

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুলাই ৯, ১৯৯০

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্ধের বিনিময়ে জারীকৃত
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
বাংলাদেশ ধান গবেষণা ইনস্টিটিউট
জয়দেবপুর, গাজীপুর

প্রজ্ঞাপন

জয়দেবপুর, ২৪শে চৈত্র, ১৩৯৬/১১ই এপ্রিল, ১৯৯০

নং এন, আর, ও ১৪৯-আইন/৯০—Bangladesh Rice Research Institute Act, 1973
(X of 1973) এর Article 16 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ ধান গবেষণা ইনস্টিটিউটের বোর্ড
অব গভর্নরস সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্ন বর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।— (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ধান গবেষণা
ইনস্টিটিউট এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ইনস্টিটিউট এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে,
তবে প্রেষণে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া
তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(৫৯৬২)

সূচ্য। টাকা ০.০০

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

- (ক) “অসদাচারণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন সংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
 - (২) কর্তব্যে অবহেলা ;
 - (৩) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
 - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির 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 হইবেন ;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে ইনস্টিটিউট এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে ইনস্টিটিউট এর স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (চ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (ছ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে ইনস্টিটিউটের বোর্ডকে বুঝাইবে, এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (জ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ঝ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করা, বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;
- (ঞ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;
- (ট) “বোর্ড” ও “ইনস্টিটিউট” বলিতে Bangladesh Rice Research Institute Act, 1973 (X of 1973) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Rice Research Institute কে বুঝাইবে।

শ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি— (১) এই অধ্যায়ে এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথাঃ—

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

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

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

৪। বাছাই কমিটি— কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে 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 ইন্সটিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরিষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ইন্সটিটিউটের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে এবং এই জন্য লিখিত অথবা মৌখিক অথবা উভয়ভাবে পরীক্ষা/সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা যাইবে।

৬। শিক্ষানবিসি— (১) সরাসরিভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ এক বৎসরের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেন:

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।— (১) প্রবিধান ১৫ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগ করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকরীর বস্তান্ত (সার্ভিস রেকর্ড) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

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

তৃতীয় অধ্যায়

চাকরীর 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 পন্থার ভ্রমণে 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 যাহা কিছই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফল বদলাইকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না সেক্ষেত্রে 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 বদলাই হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল

হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা 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, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপরিপূর্ণ প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।— সরকার বিভিন্ন সময়ে যে রূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সে রূপ হইবে।

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

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

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

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।— কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্ব নিম্নস্তরে তাহার স্তর/বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর আপেক্ষা তাহার পরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পরাতন পদের মূল বেতনের অবাধিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। 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 সে মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে এক সংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সন্নির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অবাধিত উপরের বেতন বর্ধন তানমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে, যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম 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 হইবে।

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

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত 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 গ্রেড ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন 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) কেবল মাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবে না।

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

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

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বসঙ্গ।— (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেম্বার ও শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারেঃ

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

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

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

(ক) প্রেষণের সময়কাল ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না।

(খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বশর্ত থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের তৎপূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করিবেন।

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, 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 করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা 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 বাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে, কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কি না তাহা ইনস্টিটিউট ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থির হইবে।

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।— (১) কোন কর্মচারী 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 ;
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

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

(৩) বোর্ডের পূর্বে 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 ১/১১ 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 চিন্তা বিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক-দিনের পূর্ণ বেতনে 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 সমস্ত 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 নতুনভাবে 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 লিখিতভাবে অস্বাভাবিক ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে 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, যথাঃ—

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

(খ) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন আছেন, অথবা

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

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

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি— (১) কোন কর্মচারী যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিনতিতে 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 কোনক্রমেই 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 পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবারে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঞ্জুরকৃত ছুটির পরিমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শৃঙ্খমাত্র আনুতোষিকের এবং, যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবান্ন 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 কোন 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 পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দুর্ঘটনাবিশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পুদের স্বাভাবিক ঋণিক বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। 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 পারে।

