

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, জুলাই ১১, ২০১০

[ বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ ]

বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট

রাজশাহী।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২১ আষাঢ় ১৪১৭ বঙ্গাব্দ/৫ জুলাই ২০১০ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ২৭৩-আইন/২০১০।—বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট আইন, ২০০৩ এর ধারা ১৭ এর সহিত পঠিতব্য, ধারা ২৪ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা ঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে; তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরির শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে তাহা প্রযোজ্য হইবে না।

( ৭২৬৩ )

মূল্য ঃ টাকা ২০.০০

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়—

- (১) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারি বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নহে এইরূপ আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা ঃ—
  - (ক) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (খ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলাকরণ;
  - (গ) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে যে কোন উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
  - (ঘ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারির বিচার-বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ-সম্বলিত দরখাস্ত বা অভিযোগ পেশকরণ;
- (২) “আইন” অর্থ বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট আইন, ২০০৩ (২০০৩ সনের ২৫নং আইন);
- (৩) “ইনস্টিটিউট” অর্থ আইনের ধারা ৩ (১) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট ;
- (৪) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সম্পাদিত কার্যাবলী ব্যতিরেকে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ইনস্টিটিউট কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিসমষ্টি;
- (৫) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার নিমিত্ত তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৬) “কর্মকর্তা” অর্থ ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তা;
- (৭) “কর্মচারি” অর্থ ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারি এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৮) “ডিগ্রী” “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” অর্থ, ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারের সহিত পরামর্শক্রমে, ইনস্টিটিউট কর্তৃক স্বীকৃত উক্ত ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেটের সমমানের যোগ্যতাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

- (৯) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;
- (১০) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ ইনস্টিটিউট এবং কোন পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে ইনস্টিটিউটের নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (১১) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (১২) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরি বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ অথবা বিনা অনুমতিতে ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;
- (১৩) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;
- (১৪) “বাছাই কমিটি” অর্থ কোন পদে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি;
- (১৫) “বোর্ড” অর্থ আইনের ধারা ২(ঙ) তে সংজ্ঞায়িত পরিচালনা বোর্ড ;
- (১৬) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;
- (১৭) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী;
- (১৮) “সম্মানী” অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কার;
- (১৯) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট”, “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান”, “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন ইনস্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারের সহিত পরামর্শক্রমে, ইনস্টিটিউট কর্তৃক অনুমোদিত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন ইনস্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ডও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

## সরাসরি নিয়োগ

৩। সরাসরি নিয়োগদান।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি —

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন; অথবা

(খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়সসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;

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

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

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

৪। শিক্ষানবিসি।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেন :

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

(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 উত্তীর্ণ হন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

## তৃতীয় অধ্যায়

## চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৫। যোগদানের সময়।—(১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নূতন পদে যোগদানের নিমিত্ত কোন কর্মচারিকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা ঃ—

(ক) প্রস্তুতির নিমিত্ত ছয় দিন, এবং

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

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

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

(৩) কোন কর্মচারি এক চাকুরিস্থলে হইতে অন্য চাকুরিস্থলে বদলী হইলে, অথবা চাকুরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুই এর মধ্যে যেই স্থান কর্মচারির নিকট অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারি এক চাকুরিস্থলে হইতে অন্য চাকুরিস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যেই সময় অতিবাহিত হয় তাহা, ডাক্তারী সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

৬। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

৭। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারিকে প্রথম নিয়োগের সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ তাহাকে, বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতনও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার, ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যেই নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের বেতনও সংরক্ষণ করা হইবে।

৮। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারির পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৯। বেতন বৃদ্ধি।—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত বেতন বৃদ্ধি মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যেই মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবে।

(৩) কোন শিক্ষানবিসি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে, এবং চাকুরিতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বৃদ্ধির অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের নিমিত্ত ইনস্টিটিউট, কোন কর্মচারিকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন-বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেই ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন-বৃদ্ধি স্থগিত করিবার নিমিত্ত এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা-সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না, এবং এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারির কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করিবার নিমিত্ত উপযুক্ত ছিল।

১০। জ্যেষ্ঠত্ব।—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারির জ্যেষ্ঠত্ব সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারি নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের মেধা-তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করে, সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠত্ব স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যেই ক্ষেত্রে একাধিক কর্মচারিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয়, সেই ক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠত্বের ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠত্ব স্থির করা হইবে।

