

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, মে ২৯, ১৯৯০

৪ম খন্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত  
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ

বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা ইনস্টিটিউট  
(কর্মচারী)

চাকুরী প্রবিধানমালা—১৯৮৯

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৪শে চৈত্র, ১৩৯৬/৭ই এপ্রিল, ১৯৯০

নং এস, আর, ও ১৩৫-আইন/৯০—Bangladesh Agricultural Research Institute Ordinance, 1976 (LXII of 1976) এর Section 18 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা ইনস্টিটিউটের বোর্ড অব গভর্নরস, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নবর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা ইনস্টিটিউটের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ইনস্টিটিউটের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে চুক্তিভিত্তিক নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে তাহাদের ক্ষেত্রে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

( ৪৩৭১ )

মুদ্রা : ঢাকা ৩০৯০

- ২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধান-  
মালার—
- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা উদ্রাজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (২) কর্তব্যে অবহেলা;
  - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে ইনস্টিটিউটের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরজি-কর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ;
- (খ) “ইনস্টিটিউট” বলিতে Bangladesh Agricultural Research Institute Ordinance, 1976 (Ordinance No. LXII, 1976) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Agricultural Research Institute কে বুঝাইবে।
- (গ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে ইনস্টিটিউটের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তা ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (জ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ডের নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঞ) “পলার্ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেসাদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশদিন 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;



- (ট) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “প্রেমণ” বলিতে ইনস্টিটিউটের স্থায়ী পদে স্বয়ং রাখিয়া ইনস্টিটিউটের বাহিরে দায়িত্ব পালন বুঝাইবে;
- (ড) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;
- (ঢ) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ মাধ্যমে বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;
- (ণ) “বোর্ড” বলিতে প্রবিধান ২(খ) এর অধীন বণিত Bangladesh Agricultural Research Institute এর Board of Governors কে বুঝাইবে।
- (ত) “সম্মানী” বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয়, এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ আর্থিক সুবিধা বুঝাইবে;
- (থ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;
- (দ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (ধ) “স্বীকৃত বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধান সাপেক্ষে, কোম পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে, এবং
- (গ) প্রেমণে বদলির মাধ্যমে।

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

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

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

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে 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 পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

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

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ মধ্যযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জরীকৃত 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 নিয়োগে প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবে :

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 মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষা (যদি থাকে) পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ—(১) প্রবিধান ১ 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 বৃত্তান্ত (সার্ভিস রেকর্ড) সন্তোষজনক না হইলে তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না।



৮। প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগ—তফসিলের বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের বা Scheduled Organisation এর কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে বোর্ড এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা Scheduled Organisation এর পরাম্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পত্রায় ব্রহ্মণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানে অন্তর্ভুক্তিকারীণ সময়, মেডিকেল 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 অপব্যক্তি প্রত্যায়ন হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেকোন নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

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

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

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

১২। পদোন্নতি ক্রমে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্নস্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

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

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

(৩) কোন শিক্ষানবিশ সাক্ষ্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাধা করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বোর্ড কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতাসীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মন্তব্য ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা বাইবে না। এইরূপ মন্তব্যের ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ-কর্ম দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

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

(৩) একই বৎসরে সরকারি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি-প্রাপ্ত 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) ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীদের প্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

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

(২) উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা, প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা, মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা এবং সন-মরাদাসম্পন্ন পদসমূহে পদওয়ারী ডিসিপ্লিনওয়ারী মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি দেওয়া হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, শুধুমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না।

(৪) সংশোধিত নূতন বেতন স্কেলের টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতির মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহিত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা (borrowing organisation) বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার (borrowing organisation) পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে, শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে:

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে বাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা—

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

(খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্ব (Lien) থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুরবিধা ছাড়াই (next below rule) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুরবিধা পাইবেন কি না তাহা ইনস্টিটিউট ও উক্ত সংস্থা পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কতৃ পক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক 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 ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর উপযুক্ত কতৃ পক্ষ যেরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা :—

- (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) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্য বিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং ইহা সাধারণ বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়া প্রদান করা যাইতে পারে ।

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

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

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

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

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

২০। 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 ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না ।

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

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা



(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়োগ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগান করিতে অসমর্থ।

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

২২। 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 তিনি মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে, এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যায়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোন ক্রমে 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 সময়ে অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি 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) শুধুমাত্র আনুভৌমিকের এবং যেকোন 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, যথা:—

(ক) উপ-প্রবিধান(৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত 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 তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অস্বস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অস্বস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছে।

২৩। সংরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অক্ষিণে 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 জনস্বাস্থ্য 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) সংরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২৪। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন মহিলা 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 নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ইনস্টিটিউটের কোন মহিলা কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

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

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের অর্থাৎ ৫৭ বৎসর পূর্ণ হইবার কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিতে হইবে, না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক কারিগরী 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 ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

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

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

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার সময় সময় উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৮ ছুটির পদ্ধতি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটি হিসাব কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

২৯। 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।

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে সম্বন্ধের জন্য প্রবিধান ৩২ অনুযায়ী তিনি সম্ম-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটি নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অকাল ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর-জনিত সুবিধাদি পূর্ণরূপে চালু হওয়া সাফল্যে উক্ত পূর্ণরূপে সুবিধা গ্রহণে জন্য প্রবিধান ৫৩ এর ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাঁহা সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাবর্তন বা অর্ধগরুত ৫০% ভাগ নগদ টাকার রূপান্তরিত করিয়া অন্য অনুমতি পাইতে পারেন। তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাঁহার বার মাসের বেতন সাপেক্ষে বর্ষা হওয়া চলিবে না।

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



পঞ্চম অধ্যায়

স্বরণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। স্বরণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা।—ইনষ্টিটিউটের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষে স্বরণভাতা, যে স্বরণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) কর্তৃপক্ষ ইহার যে 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।

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

৩৫। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক ইনষ্টিটিউটের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথক ভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃকপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে নিষিদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় স্পষ্টপূর্ণভাবে নিষিদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃকপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টি গোচর করিবেন, এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) বোর্ড উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে কর্তৃপক্ষ ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ এবং শৃঙ্খলা

৩৮। আচরণ ও শৃঙ্খলা।—(১) প্রতি্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যাবসায়ের সহিত ইনস্ট্রিক্টসের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহন করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ইনস্ট্রিক্টসের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যক্রমে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দারিদ্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইনস্ট্রিক্টসের সহিত মেনেদেন রহিয়াছে কিংবা মেনেদেন থাকার সভাবনা 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 হইবে না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত কোন ষড়যন্ত্রকারী কার্যের দারিদ্বে গ্রহণ করিবেন না।

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

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সম্বন্ধে বোর্ডের সদস্য উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টাও করিবেন না।