(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 য্রে 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 নির্বান্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ইনার্দ্দীটিউট এ চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। 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 বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস 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 গ্রহণের জন্য প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।— (১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনূরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য 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 ও প্রশিক্ষণ 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 বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপে মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

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

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে 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 রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে 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 সর্বাপেক্ষা যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

৩১। ছুটির নগদায়ন।— (১) যে কর্মচারী অবসরভাতা বা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৩ এর ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির 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 ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তরিত করা যাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি।— ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারী ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি তাহার দায়িত্ব পালনার্থ বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

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

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

৩৫। উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি।— সরকার কর্তৃক এতদ্বন্দ্বেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।— (১) প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বাহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কেমন কর্মচারী এতদ্বন্দ্বেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বাহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবাদ্ধ সময় উহাতে কোন বিষয় চূড়ান্তপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ 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।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।— (১) ইনির্চাটিউট ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে ইনির্চাটিউট 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 কৈফিয়ৎ প্রদান কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

(ক) এই প্রতিবন্ধনমালা মানিয়া চলিবে ;

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

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধবসায়ের সহিত ইনির্চাটিউটের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

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

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

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

(ঘ) কোন বাঁমা 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 সরকারের নিকট বা তাহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না। কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহৃত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে ইন্সটিটিউট বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অনাবিধ 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/সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী ইন্সটিটিউট এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা 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 হারাইয়া ফেলেন, অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দৃশ্যমান পরামর্শ হন, বা যুক্তিসংগতভাবে দৃশ্যমান পরামর্শ বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষা বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎস-এর সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ 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, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) ইন্সটিটিউট 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 সম্পর্ক রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ ইন্সটিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৪০। দণ্ডসমূহ।— (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথাঃ—

(অ) তিরস্কার ;

- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা ;
 (ই) অধিক ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্তন।

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথাঃ—

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;
 (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনসিডিউটেড 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 ইনসিডিউটেড চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

৪১। ধর্মসাম্বন্ধ কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পর্ষতি।— (১) প্রবিধান ৩৯(জ) 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 করিবেন :

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

(২) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কার্য ধারার তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগ এর তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যে রূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবে।

৪২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পর্ষতি।— (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে, এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়:

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ যথাযথ মনে করিলে কৈফিয়ত পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন:

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদন যোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে, কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধির 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) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ৎ দিতে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত কৈফিয়ৎ সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান গ্রহণ 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 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 দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানানাইতে 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।

৪০। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।— (১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হয়, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীদেরকে অবহিত করিবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত 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) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির সাক্ষ্য 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 অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত

সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামার বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে 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 তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ 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 করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্তে উপনীত হইতে 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, অর্ধ-বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময়সীমা বৃদ্ধি করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্তে লিপিবদ্ধ করিবেন ; এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) 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 ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং সে ক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তি বর্গ 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 অধীনে তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও ব্যক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুরণীয় কার্য-প্রণালী।— (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন।

(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 নিজে ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ বা জেরা করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকারী সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন তবে তাহাকে নথির টোকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে 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 বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন তাহা হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন। এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত, লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া 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 প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্ররিধান ৩৯(ঘ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

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

(১০) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা হইবে না।

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

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

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

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, 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 কর্মচারী প্রতি প্রযোজ্য বিধি আদেশ, বা নির্দেশ অনুরূপী উহাতে প্রয়োজনীয় অভিসোজনসহ, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে' (Custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের 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।

৪৬। পূর্ণবর্ষাল।— (১) যদি প্রবিধান ৪১(১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পূর্ণবর্ষাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তে কোন কর্মচারীকে পূর্ণবর্ষালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভিসোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।— ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিবন্ধে দায়েরকৃত মামলার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির উক্ত ঋণ

বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দণ্ড তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণ রূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনূর্পস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।— (১) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনূর্প কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অবাধিত 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 প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কিনা;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ষাপ্ত কিনা।