(৫) ইনস্টিটিউট, ইহার কর্মচারীদের খেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠত্ব-তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির নিমিত্ত উহা প্রকাশ করিবে।

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

১১। পদোন্নতি।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারিকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির নিমিত্ত বিবেচনা করা যাইবে।

(২) কেবল জ্যেষ্ঠত্বের কারণে কোন কর্মচারি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৫ এর ৯ নম্বর এবং তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠত্বের ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারিকে তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইবার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১২। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে, ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তার 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 মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দেওয়া যাইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা, ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তার চাকুরির আবশ্যিকতা জ্ঞাপন করিয়া অনুরোধ করিলে উক্ত অনুরোধ প্রাপ্তির পর ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক সম্মত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধানাবলী সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :

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

(খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরিতে কর্মচারির পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরিতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারি প্রেষণে থাকাকালে, তিনি ইনস্টিটিউটের পদোন্নতির নিমিত্ত বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার নিমিত্ত তাহাকে ইনস্টিটিউটের চাকুরিতে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরৎ না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠত্ব তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয় তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া, Next below rule অনুযায়ী, পদোন্নতিপ্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠত্ব, রক্ষা করা হইবে।

(৭) ইনস্টিটিউট প্রেষণে কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে কার্যধারা সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থাকে ক্ষমতা প্রদান করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যধারা সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা, ইনস্টিটিউটকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবে, এবং অতঃপর ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

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

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



(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারিকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইবে।

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

১৪। পূর্ণ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারি তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি এগার কার্যদিবসের বিপরীতে একদিন হারে পূর্ণ বেতনের ছুটি অর্জন করিবেন, এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে এবং উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

১৫। অর্ধ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারি তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি বার কার্যদিবসের বিপরীতে একদিন হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) অর্ধ বেতনের দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, একদিনের পূর্ণ বেতনের ছুটির হারে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইবে।

১৬। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) কোন ছুটি পাওনা না থাকিবার ক্ষেত্রে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারিকে, তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত, এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন মাস পর্যন্ত, অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) যখন কোন কর্মচারি তাহার ছুটি পাওনা হইবার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যেই ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে অর্ধ বেতনের কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

১৭। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারির কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির নিমিত্ত আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারি এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর অন্যান্য পাঁচ বৎসরের মেয়াদে তিনি ইন্সটিটিউটের চাকুরী করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারি চিকিৎসাধীন আছেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারি তাহার নিয়ন্ত্রণ-বহির্ভূত কারণে কর্মস্থলে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারির বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

১৮। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

(৩) যেই মেয়াদের নিমিত্ত বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা পর্যদ প্রত্যয়ন করিবে, সে মেয়াদের নিমিত্ত অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা পর্যদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না; এবং উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইবে।

(৫) যদি একই ধরণের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে অনুরূপ ছুটির পরিমাণ চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসরভাতা প্রাপ্য হয় সেই ক্ষেত্রে অবসরভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপরি-উক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের প্রথম চার মাসের নিমিত্ত পূর্ণ বেতন; এবং

(খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের নিমিত্ত অর্ধ বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারির ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইবে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন, অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি-বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়িয়া যাইবার সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরণ অক্ষম হইয়াছেন।

১৯। সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারির পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হইবার নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যেই মেয়াদে উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে, সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ত্রিশ দিনের নিমিত্ত সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যান্য ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৫) সংগরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারিকে 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।

২০। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন মহিলা কর্মচারিকে পূর্ণ-বেতনে সর্বাধিক চার মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার প্রাপ্য ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর আবেদন কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে উক্ত কর্মচারির প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া উহা মঞ্জুর করা যাইবে।

(৩) ইনস্টিটিউটের চাকুরি জীবনে কোন মহিলা কর্মচারিকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২১। অবসর গ্রহণের নিমিত্ত প্রস্তুতিমূলক ছুটি।—(১) কোন কর্মচারি এক বৎসর পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করিবার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে; কিন্তু আটালন বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

(৩) কোন কর্মচারি তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক দিন পূর্বে অবসর গ্রহণের নিমিত্ত প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে যাইবেন।

