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরী।

ন্যাব: এ্যাটেনড্যান্ট/পাইলট প্র্যান্ট এ্যাটেনড্যান্ট হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসর সমস্তাধ-জনক চাকুরী।

১৩ ন্যাব: এ্যাটেনড্যান্ট/পাইলট প্র্যান্ট এ্যাটেনড্যান্ট/হেলপার।

১৮—২৭ বৎসর]

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

অষ্টম শ্রেণী পাশ।

১৪ সিনিয়র প্রিন্সিপাল ইঞ্জিনিয়ার

অবধি ৪৫ বৎসর

(ক) ৭৫% পদ প্রিন্সিপাল ইঞ্জিনিয়ার গণের নধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
(খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

ইঞ্জিনিয়ারিং-এর যে কোন শাখায় পিএইচডি/এম, এমসি/এম, এম, তৎসহকেমিক্যাল প্র্যান্ট ডিজাইনে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বি,এস,সি, ইঞ্জিনিয়ারিং বা সমতুল্য ডিগ্রী তৎসহকেমিক্যাল প্র্যান্ট ডিজাইনে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

প্রিন্সিপাল ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী এবং তৎসহ ২টি শ্রেণীর প্র্যান্টের উন্নয়ন অথবা প্রসেস ইকুইপমেন্ট/ইনস্ট্রুমেন্ট এর উপরে ২টি পেটেন্ট থাকিতে হইবে।

| ১  | ২                         | ৩   | ৪  | ৫   | ৬  |
|----|---------------------------|---|--|---|--|
| ১৫ | প্রিন্সিপ্যাল ইঞ্জিনিয়ার | অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর।<br>উচ্চতর যোগ্যতা<br>সম্পন্ন প্রার্থীদের<br>মধ্যে ৪৫ বৎসর<br>পর্যন্ত শিথিল-<br>যোগ্য। | (ক) ৭৫% পদ<br>ইঞ্জিনিয়ারগণের মধ্য<br>হইতে ৭৫% পদো-<br>ন্নতির মাধ্যমে এবং<br>(খ) ২৫% পদ<br>সরাসরি<br>নিয়োগের মাধ্যমে। | প্রকৌশল বিদ্যার যে কোন<br>শাখায় পি,এইচ,ডি/এম,<br>এস,সি/এম,এস তৎসঙ্গে<br>প্ল্যান্ট ডিজাইনে ৭ বৎসরের<br>অভিজ্ঞতা অথবা বি,এস,সি,<br>ইঞ্জিনিয়ারিং বা সমতুল্য<br>ডিগ্রী এবং তৎসহ ডিজাইন/<br>কোম্পান প্রসেস প্ল্যান্ট<br>স্থাপনে কমপক্ষে ১০ বৎসরের<br>অভিজ্ঞতা। | সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে<br>কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী<br>ও কমপক্ষে ২টি পেনশেন্ট<br>এবং ডিজাইন কন্ট্রোলিং<br>বিশেষ দক্ষতা।                            |
| ১৬ | সিনিয়র ইঞ্জিনিয়ার       | অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর  | (ক) ৭৫% পদ ইঞ্জিনিয়ার-<br>গণের মধ্য হইতে<br>পদোন্নতির মাধ্যমে এবং<br>(খ) ২৫% পদ সরাসরি<br>নিয়োগের মাধ্যমে।           | ইঞ্জিনিয়ারিং-এর যে কোন<br>শাখায় পি,এইচ,ডি/এম,এস<br>সি,এম,এস, তৎসঙ্গে প্ল্যান্ট<br>ডিজাইন/কন্ট্রোলিং অন্ততঃ<br>২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা<br>বি,এস,সি, ইঞ্জিনিয়ারিং বা<br>সমতুল্য ডিগ্রী তৎসহ প্ল্যান্ট<br>ডিজাইন/কন্ট্রোলিং ৫<br>বৎসরের অভিজ্ঞতা।            | ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে ৫ বৎসর<br>সন্তোষজনক চাকুরী এবং<br>২টি পেনশেন্ট অথবা ২টি পাই-<br>কেশন কাজে অথবা ই সিনি-<br>শেষ দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতা<br>থাকিতে হইবে। |
| ১৭ | ইঞ্জিনিয়ার               | ২১-২৭ বৎসর  | (ক) ৪০% পদ জুনিয়র<br>ইঞ্জিনিয়ারদের মধ্য<br>হইতে পদোন্নতির<br>মাধ্যমে এবং<br>(খ) ৬০% পদ সরাসরি<br>নিয়োগের মাধ্যমে।   | ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ডিগ্রী<br>বা দ্বিতীয় শ্রেণীসহ ইহার<br>সমতুল্য শিক্ষাগত যোগ্যতা।   | জুনিয়র ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে<br>কমপক্ষে ৫ বৎসরের সন্তো-<br>জনক চাকুরীর অভিজ্ঞতা।   |

