

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ১৯, ১৯৮৯

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

বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা কাউন্সিল

নূতন বিমান বন্দর সড়ক, ফার্মগেট,

ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৫ই আশ্বিন, ১৩৯৬/২০শে সেপ্টেম্বর, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৩১৭-আইন/৮৯—Bangladesh Agricultural Research Council
Order, 1973 (P. O. No 32 of 1973) এর Article 21 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangla-
desh Agricultural Research Council, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধান-
মালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

(১) সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা
কাউন্সিলের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা কাউন্সিলের সকল সার্বজনিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে
তবে চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য
বলিয়া জাহাদের চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

(৮৭৮১)

মুদ্রা: ঢাকা ৩.৩০

- ২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়,—
- (ক) “অন্যদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয়, এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে যথা :—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ,
- (২) কর্তব্য অবহেলা ;
- (৩) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে কাউন্সিলের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনামূলক, বিরজিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করণ ;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালায় অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে কাউন্সিল কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগকারী অন্য তৎকর্তৃপক্ষ মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে কাউন্সিলের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে কাউন্সিলের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (চ) “কাউন্সিল” বলিতে Bangladesh Agricultural Research Council Order, 1973 (P. O. No. 32 of 1973) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Agricultural Research Council কে বুঝাইবে ;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালায় সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (জ) “ডিগ্রি” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রি, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে কাউন্সিলকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য কাউন্সিল কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঞ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ট) “পলার্ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরীতে বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময়সীমায় কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ 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 ;
- “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;

- (ড) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;
- (ঢ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কাউন্সিল কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;
- (ণ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কাউন্সিল কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ত) “স্বীকৃত বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কাউন্সিল কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায়ে এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্ন বর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হইবে, যথা:—

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

(২) কোন পদের জন্য কোন ব্যক্তি 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 প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়স সীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

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

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি ভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না; যদি তিনি—

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন, এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতবদ্ধ হইয়া থাকেন।

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

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

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতি-পালিত হয় এবং দেখা যায় যে, কাউন্সিলের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

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

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

৬। শিক্ষানবিশ—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য থাকিবেন, তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশ মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং কাউন্সিল কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) 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 নিয়োগদান করিবে।

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

৮। প্রেরণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগ—তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেরণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের বা Scheduled Organisation এর কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে কাউন্সিল এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা Scheduled Organisation এর পদস্থদের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাবলী, নিয়োগ করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়—(১) এক চাকুরীরস্থল হইতে অন্য চাকুরীরস্থলে 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 পন্থায় এমনে 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 কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না সে ক্ষেত্রে নূতন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না; এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

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

(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, যাহা 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 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 অপর্বাণ্ড প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

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

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

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

১২। পদোন্নতি ক্ষেত্রে বেতন—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ 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 স্তর 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 শিক্ষানবিস সাক্ষ্যজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

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

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন 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 পুস্তিকানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার কাউন্সিলে 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 করিবে।

(৩) একই বৎসরে সনাতন নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত 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) কাউন্সিল ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-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, কাউন্সিলের 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 পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃদ্ধান্ত সম্ভাব্যজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না।

(৪) সংশোধিত নূতন বেতন স্কেলের টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি সেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কাউন্সিল যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্যকোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর অন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কাউন্সিল এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও 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 কাউন্সিলের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে কাউন্সিল উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত 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 ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) কাউন্সিলের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্ব স্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদকালে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কাউন্সিলে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

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

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকা কালে, তিনি কাউন্সিলে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা-যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কাউন্সিলে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে কাউন্সিল তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি স্বাধীনভাবে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতির 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 আধিক স্রবিধা 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 আধিক স্রবিধা পাইবেন কিনা তাহা কাউন্সিল ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

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

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারার প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পৌষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কাউন্সিলের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অন্তঃপর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ 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) দৈমিত্তিক 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) কাউন্সিলের 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 হইবেনা।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেবানো হইবে; ডায়ারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চিকিৎসা বিনোদনের 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 ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবেনা।