২২। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরির জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের নিমিত্ত কোন কর্মচারিকে কর্তৃপক্ষ অর্ধবেতনে অনধিক বার মাস পর্যন্ত অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারিকে নির্দিষ্ট সময়ের মেয়াদে কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা-কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেই ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

২৩। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীদের নিমিত্ত প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে, কর্মচারিগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

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

(২) ছুটির নিমিত্ত সকল আবেদন ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে তাহার অধীনস্থ কোন কর্মচারির ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি, আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরীর আদেশ সাপেক্ষে, তাকে অনূর্ধ্ব পনের দিনের মেয়াদে ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

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

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

২৬। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারিকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারিবে এবং তাহাকে অনরূপভাবে 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 ভ্রমণের জন্য তিনি ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত প্রতি বৎসর প্রত্যাখ্যাত ছুটির শতকরা পঞ্চাশ ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণভাতা, ইত্যাদি

২৮। ভ্রমণভাতা, ইত্যাদি।—কোন কর্মচারি বাংলাদেশ অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থ ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের নিমিত্ত, সময় সময়, নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) ইনস্টিটিউট ইহার কোন কর্মচারিকে, সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের কারণে সম্মানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে, উক্ত সম্মানী বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা যাইবে না।

৩০। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ দিনের মেয়াদে তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা বিশ ভাগ হারে দায়িত্বভাতা প্রদান করা হইবে।

৩১। বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত সরকারি আদেশ অনুসরণে, ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইবে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরী-বৃত্তান্ত

৩২। চাকুরী-বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারির চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে উহা সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারি এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসর একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ উহাতে স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারি তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের নিমিত্ত পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৩। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, কর্মচারিগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে ও উক্ত প্রতিবেদন ‘বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন’ নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, প্রয়োজন হইলে, কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদনও প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

## সপ্তম অধ্যায়

## সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৪। আচরণ ও শৃংখলা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারি—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে তিনি আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা, সময় সময়, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন ও মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউটে চাকুরি করিবেন।

## (২) কোন কর্মচারি—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং রাষ্ট্র বা ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না, কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইনস্টিটিউটের সহিত লেন-দেন রহিয়াছে কিংবা লেন-দেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারি বোর্ডের চেয়ারম্যানের নিকট বা বোর্ডের কোন সদস্যের নিকট ব্যক্তিগতভাবে কোন নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারি তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে ইনস্টিটিউটের বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারি তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোন সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারি ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারি অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রহণতা পরিহার করিবেন।

৩৫। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারি—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা
- (ঘ) অদক্ষ হন; বা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ 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 অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ, সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন, এবং যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
  - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন; অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরুফ বা প্রতারণার দায়ে দায়ী হন; অথবা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ রহিয়াছে, এইরূপ অন্য কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের সহিত সংশ্লিষ্ট থাকেন, এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

৩৬। দণ্ডসমূহ।—(১) এই অধ্যায়ের অধীন নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ—

- (ক) লঘু দণ্ড—
  - (অ) তিরস্কার;
  - (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের নিমিত্ত পদোন্নতি বা বেতন-বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;
  - (ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;



(খ) গুরু দণ্ড—

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
- (আ) কর্মচারি কর্তৃক সংঘটিত ইনস্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) কোন কর্মচারি চাকুরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৩৭। নাশকতা কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৫ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার নিমিত্ত নির্দেশ দিতে পারিবে;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হইয়াছে, সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের উদ্দেশ্যে তদন্ত কমিটি গঠিত হইলে উহার নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নহে, সে ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠন করিতে হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারির পদ-মর্যদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৩৮। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন লঘুদণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার নিমিত্ত এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক দাখিলকৃত 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 কোন কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে দাখিলের নিমিত্ত দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে :

তবে আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পরও তাহার পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করিবার নিমিত্ত উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমাও নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের নিমিত্ত আদেশ দিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে, উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৫ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্তরূপ দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে কোন শুনানী

ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্তরূপ দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১),(২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানানো হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

**৩৯। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপদ্ধতি।**—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) একটি অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাসহ উক্ত অভিযোগনামা অভিযুক্ত কর্মচারীর নিকট প্রেরণ করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির নিকট অভিযোগনামা প্রেরণ করিবার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শানোসহ, তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির নিমিত্ত আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার নিমিত্ত আরও দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত 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 তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া যে

কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৩৮ এর অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে, এবং তদানুসারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের নিমিত্ত, অভিযুক্ত ব্যক্তির পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা, বা ক্ষেত্র বিশেষে, একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের নিমিত্ত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হওয়ার তারিখে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা, বা ক্ষেত্র বিশেষে, একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা, বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪০ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিয়া নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) এর বিধান অনুসারে গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার নিমিত্ত উক্ত ব্যক্তিকে নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেই ক্ষেত্রে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনেও উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

(৯) উক্তরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪০। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন পরিচালিত তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তের অভিযোগনামায় উল্লিখিত সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উল্লিখিত অভিযোগের সকল প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে।

(৩) উল্লিখিত তদন্তে অভিযুক্ত ব্যক্তি, তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করিবার, ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার, তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার নিমিত্ত কোন সাক্ষীকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন এবং প্রাসংগিক নথিপত্র তলবের অনুরোধ করিতে পারিবেন; তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

(৪) উল্লিখিত তদন্তে অভিযোগের সমর্থনে বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও, অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন।

(৫) উল্লিখিত তদন্তে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়ার হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উক্তরূপ স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়গুলি তাহার তদন্ত প্রতিবেদনে লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৭) কর্তৃপক্ষ, অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবে।

(৮) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি 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 উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

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

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

(১১) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(১২) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যে ক্ষেত্রে এইরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১৩) উপ-প্রবিধান (১২) এর অধীন নিযুক্ত তদন্ত কমিটির কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪১। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৬ এর অধীন কোন কর্মচারির বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্ব প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশ উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার নিমিত্ত নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারির প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড 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 কর্মচারি সাময়িক ভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়কালে সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারিকে 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।

৪২। পুনঃবহাল।—যদি প্রবিধান ৩৭ (১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাকে চাকুরীতে পুনঃবহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্রমতে, তাকে তাহার সমমর্যাদা বা সম্পদ-মর্যাদা প্রদান করা হইবে, এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনঃবহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৩। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে কারাগারে সোপর্দকৃত কর্মচারি।—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে অভিযুক্ত কোন কর্মচারি কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালে তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না, এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত কর্মচারি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ-বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে তাকে প্রদান করা হইবে; এইরূপে তাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে, এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলেও, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৪। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—কোন কর্মচারি ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন নির্ধারিত কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল-কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ পরীক্ষা করিয়া যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সে আদেশ প্রদান করিবে, যথা ঃ—

- (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি সঠিকভাবে পালন করা হইয়াছে কিনা এবং না করা হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) আনীত অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত হইয়াছে কিনা; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ হইয়াছে কিনা।

৪৫। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারির 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 কর্মচারির উপর কোন দণ্ড আরোপ করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারি Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Vof 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারিকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা, কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীন অভিযুক্ত কর্মচারিকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করিবার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারিকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষের উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত কর্মচারির উপর কোন দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরিতে পুনঃবহাল বা বহাল করিবার বা রাখিবার সিদ্ধান্ত হইতেছে সে ক্ষেত্রে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৬। ভবিষ্য তহবিল।—(১) ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে, কোন কর্মচারি সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৪৭। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত প্রত্যেক কর্মচারি আনুতোষিক পাইবেন, যথা ঃ—

- (ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;



- (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরী অবসান হইয়াছে, যথা ঃ—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত ছিলেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে;

অথবা

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারিকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ একশত বিশটি কার্যদিবসের উর্ধ্ব কোন সময়ের জন্য দুই মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারির মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন, তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারি উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে তাহার মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোন কর্মচারি যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করিবার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়নপত্র প্রেরণ করিবেন।

(৭) কোন মনোনয়নপত্র না থাকিলে, কর্মচারির মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমানপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৪৮। অবসর ভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধাদি।—(১) ইনস্টিটিউট অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা পরিকল্পনা প্রবর্তন করিলে যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনার অধীন অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) এই উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিলে ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ ইনস্টিটিউটের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য অবসরগ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