- ১৮ অনুর ইন্ডিনিয়ার/গার-এ্যাসিস-  
টান্ট ইন্ডিনিয়ার।
- ২১-২৭ বৎসর সর্বসরি নিরোগ করা হইবে স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে প্রথম শ্রেণীর ডিপ্লোমা তৎসঙ্গে সর্বমুঠ কেবলে কমপক্ষে ১ বৎসর হাতে কলমে কাজের অভিজ্ঞতা।
- ১৯ প্রিন্সিপ্যাল লাইব্রেরীয়ান
- অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর (ক) ৭৫% পদ লাইব্রেরিয়ানগণের মধ্য হইতে পদোন্নতি মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদে সর্বসরি নিরোগের মাধ্যমে।
- ২০ লাইব্রেরীয়ান
- অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর (ক) ৭৫% পদ এ্যাসিস্ট্যান্ট লাইব্রেরীয়ানগণের পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদে সর্বসরি নিরোগের মাধ্যমে।
- ২১ এ্যাসিস্ট্যান্ট লাইব্রেরীয়ান
- অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর (ক) ৭৫% পদ সিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসিস্ট্যান্ট লাইব্রেরীয়ানগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদে সর্বসরি নিরোগের মাধ্যমে।
- স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে প্রথম শ্রেণীর ডিপ্লোমা তৎসঙ্গে সর্বমুঠ কেবলে কমপক্ষে ১ বৎসর হাতে কলমে কাজের অভিজ্ঞতা।
- লাইব্রেরীয়ান হিসাবে কমপক্ষে ১২ বৎসরের চাকুরী।
- পাঠাগার বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী তৎসঙ্গে কমপক্ষে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তবে উচ্চতর শিক্ষাগত যোগ্যতা-সম্পন্ন শ্রাবীদের কেবলে অভিজ্ঞতা শিথিল করা হইতে পারে।
- এ্যাসিস্ট্যান্ট লাইব্রেরীয়ান হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী।
- পাঠাগার বিজ্ঞানে মাস্টার ডিগ্রীসহ উক্ত ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা পাঠাগার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রীসহ উক্ত ক্ষেত্রে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা পাঠাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা তৎসহ উক্ত ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- পাঠাগার বিজ্ঞানে ডিগ্রী তৎসহ উক্ত ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা পাঠাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা তৎসহ উক্ত ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসিস্ট্যান্ট ক্যাটালগার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

