বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, ফেব্রুয়ারী ১২, ১৯৯১

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

বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনষ্টিটিউট (কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা ১৯৮৯ ইংরেজী।

প্রজ্ঞাপন

তারিখঃ ১৪ই পৌষ, ১৩৯৭/২৯শে ডিসেম্বর, ১৯৯০

এস, আর, ও, নং ৪৪৪-আইন/৯০—Bangladesh Jute Research Institute Act, 1974 (XIII of 1974) এর Section 19 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Jute Research Institute সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নবর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ —(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনষ্টিটিউট এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনষ্টিটিউট এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে চুক্তিভিত্তিক নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

মূল্য : টাকা ৩.০০

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

(ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহ ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে যথাঃ—

(১) ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ,

(২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা,

(৩) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে ইনস্টিটিউট এর কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;

এবং

(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ;

(খ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর বোর্ড অব গভর্ণরস কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;

(গ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ঘ) "কর্মকর্তা" বলিতে বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;

(ঙ) "কর্মচারী" বলিতে বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর স্থায়ী ও অস্থায়ী যে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে বুঝাইবে;

(চ) "ইনস্টিটিউট" বলিতে Bangladesh Jute Research Institute Act, 1974 (XIII of 1974) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউটকে বুঝাইবে;

(ছ) "বোর্ড অব গভর্ণরস" বলিতে ১৯৭৪ সনের ১৩ নং আইনের অধীনে গঠিত বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর বোর্ড অব গভর্ণরসকে বুঝাইবে;

(জ) "নির্বাহী পরিচালক" (মহা-পরিচালক) বলিতে বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর নির্বাহী পরিচালক (মহা-পরিচালক) কে বুঝানো হইবে;

(ঝ) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সাহত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;

(ঞ) "ডিগ্রী", "ডিপ্লোমা বা সার্টিফিকেট" বলিতে ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;

(ট) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনষ্টিটিউটকে বুঝাইবে;

(ঠ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে;

(ড) "পলায়ন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা অথবা ৬০(ষাট) দিন বা তদূর্ধ সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাটদিন বা তদূর্ধ সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনানুমতিতে দেশত্যাগ এবং ত্রিশদিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করা, বিনানুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;

(ঢ) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" বলিতে তফসিলে বর্ণিত কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;

(ণ) "বিজ্ঞাপন" বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;

(ত) "বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;

(থ) "ক্ষমতাপ্রাপ্ত চিকিৎসক" বলিতে ইনষ্টিটিউট কর্তৃক নিয়োগকৃত মেডিক্যাল অফিসারকে বুঝাইবে তবে সরকার কর্তৃক গঠিত মেডিক্যাল বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতিঃ—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নে বর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং

(গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

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

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

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

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা

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

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরিষদ বা সিভিল সার্জন বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগত-ভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ইনস্টিটিউট এর চাকুরীতে নিয়োগলাভের 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 ইনস্টিটিউটের বোর্ড অব গভর্ণরস কর্তৃক যুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে।

৬। শিক্ষানবিসঃ—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষা-নবিস থাকিবে :

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

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

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

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

৮। প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগ—তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকারের বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের বা সিডিউল অরগানাইজেশনের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে পরস্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে নিয়োগ করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে যথাঃ—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ দিন; এবং

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করেন তদনুসারে ইনষ্টিটিউট এর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতন ক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। 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 রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশে, সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।

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

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

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

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিতে হইবে।

(৩) একই সময়ে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি-প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

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

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

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

১৫। 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 চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) সংশোধিত নূতন বেতন স্কেলের টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদূর্ধ বেতন ক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা—তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ইনষ্টিটিউট যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ জন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয় তাহা হইলে ইনষ্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারেঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনষ্টিটিউট এর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ইনষ্টিটিউট এর উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

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

(খ) ইনস্টিটিউট এর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্ব সত্ত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদ-অন্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ইনস্টিটিউটে 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 ইনস্টিটিউটে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা-যোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

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

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতিতে প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতি জনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কি না তাহা ইনস্টিটিউট ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতি ক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

(ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি,

(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি,

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি,

(ঘ) বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি,

(ঙ) সংগরোধ ছুটি,

(চ) প্রসূতি ছুটি,

(ছ) অধ্যয়ন ছুটি এবং

(জ) নৈমিত্তিক ছুটি ।

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

(৩) বোর্ড অব গভর্নরস এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতা-জনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে ।

১৮। পূর্ণ বেতনে ছুটি—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমান 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 চিত্ত বিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে ।

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে অর্ধ বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ বেতনের ছুটির হারে অর্ধ বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপ রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড়বেতনে বার মাস।

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

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

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

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ এক বারে 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 ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

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

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

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালন-কালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাত প্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(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 অক্ষমতা ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত ছুটি চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে বর্ধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধু মাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

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

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালন কালে বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। সংগরোধ ছুটি—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যধি 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 সার্টিফিকেট এর ভিত্তিতে অনূর্ধ ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থার অনূর্ধ ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

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

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

২৪। প্রসূতি ছুটি—(১) কোন মহিলা কর্মচারীকে পূর্ণবেতনে 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 চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক কারিগরী বা প্রশাসনিক সমস্যাদি অধ্যয়ন অর্থাৎ বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সের অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধবেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তী কালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণ-কল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

৩১। ছুটির নগদায়ন—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পের সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৩ এর ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকাল প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ৫০% ভাগ ছুটি 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

৩২। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদিঃ—ইনষ্টিটিউট এর কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষ্যে ভ্রমণ কালে যে ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩৩। সম্মানী ইত্যাদি—(১) ইনষ্টিটিউট তাহার যে কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা/ উন্নয়নমূলক কর্মসম্পাদনের জন্য, নগদ অর্থ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩৪। দায়িত্ব ভাতাঃ—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।

৩৫। উৎসব ভাতা, বোনাস ও অন্যান্য সুবিধাঃ— সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ মোতাবেক ইনষ্টিটিউট এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা/বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

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

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে 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 দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্ব-প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৭। বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন—(১) ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনানুযায়ী ইনস্টিটিউট ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন অনুবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে উহা লিখিতভাবে অবহিত করিয়া উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাঁহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন,

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

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউট এর চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং রাষ্ট্র ও ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না,

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

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

(ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা 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 অনুমতি ব্যতীত ভাতার বিনিময়ে কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট এর নিকট বা উহার কোন সদস্য 'এর নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না। কোন নিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারী অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে ইনস্টিটিউটের বোর্ড অব গভর্ণরস এর সদস্য বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিদ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

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

(৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট এর বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণ-গ্রস্থতা পরিহার করিবেন।

৩৯। দণ্ডের ভিত্তি—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ণ হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুর্নীতি-পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ 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 তছরূপ অথবা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) ইনস্টিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য হানিকর বা নাশকতামূলক কার্য্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্য্যে লিপ্ত হইয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি-সংগত কারণ থাকে অথবা ঐরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহি-য়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ ইনস্টিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য হানিকর বা নাশকতা-মূলক কার্য্যে 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 পারেন।

৪০। দণ্ড সমূহ—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ড সমূহ আরোপ যোগ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড, যথাঃ—

(অ) তিরস্কার,

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

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

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথাঃ—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবতরণ-করণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ইনস্টিটিউট এর আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান,

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ, এবং

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪১। ধ্বংসাত্মক কার্য্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) প্রবিধান ৩৯(ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্য্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।

(খ) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ব্যাপারে প্রস্তাবিত ব্যবস্থা গ্রহণের কথা উল্লেখ করে এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেনঃ

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

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্য্য ধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন, ৩ জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪২। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্য্যধারার সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত 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 ৭টি কার্য্য-দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবেন ; 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 লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ৩০টি কার্য্য দিবসের মধ্যে সমগ্র কার্য্যক্রম সমাপ্ত হয়ঃ

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 ১০টি কার্য্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেনঃ

আরো শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে। এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের অধীন অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে। কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত ১৫ (পনর)টি কার্য্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার ১৫টি কার্য্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন এবং এই আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে ১৫টি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির ২০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) এই প্রবিধানের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করার তারিখ হইতে ৯০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদানুসারে উক্ত কার্য্যধারা 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 কার্য্যধারার সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্য্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ

করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২) (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘুদণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিত-ভাবে 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 লঘুদণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪৩। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্য্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হয়, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে।