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

২০। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডায়ারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকরী 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 নুতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে 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 লিপ্তভাবে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্যে তিনি কাউন্সিলে চাকরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

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

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাত প্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে উভয়কর্তৃপক্ষ 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 কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদ্ব্যতীত নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যায়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধুমাত্র আনুভৌমিকের এবং, যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিরোধজনক করা হইবে না।

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কালীন 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 পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দর্শনানাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পক্ষে স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অর্থের দরুন অসুস্থ হইয়া অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আবেদন করা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উপরোক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংগরোধের 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) সংগরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সংগরোধ 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 ছুটি দেওয়া যাইবে না।

২৪। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণ-বেতনে সর্বাধিক তিনমাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাঁচনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমাধিত হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্পূর্ণস্বরূপে মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২৫। অবসর প্রস্তুতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ছয়মাস পর্যন্ত পূর্ণ-বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর-প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্পূর্ণস্বরূপে মঞ্জুর করা যাইতে পারে, কিন্তু আটান্ন বৎসর বয়স সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণস্বরূপে মঞ্জুর করা যাইবে না।

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

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) কাউন্সিলে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অর্থাৎ 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) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণ কর্তৃপক্ষ 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 এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোন ক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে রহিত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনর্ধ 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 কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে স্বপ্নের জন্য প্রবিধান ৩২ অনুযায়ী তিনি বরণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।—যে কর্মচারী অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর জনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৩ এর ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাক্ষাত বা অভোগকৃত 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

স্মরণ-ভাতা, ইত্যাদি

৩২। স্মরণ-ভাতা।—কাউন্সিলের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থ বা বদলী উপলক্ষে স্মরণ কালে যে স্মরণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে পূর্ণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) কাউন্সিল উহার যে কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব পূর্বর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অনাবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা 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 তার মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৫। উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধা।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে যময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক কাউন্সিলের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধা প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরী বৃত্তান্ত

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

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহিঃসিদ্ধির সময় উহাতে কোন বিষয় ক্রটিপূর্ণ ভাবে নিষ্পত্তি হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কতৃক প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিঃসিদ্ধির প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৭। **বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) কাউন্সিল ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজন বোধে কাউন্সিল ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৮। **আচরণ ও শৃঙ্খলা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী :—

- (ক) এই প্রতিবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তহাব্বাস ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন, এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত কাউন্সিল এর চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আলোচনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সংগত করিবেন না এবং কাউন্সিলের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কাউন্সিলের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা বিজে 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) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত তাহার বিনিময়ে কোন ঋণকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সম্বন্ধে কাউন্সিলের সদস্য উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

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

(৬) কোন কর্মচারী কাউন্সিলের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারীর অভ্যাসগত ধনগ্রস্ততা 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 হইয়া ফেলেন, অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন যথা :—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ব অর্থ, সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন বাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

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

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

(ছ) কাউন্সিল বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক 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 কাউন্সিল বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকরীতে রাখা সমতীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

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

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার ;

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

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

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড যথা—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত কাউন্সিলের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায় করণ ;

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ ; এবং

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত ;

(উ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান ।

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

৪১। শৃংখারক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৯(ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্ত 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 তিথিসমূহ 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 স্মরণ প্রদান করিবেন :

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

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্য ধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে ।

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

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

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে গুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত যদি কিছু থাকে বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে গুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে গুনানীর স্মরণ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লবু দণ্ড প্রদান করিতে পারে বাহাতে 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 সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন:

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদনগাঁদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদনযোগ্য 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 কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে 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) 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 প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদন্যারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে সদক্ষতার 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 এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিতি না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যক্তিরকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং উপ-প্রবিধান (১) (২) (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জ্ঞানহিতে 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।

৪৩। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, ক্ষেত্রে 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 কর্মচারীকে অবহিত করিবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবে 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 উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় স্বীকার জন্য আবেদন করেন তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য তাহাকে দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারা অগ্রসর হইবার পর্বাঞ্চ কারণ নাই তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে।