(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সহায়কি কোন মঞ্জী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোন বেতারকারী বা সরকারী ব্যক্তির পরামর্শ গ্রহণ করেন না।

(৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাগত গণ-গ্রন্থতা পরিহার করিবেন।

৩৯। 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 হারা হিয়া ফেলেন, অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতি প্রায়ণ হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুর্নীতি প্রায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষা বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎস সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন; অথবা,

(চ) চুরি, আত্মগণ, তহবিল ত্যগরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) ইনস্টিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ ইনস্টিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সনীচিন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৪০। দণ্ডসমূহ—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(ক) নিম্নরূপ জব্দনও, যথা—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) ৭(সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরুত্ব, যথা:—

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতন ক্রমের নিম্নস্তরে অবনতি করণ;  
 (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনষ্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতি অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;  
 (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;  
 (ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং  
 (উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪১। স্বংসাক্ষক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) প্রবিধান ৩৯(ছ) এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যবিধার সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশ 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 ভিত্তিগত সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং  
 (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে মুক্তিগণত সুযোগ প্রদান করিবেন :

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

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্যবিধার তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিব্যক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন কর্মচারী সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪২। ন্যূনতমের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) এই প্রবিধানানুসারে অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যবিধার সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অতিত পৌষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রদানিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিব্যক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিব্যক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগান্না প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগত ভাবে জনানীর ইচ্ছা পৌষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং



- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিজ্ঞ ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত বৈক্ষিত যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানী ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানী সুযোগ দেওয়ার পক্ষে অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি বৈক্ষিত পেশ না করিয়া থাকেন তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লবু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে যাহাতে অভিজ্ঞ ব্যক্তির নিষিদ্ধভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়:

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিজ্ঞ ব্যক্তি যদি অভিজ্ঞ সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ, যথাযথ মনে করিলে বৈক্ষিত পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন:

তবে আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিজ্ঞ ব্যক্তি পেশকারী নীচে নাহন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং এইরূপ নিয়োগে ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুপ্রবেশযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে, কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্ত আবেদনকারী কর্তৃপক্ষের নিকট নিষিদ্ধভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ 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 কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

- (৪) অভিজ্ঞ ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীন অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিজ্ঞ ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহার হইয়াছে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ বৈক্ষিত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত বৈক্ষিত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীন কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

- (৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অতিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানী সুযোগদান করতঃ দণ্ডের কারণ নিষিদ্ধ করার পর, অভিজ্ঞ ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, তবে যদি অভিজ্ঞ 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 লবু দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিজ্ঞ ব্যক্তি দায়ী করেন যে, তাহাকে নিষিদ্ধভাবে অভিযোগ জ্ঞানহীতে 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 লবু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।



৪৩। গুরুদেৱৰ ক্ষেত্ৰে তদন্তৰ পদ্ধতি।—(১) যেকোনো কৰ্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে এই প্ৰবিধানমালাৰ অধীন কোন কাৰ্যধাৰা সূচনা কৰিতে হইবে এবং কৰ্তৃপক্ষ এইৰূপ অভিমত পোষণ কৰে যে, অভিযোগ প্ৰমাণিত হইলে গুরুদেৱ আৰোপ কৰাৰ প্ৰয়োজন হইবে, যেকোনো কৰ্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগমালা প্ৰণয়ন কৰিবে এবং প্ৰস্তাবিত দণ্ডৰ বিষয় উহাতে উল্লেখ কৰিবে, এবং যে সকল অভিযোগৰ ভিত্তিতে অভিযোগমালাটি প্ৰণীত হয়, উহাৰ বিৱৰণ এবং কৰ্তৃপক্ষ আদেশ প্ৰদানৰ সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা কৰাৰ ইচ্ছা পোষণ কৰেও তাহাও কৰ্মচাৰীক অবহিত কৰিবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগমালা অবহিত কৰাৰ পৰা দশটি কাৰ্যদিবসৰ মধ্যে তিনি তাহাৰ আত্মপক্ষ সমৰ্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ কৰিবেন এবং প্ৰস্তাবিত দণ্ড কেনে তাহাৰ উপৰ আৰোপ কৰা হইবে না তৎসম্পৰ্কে কাৰণ দৰ্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীৰ ইচ্ছা পোষণ কৰেন কি না তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ কৰিবেন :

তবে শৰ্ত থাকে যে, উল্লেখিত মেয়াদ শেষ হইবাৰ পূৰ্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধিৰ জন্য আবেদন কৰেন তাহা হইলে কৰ্তৃপক্ষ লিখিত বিবৃতি পেশ কৰাৰ জন্য তাহাকে দশটি কাৰ্যদিবস পৰ্যন্ত সময় দিতে পাৰে।

(২) যে ক্ষেত্ৰে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্ৰবিধান (১) (খ)তে উল্লিখিত সময়ৰ মধ্যে তাহাৰ আত্মপক্ষ সমৰ্থনেৰে অন্য বিবৃতি পেশ কৰেন, যেকোনো কৰ্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্ৰমাণতাহ তাহাৰ লিখিত বিবৃতি বিবেচনা কৰিবে এবং অনুরূপ বিবেচনাৰ পৰা কৰ্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ কৰে যে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে সুচিত কাৰ্যধাৰা অগ্ৰসৰ হইবাৰ পৰ্যাপ্ত কাৰণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্ৰত্যাহাৰ কৰিবে এবং তদনুসাৰে উক্ত কাৰ্যধাৰা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে সুচিত কাৰ্যধাৰাটি অগ্ৰসৰ হইবাৰ পৰ্যাপ্ত কাৰণ আছে, কিন্তু তাহাৰ বিৰুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্ৰমাণিত হইলে লব্ধ দণ্ড প্ৰদানৰ প্ৰয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীৰ সুযোগ দান কৰিয়া তাহাৰ আত্মপক্ষ সমৰ্থনেৰে অন্য লিখিত বিবৃতি পেশৰ তাৰিখ হইতে ৩০ (ত্ৰিশ) টি কাৰ্যদিবসৰ মধ্যে যে কোন একটিলব্ধদণ্ড প্ৰদান কৰিতে পাৰিবে, অথবা লব্ধ দণ্ড আৰোপৰ উদ্দেশ্যে প্ৰবিধান ৪২ এৰ অধীন একজন তদন্ত কৰ্মকৰ্তা নিয়োগ কৰিয়া উক্ত প্ৰবিধানে বৰ্ণিত কাৰ্যপ্ৰণালী অনুসৰণ কৰিতে পাৰিবে;
- (গ) উক্ত কাৰ্যধাৰাৰ অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ উপৰ গুরুদণ্ড আৰোপৰ অন্য পৰ্যাপ্ত কাৰণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তৰ জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ পৰামৰ্শদাতা নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কৰ্মকৰ্তা বা অনুরূপ একাধিক কৰ্মকৰ্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ কৰিবে।