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর ১০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য তাহাকে ১০টি কার্য্য দিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারেন।

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

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্য্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্য্যধারা নিস্পত্তি হইবে।

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্য্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত-ভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্য্য-প্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে।

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

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লেখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমার বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে ১০টি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন। এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, নিয়োগের তারিখ হইতে ৩০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য্যসম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারে। এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ ২০টি কার্য্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বর্ধিত করিতে পারে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে ২০টি কার্য্যদিবসের মধ্যে 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 ৭টি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লেখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর ১৫টি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ইহা অবহিত করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর ১৮০টি কার্য্য দিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত 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 ইহার কৈফিয়াত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়াত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

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

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

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মুলতবী রাখিবেন না।

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

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

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এইমর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনের 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 প্রবিধিমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তার নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয় সেক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারীকে 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 ৩০টি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্য্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

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

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে "হেফাজতে" (C sto ly) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে)। কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচীত কার্য্য ধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪০(১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত, 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 এই ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দন্ড তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতি কালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশ-দানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা যাইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল—(১) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) যেক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট বা উহার বোর্ড অব গভর্ণরস এর চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেইক্ষেত্রে বোর্ড অব গভর্ণরস এর চেয়ারম্যান এর আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না। তবে বোর্ড অব গভর্ণরস এর চেয়ারম্যান এর নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উক্ত দরখাস্তের উপর পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় আদেশ দিতে পারিবে।

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

(৪) আপীল আটক বা ধরিয়া রাখা—(ক) উক্ত আপীল এমন একটি আদেশের বিরুদ্ধে যাহার উপর আপিলের কোন বিধান নাই, অথবা

(খ) উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লেখিত সময় সীমার মধ্যে যদি আপীল দাখিল করা না হয় এবং বিলম্বের জন্য কোন কারণ দেখানো না হয়, অথবা

(গ) উপ-প্রবিধান (৪) এর সহিত সংগতিপূর্ণ না হইলে, অথবা

(ঘ) যদি আপীলটি পুনরাবৃত্তি হয় এবং একই কর্তৃপক্ষ কর্তৃক, যাহা কর্তৃক উক্ত আপীলের উপর সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইয়াছে, তাহার নিকট দাখিল করা হয় এবং পুর্নবিবেচনার জন্য উপযুক্ত কোন নূতন তথ্য বা অবস্থা সংযোজিত করা না হয়।

যে কোন কারণে আপীল আটকাইয়া রাখা হইয়াছে তাহা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে ৭ দিনের মধ্যে জানাইতে হইবে।

(৫) উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত ধারা মোতাবেক আটকাইয়া রাখা যায় না এমন সব আপীল প্রাপ্তির ৭টি কার্য্যদিবসের মধ্যে আপীলের উপরে মতামতসহ আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে।

উপ-প্রবিধান (৪) এ উল্লেখিত ধারা বলে যে সব আপীল আটাকাইয়া রাখা হইয়াছে এমন সব আপীল, আপীল কর্তৃপক্ষ তলব করিতে পারে এবং উহার ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ আটককৃত আপীলের উপরে তাহার মতামত এবং সংশ্লিষ্ট নথিপত্রসহ আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠাইবেন।

(৬) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন—(ক) এই প্রবিধিমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা,

(খ) অভিযোগ সমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কিনা,

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা,

(ঘ) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে, আপীল দায়েরের ষাটটি কার্যদিবসের মধ্যে, সেই আদেশ প্রদান করিবেন এবং শাস্তি প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ উহা ৩০(ত্রিশ) টি কার্য্যদিবসের মধ্যে কার্য্যকরী করিবেন।

৪৯। আদালতে বিচারাধীন কার্য্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্য্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্য্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলেও উক্ত আইনগত কার্যধারা নিস্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী (Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 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 প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়াদির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা পুনরায় সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে দাবীনামা দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়া প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রবিধান (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ চেয়ারম্যান বোর্ড অব গভর্ণরস অথবা চেয়ারম্যান বোর্ড অব গভর্ণরস নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবেন।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫০। ভবিষ্য তহবিল।—(১) ইনস্টিটিউট উহার কর্মচারীদের জন্য ইনস্টিটিউট এর কর্মচারী অংশ প্রদায়ক প্রচলিত ভবিষ্য তহবিল Provident Fund Act. (XIX of 1925) এর অধীনে ১লা এপ্রিল ১৯৫৯ হইতে প্রচলিত সংরক্ষণ করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয় সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979) অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে ৩ বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ 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 চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন।