(খ) অভিব্যক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অনীত অভিযোগ প্রমানিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে তাহা হইলে অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে গুনানার স্বযোগ দান করিয়া তাহার আরপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য দিবসের 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 কার্যধারার অভিব্যক্ত ব্যক্তির উপর গুরুত্ব আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিব্যক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিব্যক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আরপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিব্যক্ত 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 আদেশ পানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত-প্রতিবেদন পেশ করিবে ;

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

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত-প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে; এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুত্ব আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিব্যক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তাৎসম্বন্ধে 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 অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

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

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত-কার্যধারা 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 মূলতর্ষী রাখিবেন।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন নি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ 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 প্রাসংগিক নথি পত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানে নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব করিতে কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা উহা 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 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 অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য, তিনি যে পদ্ধতিটি 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 প্রবিধান ৩৯(ঘ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

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

(৮) অভ্যুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের পর 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 যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয়, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

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

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

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

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আনুগত্য 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 তদন্তকারী চলাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

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

(৫) ঋণ বা কৌজদারী 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 প্রবিধানমালার অধীন সূচনাত্মক কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি বখারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

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

৪৭। কোজদারী মানলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা কোজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মানলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মানলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মানলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে ঋণাস 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 হইবেন। এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল ছুটি বলিয়া গণ্য করা হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল—(১) কোন কর্মচারী কাউন্সিল কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশের বিরুদ্ধে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যেকোনো অনুরূপ কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত-অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যেকোনো নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

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

- (ক) এই প্রবিধানমানায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা ;
- (খ) অভিযোগসমূহের পর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায্যসংগত কিনা ;
- (গ) আরোপিত দণ্ড নাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ধ্যাপ্ত কিনা ;

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

(৪) যে ক্ষেত্রে কাউন্সিল বা উহার চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে কাউন্সিলের চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, শুধু কাউন্সিল বা চেয়ারম্যানের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উক্ত দরখাস্তের উপর পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় আদেশ দিতে পারিবে।

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

৪৯। আপীল ও স্মবিবেচনার 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 সন্তুষ্ট হইয়া স্বাযথ 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 বিচার্যধীন কার্যধারা—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মানলা বা আইনগত কার্যধারা বিচার্যধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবেনা। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত একরূপ দণ্ডারোপ স্বগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচার 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 বিধিমানার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়াদির পরিস্থিতিতে যেকোন 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 দাবী বা কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ 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 কাউন্সিলের অথবা কাউন্সিল মিজে কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবেন।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। ভবিষ্য তহবিল।—(১) কাউন্সিল উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা কাউন্সিল কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং কাউন্সিল, সরকার কর্তৃক 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 অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে টাকা 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, যথা :—

- (ক) কাউন্সিল-এ কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তি স্বরূপ 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 পদতাগ বা চাকুরী তাগ করিয়াছেন।
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরী অবসান হইয়াছে, যথা :—
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের 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 তদূর্ধ্ব 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 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 পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ একরূপ 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 নূতন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়ন পত্র জমা না দিয়া মৃত্যু বরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৩। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) কাউন্সিল সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভাবন্য তহবিল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালাইতে পারিবে এবং এ রূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্পনা চালাইতে হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, কাউন্সিল 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 উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

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

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

(গ) কাউন্সিলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসর-জনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে 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 পুননিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। চাকুরীর অবসান।—(১) 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।

(২) এই প্রবিধাননালয় ভিন্নরূপ বাহাই থাকুক না কেন, কাউন্সিল কোন কারণ না দর্শানো ব্যতিরেকেই তিন মাসের নোটিশ দিয়া অথবা ৩ মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ নগর পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরির অবসান করিতে পারিবে।

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী ছইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কাউন্সিলকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

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

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

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৭। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিঘ্ন অন্তর্ভুক্ত হয় নাই অথবা 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 কাউন্সিল সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে কাউন্সিলের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল

[প্রবিধান ২(জ) অষ্টম]

