

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, অক্টোবর ৪, ২০০৬

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

পশুসম্পদ গবেষণা ইনস্টিটিউট

সাভার, ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ৩ আশ্বিন ১৪১৩/১৮ সেপ্টেম্বর ২০০৬

এস, আর, ও নং ২২৭-আইন/২০০৬।—Livestock Research Institute Ordinance, 1984 (Ordinance No. XXVIII of 1984) এর section 19(1)-তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে পশুসম্পদ গবেষণা ইনস্টিটিউটের বোর্ড নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা পশুসম্পদ গবেষণা ইনস্টিটিউট (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৬ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ইনস্টিটিউট এর সকল সার্বক্ষণিক 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 চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(৮৮৬৯)

মূল্য ৪ টাকা ২২.০০

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

- (ক) "অসদাচরণ" অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—
- (অ) উর্দ্ধতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
- (আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;
- (ই) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে ইনস্টিটিউটের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;
- (খ) "আইন" অর্থ Livestock Research Institute Ordinance, 1984 (Ordinance No. XXVIII of 1984);
- (গ) "ইনস্টিটিউট" অর্থপশু সম্পদ গবেষণা ইনস্টিটিউট;
- (ঘ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" অর্থ এই প্রবিধানমাল্যের অধীনে কোন নির্দিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কোন কর্তৃপক্ষ;
- (ঙ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (চ) "কর্মকর্তা" অর্থ ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তা ;
- (ছ) "কর্মচারী" অর্থ ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারী, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হোক, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (জ) "তফসিল" অর্থ এই প্রবিধানমাল্যের তফসিল ;
- (ঝ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" অর্থ ইনস্টিটিউট এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য ইনস্টিটিউট কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঞ) "পদ" অর্থ তফসিলে উল্লেখিত কোন পদ;
- (ট) "পলায়ন" অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;

- (ঠ) "বিজ্ঞাপন" অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;
- (ড) "বোর্ড" অর্থ আইনের ধারা ৫ এর অধীন বোর্ড অব ম্যানেজমেন্ট;
- (ঢ) "বাছাই কমিটি" অর্থ ইনস্টিটিউটের গঠিত বাছাই কমিটি;
- (ণ) "শিক্ষাবিস" অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষাবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী;
- (ত) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বা "স্বীকৃত বোর্ড" বা "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (থ) "সম্মানী" অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কঠিনসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায়, তফসিল এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯(৩) অনুচ্ছেদের বিধান অনুসারে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংক্রান্ত বিধানাবলী সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ করা যাইবে, যথাঃ—

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হইবে না, যদি উক্ত পদে নিয়োগ লাভের জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

৪। বাছাই কমিটি।—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে, ইনস্টিটিউট এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিবে এবং বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরি নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি—

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

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

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে ইনস্টিটিউট 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 চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগদানে কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন কর্মচারী অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবে না।

(৩) বেতন স্কেলের ৫ম গ্রেড বা তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

৭। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্বে নিয়োগ।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন প্রতিষ্ঠান, অতঃপর হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠান বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠানের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারেঃ

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

(২) কোন প্রতিষ্ঠান ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ইনস্টিটিউটের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথাঃ—

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠান কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠান প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাতগ্রহীতা প্রতিষ্ঠান ইনস্টিটিউটকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

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

৮। শিক্ষানবিস।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারীগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেঃ

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি—

- (ক) সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিস মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন;
- (খ) বিভিন্ন সময়ে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাস করেন; এবং
- (গ) নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) কোন কর্মচারী, এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, উক্তপদে যোগদানের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ—

- (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছায় 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 অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যেই স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যেস্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সেইস্থান, হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অর্ন্তভুক্ত হইবে।

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

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

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

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

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

১৩। 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 যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবে।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতনবৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতাসীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বৃদ্ধি স্থগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম ছিল দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে তাহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করিয়াছে সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

(৪) যে ক্ষেত্রে একাধিক কর্মচারীকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সেক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