(৩) যেকোনো অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্ৰবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বৰ্ণিত সময়ৰ মধ্যে তাহাৰ আত্মপক্ষ সমৰ্থনেৰে অন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না কৰেন, যেকোনো কৰ্তৃপক্ষ নিৰ্ধাৰিত সময়সীমা বা বৰ্ণিত সময় শেষ হওৱাৰ তাৰিখ হইতে দশটি কাৰ্যদিবসৰ মধ্যে অভিযোগমালাৰ বৰ্ণিত অভিযোগ তদন্ত কৰাৰ জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ পৰামৰ্শদাতা নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কৰ্মকৰ্তা, বা অনুরূপ একাধিক কৰ্মকৰ্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ কৰিবে।



(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, গিরোধের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহাদের তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়ানূবর্তী 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 বৃদ্ধিত করিতে পারে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির 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 সিদ্ধান্ত জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ, যদি উপ-প্রবিধান (৫) নোতাবেক গুরুত্বপূর্ণ আচরণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কো আচরণ করা হইবে না তাৎসম্পর্কে ৭টি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময় অতিরিক্ত 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 অধীন চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপত্তি হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং সেক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ 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 কার্যধারার পর্বাণ্ড সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যাবলী গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূলতর্কী রাখিবেন।

(২) এই প্রবিধানের অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন নাই সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাথমিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। আভ্যুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং ত্রিভিন্ন নিজে



সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষে জেরা 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 প্রাথমিক নথিপত্রের জ্য অনুমোদন করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে স্মারক টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিত দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে বিধিত বিবৃতি প্রদানে নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ কারয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সম্বন্ধে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের 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 দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা আঁতড়াইয়া দিতে চাহিতেছে, তাহা হইলে তিনি এই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের অন্য তিনি যে পদ্ধতি নির্ধারণ করিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাথমিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯ (ঘ) নোভাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উভয় স্বীয় মতামত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্যকিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সহায়তায় একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, যেক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয়ও তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন নিযুক্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা, যাইবে না।



৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৯ ও ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রমাণের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪৩ এর অধীন তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অব্যাহত করা হয়।

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

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

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ [কারাগারে “সোপর্দ” অর্থে “হেফাজতে” (Custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে] কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালায় অধীন সূচিত কার্যধারা পরিগম্য না হওয়া পর্বন্ত তিনি যথার্থীতি খোরাকীভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১(১) (ক) নোভাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত, বা পদাবনতি করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আশীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৭। ফৌজদারী নামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত নামলার পরিগম্য না হওয়া পর্বন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি

কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ খািকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকি ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাশ পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দণ্ড তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মমে নিদেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

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

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

- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে, উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না,
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কি না,
- (গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপয্যাপ্ত কি না।

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

(৪) যেকোনো বোর্ড বা উহার চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে সেক্ষেত্রে বোর্ডের চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ড বা চেয়ারম্যান এর নিকট বিষয়টি পুনঃ বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উক্ত দরখাস্তের উপর পুনঃ বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় আদেশ দিতে পারিবে।

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



৪৯। পীল ও পুনর্বিবেচনায় দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে মস্তষ্ট হইয়া বর্ধাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত তিন মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন।

৫০। আদালতে বিচার্যবীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন কোর্ডপারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচার্যবীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। 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 ( Ord. No. V of 1985 ) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই বিবিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীন কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়াদির পরিস্থিতিতে যেক্রমে উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেক্রম দন্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইক্রমে দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে দাবী-দাওয়া দাখিলের জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়া হইবে না।

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

### অষ্টম অধ্যায়

#### অধসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। ভবিষ্য তহবিল।—(১) ইনস্টিটিউট উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা ইনস্টিটিউট কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং ইনস্টিটিউট, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, টাকা প্রদান করিবে, এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীন গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উপরোক্ত ব্যবস্থা প্রবর্তনের

পূর্বে টাকা প্রদান ও উহা হইতে অপ্রিন প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধাননালার অধীন গৃহীত হইয়াছে বনিয়া গণ্য হইবে।

৫২। আনুতোমিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোমিক পাইবেন, যথা :—

- (ক) ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ 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 পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন,
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোমিক 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 (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে মনোনয়ন পত্র তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপভাবে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোমিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ মমানি অংশে ভাগ করা হইবে।

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

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোমিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।



৫৩। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) ইনস্টিটিউট বোর্ড এর লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত ব্যবহার বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে গমর গমর জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

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

- (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে,
- (খ) ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ইনস্টিটিউট ফেরত পাইবে এবং ইনস্টিটিউট উক্ত টাকা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত নোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন ঋতে ব্যবহার করিতে পারিবে,
- (গ) ইনস্টিটিউটের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাবোধ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

৫৪। অবসরগ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে, Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। চাকুরীর অবসান।—নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

৫৬। ইস্তফা দান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে

বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোস শিক্ষাণবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে, তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে ইস্তফা দান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেকোন উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, লোকপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা দানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে অথবা ইস্তফাপত্র গ্রহণ করিতে পারিবে।

## দশম অধ্যায়

### বিবিধ

৫৭। অসুবিধা দূরীকরণ।—এই প্রবিধানমালায় যে বিষয়ে কোন উল্লেখ নাই সেই বিষয়ে, অথবা যেক্ষেত্রে এই বিধানমালায় কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, যেক্ষেত্রে, 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।



৩কগিল

[প্রবিধান -২(ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের বয়সসীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	অধ্যক্ষ	সর্বনিম্ন ৪৪ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য কোন উপযুক্ত প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা শ্রেণ্যে বদলীর মাধ্যমে।	কৃষি বিজ্ঞানে পি এইচ, ডিগ্রীসহ কৃষি বিষয়ক গবেষণা বা শিক্ষকতার কাজে ২০ (বিশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। আন্তর্জাতিক খ্যাতিসম্পন্ন জার্নালে ৫টি প্রকাশনাসহ কমপক্ষে ১৫ (পনের)টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	যুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা অধ্যাপক হিসাবে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। খ্যাতিসম্পন্ন গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ১০ (দশ)টি কৃষি বিষয়ক পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
২	যুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বনিম্ন ৪১ বৎসর।	২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	পি এইচ, ডি ডিগ্রীসহ ডিসিপ্লিনে গবেষণা বা শিক্ষকতা কার্যে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা নাষ্টার ডিগ্রীসহ (কমপক্ষে ২য় বিভাগ) ১৫ (পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ১০(দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা সমমানের পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। গবেষণা জার্নালে ১০ (দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