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

(৪) যেক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট বা ইহার বোর্ডের চেয়ারম্যান হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সে ক্ষেত্রে ইনস্টিটিউটের বোর্ডের চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ডের চেয়ারম্যানের নিকট বিষয়টি পুনঃবিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উক্ত দরখাস্তের উপর পুনঃবিবেচনাকরী কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় আদেশ দিতে পারিবেন।

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

৪৯। আপীল ও পুনঃবিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময় সীমা।— যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনঃবিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী উৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনঃবিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনঃবিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না।

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

৫০। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।— (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই 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 প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, কর্তৃপক্ষ বিষয়াদির 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 ঐ সরকারী কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

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

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

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

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

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

(ক) ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা বাহার চাকুরীর অবসান ঘটন 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 কর্মচারী চাকুরী অবসান হইয়াছে, যথাঃ—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হই ত ছাটাই হইয়াছেন।
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে বাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তন্জন্য 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 পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

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

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

৫৩। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।— (১) ইনস্টিটিউট সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, 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 উল্লেখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে, উক্ত পরিকল্পনার আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

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

- (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে।
- (খ) ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ইনস্টিটিউটে ফেরৎ পাইবে এবং ইনস্টিটিউট উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।
- (গ) ইনস্টিটিউটের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

৫৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।— অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (Act XII of 1974) এর বিধানাবলী 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 শিক্ষানবীসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে, এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবীস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।— (১) কোন কর্মচারী নিয়োগদান কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার 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) কোন শিক্ষানবীশ তাহার, অভ্যর্থনা উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ 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 শুরুর হইয়াছে তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

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

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৭। অসুবিধা সূত্রীকরণ।— এই প্রবিধানমালার কোন বিষয় অন্তর্ভুক্ত হয় নাই বা কোন কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে ইনস্টিটিউটের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল

(প্রবিধান-৩ অষ্টব্য)

ক্রমিক নং।	পদের নাম।	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি।	সরাসরি নিয়োগের বোধ্যতা	পদোন্নতির জন্য বোধ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বনিম্ন ৪২ বৎসর।	(ক) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগ (খ) ৭০% পদ প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে পদোন্নতি।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে উক্তরেটসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম, এস/এম, এস, সি (এন্ড) ডিগ্রীসহ ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ১০ (দশ)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা সমমানের পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ১০ (দশ)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
২	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।	সর্বনিম্ন ৩৭ বৎসর।	(ক) ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগ (খ) ৭০% পদ উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে পদোন্নতি।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে উক্তরেটসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে এম, এস/এম, এস, সি (কৃষি) ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ৬(ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে ১০ বৎসরের গবেষণা অভিজ্ঞতা অথবা উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অথবা সমমানের পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জার্নালে কমপক্ষে ৬(ছয়)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