ক্রমিক নং।	পদের নাম	যরাসরি নিয়োগের ব্যবস্থান	নিয়োগের পদ্ধতি	যরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	সহকারী পরিচালক (কৃষি প্রকৌশল/শস্য/ কৃষি অর্থনীতি ও সমাজ বিজ্ঞান/সংস্কার/বন/পশু- পালন/পরিষ্কারপনা ও মূল্যায়ন/মুক্তিকা)।	মহানির্দেশ ৪৪ বংসর।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রের পরি- চালক পদধারীদের মধ্য হইতে পদোন্ন- তির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকিলে যরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে বা প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে। যরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে—৫০% পদো- ন্নতির মাধ্যমে—৫০%	কৃষি বিজ্ঞানে পি. এইচ. ডি, ডিগ্রী- সহ পদবীর সংগে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মাষ্টারস ডিগ্রী(কমপক্ষে ২য় বিভাগ) সহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। আন্তর্জা- তিক জার্নালে ৫টি প্রকাশনাসহ স্ব স্ব ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১৫টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে পরিচালক, মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা হিসাবে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। (খ) আন্তর্জাতিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৫টি প্রকাশনাসহ মোট ২০টি প্রকাশনা।
২	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)।	ত্রি ত্রি	ত্রি ত্রি	কৃষি বিজ্ঞানের যে কোন মাধ্যম পি, এইচ, ডি, ডিগ্রীসহ কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মাষ্টারস ডিগ্রী(২য় শ্রেণী) বা চার্টার্ড একাউন্ট্যান্ট বা এনবিএ- সহ ২০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে পরিচালক হিসাবে ৩ বৎসরের চাকুরী।

কোন খ্যাতি সম্পন্ন গবেষণা প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ পদে এই ধরনের ন্যসিঙ্কের/কাজে উচ্চ অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

(ক) পদোন্নতির জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কর্মরত প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কর্মরত উপ-পরিচালক পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

(খ) কোন বিজ্ঞান জার্নালে ১০টি প্রকাশনা।

পি, এইচ, ডি, ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মাস্টার্স ডিগ্রী (কমপক্ষে ২য় বিভাগ) সহ ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। কোন বিজ্ঞান জার্নালে কমপক্ষে ১০টি গবেষণা প্রকাশ না থাকিতে হইবে।

সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কর্মরত উপ-পরিচালক পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

পি, এইচ, ডি, ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা বা ২য় শ্রেণীর সন্মানসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী বা ব্যবসায় প্রশাসনে মাস্টার্স ডিগ্রী এবং প্রশাসন ও অফিস ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১৫(পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে যাহার মধ্যে কোন জাতীয় বা আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানে প্রশাসন ব্যবস্থাপনায় ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকা আবশ্যিক।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে—৫০%
পদোন্নতির মাধ্যমে—
৫০%

সর্বনিম্ন ৪১
বৎসর।

৩ পরিচালক/স্বা বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (প্রযুক্তি হস্তাক্ষর/কৃষি/তথ্য কেন্দ্র/জাতীয় হার্বেরিয়াম/পুষ্টি প্রশিক্ষণ/শস্য/পশুপালন/মৎস্য/যুক্তিকা/কৃষি প্রকৌশল/কৃষি অর্থনীতি ও সবাঙ্ক বিজ্ঞান/পরিচালনা ও মূল্যায়ন/বন/কম্পিউটার কেন্দ্র)।

পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সর্বনিম্ন ৪১
বৎসর।

৪ পরিচালক (সেবা ও সরবরাহ)

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে—৫০%
পদোন্নতির মাধ্যমে—
৫০%