৩	২	৩	৪	৫	৬
৩ অধ্যাপক	ঐ	ঐ			সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সহযোগী অধ্যাপক বা সমমানের পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরী। গবেষণা জার্নালে ১০ (দশ)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
৪ প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বনিম্ন ৩৯ বৎসর।	২৫% নিয়োগের মাধ্যমে ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে।	সরাসরি		সংশ্লিষ্ট বিষয়ে উর্বরতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা সমমানের পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরী। স্বীকৃত জার্নালে কমপক্ষে ৬ (ছয়)টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
কৃষি বিজ্ঞানের সংশ্লিষ্ট শাখায় পি. এইচ. ডি ডিগ্রী এবং শিক্ষকতায় বা গবেষণায় কমপক্ষে ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মাস্টার ডিগ্রীসহ (কমপক্ষে ২য় বিভাগ) ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ১০ (দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।			কৃষি বিজ্ঞানে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি এইচ, ডি ডিগ্রী। (শিকা জীবনের কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলিবে না)। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৮ (আট) বৎসরের গবেষণা বা শিক্ষকতা কাজে অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে ন্যূনপক্ষে ৬ (ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। অথবা		কৃষি বিজ্ঞানে কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টারস বা প্রথম শ্রেণীর এম. এফসি বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর এম. এফসি তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে গবেষণা বা শিক্ষকতা কাজে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা (শিকা জীবনের কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী/বিভাগ থাকা চলিবে না)। বৈজ্ঞানিক জার্নালে ন্যূনপক্ষে ৬



(জয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। খ্যাতিসম্পন্ন কোন বিদেশী বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম, এম/এম,এসসি ডিগ্রীধারী প্রার্থীর ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

### ৫. সহযোগী অধ্যাপক

এ এ এ

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সহকারী অধ্যাপক বা সমমানের পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরী। স্বীকৃত জর্নালে কমপক্ষে ৬ (ছয়)টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

কমপক্ষে ৮ (আট) বৎসরের গবেষণা বা শিক্ষকতা কাজে অভিজ্ঞতা। গবেষণা জর্নালে নূনপক্ষে ৬(ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। অথবা

কৃষি বিজ্ঞানে কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টারস বা প্রথম শ্রেণীর এম, এমসি বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর এম, এমসি, তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে গবেষণা/শিক্ষকতার কাজে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা (শিক্ষা জীবনের কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলিবে না)। বৈজ্ঞানিক জর্নালে নূনপক্ষে ৬ (ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। খ্যাতিসম্পন্ন কোন বিদেশী বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম,এম/এম,এসসি ডিগ্রী-ধারী প্রার্থীর ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

৬

৫

৪

৩

২

৬	প্রকল্প প্রকৌশলী	ঐ	এ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য কোন উপযুক্ত পার্শ্বী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পুরকৌশলে সাতকোটির ডিগ্রীসহ ৮ (আট) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বি. এম. সি. ইঞ্জিনিয়ারিং (পুর: প্রকৌশল) ডিগ্রীসহ ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৮ (আট) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	সর্বনিম্ন ৩৭ বৎসর	ঐ		কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর এম. এ/এম. কম/এম. এমসি/এম.বি.এ. তৎসহ ব্যবস্থাপনা/প্রশাসনে কমপক্ষে ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন) (সিনিয়র কেল) হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৮	উপ-পরিচালক (অর্থ ও হিসাব)	ঐ	ঐ		চার্জিট একাউন্টেন্ট/সমন্বয়ের ডিগ্রীসহ বিদেশী মাধ্যম, অনুরান ইত্যাদি ক্ষেত্রে উক্ত প্রতিনিয়মে অর্থ/হিসাব/অডিট ব্যবস্থাপনা কাজে ৮ (আট) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর এম. কম (হিসাব শাস্ত্র) এবং ঐ ধরনের প্রতিষ্ঠানে ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা। স্থানীয় তহবিল, বাজেট, অডিট, অর্থ ব্যবস্থাপনা, আর্থিক রিপোর্ট তৈরী, প্রকল্প প্রস্তাব তৈরী ইত্যাদি বিষয়ে প্রাথমিক ভাবে দক্ষতা থাকিতে হইবে।	সহকারী পরিচালক (হিসাব) (সি: কেল) হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৯	উপ-পরিচালক (সংগ্রহ ও ভাণ্ডার)	ঐ	ঐ		সংগ্রহ ও ভাণ্ডার বিষয়ে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টারস ডিগ্রী বা ১২ (বার) বৎসর	সহকারী পরিচালক (সংগ্রহ ও ভাণ্ডার) (সি: কেল) হিসাবে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।



রের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক (দ্বিতীয় শ্রেণী) ডিগ্রীধারী। কৃষি বহুপাতি সম্পর্কে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

কৃষি বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় স্নাতক ডিগ্রী অথবা বিজ্ঞানে ১ম শ্রেণীর মাষ্টারস ডিগ্রী অথবা সাংবাদিকতা কিংবা সমাজ বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় ২য় শ্রেণীর সম্মান-সহ ২য় শ্রেণীর মাষ্টারস ডিগ্রী। জনসংযোগ ও প্রচৌকল বিষয়ে কনপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা লেকচারার পদে কনপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং বৈজ্ঞানিক জার্নালে অন্ততঃ ৩ (তিন)টি পূর্বনামের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

কৃষি বিজ্ঞানের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচ, ডি ডিগ্রী/শিক্ষা জীবনের কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলিতে না। বৈজ্ঞানিক জার্নালে ৩ (তিন)টি পূর্বনামের গবেষণা প্রকাশনাসহ অবশ্যই ৩ (তিন) বৎসরের গবেষণা বা শিক্ষকতার কাজে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

অথবা  
কৃষি বিজ্ঞানে কনপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টারস বা এম,এসসি প্রথম শ্রেণীর মাষ্টারস বা এম,এসসি প্রথম শ্রেণী বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয়

সর্বোচ্চ ৩৫ বৎসর।  
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সর্বোচ্চ ৩৪ বৎসর।  
৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
৭০% পদেরূপ্তির মাধ্যমে।

১০ প্রচৌকল আকিগার

১১ উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা

৬

৫

৪

৩

২

শ্রেণীর এম, এসসি ডিগ্রী তৎসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণা/শিক্ষকতা কার্যে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা (শিকা জীবনের কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলবে না)। বৈজ্ঞানিক জার্নালে ন্যূনপক্ষে ৩ (তিন)টি পূর্বগানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। খ্যাতিসম্পন্ন কোন বিদেশী বিশ্ব-বিদ্যালয় হইতে এম, এস/এম, এস-সি, ডিগ্রীধারী প্রার্থীর ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

