

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, অক্টোবর ১১, ১৯৮৯

৮ম খন্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ

বাংলাদেশ স্ট্যান্ডার্ডস এন্ড টেস্টিং ইনস্টিটিউশন

১১৬/ক, তেজগাঁও শিল্প এলাকা

ঢাকা—১২০৮

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৪ঠা আশ্বিন, ১৩৯৬/১৯শে সেপ্টেম্বর, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৩১০-আইন/৮৯—Bangladesh Standards and Testing Institution Ordinance, 1985 (XXXVII of 1985) এর section 37 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Standards and Testing Institution পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ স্ট্যান্ডার্ডস এন্ড টেস্টিং ইনস্টিটিউশনের কর্মচারী চাকরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ স্ট্যান্ডার্ডস এন্ড টেস্টিং ইনস্টিটিউশনের সকল সার্ব-ক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে।

(৮৫৪৫)

(মূল্য : টাকা ৩.০০)

27-11-2012
মোহাম্মদ জাকির হোসেন
সিনিয়র অফিসিয়াল অফিসার

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

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পদে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ,
- (২) কর্তব্যে অবহেলা,
- (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে ইনষ্টিটিউশনের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা।
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বন্ধিত দরখাস্ত পেশকরণ,
- (খ) “ইনষ্টিটিউট” বলিতে Bangladesh Standards and Testing Institution Ordinance, 1985 (XXXVII of 1985) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Standards and Testing Institution কে বুঝাইবে,
- (গ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে কাউন্সিল কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে,
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে,
- (ঙ) “কাউন্সিল” বলিতে ইনষ্টিটিউশনের Council কে বুঝাইবে,
- (চ) “কর্মকর্তা” বলিতে ইনষ্টিটিউশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে,
- (ছ) “কর্মচারী” বলিতে ইনষ্টিটিউশনের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন,
- (জ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে,
- (ঝ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে একমাত্র স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগতযোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে,
- (ঞ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে কাউন্সিলকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য কাউন্সিল কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ট) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “পল্লয়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব দিন বাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেসারদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ 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;

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

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

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

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, সময় সময়, সরকার কর্তৃক জারীকৃত আদেশ অনুসারে বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীর ক্ষেত্রে উক্ত বয়ঃসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

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

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনিঃ—

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

(২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা হইবে না, যে পর্যন্ত না :--

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে ইনস্টিটিউশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত করিয়া প্রত্যায়ন করেন,

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

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

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

৬। শিক্ষানবিসি।--(১) সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেন :

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

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

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।--(১) প্রবিধান ১৪ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর রজাল্ড (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছন্দ ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি ভ্রমণ করিলে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

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

৯। বেতন ও ভাতা—সরকার বিভিন্ন সময়ে ষেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

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

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

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

১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতন কুমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্নস্তর অগেফা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনকুমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১২। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময় মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

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

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

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

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার ক্ষমতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মঞ্জুরী ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

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

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

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে, যে পদ হইতে পদোন্নতি হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) ইনস্টিটিউশন ইহার কর্মচারীদের প্রেভ-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

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

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

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমীক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব কর্তব্য-নিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে পালা ব্যতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ইনষ্টিটিউশন যদি মনে ধরে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইনষ্টিটিউশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারেঃ

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনষ্টিটিউশনের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্য-কর্তা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে উক্ত সংস্থ তাহা ইনষ্টিটিউশনকে জানাইবে এবং ইনষ্টিটিউশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লি-খিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না।
- (খ) ইনষ্টিটিউশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার একসান ঘটিলে, তিনি ইনষ্টিটিউশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আধিক সুবিধা ছাড়াই next below rule

অনুযায়ী পদোন্নতির প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রবেশে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা ইনষ্টিটিউশন ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

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

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

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

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

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

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

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

১৯। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত, এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন মাস পর্যন্ত, অর্ধ-বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২০। বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোন প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিখিত-ভাবে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন ডাকেন, অথবা

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

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

7/11/89
27-11-2012
(মোহাম্মদ জাকির হোসেন)
নির্বাহী অফিসার (অপারেশন)

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

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনকমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধুমাত্র আনুভৌমিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাড়া প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে, অবসর ভাড়ার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাব পালন করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিরালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ—

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং

(খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছে অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্থায়িক বা স্থায়িক বহিষ্ঠিত অসুস্থতা বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লেখিত মেসাদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার হিসাবে গণ্য হইবে।

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

(৫) সংগরোধ ছুটিতে খাবারকালে 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।

২৩। প্রসূতি ছুটি।--(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ-বেতনে সর্বাধিক তিন মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিঠিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্পূর্ণরূপে মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ইনপিটিটিউশনে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৪। অবসর প্রসূতি ছুটি।--(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ-বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর প্রসূতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেসাদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্পূর্ণরূপে করা যাইতে পারে, কিন্তু আটম বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণরূপে করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর গ্রহণ 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 প্রসূতি ছুটিতে যাইবেন।