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

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

(৩) বোর্ডের পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১৬। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি এগার কার্যদিবসের জন্য এক দিন হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় 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, উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিকিৎসাবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৭। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি এগার কার্যদিবসের জন্য এক দিন হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) প্রতি দুই দিনের অর্ধগড় বেতনের ছুটিকে কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, একদিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করিয়া কোন কর্মচারীকে সর্বোচ্চ চার মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৮। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত, এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন মাস পর্যন্ত, অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) যখন কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে অর্ধ গড় বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

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

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

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

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

(২) যে 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 কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত চিকিৎসা পর্ষদ প্রত্যায়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা পর্ষদের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোনক্রমে চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না।

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

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে 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 আনুভৌমিকের এবং যেক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় 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, যথাঃ—

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং

(খ) এইরূপ কোন ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধান সমূহের প্রযোজ্যতা এইরূপ কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে, তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা যখন বাড়াইয়া তোলায় সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতার দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনুর্ধ্ব একুশ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ত্রিশ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সংগরোধের জন্য 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 অনাবিধ ছুটির সহিত সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২২। প্রসূতিজনিত ছুটি—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণগড় বেতনে সর্বাধিক চার মাস পর্যন্ত প্রসূতিজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতিজনিত ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ইনস্টিটিউটে চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতিজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি—(১) কোন কর্মচারী ছয়মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে এবং আরও ছয়মাস অর্ধ গড় বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটান্ন বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২৪। অধ্যয়ন ছুটি—(১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য 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, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপে মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি, আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে অনুর্ধ্ব পনের দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

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

২৮। 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 ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমন ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

(৩) কোন কর্মচারী চাকুরীরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে মৃত্যুবরণের তারিখে তাহার অবসর গ্রহণ গণ্য করিয়া তাহার ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ছুটির বদলে তাহার প্রাপ্য নগদ অর্থ তাহার পরিবারকে প্রদান করা যাইবে।

ব্যাখ্যা : পরিবার বলিতে পারিবারিক অবসরভাতা প্রদানের নিমিত্তে প্রযোজ্য বিধিতে পরিবারকে যে অর্থে দেখানো হইয়াছে তাহা বুঝাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩০। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষ্যে ভ্রমণকালে সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশকৃত না করা হয়।

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

৩৩। উৎসব ভাতা।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা প্রদান করা যাইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৪। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত সংরক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রণীত ছক অনুযায়ী একটি নির্দিষ্ট চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিয়া বিষয়টি উক্ত কর্মচারীকে অবহিত করিবেন।

৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী 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

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

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের একতিয়ার, তড়াবধান 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 ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইনস্টিটিউটের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান 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 অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রহণ করিবেন না।

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

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন; যথাঃ—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; এবং

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

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরুফ বা প্রভারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন; বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

৩৮। দন্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ—

(অ) লঘু দন্ড—

- (ক) তিরস্কার;
- (খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;
- (গ) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(আ) গুরু দন্ড—

- (ঘ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
- (ঙ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনস্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (চ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

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

৩৯। নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৭(ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

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

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১ (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

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

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদ মর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

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

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৭ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে; এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪১। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে 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 তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪০ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লেখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ধিত অভিযোগ তদন্ত করিবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪২ এ বর্ধিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

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

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

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

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়; সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তি সংগত কারণ থাকিতে হইবে।

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

৪২। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানী শুরুর দিন থেকে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলত্বী করিবেন না।

(২) তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে তদন্তকারী—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যগ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারি কোন সাক্ষীকে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;

- (গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না;
- (ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন; 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 বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার পদমর্যাদার জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৭ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

(৮) 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।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড গঠন করা হয়, সেক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিষয় তদন্ত বোর্ডের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে গঠিত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবেনা।

৪৩। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৮ এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

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

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরো তদন্তকার্য চালাইবার 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।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে' রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে প্রেফতরের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচীত কার্যধারা পরিসমাণ্ড না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৪। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৩৯ (১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ গড় বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৫। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে কারাগারে সোপর্দ কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি 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 প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা

প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবেন, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৬। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছে, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ পরীক্ষা করিয়া যেরূপ আদেশদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে, যথাঃ—

- (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কিনা;
- (গ) আরোপিত দস্ত মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্থাণ্ড কিনা।

৪৭। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সম্পাদনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দস্ত আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দস্তাদেশ স্থগিত থাকিবে।