১২ সহকারী অধ্যাপক

সর্বোচ্চ ৩৪ বৎসর।

ঐ

কৃষি বিজ্ঞানে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রী (শিকা জীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলিবে না) এবং বৈজ্ঞানিক জার্নালে ৩ (তিন) টি পূর্বমানের গবেষণা প্রকাশনাসহ অবশ্যই ৩(তিন) বৎসরের গবেষণা/শিক্ষকতা কার্যে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

অথবা

কৃষি বিজ্ঞান এ কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টারস বা এম, এস সি প্রথম শ্রেণী বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা লেকচারার পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং বৈজ্ঞানিক জার্নালে অন্ততঃ ৩(তিন) টি পূর্বমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।



শ্রেণীর এম, এস সি ভাসসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণা বা শিক্ষকতা কার্যে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা (শিক্ষা জীবনের কোন পরীক্ষার তৃতীয় শ্রেণী বা বিভাগ থাকা চলিবে না) এবং বৈজ্ঞানিক জার্নালে নূনপক্ষে ৩ (তিন) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। খ্যাতি-সম্পন্ন কোন বিদেশী বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম, এস/এম, এস সি ধরী প্রার্থীকে কেবল অভিজ্ঞতা শিথিল-যোগ্য।

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে নূনপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ বিজ্ঞান বিভাগে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর। উদ্ভিদবিদ্যায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অগ্রাধিকার বলিয়া বিবেচিত হইবে।

বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা ও সমর্মাদা-সাম্পন্ন পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ এম, বি, বি, এম, হইতে হইবে।

চিকিৎসা কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

স্নাতক প্রকৌশল (পুরঃকৌশল) এ অন্ততঃ পক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণী তৎসহ নির্মাণ ব্যবস্থাপনায় নূনপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

স্নাতক প্রকৌশল (পুরঃকৌশল) এ দ্বিতীয় শ্রেণীসহ নির্মাণ ব্যবস্থাপনার অন্ততঃ ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

১৩ কিউরেটর

এ

এ

১৪

উর্দ্ধতন চিকিৎসা কর্মকর্তা

এ

সর্বোচ্চ ৩৫ বৎসর

১৫

নির্বাহী প্রকৌশলী

এ

১	২	৩	৪	৫	৬
১৬	উর্দ্ধতন গ্রন্থাগারিক	ঐ	ঐ	গ্রন্থাগার বিভাগে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ডকুমেন্টেশন বা গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনায় কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	গ্রন্থাগারিক হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
১৭	সম্পাদক	ঐ	ঐ	অন্ততঃ পক্ষে কৃষি বিভাগে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান/দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ইংরেজী) / জার্নালিজম। রিসার্চ জার্নালে ও প্রকাশনায় সংকলন ও সম্পাদনার ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। অধিকতর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন পাঠ্যের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা নিম্নলিখিত যোগ্য।	সহকারী সম্পাদক হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
১৮	কৃষি প্রকৌশলী	সর্বোচ্চ ০৫]	ঐ	অন্ততঃ স্নাতক (কৃষি প্রকৌশল) এ দ্বিতীয় শ্রেণীসহ ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম, এল/এস,এস, সি (কৃষি প্রকৌশল) তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। বৈজ্ঞানিক জার্নালে ন্যূনপক্ষে তিনটি পূর্বমান গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (কৃষি প্রকৌশল) বা সহকারী প্রকৌশলী হিসাবে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে ৩ (তিন) টি পূর্বমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।



- ১৯ সিনিয়র সহকারী পরিচালক (প্রশাসন/অর্থ ও হিসাব/সংগ্রহ ও ভাণ্ডার)।  
 সহকারী পরিচালক সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
 সহকারী পরিচালক হিসাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ২০ সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)।  
 ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পদোন্নতির ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।  
 দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী (ব্যবস্থাপনা/লোক প্রশাসনে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী) বা অধ্যাপক/অধ্যাপিকার যোগ্য।  
 তৎসহ যে কোন সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রশাসন বা কর্মী ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত কাজ এবং তৎসম্পর্কিত আইন-কানুন সম্পর্কে ন্যূনপক্ষে পাঁচ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অধিকতর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।
- ২১ সহকারী পরিচালক (হিসাব) বৎসর ৩০  
 ৫  
 দ্বিতীয় শ্রেণীর এম, কম (হিসাব শাস্ত্র) বা আই, সি, এম, এ, তৎসহ সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে হিসাব রক্ষণ কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অধিকতর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।  
 হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ২২ সহকারী পরিচালক (সংগ্রহ ও ভাণ্ডার)।  
 দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অধিকতর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।  
 প্রশাসনিক কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৩	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অন্ততঃ পক্ষে কৃষি বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক বা প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান) বা দ্বিতীয় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কৃষি বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
২৪	প্রভাষক	ঐ	ঐ	অন্ততঃ পক্ষে কৃষি বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতক বা প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান) বা ২য় শ্রেণীর সন্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কৃষি বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর প্রার্থীর ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার থাকিবে।	
২৫	সহকারী কৃষি প্রকৌশলী	ঐ	৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	সন্মানসহ ২য় শ্রেণীর বি, এস সি (কৃষি প্রকৌশল)।	যদি কৌশলে ডিপ্লোমাসহ কমপক্ষে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২৬	ফার্ম তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	ঐ	দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (কৃষি স্নাতকোত্তর (কৃষিতত্ত্ব) অগ্রাধিকার পাবে।	সহকারী বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।



- ২৭ একান্ত সচিব  
সর্বোচ্চ ৩০  
বৎসর।  
পদানুত্তির মাধ্যমে এবং  
পদোন্নতির যোগ্যপ্রার্থী  
না থাকিলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।  
২৪ সহকারী প্রকৌশলী (পূরঃ  
কৌশল/বিদ্যৎ)।  
সর্বোচ্চ ২৭  
বৎসর।  
৬৭% সরাসরি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে,  
৩৩% পদোন্নতির  
মাধ্যমে।  
২৯ মেডিক্যাল অফিসার  
সর্বোচ্চ ৩০  
বৎসর।  
৩০ ফটোগ্রাফিক অফিসার  
সর্বোচ্চ ৩২  
বৎসর।  
৩১ প্রস্থাগারিক  
সর্বোচ্চ ৩০  
বৎসর।  
২য় শ্রেণীর স্নাতকসহ ইংরেজী  
সাঁটলিপিতে প্রতি মিনিটে ১২০  
শব্দেব গতিসম্পন্ন এবং ইংরেজী  
টাইপিং এ ৬০ শব্দেব গতি, বাংলায়  
৮০ শব্দেব গতি সাঁটলিপিতে এবং  
৪০ শব্দেব গতি টাইপিংয়ে তৎসহ  
৭ (সাত) বৎসরেব বাস্তব অভিজ্ঞতা।  
অন্ততঃ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (পূরঃ  
কৌশল/বিদ্যৎ)।  
৩২ উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পূরঃ  
কৌশল/বিদ্যৎ) হিসাবে কমপক্ষে  
১০ (দশ) বৎসরেব অভিজ্ঞতা।  
চিকিৎসা বিজ্ঞানে স্নাতক  
(এম, বি, বি, এস)।  
৩৩ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান)  
এবং ফটোগ্রাফিতে ডিপ্লোমাসহ  
কটোগ্রাফিক কাজে কমপক্ষে ৩ (তিন)  
বৎসরেব অভিজ্ঞতা।  
অর্থবা  
স্নাতক (বিজ্ঞান) দ্বিতীয় শ্রেণী-য়  
কটোগ্রাফিতে ডিপ্লোমা এবং  
কটোগ্রাফিতে কাজে কমপক্ষে ৫  
বৎসরেব অভিজ্ঞতা।  
৩৪ প্রস্থাগার বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান) হইলে ডাল  
হয়) এবং প্রস্থাগার ব্যবস্থাপনার  
কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরেব  
অভিজ্ঞতা।