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।--(১) ইনপিটিটিউশনে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে, এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা এবং তিনি পরবর্তীতে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেসাদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেসাদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের শর্ত পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেসাদ বর্ধিত করিতে পারে।

Handwritten signature
27-11-2012
মোহাম্মদ জাকির হোসেন
সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর

(৭) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একসঙ্গে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরকৃত ছুটি কোনকমেই একসঙ্গে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

২৭। ছুটির পদ্ধতি।--(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ইনষ্টিটিউশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

২৮। ছুটিকালীন বেতন।--(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ-বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।--ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপ ভাবে 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 প্রবিধান ৩৯ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটির নগদায়ন।--যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর জনিত সুবিধাদি পরিষ্কার চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিষ্কার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৯ এর অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরী কালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ-ভাতা, ইত্যাদি

৩১। ভ্রমণ ভাতা।— ইনষ্টিটিউশনের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা স্বাধীন উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩২। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আবারে বা অন্যবিধ ভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন সম্মানী বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

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

৩৪। উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি।— সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক ইনষ্টিটিউশনের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর স্বতন্ত্র

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

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

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

৩৬। বাষিক প্রতিবেদন।—(১) ইনষ্টিটিউশন ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বাষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে। এবং উক্ত প্রতিবেদন বাষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে কাউন্সিলে ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। আচরণ ও শৃঙ্খলা।--(১) প্রত্যেক কর্মচারী--

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন,
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আগাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন, এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনষ্টিটিউশনের 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 ইনষ্টিটিউশনের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যের লাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।
- (খ) তাহার অব্যবহৃত উর্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইনষ্টিটিউশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উহার 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 ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধে ব্যতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী কাউন্সিলের নিকট বা উহার কোন সদস্যের (Members) নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহৃত উর্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

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

(৬) কোন কর্মচারী ইনষ্টিটিউশনের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতীত সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত খণ্ডিততা পরিহার করিবেন।

৩৮। 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 অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা
 - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল ভঙ্গরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ছ) ইনষ্টিটিউশনে বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকভামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ ইনষ্টিটিউশন বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকভামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়,

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৩৯। দণ্ড সমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরো যোগ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথাঃ—

(অ) তিরস্কার,

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্তন;

27-11-2012
 (মোহাম্মদ জাকির হোসেন)
 সিনিয়র কন্সাল্টার অফিসার

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথাঃ--

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনকমে বা বেতনকমের নিম্নস্তরে অবনত-
করণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনষ্টিটিউশনের আর্থিক ক্ষতির অংশ
বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে
আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪০। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।--(১) প্রবিধান ৩৮(ছ) এর
অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষঃ--

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ
হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই
ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত
করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্ম-
চারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে
যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেনঃ

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

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

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

৪১। লম্বু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।--(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্য-
চারীর কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিযুক্ত পোষণ করে যে,
তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড
প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ--

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে
জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি
কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি
ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য
তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

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

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

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদ-মর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

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

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারে দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ দেওর কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, তবে

যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যক্তিরেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আদেশ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে; এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) (২) (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি--(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করার 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 সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে।

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন :

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার ডর 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 আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তবে 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 ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মসূচী নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারার অভিজুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিজুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একটি কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৬) সেক্ষেত্রে অভিজুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগের তদন্ত করার জন্য অভিজুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিগুটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত-প্রতিবেদন পেশ করিবেঃ

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

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

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

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিজুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

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

২৭-১১-৮৯
মোহাম্মদ জাকির হোসেন
সিনিয়র কন্স্টেবল জেনারেল

(৯) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ ও শ্রুতি সংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৩। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।--(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং, কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থ করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথি টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদত্ত নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই সত্ত্বেও হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপারে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং উহার 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 সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

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

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

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

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

৪৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান (৩৮ ও ৩৯) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের কোন আদালত বা প্রসাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা ইহার ফলে বাতিল বা অপকার্য বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতির বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর 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।

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

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপদ “কারাগারে সোপদ” অর্থে ‘হেফাজতে’ (Custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে কর্মচারী প্রেক্ষতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাণীভাতা পাইবেন।

৪৫। পূর্ণবহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪৩(১)(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত; বা পদাধনত করা না হইয়া থাকে, তবে, তাহাকে চাকুরীতে পূর্ণবহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ তাহাকে তাহার পদ-মর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদায় প্রদান করা হইবে এবং এ ছুটিবালীন সময়ে তিনি পূর্ণ-বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পূর্ণবাহনের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভ্যুৎসাহসহ প্রযোজ্য হইবে।

৪৬। ফৌজদারী মামলা ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—খণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপদ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিত কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিভালী বেতন বা উক্ত সোপদ থানাভালী অন্যান্য ভাতাদি (খোরাণী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি উক্ত খণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে অথবা খণের দায়ে কারারূপে ক্ষেত্রে উক্ত মামলা তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উত্তর হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাঙ্গা সম্পূর্ণ রূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাঙ্গা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতি কালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাঙ্গা অপেক্ষা কম টাঙ্গা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যগত বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী কাউন্সিল কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিষেধ অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিষেধ অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিষেধ, আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথাঃ—

- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা;
- (গ) আরোপিত দণ্ড মান্নাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিাপ্ত কিনা।

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

(৪) যে ক্ষেত্রে কাউন্সিল বা উহার চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে কাউন্সিল বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান এর আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে কাউন্সিল বা ক্ষেত্রমত, চেয়ারম্যান এর নিষেধ বিষয়টি পুনর্বিবেচনা জন্য আবেদন করা যাইবে। এবং কাউন্সিল, বা ক্ষেত্রমত, চেয়ারম্যান উহার উপর প্রয়োজনীয় আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

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

৪৮। আপীল ও পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত রাখিলে সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত রাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনর্বিবেচনা দরখাস্ত রাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবেনাঃ

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

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

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

(৩) এই বিধির অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতির মেরুপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও এই কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-পরিধান (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ কাউন্সিলে, অথবা কাউন্সিল নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। ভবিষ্য তহবিল।—(১) ইনস্টিটিউশন উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ স্ট্যাণ্ডার্ডস এণ্ড ট্রেসিং ইনস্টিটিউশন কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং ইনস্টিটিউশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, টাকা প্রদান করিবে; এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979, প্রয়োজনীয় অভি-যোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

John's
27-11-2017
মোহাম্মদ জাকির হোসেন
সিনিয়র কন্সাল্টার অফিসার

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

৫১। আনুতোষিক।--(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেনঃ--

- (ক) যিনি ইনস্টিটিউশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই।
- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরীত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিশ্চরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে যথাঃ--
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; অথবা
 - (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তদুজ্জ্বল প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং ফরমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

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

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

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

৩২। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) ইনস্টিটিউশন সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু (প্রয়োজন হইলে ভূতপক্ষ কর্মচারীসহ) করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

(৩) উক্ত পরিকল্পনের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

- (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;
- (খ) ইনস্টিটিউশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ইনস্টিটিউশন ফেরত পাইবে এবং ইনস্টিটিউশন উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার বিধান মোতাবেক অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;
- (গ) ইনস্টিটিউশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনা যোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

৩৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XXI of 1984 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirements Act, 1984 (XII of 1984) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৩৪। চাকুরীর অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিষর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে, এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন কমিউন্সিল কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারে।

৫৫। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইনষ্টিটিউশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

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

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

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৬। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে কাউন্সিল সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রজোষ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে কাউন্সিলের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

27-11-2012
 (মোহাম্মদ জাকির হোসেন)
 নির্দিষ্ট কর্মচারীর ক্যাডার

তফসিল

[প্রবিধান ২ (জ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা।	সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬

১ পরিচালক
(মান শাখা)।

অনুর্ধ্ব ৪০ বছর।

(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির
মাধ্যমে।

(২) পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত
প্রার্থীদের অনুপস্থিতিতে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

পি.এইচ.ডি.সহ বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণীর
মাষ্টার ডিগ্রী অথবা পদার্থ ও রসায়ন
বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক স্নাতক-সহ
দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা
প্রথম বা দ্বিতীয় শ্রেণীর ক্যাশিওনে
অথবা মেনেজনিয়ান অথবা ইন্সপেক্টর
অথবা ইন্সপেক্টর প্রভৃতি এবং তৎসহ যৌন
রিং-এ স্নাতক ডিগ্রী এবং তৎসহ যৌন
সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্বশাসিত/
খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে স্ট্যাণ্ডার্ডাইজেশন
কমিশন/ডি.সি.সহ এবং মেট্রোলজীতে
প্রথম শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী হিসাবে ১০ (দশ)
বৎসরের অভিজ্ঞতা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে
বিদেশে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এবং বিদেশী
ভাষায় জ্ঞান অর্জিত যোগ্যতা হিসাবে
গণ্য হইবে।

Handwritten signature and stamp:
১১-১১-৮৯
১১-১১-৮৯
১১-১১-৮৯
১১-১১-৮৯

৩

৫

৪

৬

২

- ২ উপ-পরিচালক(মান শাখা): অনূর্ধ্ব ৩৭ (ক) কৃষি ও খাদ্য, (খ) পাট ও বস্ত্র, (গ) বিদ্যুৎ, (ঘ) যন্ত্র ও পূর-কৌশল, (ঙ) রসায়ন, (চ) মেট্রোলজী, (ছ) সার্টিফিকেশন মার্কস।
- সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর অথবা সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৭ (সাত) বছরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা প্রথম অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর ইঞ্জিনিয়ারিং স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ কোন সরকারী/আধাসরকারী স্বায়ত্বশাসিত অথবা/খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে চর্চাপাঠাই-জেশন, কোয়ালিটি কন্ট্রোল এবং মেট্রোলজীতে ন্যূনতম ৭ (সাত) বছরের অভিজ্ঞতা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিদেশের প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এবং বিদেশী ভাষায় জান অতিরিক্ত যোগ্যতা বনিয়া বিবেচিত হইবে।