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন, সেই পদ অবলুপ্ত হইয়াছে অথবা সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন।

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা

(ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যে এর ১০০% (সম্পূর্ণ অংশ) ইহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোন কর্মচারীর 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 মনোনয়ন পত্র 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।

৫২। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল (জি, পি, এফ) অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি—(১) ইনস্টিটিউট সরকারের পূর্ণ অনুমোদনক্রমে লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

(৩) উক্ত পরিকল্পের 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) ইনস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ইনস্টিটিউট ফেরৎ পাইবে এবং ইনস্টিটিউট উক্ত চাঁদা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক অবসর ভাতা পরিকল্পের বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে,

(গ) ইনস্টিটিউট এর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে তাহার পূর্বতন চাকুরীকালে অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।—অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act. XII of 1974 এর প্রয়োগ অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুর্ণনিয়োগের ব্যাপারে Public Servant Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৪। চাকুরীর অবসান।—(১) চাকুরীর অবসান নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহাই কিছু থাকুক না কেন, ইনষ্টিটিউট কোন কারণ দর্শানো ব্যতিরেকেই তিন মাসের নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের আগাম সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরির অবসান করিতে পারিবে।

৫৫। ইস্তফা দান, 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 ইনষ্টিটিউট কে 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 ইনষ্টিটিউট কে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি ইনষ্টিটিউট এর চাকুরীতে ইস্তফা দান করিতে পারিবেন নাঃ

তবে, শর্ত থাকে যে, বোর্ড অব গভর্ণরস কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা দানের অনুমতি দিতে পারেন।

তফসিল

[প্রবিধান ২(ঝ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্র যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	পরিচালক, (কৃষি/ কারিগরী)।	সর্বনিম্ন ৪৪ বৎসর।	১। পদোন্নতির মাধ্যমে, ২। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে (যদি পদোন্নতির জন্য কোন যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না যায়)।	পাটের কৃষি/কারিগরী গবেষণা কাজে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা, যাহার গবেষণা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন, স্বার্থক ও মর্যাদাপূর্ণ নেতৃত্ব এবং প্রশাসন সম্পকিত উল্লেখযোগ্য অভিজ্ঞতা রয়েছে। পাট গবেষণা, কৃষি/প্রযুক্তি উন্নয়নে উল্লেখযোগ্য অবদান থাকা বাঞ্ছনীয়। আন্ত-র্জাতিক জার্নালে ৫টি প্রকাশনাসহ স্ব-স্ব ক্ষেত্রে কমপক্ষে ১৫টি গবেষণা প্রকাশনা থাকা আবশ্যক।	পাটের কৃষি/কারিগরী গবেষণা উন্নয়ন কর্মে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা ও মানোত্তীর্ণ নেতৃত্ব এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগের মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। আন্ত-র্জাতিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৫টি প্রকাশনসহ মোট ১৫টি প্রকাশনা থাকা আবশ্যক।
২	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বনিম্ন ৪২ বৎসর।	সরাসরি ৫০%/ পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি,এইচ,ডিসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বিএসসি (কৃষি)/ বিএসসি (টেক)/এম, এস/ এম, এস সিসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ১০টি প্রকাশিত মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধ থাকা বাঞ্ছ-নীয়। উচ্চতর শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।	মেধা ও প্রবীনত্বসহ পাট সংক্রান্ত কৃষি/কারিগরী গবেষণা কাজে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা হিসাবে উল্লেখযোগ্য অবদান এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হবে। প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ১০টি মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধের প্রকাশনা থাকা বাঞ্ছনীয়।