৬

৫

৪

৩

২

১

উপ-পরিচালক (অর্থ/হিসাব/অডিট)
পদে ৫(পাঁচ)
অভিজ্ঞতা।

চর্চা উচ্চ একাডেমি বা উহার সম-
তুল্য শিক্ষাগত যোগ্যতা অথবা
ব্যবসায় প্রশাসনে মাস্টার ডিগ্রী
বা বাণিজ্যে ২য় শ্রেণীর সন্মান-
সহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী।
হিসাব ও অর্থ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে
১৫(পندر) বৎসরের বাস্তব অভি-
জ্ঞতা। বিদেশী সাহায্য, অনুদান
ইত্যাদি ক্ষেত্রে জড়িত কোন দেশী
প্রতিষ্ঠানে অর্থ/হিসাব/অডিট ব্যব-
স্থাপনার ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা
থাকা প্রয়োজন। প্রার্থীকে আধ-
নিক অর্থ ব্যবস্থাপনা বিষয়ে
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হইতে হইবে।
অন্যান্য সিক থেকে উপযুক্ত
প্রার্থীদের বেলায় শিক্ষাগত যোগ্যতা
ও অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

পদোন্নতির মাধ্যমে
এবং পদোন্নতির যোগ্য
প্রার্থী না থাকিলে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে—৫০%
পদোন্নতির মাধ্যমে—
৫০%

সর্ব নিম্ন ৪১
বৎসর।

৫ পরিচালক(অর্থ)

সিনিয়র প্রোগ্রামার পদে ৭(সাত)
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

অ/ক/পরিচালক/অর্থনীতি/পদার্থ
বিদ্যায় ২য় শ্রেণীর মাস্টারস ডিগ্রী
অথবা কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক
ডিগ্রী। গিটেন এনালিসিসে
৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট
ক্ষেত্রে মোট ১৫ বছরের বাস্তব

৩

৩

৬ সিন্টেম এনালিস্ট
(পরিচালক)।

অভিজ্ঞত, গবেষণা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজ ত্বরান্বিতের অভিজ্ঞত সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৭. সিনিয়র প্রোগ্রামার, সর্বনিম্ন ৩৯ বৎসর।

অনুক/পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/পদার্থবিদ্যার ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী অথবা কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী। প্রোগ্রামার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। প্রোগ্রামিং বিষয়ে ব্যাবহারিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইতে হইবে। গবেষণা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির বোগা প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে— ৫০%, পদোন্নতির মাধ্যমে—৫০%।

৮. তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী।

সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ৮(আট) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রীসহ ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। কোন সরকারী প্রতিষ্ঠানে বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে নির্বাহী প্রকৌশলী পদে অভিজ্ঞতাসহ উক্ত অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবেন।

নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩ ৫ ৬

উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা বা
সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সম ন্যায্য সম্পন্ন
পদে চ(অচি) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

কৃষি বিজ্ঞানের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে
পি, এইচ, ডি, ডিগ্রী। শিক্ষা
জীবনের কোন পরীক্ষায় ৩য়
শ্রেণী বা বিভাগ ধাকা চলিবে
না। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৭(সাত)
বৎসরের গবেষণা/বা শিক্ষকতার
অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
স্বীকৃত জার্নালে ৬টি গবেষণা
প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

অথবা

কৃষি বিজ্ঞানের সংশ্লিষ্ট শাখায় গ্র্যাডু-
শোন/প্রথম শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী
কিংবা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর অনার্স
ডিগ্রীসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স
ডিগ্রী। গবেষণায় বা শিক্ষক-
তায় ১৫(পندر) বৎসরের বাস্তব
অভিজ্ঞতা এবং স্বীকৃত জার্নালে
৬টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা
থাকিতে হইবে; বিদেশী কোন
বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম, এম/এম,
এস, সি, ডিপ্লোমারী প্রার্থীদের
ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

৮

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে—৫০%
পদোন্নতির মাধ্যমে
৫০%

৩

সর্বনিম্ন ৩৯
বৎসর।

২

প্রধান বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা।

১

১

২

৩

৪

৫

৬

অথবা

কৃষি বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় স্নাতক ডিগ্রী অথবা প্রথম শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী কিংবা ২য় শ্রেণীর অনার্সসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী। গবেষণা/শিক্ষকতায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং স্বীকৃত জার্নালে ৩টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। বিদেশী কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এম, এস, বা এম, এম, এম, সি, ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