৩ সহকারী পরিচালক

(মান শাখা):

(ক) কৃষি ও খাদ্য,

(খ) পাট ও বস্ত্র,

(গ) বিদ্যুৎ,

(ঘ) যন্ত্র ও পূর-কৌশল,

(ঙ) রসায়ন,

(চ) মেট্রোলজী,

(ছ) সার্টিফিকেশন মার্কস।

অনূর্ধ্ব ৩২
বৎসর।

- (২) পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থীদের অনুপস্থিতিতে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিজ্ঞানে প্রথম শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী এবং তৎসহ শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী/স্বায়ত্বশাসিত সরকারী/আধাসরকারী/খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে চর্চাপাঠাই-জেশন, কোয়ালিটি কন্ট্রোল এবং মেট্রোলজীতে ন্যূনতমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতা।

সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রের সহকারী পরিচালক/ইন্সপেক্টর হিসাবে ন্যূনতম ৩ (তিন) বছরের চাকুরী।

৪ সম্পাদক (১ম শ্রেণী) : অনূর্ধ্ব ৩২
বৎসর।

বিজ্ঞান এবং সাংবাদিকতায় স্নাতক ডিগ্রী এবং বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি ক্ষেত্রে সাংবাদিকতায় ৩ (তিন) বছরের অভিজ্ঞতা।

৫. উর্ধ্বতন পরীক্ষক
(১ম শ্রেণী) :
(ক) কৃষি ও খাদ্য,
(খ) পাট ও বস্ত্র,
(গ) বিদ্যুৎ,
(ঘ) বস্ত্র ও পুর-বোশাখা,
(ঙ) রসায়ন,
(চ) মেট্রোলজী।

৬. ফিল্ড অফিসার/ইন্সপেক্টর

এ

এ

এ

৭ পরীক্ষক

অনুর্ধ ২৭
বৎসর।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর
মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং
স্নাতক ডিগ্রী।

৮ পরিচালক(পরিবহণ শাখা) অনুর্ধ ৪০
বৎসর।

(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির
মাধ্যমে।

(২) পদোন্নতির যোগ্য কোন
প্রার্থী পাওর না গেলে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

পি,এইচ,ডি, অথবা সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণীর
মাষ্টার ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা
রসায়নে বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মান-
সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা
ইঞ্জিনিয়ারিং এ প্রথম শ্রেণীর স্নাতক
ডিগ্রী (ইলেকট্রিক্যাল, মেকানিক্যাল,
কেমিক্যাল) তৎসহ কোন খ্যাতিনামা
সরকারী/আধাসরকারী পরীক্ষাগারে
অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর
কর্মকর্তা হিসাবে অন্ততঃ ১০ (দশ)
বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং পরীক্ষক
ও মানের উন্নয়নকল্পে সরকারকে তার
নীতিমালা নির্ধারণনের জন্য পরামর্শ দানে
সক্ষম। বিদেশী ভাষায় জ্ঞান থাকি
বাঞ্ছনীয়।

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পরীক্ষক
হিসাবে ৩(তিন) বৎসরের
চাকুরী।

ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক
ডিগ্রী অথবা বিজ্ঞানের
সংশ্লিষ্ট বিষয়ে মাষ্টার
ডিগ্রীসহ উপ-পরিচালক
হিসাবে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে
কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বছরের
চাকুরী।

৬

৫

৪

৩

২

৯ উপ-পরিচালক (পরীক্ষণ শাখা), (ক) পদার্থ ও প্রকৌশল, (ঘ) রসায়ন।

অনুর্ধ্ব ৩৭ বৎসর।

(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) পদোন্নতির যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

প্রথম শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা রসায়ন বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্ততঃ পক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী (ইংরেজি-ট্রিকেন, মেট্রিকেল, কেমিকেল) তৎসহ কোন খ্যাতিনামা সরকারী/আধাসরকারী/স্বায়ত্বশাসিত অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের পরীক্ষাগারে পদার্থিক মাপজোক ও রসায়নিক বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে ন্যূনতম ক্ষেত্রে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী। বিদেশী ভাষায় জ্ঞান থাকা বাঞ্ছনীয়।

১০ সহকারী পরিচালক (পরীক্ষণ শাখা) :

(ক) পদার্থ ও প্রকৌশল, (খ) সিস্টেম, (গ) রসায়ন।

অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর।

(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) পদোন্নতির যোগ্য হোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

উর্ধ্বতন পরীক্ষক হিসাবে উর্ধ্বতন পরীক্ষক হিসাবে সংশ্লিষ্ট বিষয় প্রথম শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা রসায়ন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃ- বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং চাকুরী। এ অন্ততঃপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী (ইংরেজি-ট্রিকেন, বা মেট্রিকেল বা পেমিকেল) তৎসহ নিম্নজাত দ্রব্যের পরীক্ষা-নিরীক্ষা অথবা বিশ্লেষণ বা পরিদর্শনে অন্ততঃ পক্ষে ৩(তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রয়োজন।