### নবম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ, চাকুরীর অবসান ও অব্যাহতি

৪৯। অবসরগ্রহণ, ইত্যাদি।—অবসরগ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (Act XII of 1974) এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫০। চাকুরীর অবসান।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া এক মাসের নোটিশ প্রদানপূর্বক অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদানপূর্বক কোন শিক্ষানবিসির চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিসি তাহার এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ প্রদানপূর্বক, অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধপূর্বক, তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

৫১। ইস্তফা দান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিসি তাহার অভিপ্রায় 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 শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে, তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরি হইতে ইস্তফা দা

করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, ইনস্টিটিউট যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা দানের অনুমতি দিতে পারিবে।

#### দশম অধ্যায়

#### বিবিধ

৫২। রহিতকরণ ও হেফাজত।—(১) এই প্রবিধানমালার প্রবর্তনের সঙ্গে সঙ্গে বাংলাদেশ রেশম বোর্ড কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০, বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ইনস্টিটিউট-এ প্রয়োগের ক্ষেত্রে এতদ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে উক্তরূপ রহিতকৃত প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগকৃত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ইনস্টিটিউট এর সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারি এই প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগকৃত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং রহিতকৃত প্রবিধানমালার অধীন কৃত সকল কাজকর্ম বা গৃহীত ব্যবস্থাাদিও এই প্রবিধানমালার অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

**তফসিল**  
(প্রবিধান ৩ দ্রষ্টব্য)

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির ক্ষেত্রে যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১।	চীফ সায়েন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার, উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণিবিদ্যা, পদার্থ বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ পিএইচডি ডিগ্রীসহ সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে ১৫(পনের) বৎসরের চাকুরি এবং স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অন্যান্য ১০টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	প্রিন্সিপাল সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অন্যান্য ৩(তিন) বৎসরের চাকুরিসহ অন্যান্য ১৫(পনের) বৎসরের চাকুরি এবং স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অন্যান্য ১০টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।
২।	প্রিন্সিপাল সায়েন্টিফিক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার, এথনোমি, এন্টোমলজী, প্রাণীবিদ্যা, উদ্ভিদবিদ্যা, পদার্থবিদ্যা, জীব বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা মুক্তিকা বিজ্ঞানে ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সরকারী বা কোন স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে অন্যান্য ১২(বার) বৎসরের চাকুরি; অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যান্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরিসহ পিএইচডি ডিগ্রী এবং স্বীকৃত জার্নালে অন্যান্য ৬টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	সিনিয়র রিসার্চ অফিসার পদে অন্যান্য ৪(চার) বৎসরের চাকুরিসহ অন্যান্য ১২(বার) বৎসরের চাকুরি। স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অন্যান্য ৭টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।