| ১  | ২  | ৩                | ৪   | ৫  | ৬  |
|----|--|------------------|---|--|--|
| ২২ | গিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন/কাটালাগার। | অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর | (ক) ৭৫% পদ লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন/সরচার/বুক বাইণ্ডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদ সরচারি নিয়োগের মাধ্যমে। | উচ্চ মাধ্যমিক স্নাতক বিস্কেক্ট-সহ পরীক্ষার বিজ্ঞানে সনদ-পত্র এবং কোন পরীক্ষার পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।                                       | লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন/সরচার/বাইণ্ডার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী। |
| ২৩ | লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন/সরচার/বুক বাইণ্ডার | ১৮--২৭ বৎসর      | (ক) ৭৫% পদ গিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদ সরচারি নিয়োগের মাধ্যমে।            | মাধ্যমিক স্কুল স্নাতক বিস্কেক্ট-সহ পরীক্ষার বিজ্ঞানে সনদ-পত্র এবং কোন পরীক্ষার-এ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম,এম,সি তৎসহ বুক বাইণ্ডার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। | গিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী।                |
| ২৪ | গিনিয়র লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন            | ..               | লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে  | ..   | লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন হিসাবে ৬ বৎসরের চাকুরী।                        |
| ২৫ | লাইব্রেরী এ্যাসোসিয়েশন                    | ১৮--২৭ বৎসর      | সরচারি নিয়োগের মাধ্যমে।  | ..   | ..   |
| ২৬ | ষ্টোর অফিসার                               | ..               | সহকারী ষ্টোর অফিসার হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।   | ..   | সহকারী ষ্টোর অফিসার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।                    |
| ২৭ | সহকারী ষ্টোর অফিসার                        | অনুর্ধ্ব ৩৭ বৎসর | (ক) ৭৫% পদ ষ্টোর সুপারভাইজার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ২৫% পদ সরচারি নিয়োগের মাধ্যমে।                          | ..   | ষ্টোর সুপারভাইজার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।                      |

|    |                                   |            |   |  |
|----|-----------------------------------|------------|---|--|
| ২৮ | গৌর কৃষক/সহকারী                   | ...        | গিনিয়র গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গিনিয়র গৌর কৃষক ৫ বৎসরের চাকুরী।                |
| ২৯ | গিনিয়র গৌর কৃষক।                 | ...        | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক ৫ বৎসরের চাকুরী।        |
| ৩০ | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক।         | ১৮—২৭ বৎসর | (ক) ৪০% গিনিয়র গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং (খ) ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | গিনিয়র গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।         |
| ৩১ | গিনিয়র গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক। | ১৮—২৭ বৎসর | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। |
| ৩২ | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক।         | ১৮—২৭ বৎসর | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। |
| ৩৩ | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক।         | ১৮—২৭ বৎসর | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। |
| ৩৪ | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক।         | ১৮—২৭ বৎসর | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। |
| ৩৫ | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক।         | ১৮—২৭ বৎসর | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  | গৌর কৃষক/সহকারী গৌর কৃষক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। |



৬

৫

৪

৩

২

১

- ৩৬ প্রাথমিক/ইলেকট্রিক শিফট/বিশ্রাম/ক্যাম্পেটরি। অনধি ৩০ বছর (ক) ৭০% হেলথার (কোয়ালিটি) প্রার্থী/ক্যাম্পেটরি, ইত্যাদি পদ হইতে পদোন্নতি মাধ্যমে।  
(খ) ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৩৭ হেলথার (ইলেকট্রিক্যাল/প্রার্থী/ক্যাম্পেটরি)। .. সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৩৮ গার্ডেন সুপারভাইজার .. সিনিয়র গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট হইতে পদোন্নতি মাধ্যমে।
- ৩৯ সিনিয়র গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট .. মালী/গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট পদ হইতে পদোন্নতি মাধ্যমে।
- ৪০ মালী/গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট ১৮-২৭ বছর .. সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
৮ম শ্রেণী পদ ও ডবল উদ্যান রচনা অভিজ্ঞতা।
- ৪১ সিনিয়র বেকানিক (গ্যাস, বরদার ইত্যাদি)। .. অনধি ৩৫ বছর .. সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
৮ম শ্রেণী পদ ও ডবল সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।
- সিনিয়র গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট হইতে কনসেক্ ৫ বছরের চাকুরী।
- মালী/গার্ডেন এ্যাটেনড্যান্ট হইতে কনসেক্ ৫ বছরের চাকুরী।