১৩ প্রটোকল অফিসার

স্বনিন্দিত ৩৫ বৎসর বয়সের

গরাসত্তি দিয়েগোপের মাধ্যমে।

কৃষি বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় স্নাতক ডিগ্রী অথবা বিজ্ঞানে ১ম শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী, অথবা সাংবাদিকতা কিংবা সমাজ বিজ্ঞানের যে কোন শাখায় ২য় শ্রেণীর অনার্সসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী। জনসংযোগ ও প্রটোকল বিষয়ে কমপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১৪ কারিগরী সম্পাদক

এ

এ

কৃষি বিজ্ঞানের যে কোন পাঠ্য স্নাতক ডিগ্রী অথবা বিজ্ঞানে ১ম শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর অনার্সসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী। কৃষি গবেষণা বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহের গবেষণা বিষয়ক জার্নালের কারিগরী সম্পাদনায় কমপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১৫ নির্বাহী প্রকৌশলী

সর্বনিম্ন ৩৫ বৎসর।

এ

সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী-সহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তবে কোন সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে উক্ত অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

১৬ কার্টোগ্রাফার

এ

এ

কার্টোগ্রাফী বা ছিওগ্রাফীতে ২য় শ্রেণী অনার্সসহ ২য় শ্রেণীর মাস্টার্স ডিগ্রী। কৃষি মানচিত্র, রেখা চিত্র তৈরীর ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। প্রার্থীকে এরিয়েল ফটোগ্রাফীর ব্যাখ্যা প্রদানে সক্ষম ও অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হইতে হইবে। রিমোট সেন্সিং বিষয়ে অভিজ্ঞতা অতিরিক্ত যোগ্যতা হিগাবে বিবেচনা করা হইবে।

৬

৫

৪

৩

২

১

১৭ প্রোগ্রামার

সর্বনিম্ন
৩৫ বৎসর।

পদোন্নতির মাধ্যমে
তবে পদোন্নতিরযোগ্য
প্রার্থী না থাকিলে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে। সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে
৫০% পদোন্নতির
মাধ্যমে ৫০%।

জাতি এনকোডার হিসাবে ৮(আট)
বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী
এবং বাস্তব অভিজ্ঞতা, অথবা
অংক/অর্থনীতি/পদার্থবিদ্যা ও
পরিমাপন বিষয়ে কমপক্ষে
দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নায়রস ডিগ্রী
এবং কম্পিউটার প্রোগ্রামিং এ
৪ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সর্বশ্রেষ্ঠ
ক্ষেত্রে নোট ৭ বৎসরের বাস্তব
বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১৮ কম্পিউটার অপারেটর

ঐ

পদোন্নতির মাধ্যমে তবে
পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী
না থাকিলে সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে—৫০%।
পদোন্নতির মাধ্যমে—
৫০%।

জাতি এনকোডার হিসাবে ৮(আট)
বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী অথবা
২য় শ্রেণীর স্নায়রস ডিগ্রী বা কৃষিতে
স্নাতক ডিগ্রীসহ কম্পিউটার ব্যবহারে
প্রশিক্ষণ। কম্পিউটার ব্যবহারে দশ
বৎসরে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে
শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথলযোগ্য।

১৯ সিনিয়র সহকারী পরিচালক

ঐ

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে—৫০%।
পদোন্নতির মাধ্যমে—
৫০%।

সহকারী পরিচালক পদে ৭(সাত)
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

২য় শ্রেণীর অনার্স সহ ২য় শ্রেণীর
স্নায়রস ডিগ্রী ও সর্বশ্রেষ্ঠ ক্ষেত্রে
৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা;
অথবা

২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী এবং সর্বশ্রেষ্ঠ
ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

২০ বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা

সর্বোচ্চ
২৭ বৎসর।

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

কৃষি বিজ্ঞানের সর্বশ্রেষ্ঠ শাখায় ২য়
শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