- ১১ সহকারী পরিচালক
(পরীক্ষণ শাখা)
(১) টেক্সটাইল।
- অনুর্ধ্ব ৩০ বছর।
- (১) ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।
- (২) পদোন্নতির যোগ্যকোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ১২ উর্ধ্বতন পরীক্ষক
(পরীক্ষন শাখা)
(১) পদার্থ ও প্রকৌশল।
- অনুর্ধ্ব ৩৫ বছর।
- (১) ৫০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।
- (২) পদোন্নতির যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে, সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ১৩ উর্ধ্বতন পরীক্ষক
(পরীক্ষণ শাখা)
(রসায়ন এবং সিমেন্ট)।
- অনুর্ধ্ব ৩৫ বছর।
- (১) ৫০% ভাগ পরীক্ষকের পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
- (২) পদোন্নতির যোগ্যকোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে, সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- উর্ধ্বতন পরীক্ষক(টেক্সটাইল) রসায়নে অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর হিসাবে অন্ততঃপক্ষে ৩ স্নাতক ডিগ্রী অথবা অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর টেক্সটাইল ডিপ্লোমাসহ স্নাতক ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা রসায়নে তৎসহ খ্যাতিনামা কোন পরীক্ষাগারে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে টেক্সটাইল টেকনিং এ ও (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সংশ্লিষ্ট বিষয় গ্রহণ শ্রেণীর ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্ততঃপক্ষে স্নাতক ৫ ডিগ্রী(ইলেকট্রিকেল বা মেকানিকেল তৎসহ কোন খ্যাতিনামা পরীক্ষাগারে অথবা কোন প্রকৌশল সংস্থায় ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- পরীক্ষক হিসাবে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৩(তিন) বছরের চাকুরী।
- উর্ধ্বতন পরীক্ষক(টেক্সটাইল) রসায়নে অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর হিসাবে অন্ততঃপক্ষে ৩ স্নাতক ডিগ্রী অথবা অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর টেক্সটাইল ডিপ্লোমাসহ স্নাতক ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা রসায়নে তৎসহ খ্যাতিনামা কোন পরীক্ষাগারে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে টেক্সটাইল টেকনিং এ ও (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সংশ্লিষ্ট বিষয় গ্রহণ শ্রেণীর ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্ততঃপক্ষে স্নাতক ৫ ডিগ্রী(ইলেকট্রিকেল বা মেকানিকেল তৎসহ কোন খ্যাতিনামা পরীক্ষাগারে অথবা কোন প্রকৌশল সংস্থায় ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- পরীক্ষক হিসাবে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৩(তিন) বছরের চাকুরী।
- উর্ধ্বতন পরীক্ষক(টেক্সটাইল) রসায়নে অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর হিসাবে অন্ততঃপক্ষে ৩ স্নাতক ডিগ্রী অথবা অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর টেক্সটাইল ডিপ্লোমাসহ স্নাতক ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে বা রসায়নে তৎসহ খ্যাতিনামা কোন পরীক্ষাগারে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে টেক্সটাইল টেকনিং এ ও (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- সংশ্লিষ্ট বিষয় গ্রহণ শ্রেণীর ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্ততঃপক্ষে স্নাতক ৫ ডিগ্রী(ইলেকট্রিকেল বা মেকানিকেল তৎসহ কোন খ্যাতিনামা পরীক্ষাগারে অথবা কোন প্রকৌশল সংস্থায় ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
- পরীক্ষক হিসাবে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্ততঃপক্ষে ৩(তিন) বছরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	উর্ধ্বতন পরীক্ষক (পরীক্ষণ শাখা) (১) টেক্সটাইল।	অনুর্ধ্ব ৩৫	(১) ৫০% ভাগ পরীক্ষকের পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (২) পদোন্নতির বোধ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে, সরাসরি নিয়োগে মাধ্যমে।	টেক্সটাইল টেকনোলোজীতে স্নাতক ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর টেক্সটাইল ডিপ্লোমা সহ অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর ব্যাচেলর ডিগ্রী।	পরীক্ষক(টেক্সটাইল) হিসাবে ৩ (তিন) বছরের চাকুরী।
১৫	পরীক্ষক(পরীক্ষণ শাখা) (২) পদার্থ, প্রবেশিক ও রসায়ন।	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	১০০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদার্থ বিজ্ঞানে রসায়নে অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী (মেকানিক- কেল, ইলেকট্রিক্যাল বা মেটালার্জি) এবং কোন প্রতিষ্ঠানের ফোরম্যান, পরীক্ষক (পদার্থ) পদে কমপক্ষে তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা। ট্রেডিং এ এবং বিশেষণ কর্মে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৬	পরীক্ষক (পরীক্ষণ শাখা) (১) টেক্সটাইল।	ঐ	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলোজীতে অন্ততঃপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিগ্রী অথবা টেক্সটাইল টেকনোলোজীতে ডিপ্লোমাসহ বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী। টেক্সটাইল দ্রব্যাদির গুণাগুণ পরীক্ষায় অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৭	ফোরম্যান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মেঝানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ অন্ততঃ পক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।	