- ৩ ভূস্বায়ক প্রকৌশলী
- ঐ
- (ক) সরাসরি নিয়োগ
(খ) নির্বাহী প্রকৌশলী হইতে পদোন্নতি।
(গ) অথবা প্রেষণে নিয়োগ
- ৪ টেকনিক্যাল এডিটর]
- ঐ
- (ক) সরাসরি নিয়োগ
(খ) সম্পাদক পদ হইতে পদোন্নতি।
(গ) অথবা প্রেষণে নিয়োগ
- ৫ উপ-পরিচালক (প্রশাসন সর্বনিম্ন ৩৫] ও সাধারণ পরিচর্যা)।
বৎসর।
- ঐ
- (ক) সরাসরি নিয়োগ
(খ) সহকারী পরিচালকদের মধ্য হইতে অথবা ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(গ) প্রাসংগিক চাকুরী হইতে প্রেষণে নিয়োগ।
- ৬ উপ-পরিচালক (অর্থ ও হিসাব)।
- ঐ
- (ক) সরাসরি নিয়োগ
(খ) প্রাসংগিক বিষয়ে সহকারী পরিচালকদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(গ) প্রাসংগিক চাকুরী হইতে প্রেষণে বদলী।
- ৭ উপ-পরিচালক (পরিচর্যা)।
- ঐ
- (ক) গন্নাগরি নিয়োগ
(খ) সহকারী পরিচালকদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে অথবা ফিডার পদ হইতে।
(গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
- ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিএসসি, ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল)।
- গবেষণা বিষয়ে সম্পাদনা, মুদ্রণ ও প্রকাশনায় ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সাংবাদিকতায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- প্রশাসন/কর্মচারী ব্যবস্থাপনায় ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড একাউন্টেন্ট অথবা ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এম, কম (হিসাব) অথবা হিসাব ব্যবস্থাপনায় ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বি, কম।
- এম, বি, এ, এম, এম, সি (কৃষি অর্থনীতি) অথবা স্ট্রিম/প্রকল্প প্রণয়নে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতি-তে এম, এ।
- নির্বাহী প্রকৌশলী পক্ষে কমপক্ষে ৬(ছয়) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সম্পাদক বা সমমানের পক্ষে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪নং অনুচ্ছেদে বর্ণিত পদে ন্যূনতম ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪নং কলামে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪নং কলামে বর্ণিত পদে অর্থবা ফিডার পদ-এ কমপক্ষে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।	সর্বনিম্ন ৩৪ বৎসর।	(ক) ৩০% সরাসরি নিয়োগ। (খ) ৭০% বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদের মধ্য হইতে পদোন্নতি।	৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ পি এইচ ডি অথবা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এম, এম, সি (কৃষি) অথবা প্রাথমিক বিষয়ে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক (কৃষি)/স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান)। গবেষণা জ্ঞানে কনপক্ষে ৩ (তিন) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	৪নং কনামে বণিত পদে অথবা কিডার পদে কনপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। গবেষণা জ্ঞানে কনপক্ষে ৩ (তিন)টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
৯	আবাসিক চিকিৎসক	সর্বনিম্ন ৩২ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগ। (খ) প্রেষণে নিয়োগ।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এম, বি, বি, এস।	কিডার পদে অথবা ৪নং কনামে বণিত পদে কনপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১০	নির্বাহী প্রকৌশলী	সর্বনিম্ন ৩৪ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগ। (খ) সহকারী প্রকৌশলীদের মধ্য হইতে পদোন্নতি। (গ) প্রেষণে নিয়োগ।	প্রাথমিক বিষয়ে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বি, এম, সি ইঞ্জিনিয়ারিং।	কিডার পদে অথবা ৪নং কনামে বণিত পদে কনপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১১	এডিটর (সম্পাদক)	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগ। (খ) সহকারী সম্পাদক অথবা সম্মাননের কিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সাংবাদিকতায় ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর অথবা সম্পাদনা ও মুদ্রণ কাজে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ (কৃষি) ডিপ্লী।	কিডার পদে অথবা ৪নং কনামে বণিত পদে কনপক্ষে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১২	সিনিয়র নিয়াজ্ঞে অফিসার।	সর্বনিম্ন ৩৪ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগ। (খ) কিডার পদ হইতে পদোন্নতি।	সাংবাদিকতার ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লী অথবা স্নাতকোত্তর (কৃষি) তৎসহ সমগ্র/জনসংযোগ/	কিডার পদে কনপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১ম শ্রেণীর চাকুরী।