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| ৪২ | বেকনিক (গ্যাস, বয়লার ইত্যাদি)          | ডুনিয়র বেকনিক (গ্যাস, বয়লার) পদ হইতে পদোন্নতি নাধানে। | ডুনিয়র বেকনিক হইতে কনপকে ও বংগের চাকুরী।                 |
| ৪৩ | ডুনিয়র বেকনিক (গ্যাস, বয়লার ইত্যাদি)। | বেকনিক পদ (গ্যাস, বয়লার) হইতে পদোন্নতি নাধানে।         | বেকনিক হিসাবে কনপকে ও বংগের চাকুরী।                       |
| ৪৪ | ডুনিয়র টেকনিশিয়ান (টেলিকোন)           | টেলিকোন সুপারভাইজার পদ হইতে পদোন্নতি নাধানে।            | টেলিকোন সুপারভাইজার হিসাবে কনপকে ও বংগের চাকুরী।          |
| ৪৫ | টেলিকোন সুপারভাইজার                     | ডুনিয়র টেলিকোন অপারেটর পদ হইতে পদোন্নতি নাধানে।        | ডুনিয়র টেলিকোন অপারেটর হিসাবে কনপকে ও বংগের চাকুরী।      |
| ৪৬ | ডুনিয়র টেলিকোন অপারেটর                 | টেলিকোন অপারেটরের পদ হইতে পদোন্নতি নাধানে।              | টেলিকোন অপারেটর হিসাবে কনপকে ও বংগের চাকুরী।              |
| ৪৭ | টেলিকোন অপারেটর                         | ১৯-২৭ বংগ সরকারি নিরোগের মাধ্যমে                        | মাধ্যমিক স্কুল মাটিকিবেট ও উৎসাহ কনপকে ২০ বংগের অভিজ্ঞতা। |
| ৪৮ | সিকিউরিটি অফিসার                        | সহকারী সিকিউরিটি অফিসার পদ হ.তে পদোন্নতি নাধানে।        | সহকারী সিকিউরিটি অফিসার হিসাবে কনপকে ও বংগের চাকুরী।      |

৬

৫

৪

৪৯ মহাকরী সিকিউরিটি অফিসার

অনুর্ধ্ব ৪৫ বছর

স্বরাগরি নিয়োগের মাধ্যমে

প্রতিরক্ষা বাহিনীর বি.সি.ও পদের নীচে নতুন প্রতিরক্ষা বাহিনীর এমন কর্মচারী।

৫০ সিনিয়র সিকিউরিটি সুপারভাইজার

সিকিউরিটি সুপারভাইজার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

সিকিউরিটি সুপারভাইজার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বছরের চাকুরী।

৫১ সিকিউরিটি সুপারভাইজার

সিনিয়র অর্ধ গার্ড/সিনিয়র ওয়াচম্যান/সিনিয়র ওয়াচ এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/কেয়ার টেকার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

সিনিয়র অর্ধগার্ড/সিনিয়র ওয়াচম্যান/সিনিয়র ওয়াচ এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/কেয়ার টেকার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বছরের চাকুরী।

৫২ সিনিয়র অর্ধ গার্ড/সিনিয়র ওয়াচম্যান/সিনিয়র ওয়াচ এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/কেয়ার টেকার।

গার্ড/নাইট গার্ড/নাইডোয়ান/ওয়াচম্যান/চৌকিদার/সিকিউরিটি গার্ড/ওয়াচম্যান এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/অর্ধগার্ড পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

গার্ড/নাইটগার্ড/নাইডোয়ান/ওয়াচম্যান/চৌকিদার/সিকিউরিটি গার্ড/ওয়াচ এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/অর্ধগার্ড হিসাবে কমপক্ষে ৫ বছরের চাকুরী।