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

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দস্ত প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দস্ত প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দস্তের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দস্ত আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাঁহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে, ইনস্টিটিউটকে সেক্ষেত্রে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৮। ভবিষ্যৎ তহবিল।—ভবিষ্যৎ তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে, কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৪৯। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত প্রত্যেক কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তিস্বরূপ 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 চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ—
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে অব্যাহতি প্রদান করা হইয়াছে; অথবা
 - (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বারদ একশত বিশটি কার্যদিবস বা তদুর্ধ্ব কোন সময়ের জন্য দুই মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ 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 কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়ন পত্রে 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 কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারিবেন, এবং এইরূপ করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র প্রেরণ করিবেন।

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

৫০। অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি।—(১) ইনস্টিটিউট অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে, যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

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

(৩) কোন কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে ইনস্টিটিউটের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা ইনস্টিটিউটের নিকট সমর্পণ করিলে তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

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

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

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

৫৩। ইস্তফাদান, 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 ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনস্টিটিউটকে 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 ইনস্টিটিউটকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

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

তফসিল
(প্রবিধান-২ (জ) দ্রষ্টব্য)

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
১।	অতিরিক্ত পরিচালক (সেবা ও সহায়তা)	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</p> <p>(ক) প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীসহ ১৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(খ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।</p> <p>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/অর্থনীতি/কৃষি অর্থনীতিতে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের গবেষণা ও প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/অর্থনীতি/কৃষি অর্থনীতিতে ২য় শ্রেণীর এম,এস বা এম,এস, সি ডিগ্রীসহ ১৪ বৎসরের গবেষণার অভিজ্ঞতা;</p> <p>(গ) প্রশাসন/সংস্থাপন সংক্রান্ত বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে;</p> <p>(ঘ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;</p> <p>(ঙ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।</p>

১	২	৩	৪	৫
২।	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (প্রশিক্ষণ/পরিকল্পনা ও প্রযুক্তি পরীক্ষণ)	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/অর্থনীতি/কৃষি অর্থনীতিতে পি এইচ, ডি ডিগ্রীসহ মাঠ পর্যায়ে গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন, গবেষণা ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ মাঠ পর্যায়ের কার্যক্রম বাস্তবায়নের ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কৃষি অর্থনীতি, পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ১৪ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; (ঘ) শিক্ষা জীবনে কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ/শ্রেণী গ্রহণযোগ্য নয়; (ঙ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

৫

৪

২

৩

৩। মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(বায়োটেকনোলজি)

(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

- (ক) প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং
(খ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পতপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে পি এইচ, ডি ডিগ্রীসহ গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ১৪ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;
(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
(ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫
৪।	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জানালৈ ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :
				(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতি/ অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/পরিসংখ্যান/মার্কেটিং বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিপণন সংক্রান্ত গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন এবং উপাত্ত বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
				(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতি/ অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/পরিসংখ্যান/মার্কেটিং বিষয়ে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ১৪ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;
				(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;
				(ঘ) স্বীকৃত জানালৈ ১০টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

৫

৪

৩

২

৫। প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (পশুস্বাস্থ্য)

অনুর্ধ্ব ৪০ বছর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ

(ক) উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অথবা সমপদমর্যাদা সম্পন্ন পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং

(খ) কমপক্ষে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে পি এইচ, ডি ডিগ্রীসহ গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা

(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;

(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;

(ঘ) স্বীকৃত জানালাে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫
৬।	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (বায়োটেকনোলজি)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অথবা সমপদমর্যাদা সম্পন্ন পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জানালাে কমপক্ষে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিষয়ে বায়োটেকনোলজিক্যাল গবেষণা ও উপাত্ত বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রসমূহে ১০ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী ধাকিতে হইবে ; (ঘ) স্বীকৃত জানালাে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