- ৩৭ নিরাপত্তা পরিদর্শক।  
সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর।  
পদোন্নতি নাথাকে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য উপযুক্ত প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
সহকারী নিরাপত্তা পরিদর্শক হিসাবে কমপক্ষে ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
বাংলাদেশ সেনাবাহিনীর/বিভাগীয় এম এফ সি, ও তৎসহ সামরিক স্কুল সার্টিফিকেট অথবা স্নাতক। নিরাপত্তা পরিদর্শক/ব্যবস্থাপনায় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- ৩৮ হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা।  
সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা বা হিসাব রক্ষক বা প্রধান কোষাধ্যক্ষ হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩৯ অভ্যর্থনাকারী (শুধুমাত্র মহিলা)।  
সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।  
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
স্নাতকোত্তর, অবশ্যই স্নাট, ভদ্র ও ইংরেজীতে পারদর্শী হইতে হইবে অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন স্নাতক তৎসহ উপন্যাসিদ্ধিত গুণাবলী থাকিতে হইবে।
- ৪০ উপ-সহকারী (পুরুষ কৌশল/ উইং/যন্ত্রকৌশল/বিদ্যৎ/কেয়ারটেকার)।  
সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর।  
ই  
ই  
সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২৪ গ্রেণীর ডিপ্লোমা/বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- ৪১ শরীমচর্চা শিক্ষক।  
সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর।  
ই  
ই  
শরীর চর্চা বিদ্যায় ডিপ্লোমাসহ অন্তত: স্নাতক। বাস্তব অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪২	হিসাব রক্ষক/প্রধান কোষাধ্যক্ষ/ সহকারী হিসাব রক্ষক কর্মকর্তা।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	উচ্চমান কারনিক-কাম-হিসাব রক্ষক/ প্রধান সহকারী-কাম-হিসাব রক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৩	বৈজ্ঞানিক সহকারী/তুলা পরিদর্শক/কৃষি উপদর্শক।	..	ঐ	..	বৈজ্ঞানিক সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৪	আলোকচিত্র শিল্পী/ফটো- গ্রাফার/সহকারী আলোক- চিত্র শিল্পী।	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক (বিজ্ঞান) অথবা আলোকচিত্র শিল্পে ডিপ্লোমা অথবা উচ্চ মাধ্যমিক এ দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ আলোকচিত্র শিল্পের কাজে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	..
৪৫	পরিদর্শক	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	কম্পিউটার / রেকর্ডার হিসাবে কমপক্ষে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৬	হোটেল ব্যবস্থাপক	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর।	পদোন্নতি। মাধ্যমে তবে পদোন্নতির বোধ্য প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	হোটেল ব্যবস্থাপনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত/ ডিপ্লোমা সহ স্নাতক তৎসহ কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সহকারী হোটেল ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৭	প্রধান সহকারী	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	উচ্চমান সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।



- ৪৮ সাঁচিলিপিকার(ষ্টেনোগ্রাফার) সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে
- ৪৯ উচ্চমান সহকারী-হিসাব-রক্ষক প্রধান সহকারী-কাম-হিসাব রক্ষক। ... পদোন্নতির মাধ্যমে
- ৫০ বৈজ্ঞানিক সহকারী/মাঠ কর্মী/ভ্রামক কিউবার/তুলা স্পিনার/তুলা জিনার। সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর। ৯০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ১০% পদোন্নতির মাধ্যমে।
- ৫১ রাত্রী (মিড ওরাইক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৫২ উচ্চতন গণনাকারী/গণনাকারী।
- সাঁচিলিপি/মত্ৰাঙ্করিককে নিৰ্দ্ধারিত গতিসম্পন্ন ষ্টেনোগ্রাফি হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সম্মিলিতজ্যেষ্ঠতা তালিকার ভিত্তিতে হিসাব রক্ষক/উচ্চমান সহকারী-কাম-কোম্পাঙ্ক/কোম্পাঙ্ক নিরীক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- প্রিপ্রিয়ারার হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অন্ততঃ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ হইতে হইবে।
- কৃষিতে ডিপ্লোমা অথবা উচ্চ মাধ্যমিক (বিজ্ঞান) দ্বিতীয় বিভাগ।
- সেবিকা বিদায় ডিপ্লোমাসহ কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- এস, আর, টি, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উচ্চ মাধ্যমিক/মাধ্যমিক শ্রেণীতে পরিসংখ্যানসহ ২ (দুই) বৎসরের উচ্চতর সার্টিফিকেট কোর্সসম্পন্ন হইতে হইবে। অথবা উচ্চ মাধ্যমিক বিজ্ঞান বিভাগসহ স্নাতক এবং তৎসহ পরীক্ষণীয় উপাত্ত বিশ্লেষণ ও সংরক্ষণে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩

৫

৪

৩

২

১

১	২	৩	৪	৫	৬
৫৩	টেনোটিইপিষ্ট	ঐ	৫০% নিরোগের মাধ্যমে ৫০% পানোনিতির মাধ্যমে।	সরাসরি মাধ্যমে	সাঁচনিপিতে এবং মুদ্রাক্ষরে নির্ধারিত গতিবেগসম্পন্ন নিমুমান, সহকারী- বনান-মুদ্রাক্ষরিক হিসাবে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।
৫৪	উচ্চমান সহকারী-বনান- কোষাধ্যক্ষ / উচ্চমান সহকারী/কোষাধ্যক্ষ।	..	পানোনিতির মাধ্যমে	..	সম্মিলিতছোঁঠত জালিকার ভিত্তিতে নিমুমান সহকারী-বনান-মুদ্রাক্ষরিক/ কোষাধ্যক্ষ/ভাণ্ডার রক্ষক/নিমুমান সহকারী-বনান-হিসাব রক্ষক/ভাণ্ডার রক্ষক - বনান - কর্তৃক/জাবেদা রক্ষক / অফিস সহকারী/উচ্চতন ভাণ্ডার রক্ষক/হিসাব রক্ষক সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ৮(আট) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫৫	সহকারী হোটেল ব্যবস্থাপক	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর	সরাসরি মাধ্যমে	উচ্চ নাধ্যমিক সার্টিফিকেট দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ হোটেল ব্যবস্থাপনার প্রশিক্ষণপ্রাপ্তসহ ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা নাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট তৎসহ হোটেল ব্যবস্থাপনার ডিপ্লোমা এবং পাঁচ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	..