৫৩ গার্ড/নাইট গার্ড/নাইডোয়ান/ওয়াচম্যান/চৌকিদার/সিকিউরিটি গার্ড/ওয়াচ এণ্ড ওয়ার্ড জমাদার/অর্ধ গার্ড।

১৮-২৭ বছর

স্বরাগরি নিয়োগের মাধ্যমে

ভুক্তার প্রতিরক্ষা কর্মচারী অথবা চম্পেদী পাশতসহ নিরাপত্তা করে ২০ বছরের অভিজ্ঞতা।



৫

৫

৪

৩

২

১

- ৬০ এ্যাসিস্ট্যান্ট এ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার/এ্যাসিস্ট্যান্ট একাউন্টস অফিসার।  
সুপারিনটেনডেন্ট/সিলেকশন গ্রেড/ষ্টেনোগ্রাফার হিসাবে কন-পক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।  
হেড এ্যাসিস্ট্যান্ট/ষ্টেনোগ্রাফার হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী।  
এইচ,এস,সি ও তৎসহ শর্ট-হ্যাণ্ডে প্রতিনিধিত্বে বাংলা ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ৫০ ও ৮০ শব্দ এবং টাইপে বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৫ টি ও ৩০ টি শব্দ লিখনের গতি।  
ইউ,ডি,এ হিসাবে কনপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।
- ৬১ সুপারিনটেনডেন্ট/সিলেকশন গ্রেড/ষ্টেনোগ্রাফার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
হেড এ্যাসিস্ট্যান্ট/ষ্টেনোগ্রাফার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(ক) ৭৫% পদ হইতে টাইপিষ্ট পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(খ) ২৫% সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।  
ইউ,ডি,এ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও তৎসহ শর্টহ্যাণ্ডে প্রতিনিধিত্বে কন-পক্ষে ৪৫ ও ৭০ শব্দ এবং টাইপে বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৩ টি ও ২৮ টি শব্দ লিখনের গতি।
- ৬২ ষ্টেনোগ্রাফার  
১৮-২৭ বৎসর  
(ক) ৭৫% পদ হইতে টাইপিষ্ট পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(খ) ২৫% সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।  
ইউ,ডি,এ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও তৎসহ শর্টহ্যাণ্ডে প্রতিনিধিত্বে কন-পক্ষে ৪৫ ও ৭০ শব্দ এবং টাইপে বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৩ টি ও ২৮ টি শব্দ লিখনের গতি।
- ৬৩ হেড এ্যাসিস্ট্যান্ট  
ইউ,ডি,এ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও তৎসহ শর্টহ্যাণ্ডে প্রতিনিধিত্বে কন-পক্ষে ৪৫ ও ৭০ শব্দ এবং টাইপে বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৩ টি ও ২৮ টি শব্দ লিখনের গতি।
- ৬৪ ষ্টেনোগ্রাফার  
১৮-২৭ বৎসর  
(ক) ৭৫% পদ হইতে টাইপিষ্ট পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(খ) ২৫% সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।  
ইউ,ডি,এ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও তৎসহ শর্টহ্যাণ্ডে প্রতিনিধিত্বে কন-পক্ষে ৪৫ ও ৭০ শব্দ এবং টাইপে বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৩ টি ও ২৮ টি শব্দ লিখনের গতি।