- ২৭ সাইট ইঞ্জিনিয়ার সর্বোচ্চ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে গিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমা।
- ২৮ বক্ষণাবেক্ষণ পরিদর্শক, এই এই ইলেকট্রিক্যাল বা মেকানিক্যাল বা গিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমা।
- ২৯ কচৌপ্রাকান এই এই উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ আর্ট এবং কচৌপ্রাকিতে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩০ প্রধান সহকারী পদোন্নতির মাধ্যমে সহকারী পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩১ হেড ক্যানিয়ার/ হিসাব রক্ষক এই এই ক্যানিয়ার বা হিসাব সহকারী বা অভিনেত্র পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩২ ক্যানিয়ার/হিসাব সহকারী সর্বোচ্চ সরাসরি নিয়োগ—৫০%, ২৭ বৎসর। পদোন্নতি—৫০%। বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন প্রতিষ্ঠানে হিসাবের কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩৩ সহকারী এই এই স্নাতক ডিগ্রী সহ কোন প্রতিষ্ঠানে উচ্চ-মান কর্তৃক পদে অথবা সমমানের পদে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৩৪ গণিতবিপকার] সর্বোচ্চ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে—৫০%, ২৭ বৎসর। পদোন্নতির মাধ্যমে—৫০%। স্নাতক ডিগ্রীসহ ইংরেজী ও বাংলা শর্ত হ্যাণ্ডেল গতি প্রতিষ্ঠানে যথাক্রমে ৮০ এবং ৫০ শতাংশ এবং টাইপের গতি প্রতিষ্ঠানে ৩০ শতাংশ এবং ২৫ শতাংশ। সাইট-মুক্তনিক হিগাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩৫	নিরীক্ষক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী এবং হিসাব বা অডিট এর কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৬	ক্যাটালগার	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রীসহ ক্যাটালগার ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৭	সীট-মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	ঐ	এইচ, এম, সি। ইংরেজীতে ৩ বাংলা শটহ্যান্ডের গতি প্রতি মিনিটে ৭০ এবং ৪৫ শব্দ এবং টাইপে এর গতি যথাক্রমে প্রতি মিনিটে ২৮ শব্দ এবং ২৩ শব্দ।
৩৮	উচ্চমান কর্তৃক		পদোন্নতির মাধ্যমে,	নিম্নমান কর্তৃক কনি-মুদ্রাক্ষরিক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৯	কম্পিউটার	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রীসহ কম্পিউটার ব্যবহারে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪০	পরিসংখ্যান সহকারী	ঐ	ঐ	অংক বা পরিসংখ্যানসহ স্নাতক ডিগ্রী এবং পরিসংখ্যান প্রক্রিয়াকরণে অভিজ্ঞতা।
৪১	ভাটা শর্টার	ঐ	ঐ	অংক বা পরিসংখ্যানসহ স্নাতক ডিগ্রী এবং কম্পিউটার প্রোগ্রামিং, এলনাইসিস এবং পরিসংখ্যান সংক্রান্ত তথ্য বাছাইয়ে প্রশিক্ষণ।
৪২	টেকনিশিয়ান	ঐ	ঐ	কৃষিতে ডিপ্লোমা বা বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী সহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

- ৪৩ পি, এ, সিটেম অপারেটর।
 সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর।
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
 উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট ফ্রেড সার্টিফিকেট সহ পি, এ, সিটেম এবং অডিও ভিসুয়াল যন্ত্রপাতি চালনা, ব্যবহার এবং রক্ষণাবেক্ষণ এ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
 অথবা
 স্নাতক (বিজ্ঞান সহ) পি, এ, সিটেম এবং অডিও ভিসুয়াল যন্ত্রপাতি পরিচালনা, ব্যবহার এবং রক্ষণাবেক্ষণ এ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪৪ পুস্ক বীভার
 ই
 বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রি সহ পুস্কবীভিংয়ে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪৫ এয়ারকন্ডিশন অপারেটর
 সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর (অভিজ্ঞতা নুহিতা মাধ্যমে।
 সম্পন্ন প্রার্থী-দের বেলায় শিফটবোয়া)।
 সরাসরি নিয়োগ/পদো-নুহিতা মাধ্যমে।
 ই
 ইলেকট্রিশিয়ান/পাম্প অপারেটর পদে ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪৬ মেকানিক (অটোমোবাইল)
 ই
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
 ফ্রেড (অটোমোবাইল) সার্টিফিকেট সহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- ৪৭ নিম্নমান করণিক-কার-মুজাক্করিক।
 ই
 উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট সহ ইংরেজী ও বাংলা টাইপিং এর গতি প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩০ ও ২৫ শব্দ।