৩	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	সর্বনিম্ন ৩৯ বৎসর।	সরাসরি ৫০%/ পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি, এইচ, ডি-সহ ৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা বিএসসি(কৃষি)/(টেক)/এম,এস,/এম, এস, এস, সি,সহ সংশ্লিষ্ট কাজে অবদানসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ৮টি প্রকাশিত মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধ থাকা বাঞ্ছনীয়। উচ্চতর শিক্ষাগত যোগ্যতা অগ্রাধিকারযোগ্য।	মেধা তথা প্রবীনত্ব-সহ পাট সংক্রান্ত কৃষি/কারিগরী গবেষণা কাজে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা, তবে উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। ৬টি মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধ থাকা বাঞ্ছনীয়।
৪	অতিরিক্ত পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)।	ঐ	পদোন্নতি/সরাসরি/প্রেষণ।	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বৃহৎ কোন সরকারী/আধা সরকারী প্রতিষ্ঠানের অর্থ ও প্রশাসন সংক্রান্ত কাজে ১ম শ্রেণীর পদে ১২ বৎসর-এর অভিজ্ঞতা বাঞ্ছনীয়।	অত্র ইনস্টিটিউটের সংস্থাপন, অর্থ ও পরিকল্পনা সংক্রান্ত কাজে ১০ বৎসরের—তন্মধ্যে ৩ বৎসর উপ-পরিচালক পদে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৫	উপ-পরিচালক (সংস্থাপন/অর্থ)।	সর্বনিম্ন ৩৭ বৎসর।	পদোন্নতি ৫০%, সরাসরি ৫০% প্রেষণ।	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রশাসন/অর্থ সংক্রান্ত কাজে ১ম শ্রেণীর পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	অত্র ইনস্টিটিউটের প্রশাসন/সমন্বয়/হিসাব এ সহকারী পরিচালক পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	উর্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।	সর্বনিম্ন ৩৫ বৎসর।	সরাসরি ৫০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি, এইচ, ডি-সহ ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা, অথবা বিএসসি (কৃষি)/বিএসসি(টেক)/এম,এস,/এম, এস,সি,-সহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ৩টি মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধের প্রকাশনা অগ্রাধিকারযোগ্য	মেধা তথা প্রবীনত্বসহ বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে দক্ষতার স্বীকৃতি প্রমাণ থাকলে অগ্রাধিকারযোগ্য। ৩টি মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধের প্রকাশনা বাঞ্ছনীয়।

১	২	৩	৪	৫	৬
৭	ঊর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (সিনিয়র মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার/মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার/কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার/টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ার।	সর্বনিম্ন ৩৫ বৎসর।	সরাসরি ৫০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে (বি,এসসি, ইঞ্জিনিয়ার) ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা আবশ্যক।	মেধা তথা প্রবীনত্বসহ বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা(ইঞ্জিনিয়ার) পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (ইঞ্জিনিয়ার) পদে দক্ষতার স্বীকৃত প্রমাণ থাকলে অগ্রাধিকারযোগ্য।
৮	মেডিক্যাল অফিসার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এম,বি,বি,এস ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের পেশাগত অভিজ্ঞতা।	
৯	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	২৭ বৎসর	সরাসরি ৯০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ১০%।	বি,এস,সি,(কৃষি)/বি,এস,সি(টেক)/এম, এস,/এম, এসসি এবং সকল পর্যায়ে ন্যূনতম ২য় বিভাগ/শ্রেণীর বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ প্রার্থী অগ্রাধিকারযোগ্য।	মেধা তথা প্রবীনত্বসহ ২৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে অন্ততঃ ৫ বৎসরের সহকারী পরীক্ষণ/ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর পদে অভিজ্ঞতা/ বিএসসি/কৃষি ডিপ্লোমাসহ একক প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও প্রকাশনা বাঞ্ছনীয়।
১০	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (কৃষি প্রকৌশলী)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বি, এসসি(কৃষি প্রকৌশলী) ন্যূনতম ২য় শ্রেণী।	
১১	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (তড়িৎ প্রকৌশলী)।	ঐ	ঐ	বি,এসসি(তড়িৎ প্রকৌশলী) ন্যূনতম ২য় শ্রেণী।	