- ১৩ উর্ধ্বতন গ্রামগারিক সর্বনিম্ন ৩২ বৎসর।
 (ক) সরাসরি নিয়োগ
 (খ) গ্রামগারিক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
- ১৪ মহাপরিচালকের ব্যক্তিগত সচিব/জনসংযোগ কর্মকর্তা।
 ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগ
 (খ) প্রাসংগিক ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
- ১৫ বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।
 (ক) ১০০% সরাসরি নিয়োগ
- ১৬ সহকারী পরিচালক (প্রশাসন ও সাধারণ পরিচর্যা/আ: কার্যালয়)।
 সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর।
 (ক) ২০% সরাসরি নিয়োগ
 (খ) ৮০% প্রশাসনিক কর্মকর্তা অথবা প্রাসংগিক ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
- নিয়ামকী কর্মে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ সমন্বয়/জনসংযোগ/নিয়াজী কর্মে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- গ্রামগার বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪নং কনানে বণিত পদে কমপক্ষে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রথম শ্রেণীর চাকুরী।
- ১৩৫০-২৭৫০ টাকার স্কেলে অথবা ফিডার পদে কমপক্ষে চার বৎসরের অভিজ্ঞতা। গিলেকশন থ্রেডের জন্য ফিডার পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ১ম শ্রেণীর চাকুরী।
- ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (কৃষি) সম্মান অথবা স্নাতকোত্তর কৃষি অথবা প্রাসংগিক বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর (বিজ্ঞান) ডিগ্রী।
- প্রশাসনিক / কর্মচারী ব্যবস্থাপনার কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্টাফ ডিগ্রী অথবা প্রশাসনিক / কর্মচারী ব্যবস্থাপনার কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৭	সহকারী পরিচালক (পরিকল্পনা)।	৩০ বৎসর	(ক) সরাসরি নিয়োগ	এম. বি. এ অথবা স্নাতকোত্তর (কৃষি) অর্থনীতি। স্নাতকোত্তর (অর্থনীতি) অথবা অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (কৃষি) ডিগ্রী।	৪ নং কলামে বর্ণিত পদে অথবা ১৩৫০—২৭৫০ টাকা স্কেলের ফিডার পদে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৮	সহকারী পরিচালক (ক্রয়/গুদাম)।	৩০ বৎসর	(ক) প্রাথমিক ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) অথবা সরাসরি নিয়োগ	ক্রয়, আনদানী, রপ্তানী, ফ্লোরিং, কন্সোলিডেজি এবং গুদাম ব্যবস্থাপনার কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	৪ নং কলামে বর্ণিত পদে অথবা ১৩৫০—২৭৫০ টাকা স্কেলের ফিডার পদে কমপক্ষে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৯	সহকারী পরিচালক (অর্থ ও হিসাব)।	৩০ বৎসর	(ক) সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা, ফিনিয়র কোম্পানী, সহকারী অর্থ কর্মকর্তা, সহকারী বাজেট কর্মকর্তা অথবা প্রাথমিক ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে অথবা সরাসরি নিয়োগ।	হিসাব রক্ষণাবেক্ষণ কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট লাইনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ডিগ্রী।	৪ নং কলামে বর্ণিত পদে অথবা প্রাথমিক ১৩৫০—২৭৫০ টাকা স্কেলের ফিডার পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২০	সহকারী এন্ডার	৩০ বৎসর	(ক) সরাসরি নিয়োগ	সাংবাদিকতায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা শিক্ষাগত দীর্ঘনে একটি প্রথম শ্রেণীর সম্পাদনা ও লেখার কাজে বিশেষ অভিজ্ঞতাসম্পন্ন (কৃষি) স্নাতক ডিগ্রী।	

১	২	৩	৪	৫	৬
২৬	ডাটা এনালিষ্ট বনাম প্রোগ্রামার।	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অংশীদার অথবা পরিগ্ৰহণ বিষয়ে বিভিন্ন শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ পরিগ্ৰহণে ডিগ্রী।	..
২৭	কেয়ার টেকার	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগ (খ) সহকারী কেয়ার টেকার অথবা ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা।	সহকারী কেয়ার অথবা ফিডার পদ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২৮	টোল অফিসার	ঐ	(ক) উচ্চমান সহকারী, মাঠ সহকারী অথবা ফিডার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	..	৪ নং কলামে বর্ণিত পদ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২৯	সহকারী অর্থ কর্মকর্তা/ সহকারী ব্যাঙ্ক অফিসার/সহকারী হিসাব কর্মকর্তা।	ঐ	(ক) ৮০% অডিটর/ উচ্চমান সহকারী বনাম হিসাব রক্ষক/ উচ্চমান সহকারী বনাম কোষাধ্যক্ষ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	হিসাব বিভাগে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন স্নাতক।	৪ নং কলামে বর্ণিত পদ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন।
৩০	হোটেল ম্যানেজার	সর্বোচ্চ ২৮ বৎসর।	(ক) জুনিয়র হোটেল ম্যানেজার মাধ্যমে। (খ) সরাসরি নিয়োগ।	হোটেল/রেস্তোরা/ক্যাফেটেরিয়া ব্যবস্থাপনা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ স্নাতক ডিগ্রী।	জুনিয়র হোটেল ম্যানেজার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩১	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	সর্বোচ্চ ২০ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।	..