৪৮	পাশ অর্পার্টস/ ইলেকট্রিশিয়ান।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গাটি ফিক্কেট এবং ইলেক- ট্রিক্যাল ট্রেড গাটি ফিক্কেট অথবা অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ইলেকট্রিক্যাল। মটির চালানো ও ইলেকট্রিক্যাল রক্ষণা- বেকণের কাজে ৭ (সাত) বৎসরের বাতম। অভিজ্ঞতা।
৪৯	প্লাম্বার	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং এই লাইনে ৭ (সাত)। বৎসরের বাতম অভিজ্ঞতা।
৫০	গাড়ীচালক II	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং অর্ধশাই গাড়ী। চালানোর বৈধ লাইসেন্স ধারী হইতে। হইবে। অন্ততঃ ৫(পাঁচ) বৎসরের অভি- জ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার থাকবে।
৫১	টেলিকোন অপারেটর	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গাটি ফিক্কেট। পি,এ,বি, এন্ড মেশিন চালানোর কাজে ৩ (তিন)। বৎসরের বাতম অভিজ্ঞতা। ইংরেজীতে কথা বলার অভ্যাস হইতে হইবে।
৫২	ফটোকপি মেশিন অপারেটর।	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর (অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের কেনার শিথিল- যোগ্য)।	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গাটি ফিক্কেট এবং ২ (দুই) বৎসরের বাতম অভিজ্ঞতা অথবা অষ্টম শ্রেণী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎস- রের বাতম অভিজ্ঞতা।
৫৩	ড্রপ্সিক্কেটিং মেশিন	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গাটি ফিক্কেট এবং ড্রপ্সিক্কে- টিং মেশিন চালানোর অভিজ্ঞতা অথবা অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ড্রপ্সিক্কেটিং মেশিন চালানায় ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

৫৪ ডেসপাচ হাইতার

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমিক কুল সার্টিফিকেট অথবা অষ্টম শ্রেণী সহ ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অথবা ২ টি সার্টিফিকেট ও বেরী ট্রাঞ্জিটালনোর বৈধ লাইসেন্স-ধারী হইতে হইবে।

৫৫ স্টার

ঐ ঐ মাধ্যমিক কুল সার্টিফিকেট অথবা অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং কোন বড় গ্রন্থাগারে সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৫৬ দপ্তরী

ঐ

ঐ

ঐ

এস, এল, এস, এস/পিয়ন/ফরাস/এটেনডেন্ট/গার্ল পদে কর্মপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৫৭ এস, এল, এস, এস/পিয়ন

ঐ ঐ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

৮৮ শ্রেণী পাশ

৫৮ বাউন্স

ঐ ঐ ৮৮ শ্রেণী পাশ অথবা বাউন্স সম্প্রদায়ের সদস্য। এই কাজে অভিজ্ঞতাকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৫৯ ক্রাশ

৮৮ শ্রেণী পাশ।

৬০ এটেনডেন্ট

ঐ ঐ ৮৮ শ্রেণী পাশ। মাঠে কাজ করার অভ্যাস থাকিতে হইবে।

৬১ গার্ল

ঐ ঐ ৮৮ শ্রেণী পাশ। সুখ্যাতির অধিকারী হইতে হইবে।

৩২ নম্বর

এ

এ

এর প্রেরণী পাশ। ফুরেল চাষ ও বাগান
পরিচর্যা সম্বন্ধে অভিজ্ঞতা থাকিতে
হইবে।

কাজিনালের আবেদনক্রমে

এম, মতসুব্বর রহমান

নির্বাহী ডাইস-চোররমান

বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা কাউন্সিল
কার্ভাইট, ঠাক-১৫।

যে: সিপিএন ইংল্যান্ড, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মুরগীভাষ, ঢাকা কর্তৃক স্বাক্ষরিত।
খোন্দকার মাহমুদুল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ কবল ও প্রকাশনী অফিস, ডেপুটি, ঢাকা
কর্তৃক প্রকাশিত।