১২	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (মেকানিক্যাল/টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ার)	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বি,এসসি(মেকানিক্যাল/টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং) ন্যূনতম ২য় শ্রেণী।	..
১৩	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন/সমন্বয়/সম্পত্তি/হিসাব/ফাণ্ড)	ঐ	সরাসরি ৭৫%/ পদোন্নতির মাধ্যমে ২৫%।	এমবিএ/ম্যানেজমেন্ট/হিসাব ও অর্থনীতিতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থীদের বেলায় শিক্ষাগত যোগ্যতা ও বয়স শিথিলযোগ্য।	২০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংগ্রহ তত্ত্বাবধায়ক, নিরাপত্তা তত্ত্বাবধায়ক (শুধুমাত্র সহকারী পরিচালক সম্পত্তির জন্য), গুদাম/ক্রয় তত্ত্বাবধায়ক অধিক্ষক/অনুবাদক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তবে অধিকতর যোগ্যতা-সম্পন্ন গ্রাজুয়েট প্রার্থীদের বেলায় শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।
১৪	অডিট অফিসার	..	সরকার কর্তৃক প্রেষণের মাধ্যমে।	...	..
১৫	গ্রন্থাগারিক	ঐ	সরাসরি/পদোন্নতির মাধ্যমে।	লাইব্রেরী সায়েন্সে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	সহকারী গ্রন্থাগারিক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমা।
১৬	এডিটর-কাম-পাবলিসিটি অফিসার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সাংবাদিকতায় এম,এ/বি,এসসি (কৃষি)/বিএসসি(টেক)/এম, এসসি/নিবন্ধ রচনা/এডিটিং এর কাজে যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকারযোগ্য।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
১৭	নির্বাহী পরিচালকের (মহা-পরিচালকের) একান্ত সচিব/গণসংযোগ কর্মকর্তা।	২৭ বৎসর	সরাসরি/পদোন্নতির মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী বাংলা ও ইংরেজী সাঁটলিপি ও মুদ্রাক্ষরণে যথাক্রমে প্রতি মিনিটে ৪৫ ও ১০০ শব্দের গতিসহ সেক্রেটারীয়েল কোর্সে পাস হতে হবে। ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা আবশ্যক।	বাংলা ও ইংরেজী সাঁটলিপি ও মুদ্রাক্ষরণে যথাক্রমে প্রতিমিনিটে ৪৫ ও ১০০ শব্দের গতিসহ সেক্রেটারীয়েল কোর্সে পাস করা হতে হবে। অন্ততঃ ১০ বৎসরের সাঁটলিপিকার পদে অভিজ্ঞতা বাঞ্ছনীয়।
১৮	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)।	ঐ	ঐ	বি, এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং(সিভিল)	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে মেধা তথা প্রবীনত্বসহ উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৯	ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর/সহকারী পরীক্ষণ কর্মকর্তা/সহকারী পরিসংখ্যান কর্মকর্তা।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	বৈজ্ঞানিক/ফিল্ড/পরিসংখ্যান সহকারী পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২০	ম্যানেজার, জার্মপ্লাজম	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বোটানীতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি, এসসি অনার্স/বোটানীসহ ২য় শ্রেণীর বি, এসসি ডিগ্রীধারী/ডিপ্লোমা প্রকৌশলী, সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থী অগ্রাধিকার যোগ্য।	
২১	সংগ্রহ তত্ত্বাবধায়ক	সর্বনিম্ন ৩০ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে	--	গুদাম তত্ত্বাবধায়ক/ক্রয় তত্ত্বাবধায়ক অধিক্ষক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