- ১৮ উপ-পরিচালক (প্রশাসন) অনুরূ ৪০
বৎসর।
- (১) ১০০% ভাগ পদোন্নতি-
তির মাধ্যমে।
- (২) পদোন্নতির জন্য কোন
উপযুক্ত প্রার্থী না
পাওয়া গেলে, সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।
- ১৯ ভাণ্ডার কর্মকর্তা
(১ম শ্রেণী)। অনুরূ ৩৫
বৎসর।
- ২০ প্রশাসনিক অফিসার
(দ্বিতীয় শ্রেণী)। এ
- প্রথম শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয়
শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী, দ্বিতীয় শ্রেণীর
সমানসহ বাণিজ্য ব্যবসায় প্রশাসন
হিসাব, লোক প্রশাসন অথবা পরি-
সংখ্যান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী। কোন
সমন্বয়ী, আধা-সরকারী প্রতিষ্ঠানের
বা অন্য কোন খ্যাতিনামা প্রতিষ্ঠানে
প্রথম শ্রেণীর পদে ৬ বৎসরের
অভিজ্ঞতা (প্রশাসন এবং হিসাব বাজে
অথবা বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাষ্টার
ডিগ্রী এবং এ বিষয়ে কমপক্ষে ৮
(আঠি) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- প্রশাসনিক অফিসার/হিসাব
রক্ষণ অফিসার হিসাবে ৫
(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
- ৪৫ কলামে উল্লিখিত পদ
বা পদসমূহে কমপক্ষে ৮
(আঠি) বৎসর-এর চাকুরী।
- (ক) ব্যবসায় প্রশাসন, মেনেজমেন্ট, বিজ্ঞান
অথবা কলা বিভাগে কমপক্ষে দ্বিতীয়
শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী।
- (খ) কোন সরকারী অথবা আধা-সর-
কারী অফিসে বা কোন খ্যাতিনামা
প্রতিষ্ঠানে অফিস ব্যবস্থাপনায়
কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভি-
জ্ঞতা।
- (২) পদোন্নতির জন্য যদি
উপযুক্ত প্রার্থী না
পাওয়া যায় তবে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

Handwritten signature and date:
20-11-59
২০-১১-৫৯

১	২	৩	৪	৫	৬
২১	হিসাব রক্ষণ অফিসার	অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর।	হিসাব রক্ষক, হিসাব সহকারী ও প্রধান সহকারী হইতে ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	যে কোন বিষয়ে বাণিজ্য অথবা কলা বিভাগে কামপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর মাতার ডিগ্রী অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীর সশমান ডিগ্রী হিসাব অথবা অডিট অভিজ্ঞ প্রার্থীর অগ্রাধিকার যোগ্য।	৪৫ কলামে ও উল্লিখিত পদে বা পদসমূহে কামপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
২২	প্রধান সহকারী (দ্বিতীয় শ্রেণী)	ঐ	(১) উচ্চমান সহকারী এবং হিসাব সহকারী হইতে ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে। (২) পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তবে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়ের হইতে স্নাতক ডিগ্রী।	৪৫ কলামে ও উল্লিখিত পদে বা পদসমূহে কামপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
২৩	হিসাব রক্ষক (দ্বিতীয় শ্রেণী)।	ঐ	হিসাব সহকারী এবং উচ্চমান সহকারী দ্বারা ১০০% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকিলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কে কোন সরকারী সংস্থায় কামপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	৪৫ কলামে উল্লিখিত পদে বা পদসমূহে কামপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।
২৪	হিসাব সহকারী	ঐ	(১) নিম্নমান সহকারী, ব্যাণ্ডার ভাণ্ডার রক্ষক ও নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রা-	কে কোন সরকারী/আধা-সরকারী বা অন্য কোন খাতনামা প্রতিষ্ঠানে সেক্রেটারিয়েট অথবা হিসাব বাজে কামপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের	৪৫ কলামে ও উল্লিখিত অন্যান্য পদে বা পদসমূহে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী অথবা

অভিজ্ঞতা এবং কোন অনুমোদিত
বিধবিদ্যায়নয় হইতে বাণিজ্য
স্বাতক তিগ্রী।

করিক হইতে ৫০%
ভাগ পদোন্নতির
মাধ্যমে।
(২) ৫০% ভাগ সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

২৫ ষাট নিপিকার
(দ্বিতীয় শ্রেণী)।

অনুর্ধ ২৭
বৎসর।

(১) ৫০% ভাগ ষাট মুদ্রা-
করিক হইতে এবং
(২) ৫০% ভাগ সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

শর্টহ্যাণ্ড ইংরেজীতে প্রতি মিনিটে সর্ব
নিম্ন ৮০টি শব্দ ও বাংলায় ৫০টি
শব্দ এবং টাইপিং-এ ইংরেজীতে
প্রতি মিনিটে সর্ব নিম্ন ৩০টি শব্দ
ও বাংলায় ২৫টি শব্দ গতি সম্পন্ন
এবং কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে
উচ্চমাধ্যমিক সার্টিফিকেট অথবা
সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