৭২৯০

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ১১, ২০১০

১	২	৩	৪	৫	৬
৩।	সিনিয়র রিসার্চ অফিসার	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার, উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণিবিদ্যা, পদার্থ বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ পিএইচডি ডিগ্রী এবং সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতাসহ স্ব-স্ব ক্ষেত্রে ৪টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে; অথবা উল্লেখিত বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রী অথবা কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ডিপ্লোমা-ইন-ট্রপিক্যাল সেরিকালচার (ডিটিএস) বা স্পেশালইজেশন-ইন-ট্রপিক্যাল সেরিকালচার (এসটিএস) ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কোন গবেষণা প্রতিষ্ঠানে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরির এবং স্বীকৃত জার্নালে স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অনূ্যন ৪টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।  বিঃদ্রঃ শিক্ষা জীবনে কোন ৩য় শ্রেণী বা বিভাগ গ্রহণযোগ্য নহে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিভাগে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ গবেষণা কর্মকর্তা, সুপারিনটেনডেন্ট (প্রশিক্ষণ) বা সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরী এবং স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অনূ্যন ৪টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪।	চীফ ইন্সট্রাক্টর	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, প্রাণী বিদ্যা, পদার্থ বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা কৃষি বিজ্ঞানে পিএইচডি ডিগ্রী; অথবা উল্লিখিত বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী থাকিতে হইবে; অথবা কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে জেনারেল সেরিকালচার, সিক্স টেননোলজি বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসেবে অনূ্যন ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরি। বিঃদ্রঃ শিক্ষা জীবনে কোন ৩য় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নহে।	গবেষণা কর্মকর্তা, সুপারিনটেনডেন্ট (প্রশিক্ষণ), সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরি।
৫।	গবেষণা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণীবিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা কৃষি বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রথম শ্রেণীর বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (টেক্সটাইল) ডিগ্রী থাকিতে হইবে; অথবা উল্লিখিত বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) থাকিতে হইবে। শিক্ষা জীবনে কোন ৩য় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নহে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিভাগে স্নাতক ডিগ্রীসহ সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরি।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬।	সুপারিনটেনডেন্ট (প্রশিক্ষণ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণীবিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা কৃষি বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রথম শ্রেণীর বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (টেক্সটাইল) ডিগ্রী থাকিতে হইবে; অথবা উল্লিখিত বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) থাকিতে হইবে। বিঃদ্রঃ শিক্ষা জীবনে কোন ৩য় বিভাগ বা শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নহে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিভাগে স্নাতক ডিগ্রীসহ সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরি।
৭।	সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণীবিদ্যা, পদার্থবিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা কৃষি বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা জেনারেল সেরিকালচার, সিল্ক টেকনোলজি, টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমা সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিভাগে স্নাতক ডিগ্রীসহ সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা পদে অনূ্যন ৭(সাত) বৎসরের চাকুরি।
৮।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ও প্রশাসনিক কাজে কোন সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় পারদর্শী হইতে হইবে।	অফিস সুপারিনটেনডেন্ট পদে অনূ্যন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৯।	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং হিসাব সংক্রান্ত বিষয়ে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর বিবিএ, বিবিএস বা বিকম ডিগ্রীসহ হিসাব রক্ষক পদে অনূন্য ১২ (বার) বৎসরের চাকুরি।
১০।	সিনিয়র লাইব্রেরিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে লাইব্রেরী সায়েন্সে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ লাইব্রেরী বা প্রকাশনা কাজে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরি এবং কম্পিউটার পরিচালনায় পারদর্শী হইতে হইবে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমাসহ লাইব্রেরিয়ান পদে অনূন্য ১২ (বার) বৎসরের চাকুরি।
১১।	সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি,এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (তড়িৎ) ডিগ্রী।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ) পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরি।
১২।	সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা, প্রাণীবিদ্যা, পদার্থ বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা, কৃষি বিজ্ঞানে স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; অথবা বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রী এবং গবেষণা সহকারী পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	গবেষণা সহকারী পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরি।



১	২	৩	৪	৫	৬
১৩।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ কম্পিউটার পরিচালনায় পারদর্শী হইতে হইবে।	-
১৪।	লাইব্রেরিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমাসহ কোন গ্রন্থাগারে ক্যাটালগার বা গ্রন্থাগার সহকারী হিসাবে অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
১৫।	হিসাব রক্ষক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে হিসাব সংক্রান্ত বিষয়ে অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হিসাব সহকারী বা ক্যাশিয়ার পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরি।
১৬।	গবেষণা সহকারী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, প্রাণীবিদ্যা, পদার্থ বিদ্যা, রসায়ন বিদ্যা বা কৃষি বিজ্ঞানে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; অথবা টেক্সটাইল বা কৃষি বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রীসহ ল্যাবরেটরী এ্যাসিস্ট্যান্ট পদে অনূ্যন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	ল্যাবরেটরী এ্যাসিস্ট্যান্ট পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরি।
১৭।	ইন্সট্রাক্টর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে টেক্সটাইল বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী সহ ২য় শ্রেণীর পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	-