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

- ৩৮ সিঙ্গার কোষাধ্যক্ষ সর্বোচ্চ ২৫ বৎসর।
 (ক) উচ্চমান সহকারী বনাম কোষাধ্যক্ষ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন স্নাতক কোষাধ্যক্ষ হিসাবে তিন উচ্চমান সহকারী বনাম বৎসরের অভিজ্ঞতা।
 (খ) পদোন্নতির জন্য সন্তোষজনক ডিগ্রী।
- ৩৯ লেবরেটরী চেকনিশিয়ান ঐ
 (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তিন বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ফ্রিনি-কাল ল্যাবরেটরী চেকনোলজিতে ডিপ্লোমা।
- ৪০ সহকারী ঋমার ব্যবস্থাপক সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।
 (ক) ঋঠ সহকারী হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। ঋঠ সহকারী হিসাবে ছয় বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪১ পরিবহণ কর্মকর্তা ঐ
 (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। অটোমোবাইল/মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা।
- ৪২ নিরাপত্তা সুপারভাইজার সর্বোচ্চ ৩৫ বৎসর।
 (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। প্রাক্তন সামরিক বাহিনীর সদস্য (স্ববোদার মেজরের নাচে নয়) তৎসহ এসএসসি পাস।
- ৪৩ ঋঠ সহকারী সর্বোচ্চ ২৮ বৎসর।
 (ক) ৮০% ঋঠকর্মী হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। অথবা সংশ্লিষ্ট নাইনে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কৃষি বিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক (বিজ্ঞান) পাস।
- ৪৪ স্টাটিস্টিসিয়ান সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।
 (ক) স্টাট মুদ্রাস্ফটিক হইতে ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ইংরেজী ও বাংলা স্টাটিস্টিসিতে যথ- ৪ নং কলামে বর্ণিত পদে ৫০% বৎসরের অভিজ্ঞতা।
 (খ) ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। শব্দেব গতিসম্পন্ন মুদ্রাস্ফটিক যথাক্রমে পৃথিবীমিটিটে ৩০ ও ২৫ শব্দেব গতি-

সম্পন্ন স্নাতক ডিগ্রী অথবা বাণিজ্য বিভাগে ডিপ্লোমা অথবা ইংরেজী ও বাংলা সীটলিপিতে প্রতিমিনিটে যথাক্রমে ৬৫ শব্দ এবং মুদ্রাক্ষরে প্রতিমিনিটে যথাক্রমে ৪০ ও ৩০ শব্দের গতিসম্পন্ন তিন বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাশ।

সংশ্লিষ্ট লাইনে তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা-সহ স্নাতক ডিগ্রী। ৪নং ফন্ডে বণিত পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

(ক) ৮০% নিয়মানুযায়ী সহকারী মুদ্রাক্ষরিক/বিল করণিক/সীটমুদ্রাক্ষরিক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(খ) ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

৪ বৎসরের সেরিকা প্রশিক্ষণসহ উচ্চ মাধ্যমিক অথবা নাগিং-এ ডিপ্লোমা।

চিত্র প্রাহক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন উচ্চ মাধ্যমিক পাশ। চিত্রপ্রাহক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

(ক) চিত্রপ্রাহক হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(খ) পদোন্নতির জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন কাউকে না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ প্রশাসনিক বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা।