- ৫৬ সহকারী নিরাপত্তা পরিদর্শক এ এ অসুতঃ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ নিরাপত্তা বিষয়ক কাজে কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৫৭ পরিগণ্যমান সহকারী এ এ পরিগণ্যমান কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাঃহ অসুতঃ এইচ,এস,সি (বিজ্ঞান) (বিজ্ঞান) দ্বিতীয় বিভাগ।
- ৫৮ হিমাগার কারিগর এ এ অসুতঃ পক্ষে এইচ,এস,সি(বিজ্ঞান) দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ হিমাগার পদ্ধতি সম্বন্ধে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৫৯ ক্যাটালগার এ এ গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাঃহ স্নাতক (বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকারযোগ্য) তৎসহ সংশ্লিষ্ট কাজে কমপক্ষে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- ৬০ নাইট্রেসী এসিসটেন্ট এ এ গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাঃহ স্নাতক (বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকারযোগ্য) তৎসহ সংশ্লিষ্ট কাজে কমপক্ষে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

৩১	ট্যাবুলেটর	২৭	ঐ	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি (বিজ্ঞান) দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ গবেষণা পরীক্ষা ও ফলাফল ভাবিকার উপাত্ত টেবুলেটসহ কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	২৭	ঐ	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি (বিজ্ঞান) দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ গবেষণা পরীক্ষা ও ফলাফল ভাবিকার উপাত্ত টেবুলেটসহ কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩২	নিরীক্ষক/(অডিটর)	ঐ	২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে	ন্যূনপক্ষে বাণিজ্য স্নাতক তৎসহ হিসাব ও নিরীক্ষণে ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ঐ	উচ্চমান সহকারী কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উচ্চমান সহকারী কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৩	রেজিষ্টার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অন্ততঃ পক্ষে বিজ্ঞানে স্নাতক তৎসহ আবহাওয়া সংক্রান্ত কাজে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অন্ততঃ পক্ষে বিজ্ঞানে স্নাতক তৎসহ আবহাওয়া সংক্রান্ত কাজে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩৪	শিল্পী (আর্টিষ্ট)	ঐ	৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ ট্রেডশীপ সার্টিফিকেট (কাইন আর্টস)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি দ্বিতীয় বিভাগ তৎসহ ট্রেডশীপ সার্টিফিকেট (কাইন আর্টস)।
৩৫	প্রধান মেকানিক	ঐ	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ মেকানিক শিল্পে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ মেকানিক শিল্পে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।



৩৬	বুলডোজার চালক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ভারি ড্রাইভিং লাইসেন্সধারী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৭	ড্রাকটসম্যান	ঐ	ঐ	দ্বিতীয় শ্রেণীর এইচ, এস, সি, তৎসহ ড্রাকটসম্যানসীপে ট্রেডশীপ সার্টিফিকেট এবং কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩৮	উর্ধ্বতন ইলেকট্রিশিয়ান/সুতার সুতার।	ঐ	২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে।	দ্বিতীয় শ্রেণীর এইচ, এস, সি, তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেডশীপ সার্টিফিকেটসহ কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা। ইলেকট্রিশিয়ান/সুতার কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৯	প্রজেক্টর অপারেটর	ঐ	৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	মুনপক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ প্রজেক্টর ব্যবহারে ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭০	টেকনিশিয়ান (অডিওভিসুয়েল এইড)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মুনপক্ষে এস, এস, সি তৎসহ অডিওভিসুয়েল যন্ত্রপাতি ব্যবহারে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭১	প্রকৌশল সহকারী	ঐ	ঐ	অন্ততঃ পক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ ধারার যন্ত্রপাতি ব্যবহারের ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা যন্ত্রপাতি নেরামতের জ্ঞান থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
১২	বেঞ্চ মেকানিক	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	ঐ	নানাপক্ষে এস, এস, সি, তৎসহ ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা নান-এস, এস, সি, সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	..
১৩	বেঞ্চনিক	ঐ	ঐ	নানাপক্ষে এস, এস, সি, তৎসহ ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা নান-এস, এস, সি, সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১০ (দশ) -বৎসরের অভিজ্ঞতা।	..
১৪	এলডিএ-কাম-টাইপিষ্ট	ঐ	ঐ	অন্ততঃপক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ মুদ্রাক্ষরে ইংরেজীতে ৩০ শব্দের গতিসম্পন্ন ও বাংলায় ২০ শব্দের গতিসম্পন্ন। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে এস, এস, সি, তৎসহ পুরোনো জনীয় মুদ্রাক্ষর গতি থাকিতে হইবে।	..
১৫	কোষাধ্যক্ষ/এলডিএ-বনাম- ফিফা বক্ষক/ফিফা বক্ষকারী/ বক্ষকারী জামেদা বক্ষক।	ঐ	ঐ	নানাপক্ষে এইচ, এস, সি, (বাগিজা), দ্বিতীয় বিভাগ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা অগ্রাধিকার পাইবে।	—
১৬	ভাণ্ডার বক্ষক বনাম-করপিক/ ভাণ্ডার বক্ষক।	ঐ	ঐ	নানাপক্ষে এইচ, এস, সি, দ্বিতীয় বিভাগ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা অগ্রাধিকার পাইবে।	



৭৭	প্যাথলজিক্যাল এ্যাসিস্টেন্ট/ কার্নিসিষ্ট/কম্পাউণ্ডার।	ঐ	ঐ	নুনপক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ রোগতত্ত্ব/কম্পাউণ্ডারশীপ/ক্যামেসীতে ফ্রেডশীপ সার্টিফিকেট।	এস, এস, সি পাশ ল্যাব: এটেন- ডেন্ট হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭৮	লাব: টেকনিশিয়ান/লাব: এসিষ্ট্যান্ট।	ঐ	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বহুতঃপক্ষে এইচ, এস, সি(বিজ্ঞান)	
৭৯	উর্দ্ধতন ওয়েল্ডার	ঐ	২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে।	এস, এস, সি, তৎসহ ওয়েল্ডিংয়ে ফ্রেডশীপ সার্টিফিকেট।	ওয়েল্ডার হিসাবে আট অভিজ্ঞতা।
৮০	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এস, এস, সি, তৎসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ফ্রেডশীপ সার্টিফিকেট।	
৮১	অফিস সহকারী	ঐ	ঐ	নুনপক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ মুদ্রাক্ষরে ৩০ শব্দের গতি(ইংরেজী) ও ২০ শব্দের গতি (বাংলা)। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে এস, এস, সি তৎসহ প্রমোজনীয় মুদ্রাক্ষর গতি ধাকিতে হইবে।	
৮২	সার্ভেয়ার	ঐ	ঐ	এস, এস, সি, তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ফ্রেডশীপ সার্টিফিকেট।	
৮৩	উর্দ্ধতন ফিটার	ঐ	ঐ	এস, এস, সি, তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ফ্রেডশীপ সার্টিফিকেট।	