২৬ গ্রহাগরিক (নন-গেজে-
ট্রুডে) (দ্বিতীয় শ্রেণী)।

এ

(১) ৫০% ভাগ ক্যাটাল-
গার হইতে পদোন্নতির
মাধ্যমে এবং
(২) ৫০% ভাগ সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

তিগ্রী অথবা লাইব্রেরী সাইন্স-এ
ডিপ্লোমাসহ স্বাতক তিগ্রী।

২৭ চেটনো-টাইপিগট]]
(তৃতীয় শ্রেণী)।

অনুর্ধ ২৭
বৎসর।

সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

শর্টহ্যাণ্ড প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে
সর্ব নিম্ন ৭০টি শব্দ ও বাংলায়
৪৫টি শব্দ এবং টাইপিং-এ প্রতি
মিনিটে ইংরেজীতে ২৮টি শব্দ ও
বাংলায় ২৩টি শব্দ গতি সম্পন্ন
এবং কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে
উচ্চ মাধ্যমিক অথবা সমমানের
পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ষাট মুদ্রাকরিক পদে কম-
পক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের
অভিজ্ঞতা এবং শর্টহ্যাণ্ড
ইংরেজীতে প্রতি মিনিটে
সর্ব নিম্ন ৮০টি শব্দ ও
বাংলায় ৫০টি শব্দ এবং
টাইপিং-এ প্রতি মিনিটে
ইংরেজীতে সর্বনিম্ন ৩০টি
শব্দ ও বাংলায় ২৫টি শব্দ
গতি সম্পন্ন।

ক্যাটালগার পদে কমপক্ষে
৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী
এবং লাইব্রেরী সাইন্সে
ডিপ্লোমা।

[Signature]
১৯৬১-১১-২০
(মোহাম্মদ জাকির হোসেন)
নিম্নের কপি-শিল্পের মাধ্যমে

১	২	৩	৪	৫	৬
২৮	উচ্চমান সহকারী (তৃতীয় শ্রেণী)।	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	(১) ৫০% ভাগ নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক, নিম্নমান সহকারী ব্যাপিন্যার, ভাণ্ডার রক্ষক ও মুদ্রাক্ষরিকদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। এবং (২) ৫০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী	ক্যাশিয়ার ব্যতীত ৪নং কলামে উল্লেখিত অন্যান্য পদ বা পদসমূহে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী এবং ক্যাশিয়ার পদে ১ বৎসরের চাকুরী।
২৯	ভাণ্ডার রক্ষক (তৃতীয় শ্রেণী)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ভাণ্ডার রক্ষক কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	..
৩০	ক্যাটালগার (তৃতীয় শ্রেণী)।	ঐ	ঐ	দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাস ক্যাটালগারের কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	..
৩১	মুদ্রাক্ষরিক(তৃতীয় শ্রেণী)	ঐ	ঐ	ইংরেজীতে ৩০টি শব্দ ও বাংলায় ২০টি শব্দ টাইপের গতি এবং উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট।	..
৩২	নিম্নমান সহকারী-কাম মুদ্রাক্ষরিক (তৃতীয় শ্রেণী)।	ঐ	ঐ	ঐ	..

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট, মুদ্রাক্ষরিক কাজে অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৫নং ফনামে উল্লিখিত পদ বা পদসমূহে বম-পক্ষে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।

হিসাব ও কাশ হেঞ্জলিং-এ কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণী

মধ্য মুদ্রাক্ষরিকদের পদোন্নতির মাধ্যমে।

ড্রাকটসম্যানশিপে ডিপ্লোমা এবং মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।

ট্রেসিং এর কাজে অন্ততঃ পক্ষে ১ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ড্রইং-এ-ডিপ্লোমা এবং কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।

পদার্থ বিজ্ঞানে এবং রসায়নে বি.এস, সি, ডিগ্রী অথবা কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচ, এস, সি, পাস হইতে হইবে।

পদার্থ বিজ্ঞানে এবং রসায়নে বি.এস, সি, ডিগ্রী অথবা কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচ, এস, সি, পাস হইতে হইবে।

লাব সহকারী পদে অন্ততঃপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী এবং উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট।

এ

এ

৩৩ নিম্নমান সহকারী (তৃতীয় শ্রেণী)।

৩৪ ব্যাপিয়ার(তৃতীয় শ্রেণী)

এ

১০০% ভাগ ভাণ্ডার বক্ষক সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক নিম্নমান সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিকদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

এ

এ

৩৬ ট্রেসার(তৃতীয় শ্রেণী)

(১) ১০০% ভাগ লাব-সহকারী পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) পদোন্নতির যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