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

৪৫ উচ্চমান সহকারী

৪৬ সেরিকা

৪৭ সিনিক্স চিত্র প্রাহক

৪৮ সহকারী প্রশাসনিক

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৯	জুনিয়ার হোটেল মানোভারি।	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ক্যাফেটেরিয়া/রেস্তোরা/হোটেল ব্যবস্থা- পনায় দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	..
৫০	নিরীক্ষক/উচ্চমান সহকারী বনাম হিসাব রক্ষক।	ঐ	(ক) উচ্চমান সহকারী বনাম কোষাধ্যক্ষ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে ৮০%। (খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ২০%।	নিরীক্ষা/হিসাবের কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক(বাণিজ্য) ডিগ্রী। তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪ নং কলামে বর্ণিত পদে ..
৫১	উচ্চমান সহকারী বনাম কোষাধ্যক্ষ।	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	হিসাব রক্ষণাবেক্ষণ ও অধিক লেন- দেন (ক্যান হ্যাণ্ডলিং)-এ দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বাণিজ্য বিভাগে স্নাতক ডিগ্রী।	..
৫২	সার্ভিসী	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কৃষিতে ডিপ্লোমা অথবা উচ্চ মাধ্যমিক (বিজ্ঞান/কৃষি)সহ বাস্তব অভিজ্ঞতা- সম্পন্ন।	..
৫৩	সীটমুদ্রাকরিক	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সীটনিপিতে ইংরেজী ও বাংলায় যথাক্রমে প্রতি মিনিটে ৭০ ও ৪৫ শব্দ এবং মুদ্রাকরে প্রতি মিনিটে ২৮ এবং ২৩ শব্দের গতিসম্পন্ন এইচ, এস, সি পাস।	..

- ৫৪ চিত্র প্রাহক . ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। চিত্রগ্রহণ, চিত্রছাপা/স্লাইডস এর কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন স্নাতক ডিগ্রী অথবা চিত্রগ্রহণ এবং চিত্রছাপা/স্লাইড-এর কাজে ৫ বৎসর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন উচ্চ মাধ্যমিক পাস।
- ৫৫ নেটোলভিক্যাল সহকারী ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন পদার্থ বিদ্যা/ভূগোল স্নাতক ডিগ্রী।
- ৫৬ কার্ভাসিষ্ট (কম্পিউটার) ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে কার্ভাসিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা অথবা এসএসসি সহ কিছু বাস্তব অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন কম্পিউটার শিপ পাস।
- ৫৭ আর্টিষ্ট (চিত্র শিল্পী) ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কাইন/ বাণিজ্যিক চিত্র শিল্পে ডিপ্লোমা।
- ৫৮ প্রফ রিভার ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে প্রফ রিভিং-এ দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন স্নাতক ডিগ্রী অথবা প্রফ এ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাস।
- ৫৯ লেদ চালক/বেঞ্চ কারিগর ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এস এস সি সহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন কোন স্বীকৃত কারিগরী বোর্ড হইতে গাউন্টফিকেট কোর্স পাস।
- ৬০ ড্রাকটম্যান ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এস এস সি সহ ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন ড্রাকটম্যান শিপ পাস।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬১	কারিগরী (মেকানিক)	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এস এস সিসহ যন্ত্রপাতি বেরানত/রক্ষণাবেক্ষণ কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কোন স্বীকৃত কারিগরী বোর্ড হইতে প্রাথমিক ক্ষেত্রে গাটিকিকেট কোর্স পাস।	
৬২	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	(ক) সহকারী ইলেকট্রিশিয়ান হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতির জন্য সুযোগ্য কউকে না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এস এস সিসহ কোন স্বীকৃত কারিগরী বোর্ড হইতে প্রাথমিক ক্ষেত্রে গাটিকিকেট কোর্স পাস এবং তৎসঙ্গে বৈদ্যুতিক লাইন সংযোগ, বেরানত এবং স্থাপনের কাজে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৬৩	নিম্নমান সহকারী বনাম মুদ্রাক্ষরিক।	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মুদ্রাক্ষর প্রতি মিনিটে ৩০ শব্দের গতিসম্পন্ন এইচ, এস, সি পাস।	
৬৪	ট্রাক্টর বনাম বুলডোজার/ট্রাক্টর চালক।	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস তৎসহ যথাধ কর্তৃপক্ষের তরফ হইতে জরীকৃত তরী বাহন চালনা লাইসেন্স থাকিতে হইবে।	
৬৫	জেনারেটর চালক	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এস এস সিসহ জেনারেটর রক্ষণাবেক্ষণ ও চালনায় দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন জেনারেটর অপারেটিং এ গাটিকিকেট কোর্স পাস।	