- ৭। প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
(প্রশিক্ষণ/প্রযুক্তি পরীক্ষণ)
- (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ
- (ক) উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অথবা সমপদমর্যাদা সম্পন্ন পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের চাকরীর অভিজ্ঞতা; এবং
- (খ) স্বীকৃত জার্নালে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
- সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ
- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতিতে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিষয়ে প্রশিক্ষণ মডিউল প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, প্রশিক্ষণ নিয়ম নীতি ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৭ বছরের চাকরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতিতে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি/ বা এম, এস ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;
- (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫
৮। প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	অনুর্ধ্ব ৪০ বছর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ	(ক) উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অথবা সমপদমর্যাদা সম্পন্ন পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জানালো ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
			সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/ কৃষি অর্থনীতি/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/ মার্কেটিং বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিপণন সংক্রান্ত গবেষণা প্রকল্প বাস্তবায়ন এবং উপস্থিত বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতি/অর্থনীতি/সমাজবিজ্ঞান/ মার্কেটিং বিষয়ে কমপক্ষে সর্বশ্রেষ্ঠ বিষয়ে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিগ্রীসহ ১০ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ;
				(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
				(ঘ) স্বীকৃত জানালো ৮টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫
৯। উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (ভেড়া উপপাদন)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রাপ্তী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে :	(ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
১০। উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (ভেড়ার স্বাস্থ্য)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রাপ্তী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু প্রজনন বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ মাঠ পর্যায়ে গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু প্রজনন বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, এস, সি ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
- (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা ।

১১। উর্দূতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (ফিড বায়োটেকনোলজি)

অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে ।

(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশু পুষ্টি বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ মাঠ পর্যায়ে গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা

৫

(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পণ্ড পুষ্টি বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;

(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;

(ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

(ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং

(খ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন বিজ্ঞানে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ মাংস ও ডিম টেকনোলজিতে গবেষণার প্রমাণসহ ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা

(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন বিজ্ঞানে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;

(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;

(ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

৪

৩

২

১২। উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (মাংস ও ডিম টেকনোলজি) অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১	২	৩	৪	৫
১৩।	উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (মলিকুলার বায়োলজি)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জানালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ মলিকুলার বায়োলজিতে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস বা এম, এস, সি ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; (ঘ) স্বীকৃত জানালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
১৪।	উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (প্রযুক্তি পরীক্ষণ)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (প্রশিক্ষণ/প্রযুক্তি পরীক্ষণ) পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত জানালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতিতে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিষয়ে মাঠ পর্যায়ে প্রযুক্তি পরীক্ষণ, গবেষণা প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ফলাফল বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৩ বছরের গবেষণা বা প্রযুক্তি পরীক্ষণের অভিজ্ঞতা; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে;
- (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

- (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং
- (খ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা/কৃষি অর্থনীতি/ অর্থনীতি বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ পোস্ট্রি ও পশুসম্পদ বিষয়ে গবেষণা পরিকল্পনা প্রণয়ন, উপাত্ত বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন তৈরীর প্রমাণসহ ৩ বছরের গবেষণা ও পরীক্ষণের অভিজ্ঞতা; অথবা

১৫। উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (পরিকল্পনা) অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা/কৃষি অর্থনীতি বিষয়ে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিপ্লীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
- (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা ।
- পদোন্নতির ক্ষেত্রে :
- (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং
- (খ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা
- সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :
- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা/কৃষি অর্থনীতি/সমাজবিজ্ঞান/অর্থনীতি/মার্কেটিং বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিপ্লীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতি/ সমাজবিজ্ঞান/অর্থনীতি/ মার্কেটিং বিষয়ে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিপ্লীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
- (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা ।
- ১৬। উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (গবেষণা ফর্ম)
- অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে ।
- (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ।

৫

৪

৩

২

১

- ১৭। উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
 (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ
- (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; এবং
- (খ) স্বীকৃত জানালা ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা
- সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ
- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পতপালন/পত চিকিৎসা/কৃষি অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/অর্থনীতি/মার্কেটিং বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পত পালন/পত চিকিৎসা বিজ্ঞান/ কৃষি অর্থনীতি/সমাজবিজ্ঞান/অর্থনীতি/ মার্কেটিং বিষয়ে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ;
- (ঘ) স্বীকৃত জানালা ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।