৬

৫

৪

৩

২

১

৮৪	টেলিফোন অপারেটর (শুধু মাত্র মহিলা)।	গর্বেচ ২৭ -বৎসর।	ঐ	এইচ, এস, সি, তৎসহ টেলিফোন অপারেটরে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা। টেলিফোন অপারেটরে টি এণ্ড টি বোর্ড হইতে প্রশিক্ষণ-প্রাপ্ত হইতে হইবে।
৮৫	অডিওভিউয়েল অপারেটর	ঐ	ঐ	ন্যূনপক্ষে এইচ, এস, সি, তৎসহ ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতায় বহুপাতি অপারেশনের অভিজ্ঞতা।
৮৬	শক্তি চালিত পাম্প অপারেটর/পাম্প অপারেটর।	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেডশীপ সার্টিফিকেট তৎসহ ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা ৮(আট) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
৮৭	গাড়ীচালক/গাড়ীচালক (মটরকার), পিকআপ/ট্রিক্সি চালক/পাওয়ার টিলার চালক/মিনি-মাইক্রোবাস চালক/ট্রিক চালক/টিলার কাম মটর চালক/টিলার চালক।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস এবং লাইসেন্স হেভি ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ গাড়ী চালনার ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮৮	ট্রেসার	ঐ	ঐ	ট্রেডশীপ মানদণ্ডসহ সংশ্লিষ্টক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।



- ৮৯ ফটো কপিয়ার-কাম-ডেমিন অপারেটর।  
 এ  
 এ  
 ৮৯ শ্রেণী পাশ তৎসহ ফটোকপিয়ার এবং ড্রিঙ্কিং ডেমিন চালানার অভিজ্ঞতা। বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।
- ৯০ পেইন্টার  
 ই  
 ই  
 পেইন্টিং কাজের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাশ।
- ৯১ সহকারী শিল্পী  
 ই  
 ই  
 ট্রেডশীপ মানদণ্ডসহ ফাইন আর্টিস এ ২(মুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ (পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতামাত্রই বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স এবং শিক্ষাপূর্ত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।
- ৯২ টিলার কাম-পাল্প-চালক/পাল্প চালক।  
 ই  
 ই  
 সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ভারতীয় প্রমিতিকরণ সহ এস, এম, সি, এবং পাল্প চালানার এ(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। নিম্ন ক্ষেত্রের ক্ষেত্রে এম-এস, এস, সি, তৎসহ পাল্প চালানার এ(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- ৯৩ মুদ্রাঙ্কন  
 ই  
 ই  
 ক্রমাগত এ হাফেক্সসহ কারিগরী প্রশিক্ষণপ্ৰাপ্ত।
- ৯৪ ডেভেলপার  
 ই  
 ই  
 ছবি মুদ্রণে এ(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাশ।

৬

৫

৪

৩

২

২৫	ডুপ্লিকেটঃ বোম্বিন চালক/ বোলবাম/মিনিঃ বোম্বিন চালক/ সুতার/পাচক/ডয়েন্ডার/জুনিয়র ফিটার/টানসমীথ/ম্বাংসিমথ/ ফিটার/ফরমেনসম্যাং/টার্নার/ রাজমিস্ত্রী/প্লাম্বার/টাইন ষ্টোর কিপার/গভীর নলকুপ চালক/ রেকর্ড কিপার/ভাণ্ডার সহকারী/ ড্রোগার/বোম্বিনম্যান।	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা/প্রশিক্ষণসহ ৮ম শ্রেণী পাস। বিভাগীয় প্রার্থী- দের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।	..
২৬	মোল্ডার সহকারী	ঐ	ঐ	মোল্ডিং কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী।	..
২৭	প্রিঃপয়ারার	ঐ	ঐ	নারের কাজে অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।	..
২৮	লাবরেটরী এটেন্ডেন্ট	ঐ	ঐ	পরীক্ষাগারে যন্ত্রপাতি পরিষ্কার- পরিচালনা ও রক্ষণাবেক্ষণের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।	..
২৯	রেকর্ড সরবরাহকারী	ঐ	ঐ	রেকর্ড সরবরাহের কাজে অভিজ্ঞতা- সহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।	..
১০০	ক্যাশ সরকার	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।	..



১০১	দপ্তরী/ঘন্টা বাসক/বুক বাইণ্ডার।	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
১০২	নমুনা সংগ্রহকারী	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ কনপক্ষে বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।
১০৩	লাইব্রেরী এটেন্ডেন্ট	ঐ	ঐ	কনপক্ষে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।
১০৪	খাদ্যসেবার	ঐ	ঐ	মসজিদ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজের অভিজ্ঞতাসহ কারিগরি পাস।
১০৫	নেকানিক মেট/নেকানিকাল হেলপার/ওয়ার্কসপ হেলপার।	ঐ	ঐ	শেফানিক কাজের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
১০৬	কার্ম এটেন্ডেন্ট	ঐ	ঐ	কার্মের কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
১০৭	টায়ার বোঝাত সহকারী	ঐ	ঐ	টায়ার মোরামভের কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
১০৮	সহকারী পাচক	ঐ	ঐ	রান্না-বান্নার কাজে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।
১০৯	ক্লিনার/ভিগেপেনসারী এটেন্ডেন্ট/ হ্যান্ডলম্যান/ট্রিক্সের মেট/গ্যাস খালণী/গ্যাস নিয়ন্ত্রী।	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।

৬

৫

৪

৩

২

৮ন শ্রেণী পাশ।

১১০ গোনাকক/চেইন্যান/রুম।  
এবিনাউন্ট/নাসরিন্যান/  
গাউনান/নানী/গাউ/চৌকিলার//  
সুইপার/এন এর এস এস/মেট/  
সাহায্যকারী/ওয়ার্ডিবর/  
এটোজেন্ট/আয়া।

বোর্ডের আদেশক্রমে

মোহাম্মদ হোসেন মন্ডল

মহা-পরিচালক

বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা ইনস্টিটিউট,  
জয়দেবপুর, গাজীপুর।

মোঃ সিলিকুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মন্বিত।  
খোশবকার মাহমুদজান করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।