৩৭ সহকারী গজর

৬

৫

৪

৩

২

১

৩৮ যন্ত্রবিদ(তৃতীয় শ্রেণী)	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	(১) ৫০% ভাগ যন্ত্রসাহায্য-কারী (তৃতীয় শ্রেণী) ও ইলেকট্রিশিয়ান এর পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (২) ৫০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাস এবং সরকারী অনুমোদিত কোন পলি-টেকনিক ইনস্টিটিউট হইতে ইলেক-ট্রিক্যাল বা মেটালিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ-ট্রেড সার্টিফিকেট।	ইলেকট্রিশিয়ান অন্ততঃপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরী।	পদ
৩৯ গাড়ী চালক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মটর গাড়ী চালনার লাইসেন্সধারী এবং মটর গাড়ী চালাইবার অন্ততঃপক্ষে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	নিখিতে পড়িতে জনা পিয়নদের মধ্য হইতে অন্ততঃপক্ষে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ নির্বাচনের পূরণীয়।	মাধ্যমে
৪০ দপ্তরী	ঐ	(১) ১০০% ভাগ পদোন্নতি পিয়ন এর পদ হইতে। (২) পদোন্নতির যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।			
৪১ ফিটার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস এবং সরকার অনুমোদিত কোন কারীগরি ইনস্টিটিউট হইতে ফিটার অথবা মেকানিক্যাল সার্টিফিকেট।		
৪২ টার্নার	ঐ	ঐ	মেকানিক্যাল সার্টিফিকেট এবং ৮ম শ্রেণী পাস।		
৪৩ মিস্ত্রী(সুতার মিস্ত্রী)	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস এবং সরকার অনুমোদিত কোন কারিগরী ইনস্টিটিউট		

হইতে সত্যার মিস্ত্রীর কাজে এবং
এবং নবসী তৈরীর কাজে সার্টিফিকেট
কেট।

কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে উচ্চ-
মাধ্যমিক সার্টিফিকেট এবং সরঞ্জাম
অনুমোদিত কোন ইনস্টিটিউট হইতে
গ্লাস ব্লেয়ার-এর কাজে সার্টিফিকেট।

কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে উচ্চ-
মাধ্যমিক সার্টিফিকেট, অথবা মাধ্য-
মিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং ২(দুই)
বৎসরের পরীক্ষাগারের কাজে অতি-
জ্ঞতা।

সরকার অনুমোদিত কোন কারিগরী
ইনস্টিটিউট হইতে বৈদ্যুতিক যন্ত্রাদি
সংরক্ষণ ও গৃহে বৈদ্যুতিক তার
সংযোজনের কাজে সার্টিফিকেট এবং
চম শ্রেণী পাস।

কোন অনুমোদিত বোর্ড হইতে মাধ্য-
মিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস এবং
সরকার কর্তৃক অনুমোদিত
কোন কারিগরী ইনস্টিটিউট
হইতে গ্যাস সরবরাহ সংরক্ষণ এবং
চালনার কাজের সার্টিফিকেট।

কমপক্ষে চম শ্রেণী পাস।

৪৪ গ্লাস ব্লেয়ার

ঐ

ঐ

৪৫ পরীক্ষাগার, সুহকারী

ঐ

ঐ

৪৬ ইলেকট্রিশিয়ান

ঐ

ঐ

৪৭ গ্যাসমান

ঐ

ঐ

৪৮ এম,এল,এস,এস,
(পিয়ন, ফরাস, বাতাসার)।

ঐ

ঐ

১১-১১-১৯৬৯
১১-১১-১৯৬৯
১১-১১-১৯৬৯

৯

৩

৪

৩

২

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৯ পরীক্ষাগার বাহক	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস		
৫০ খালাসী	ঐ	ঐ	ঐ		
৫১ চৌকিদার	ঐ	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৫২ যন্ত্রবিদ (দ্বিতীয় শ্রেণী), (মোট)।	ঐ	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ উচ্চমাধ্যমিক পাস অথবা কোন পরিদর্শনের কার্যালয়/পরীক্ষাগারে/ওয়ার্কশপ ওজন এবং পরিমাণ ইত্যাদি কাজে ১(এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা ২ বৎসরে ডিপ-ইন-মে-গানি-গাল ট্রেড সার্টিফিকেট এবং মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট।	
৫৩ যন্ত্র সাহায্যকারী (তৃতীয় শ্রেণী)।	১৮ হইতে ২৭ বৎসর	১৫% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	১৫% ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	তুল্যদণ্ড, ওজন ও পরিমাণের কাজে নোদোষ পরিদর্শনের কার্যালয়ে/ওয়ার্কশপে/ওয়ার্কশপে অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত এবং ৮ম শ্রেণী পাস।	তুল্যদণ্ড, ওজন ও পরিমাণের কাজে অভিজ্ঞ এবং লেখাপড়া জানা পিরনের পর ছুইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।

কাউন্সিলের আদেশক্রমে

ডঃ আজিজুর রহমান

মহা-পরিচালক।

ডঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কমিশনার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
 কোম্পানী মাস্টার/কাল করিম, ডেপুটি কমিশনার, বাংলাদেশ সরকার, ও সরকারী অফিস, ডেপুটি, ঢাকা
 কর্তৃক প্রকাশিত।