১	২	৩	৪	৫
১৮।	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষণ (ট্রেনিং) কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	৪	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (প্রশিক্ষণ) পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (খ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতিতে পি,এইচ, ডি ডিগ্রীসহ ৩ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা বিজ্ঞান/কৃষি অর্থনীতিতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি বা এম, এস ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে ; (ঘ) স্বীকৃত জার্নালে ৫টি গবেষণামূলক প্রকাশনা।
১৯।	সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	৪	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : কম্পিউটার প্রোগ্রামার/ সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
২০।	সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	৪	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : কম্পিউটার প্রোগ্রামার/ সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিজ্ঞান/ফলিত পদার্থবিজ্ঞান/গণিত/পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/বাণিজ্য/সমাজবিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে স্নাতকোত্তর অথবা বি.এস.সি (প্রকৌশল) ডিগ্রী ;
- (খ) স্বীকৃত প্রফেশনাল কম্পিউটার সোসাইটি এর সহযোগী সদস্য হতে হবে ;
- (গ) প্রোগ্রামার অথবা সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট হিসাবে কমপক্ষে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা
- (ঘ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স/ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রিসহ কমপক্ষে ২ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ;
- (ঙ) সিস্টেম এনালিস্ট সংক্রান্ত কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

- ২০। নির্বাহী প্রকৌশলী অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
- (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

সহকারী প্রকৌশলী পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

- (ক) দ্বিতীয় শ্রেণীর বি, এস-সি ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল) ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা ;
- (খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫
২১।	উর্দ্ধতন হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।</p>
				<p>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</p> <p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা</p> <p>(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ;</p>
				<p>(গ) সরকারী আর্থিক বিবিধান সম্পর্কে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে;</p> <p>(ঘ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।</p>
২২।	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (ভেড়া উৎপাদন/ভেড়ার স্বাস্থ্য/ভেড়ার ঘর ও ফার্ম ম্যানেজমেন্ট/ প্রশিক্ষণ/পরিকল্পনা/ প্রযুক্তি পরিবীক্ষণ / জেনিটিক ইঞ্জিনিয়ারিং/ ডেইরী মাইক্রোবায়োলজী/মাংস ও ডিম টেকনোলজী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পশুপালন/পশু চিকিৎসা/ কৃষি/ কৃষি অর্থনীতি বিষয়ের ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী : তবে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; অথবা</p> <p>(খ) অর্থনীতি /মার্কেটিং/সমাজ বিজ্ঞান/বিষয়ে ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী;</p> <p>(গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।</p>

৫

৪

৩

২

- ২৩। বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পতপালন/পত চিকিৎসা/কৃষি/কৃষি অর্থনীতি বিষয়ের ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী ;
- তবে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; অথবা
- (খ) অর্থনীতি /মার্কেটিং/সমাজবিজ্ঞান/বিষয়ে ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী;
- (গ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।
- পদোন্নতির ক্ষেত্রে :
- একাউন্ট্যান্ট বা সমমানের পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
- সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :
- (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে ২য় শ্রেণীর সম্মানসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ; অথবা
- (খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ ২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
- ২৪। হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
- (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১	২	৩	৪	৫
২৫।	প্রকাশনা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/লোক প্রশাসন/গণযোগাযোগ বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। প্রকাশনা কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৬।	তথ্য কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/গণযোগাযোগ বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৭।	লাইব্রেরিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
২৮।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) স্বীকৃত কোন পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট হইতে ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল/ইলেকট্রিক্যাল) ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে;
				(খ) শিক্ষা জীবনে সকল পরীক্ষায় কমপক্ষে ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।

৫

৪

৩

২

২৯। কম্পিউটার অপারেটর অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী, বিজ্ঞান বিভাগের প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ডাটা এন্ট্রি/কম্পিউটার অপারেটর হিসাবে ২ বছরের বাতাব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য; এবং

(খ) অপারেটরের যোগ্যতা (aptitude) পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইতে হইবে।

৩০। প্রকিউরন্টে অফিসার অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ২য় শ্রেণীর স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ স্টেয়ার/প্রকিউরমেন্ট এর কাজে ৩ বৎসরের বাতাব অভিজ্ঞতা।

৩১। ট্রান্সপোর্ট অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ডিপ্লোমা-ইন-অটোমোবাইল পাস; অথবা

সুপারভাইজার

(খ) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎসরের বাতাব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫
৩২।	মহাপরিচালক এর ব্যক্তিগত সহকারী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : (ক) উচ্চমান সহকারী/সাঁট মুদ্রাক্ষরিক হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; এবং (খ) অফিসের নথিপত্র সংরক্ষণে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে।
৩৩।	একাউন্ট্যান্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী; (খ) সাঁট মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলা ৮০টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ১০০টি শব্দের গতি এবং মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলা ৩০ টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ৪৫ টি শব্দের গতি।
				পদোন্নতির ক্ষেত্রে : ক্যাশিয়ার/উচ্চমান সহকারী পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, কম, ডিগ্রী বা সমমানের ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৫