- ৬৬ বিল কারগিক ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এইচ এস সি গৃহ ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা-গম্পনা চাইপিং জন্য প্রার্থী অপ্রার্থিকার পাবে।
- ৬৭ কম্পিউটার সহকারী ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পরিগম্বান উিপুমা অথবা ২ বছরের অভিজ্ঞতাগম্পনা উচচ মাধ্যমিক পাস।
- ৬৮ যুগাঙ্কিন ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে সুলজিত কন্ঠের অধিকারী, সাদ্রাগা বোড অথবা অন্য যেকোন সননানের শিকা প্রতিষ্ঠান হইতে সশ্বিন পাস।
- ৬৯ পাচক/বাবুচি ঐ (ক) সহকারী বাবুচী হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(খ) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে চম শ্রেণী পাসগৃহ রানা-বানা এবং সহকারী বাবুচী হিগাবে খাস প্রস্তুতের কাজে অভিজ্ঞতাগম্পনা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৭০ কাটালগার ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে উচচ মাধ্যমিকগৃহ ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাগম্পনা গ্রহণার বিজ্ঞানে গাচিমিকেকট কোর্স পাস।
- ৭১ সহকারী ইলেকট্রিশিয়ান ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বাস্তব অভিজ্ঞতাগৃহ কোন স্বীকৃত কারিগরী বোর্ড হইতে প্রায়গিক ক্ষেত্রে গাচিমিকেকট কোর্স পাস।
- ৭২ প্রায়ার ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে চম শ্রেণী পাসগৃহ পুষ্টিং কাজে অবশ্যই ভাল অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
- ৭৩ ম্যানশন ঐ (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে চম শ্রেণী পাসগৃহ মাসিনারী কাজে অবশ্যই ভাল অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৭৪	কাঠ মিস্ত্রি	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	(ক) সহকারী কাঠ মিস্ত্রি হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	সহকারী কাঠ মিস্ত্রী হিগাবে ৫ বছরের ভান অভিজ্ঞতা।	
৭৫	টিলার চালক	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাসসহ টিলার চালনার কাজে ভান অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৭৬	ডুপ্লিকোটিং মেশিনচালক	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এস এস সিসহ ডুপ্লিকোটিং মেশিন চালনার অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৭৭	পাম্পচালক	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাসসহ পাম্প চালনা কাজে ভান অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৭৮	ওয়েল্ডার	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাসসহ, গ্যাস ওয়েল্ডিং, ইলেকট্রিক ওয়েল্ডিং কাজে ভান অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৭৯	হ্যানার ম্যান/কর্মকার	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাসসহ প্রাসংগিক ক্ষেত্রে ভান অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৮০	সহকারী কাঠ মিস্ত্রী/ সহকারী বাবুচাঁ/টিনসিঞ্চ/ ল্যাবরেটরী এ্যাটেনডেন্ট।	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাসসহ প্রাসংগিক ক্ষেত্রে ভান অভিজ্ঞতাসম্পন্ন।	
৮১	গ্রীন হাউস এ্যাটেনডেন্ট, ইলেকট্রিক এ্যাটেনডেন্ট/ গ্রন্থাগার এ্যাটেনডেন্ট, শ্রেণীকক্ষ এ্যাটেনডেন্ট, এম এল এস এস/ পাহারাদার।	ঐ	(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাস।	

৮২ নেভিকেল এ্যাটেনডেন্ট / এ
গেডাউন হেলপার/সপ্তরী/
মালী/গোরাক্ক/কিচেন
এ্যাটেনডেন্ট/সাবিসম্যান
মেট/ওয়ার্ক সপ এ্যাটেনডেন্ট/
ঝাড়ুদার।

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

৮ম শ্রেণী পাস, শুধুমাত্র ঝাড়ুদারের
ক্ষেত্রে ৫ম শ্রেণী পাস।

বোর্ড অব গভর্নরস এর আদেশক্রমে

ডঃ এ, কে, এম, আজিজুল ইসলাম
মহা-পরিচালক,
বাংলাদেশ ধান গবেষণা ইনস্টিটিউট,
গাজীপুর।

সেং সিংখুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক হৃত।
খানকার মাহ-কুজাল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকল্পনী অফিস, তেল্লাও, ঢাকা
কর্তৃক প্রকাশিত।