১	২	৩	৪	৫	৬
১৮।	অফিস সুপারিনটেনডেন্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রশাসনিক কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরি এবং কম্পিউটার পরিচালনায় পারদর্শী হইতে হইবে।	স্টেনোগ্রাফার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরি; অথবা উচ্চমান সহকারী, ভান্ডার রক্ষক (স্টোরকিপার) বা ফটোগ্রাফার পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকুরি।
১৯।	স্টেনোগ্রাফার	Stenographers and Steno-Typists (Ministries, Divisions and Attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী।			
২০।	ফটোগ্রাফার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রীসহ ফটোগ্রাফী সম্পর্কে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
২১।	ভান্ডার রক্ষক (স্টোর-কিপার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রীসহ ভান্ডার পরিচালনায় অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	এল.ডি.এ-কাম-টাইপিষ্ট পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকুরি।
২২।	উচ্চমান সহকারী	Ministries and Divisions (Upper Division Assistant and Section Assistant) Recruitment Rules, 1984 অনুযায়ী।			
২৩।	হিসাব সহকারী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে হিসাব সংক্রান্ত বিষয়ে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	এল.ডি.এ-কাম-টাইপিষ্ট পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরি।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৪।	ক্যাশিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে ক্যাশ পরিচালনা সংক্রান্ত বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	এল.ডি.এ-কাম-টাইপিস্ট পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরি।
২৫।	মেকানিক-কাম ডুপ্লিকেটিং অপারেটর	L.D-Cum-Typist, Plain Paper Copier, Duplicating Machine Operator, Daptry, Despatch Rider and MLSS (Ministries, Divisions and Attached Departments) Recruitment Rules, 1985 অনুযায়ী।			
২৬।	কেয়ার টেকার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরির অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	রেকর্ড সাপ্লায়ার, এক্সপার্ট রিয়ারার বা ল্যাবরেটরি বয় হিসাবে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকুরি।
২৭।	এল.ডি.এ-কাম টাইপিস্ট	L.D-Cum-Typist, Plain Paper Copier, Duplicating Machine Operator, Daptry, Despatch Rider and MLSS (Ministries, Divisions and Attached Departments) Recruitment Rules, 1985 অনুযায়ী।			
২৮।	ইলেকট্রিশিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ এবং ইলেকট্রিক্যাল কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হেলপার হিসাবে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরিসহ ইলেকট্রিক্যাল কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২৯।	ল্যাবরেটরি এ্যাসিস্ট্যান্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ রেশম চাষে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	ল্যাবরেটরি বয় পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরি।

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ১১, ২০১০

৭২৯৭

১	২	৩	৪	৫	৬
৩০।	ওয়ারপার-কাম-সাইজার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩১।	ব্লক কাটার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩২।	ক্রীম মেকার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩৩।	কার্পেন্টার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩৪।	জেনারেটর কাম কোল্ড স্টোরেজ অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণসহ জেনারেটর ও কোল্ড স্টোরেজ পরিচালনায় অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরির বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হেলপার পদে অন্যান্য ৮ (আট) বৎসরের চাকুরিসহ জেনারেটর চালনা সংক্রান্ত বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৫।	এক্সপার্ট রিলার	অনূর্ধ্ব ৩০ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সিন্ধু রিলিং কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩৬।	পাম্প ড্রাইভার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণ; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	এম.এল.এস.এস. পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরিসহ পাম্প মেশিন চালনা সংক্রান্ত বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩৭।	ড্রাইভার	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ হালকা এবং ভারী মোটরযান চালনায় বৈধ লাইসেন্সধারী।	-
৩৮।	পিএবিএক্স অপারেটর	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ পিএবিএক্স চালনার কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩৯।	ফিল্ডম্যান	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ তুঁতচাষ বা মাঠ পরিচালনার কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	এম.এল.এস.এস পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরিসহ তুঁতগাছ রোপন বা তুঁতকাটিং কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪০।	স্কিল্ড উইভার কাম স্পিনার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; অথবা ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হেলপার হিসাবে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।
৪১।	ল্যাবরেটরি বয়	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	হেলপার, ক্লিনার, এমএলএসএস পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী।
৪২।	রেকর্ড সাপ্লাইয়ার	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৪৩।	এক্সপার্ট রিয়ারার	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ পলুপালন কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৪৪।	হেলপার	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ ইলেক্ট্রিক্যাল কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৪৫।	এম,এল,এস,এস.	L.D-Cum-Typist, Plain Paper Copier, Duplicating Machine Operator, Daptry, Despatch Rider and MLSS (Ministries, Divisions and Attached Departments) Recruitment Rules, 1985 অনুযায়ী।			
৪৬।	কুক	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ কোন ছাত্রাবাসে রান্নাবান্নার কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	আউট সোর্সিং এর মাধ্যমে পূরণ করা হবে।
৪৭।	ডরমেটরী এটেনডেন্ট	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	আউট সোর্সিং এর মাধ্যমে পূরণ করা হবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৮।	গার্ড	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৪৯।	মালী	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৫০।	ক্লিনার	সর্বোচ্চ ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-

ইনস্টিটিউটের নির্দেশক্রমে

মোঃ আব্দুল হামিদ মিয়া  
পরিচালক (ভাঃ)  
বারেগপ্রই, রাজশাহী।

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ১১, ২০১০

মোঃ মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব), বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ মজিবুর রহমান (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

৭৩০১