৪

৩

২

৩৪। ক্যান্সিয়ার

অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :

কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, কম, ডিগ্রী বা সমমানের ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৩৫। ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৩৬। ফটোগ্রাফার

অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ২য় শ্রেণীর স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী;

(খ) ফটোগ্রাফীতে ডিপ্লোমা বা সমমানের পেশাদারী যোগ্যতার সনদ থাকিতে হইবে;

(গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

১	২	৩	৪	৫
৩৭।	প্রাথমিক এন্ট্রান্সি	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : এলডিএ-কাম-টাইপিস্ট পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৮।	ইউ, ডি এ্যাসিস্ট্যান্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদোন্নতির ক্ষেত্রে : স্টেনোগ্রাফি-টাইপিস্ট/এল, ডি, এ-কাম টাইপিস্ট পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৫

৪

৩

২

১

৩৯। স্টেনো টাইপিস্ট
(সাঁট মুদ্রাক্ষরিক)

অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর (ক) পদোন্নতির মাধ্যমে।
(খ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া
না গেলে সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

পদোন্নতির ক্ষেত্রেঃ
এল, ডি, এ-কাম-টাইপিস্ট পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর
অভিজ্ঞতা।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেঃ

- (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক
বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং
(খ) সাঁট মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলা ৬০টি শব্দ এবং
ইংরেজীতে ৮০টি শব্দের গতি এবং মুদ্রাক্ষরে প্রতি
মিনিটে বাংলা ২৫ টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ৩৫টি
শব্দের গতি।

৪০। লাইব্রেরী এ্যাসিস্ট্যান্ট

অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী
এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; অথবা

(খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক
বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২
বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

৪১। সিকিউরিটি অফিসার

অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের
ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা;
(খ) প্রাক্তন সামরিক বাহিনী/বি, ডি, আর/পুলিশ/আনসার
বাহিনীর জেসিও র্যাংকের প্রার্থীদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত
যোগ্যতা ও বয়স শিথিলযোগ্য।

৪২। ড্রাইভার

অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

অষ্টম শ্রেণী পাস এবং গাড়ী চালানোর বৈধ লাইসেন্সধারী।
অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

- ৪৩। ফিল্ড এ্যাসিস্ট্যান্ট অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৪৪। প্রজেক্টের অপারেটর অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৪৫। এল, ডি, এ-কাম টাইপিস্ট অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৪৬। টেলিফোন অপারেটর-কাম-রিসিপশনিস্ট অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৪৭। ইলেকট্রিশিয়ান অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; এবং
- (খ) অডিও ভিজুয়াল মেশিনপত্র চালনার উপর বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
- (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; এবং
- (খ) সাট মূদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে বাংলা ২৫টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ৩০ শব্দের গতি।
- (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ;
- (খ) টেলিফোন অপারেটর হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা;
- (গ) টি এন্ড টি কর্তৃক টেলিফোন এক্সচেঞ্জ অপারেশন এর উপর প্রশিক্ষণ থাকিতে হইবে।
- (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; এবং
- (খ) সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেডশীপ সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫
৪৮।	ফটোকপি/ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) ফটোকপি ও ডুপ্লিকেটিং মেশিন চালানোর বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪৯।	লাইব্রেরী এ্যাটেনডেন্ট/ এনিম্যাল এ্যাটেনডেন্ট/ ল্যাবঃ এ্যাটেনডেন্ট/ এ্যাটেনডেন্ট।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস।
৫০।	এম, এল, এস, এস	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস।
৫১।	গার্ড/মালি/ম্যান/সুইপার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস।

বোর্ডের অনুমোদনক্রমে,

ডঃ মোঃ জাহাঙ্গীর আলম খান
সদস্য-সচিব

বোর্ড অব ম্যানেজমেন্ট, বিএলআরআই
ও মহাপরিচালক, বিএলআরআই।

মোঃ হোসেন মোল্লা (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, অতিরিক্ত দায়িত্বপ্রাপ্ত, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ অমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।