- ৩৫ ইউ,ডি,এ এন,ডি,এ/চিইপিই হিসাবে কনপেক্ট ৫ বৎসরের চাকুরী।
- ১৮-২৭ বৎসর (ক) ৮০% পদ এন,ডি,এ/চিইপিই পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(খ) ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ১৮-২৭ বৎসর মাসিক নিয়োগের মাধ্যমে
- ৩৩ এন,ডি,এ/চিইপিই
- ৩৭ সিনিয়র ইন্সপেক্টর নিয়োগ অফিসার।
- ৩৮ টেকনিক্যাল অফিসার (পারচেস)
- ১৮-২৭ বৎসর।  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৫৫ বৎসর পর্যন্ত নিখিলবোধ্য।
- (ক) ৫০% পদ এ্যাসিস্ট্যান্ট এ্যডমিনিস্ট্রেটিভ অফিসার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং।  
(খ) ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর।  
বিশেষ ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর বয়স পর্যন্ত নিখিলবোধ্য।
- ৩৯ পাবলিক রিলেশন অফিসার।
- ২য় শ্রেণীর মাসিক নিয়োগের মাধ্যমে
- ৩০ টেকনিক্যাল অফিসার (পারচেস)/গেজিট অফিসার হিসাবে কনপেক্ট ৫ বৎসরের চাকুরী।
- মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও তৎসহ ইংরেজী টাইপে মিনি-টে ৩৫ শব্দ প্রতি সম্পন্ন ও বাংলায় ২৫ শব্দ নির্ধারিত গতি।
- ২য় শ্রেণীর মাসিক ভিত্তি ও সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।
- অর্নিবিলম্ব এ ২য় শ্রেণীর মাসিক ভিত্তি তৎসহ সংবাদিতা/অন্য যোগ্য কক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩

৫

৪

৩

২

৭০ এজিটার

অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে  
বিশেষ ক্ষেত্রে ৩৫  
বৎসর বয়স পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য।

কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে  
এম.এস.সি। শিক্ষা জীবনে  
কোন পরীক্ষাতেই তৃতীয়  
বিভাগ প্রাপ্ত নহেন, তৎসহ  
বৈজ্ঞানিক জাণীল সম্পাদনে  
অন্ততঃ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
অভিজ্ঞ প্রাণীর ক্ষেত্রে যোগ্যতা  
শিথিলযোগ্য।

৭১ সুপারিনটেন্ডিং ইঞ্জিনিয়ার

এক্সজিকিউটিভ ইঞ্জিনিয়ার  
পদ হইতে পদোন্নতির  
মাধ্যমে।

বি, এম, সি ইঞ্জিনিয়ারিং  
ডিগ্রীসহ এক্সজিকিউটিভ  
ইঞ্জিনিয়ার পদে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের চাকুরী।

৭২ এক্সজিকিউটিভ ইঞ্জিনিয়ার

অনুর্ধ্ব ৩২ বৎসর (ক) ৭৫% পদ এ্যাসিস্ট্যান্ট  
ইঞ্জিনিয়ার পদ হইতে  
পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
(খ) ২৫% পদ সরাসরি  
নিয়োগ করা হইবে।

এ্যাসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার  
পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের  
সাতোষজনক চাকুরীর অভি-  
জ্ঞতা এবং তৎসহ পূর্ত  
স্বাক্ষে বিশেষ দক্ষতা।

সংকিশ্ব বিষয়ে কমপক্ষে ২য়  
বিভাগে বি,এস.সি ইঞ্জিনিয়ার  
ডিগ্রী ও তৎসঙ্গে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের পূর্ত স্বাক্ষে বিশেষ  
দক্ষতা।

৭৩ এসিসট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার

২১—২৭ বৎসর

(ক) ৪০% পদ সাব-এসিস-  
ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার পদ হই-  
তে পদোন্নতির স্বার্থে  
এবং

(খ) ৬০% পদ সরাসরি নি-  
য়োগ করা হইবে।

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ২য়  
বিভাগ বি.এস.সি. ইঞ্জিনিয়ার-  
রিং ডিপ্লী।

সাব-এসিসট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার  
পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের  
জরুরী।

অ্যাপ্রক ডঃ এম, এম, এ, খোরসানী  
চেয়ারম্যান,

বাংলাদেশ বিজ্ঞান ও শিল্প গবেষণা পরিষদ।

এ, কে, এম, মোম্বারক হোসেন  
সচিব।

যে: সিদ্দিকুর রহমান, তেওড়ি কক্সলার, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা, কর্তৃক প্রাপ্ত।  
সেবাককর মাহ-মুজাফ করিম, তেওড়ি কক্সলার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা  
কর্তৃক প্রকাশিত।