২২ যানবাহন কর্মকর্তা	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিংয়ে ডিপ্লোমা/ এমাটি কোর্স পাস ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রতিরক্ষা বাহিনীর প্রাক্তন, সদস্য অগ্রাধিকারযোগ্য এবং সেই ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিল যোগ্য।	..
২৩ নিরাপত্তা তত্ত্বাবধায়ক	সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর	ঐ	কোন সংস্থার নিরাপত্তামূলক বিষয়ে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচ এস সি পাস। সেনাবাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত জুনিয়র অফিসার অথবা সমমানের অফিসার অগ্রাধিকারযোগ্য এবং সেইক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।	..
২৪ আর্টিস্ট-কাম-ফটোগ্রাফার্স।	ঐ	ঐ	শিল্পি ও ফটোগ্রাফার হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচ, এস, সি। উচ্চতর শিক্ষাগত যোগ্যতা অগ্রাধিকারযোগ্য।	...
২৫ সহকারী লাইব্রেরীয়ান	ঐ	ঐ	লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমা।	...
২৬ অধিক্ষক/গুদাম তত্ত্বাবধায়ক/ক্রয় তত্ত্বাবধারক।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে		গ্রাজুয়েট ডিগ্রীধারী কর্মচারীর বেলায় ৫ বৎসরের এবং নিম্নতম শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন প্রার্থীদের বেলায় প্রধান সহকারী পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৭	অনুবাদক	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিএসসি।	...
২৮	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)।	ঐ	ঐ	সিভিল প্রকৌশলী ডিপ্লোমা। অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার-যোগ্য।	..
২৯	ক্যাটালগার(জীন ব্যাংক)	ঐ	ঐ	লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমাসহ দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।	..
৩০	বৈজ্ঞানিক সহকারী	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ২য় বিভাগে বিএসসি পাস/বয়ন প্রকৌশলীতে ডিপ্লোমা/প্রকৌশলীতে ডিপ্লোমা/ দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বয়ন কোর্সে সার্টিফিকেট ধারী।	..
৩১	মাঠ সহকারী	ঐ	সরাসরি ৩০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	কৃষি ডিপ্লোমা/কৃষি সনদসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	মেধা তথা প্রবীনত্বসহ জুনিয়র মাঠ সহকারী পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩২	প্রধান সহকারী/সাঁট-লিপিকার।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	...	উচ্চমান সহকারী/উচ্চমান সহকারী-কাম-ক্যাশিয়ার/গুদাম রক্ষক/অডিটর/সাঁট মুদ্রাক্ষরিক/উচ্চমান সহকারী কাম-হিসাব রক্ষক পদে গ্রাজুয়েট কর্মচারীর ক্ষেত্রে ৫ বৎসর এবং নন-গ্রাজুয়েট কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩৩	অডিও ভিজুয়েল অপারেটর।	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অডিওভিজুয়েল যন্ত্রপাতি পরিচালনা ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচএসসি (বিজ্ঞান)।	..
৩৪	গুদাম রক্ষক/উচ্চমান সহকারী/উচ্চমান সহকারী-কাম-ক্যাশিয়ার/অডিটর উচ্চমান সহকারী কাম-হিসাব রক্ষক।	ঐ	সরাসরি ৩০%/ পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	গ্রাজুয়েট	নিম্নমান সহকারী-কাম-ক্যাশিয়ার/নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক পদে গ্রাজুয়েটদের ক্ষেত্রে ৫ বৎসর এবং নন-গ্রাজুয়েটদের ক্ষেত্রে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৫	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সাট মুদ্রাক্ষরিক পদের বেলায় সাঁট লিপিতে ইংরেজী ও বাংলায় যথাক্রমে ৬০ ও ৪০ শব্দের গতি-সম্পন্ন এবং মুদ্রাক্ষরিক ইংরেজী ও বাংলায় যথাক্রমে ৩০ ও ২৫ শব্দের গতিসহ এইচএসসি পাস।	...
৩৬	জুনিয়র মাঠ সহকারী	ঐ	ঐ	কৃষি ডিপ্লোমা/কৃষি সনদ/এইচএসসি (কৃষি)। কৃষি ডিপ্লোমাধারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।	...
৩৭	হেড ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে		ইলেকট্রিশিয়ান পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩৮	পরিসংখ্যান সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পরিসংখ্যানসহ বিএসসি/পরিসংখ্যান কোর্সে সার্টিফিকেটসহ এইচএসসি।	

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৯	লাইব্রেরী ক্যাটালগার	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমা।	..
৪০	গ্রীন হাউস সুপারিনটেনডেন্ট	ঐ	ঐ	এইচএসসি (বিজ্ঞান)/এসএসসি (বিজ্ঞান) তৎসহ এয়ার কন্ডিশন ও রেফ্রিজারেশন এর উপর ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট থাকা আবশ্যক।	..
৪১	রেফ্রিজারেশন মেকানিক	ঐ	ঐ	রেফ্রিজারেশন এর উপর ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট তৎসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকা আবশ্যক।	..
৪২	এয়ার কন্ডিশন মেকানিক	ঐ	ঐ	এয়ার কন্ডিশন এর উপর ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট তৎসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকা আবশ্যক।	..
৪৩	হেড মেকানিক/সিনিয়র মিস্ত্রি মেকানিক/ দক্ষ তাঁতি/সিনিয়র বীমার।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	মেকানিক/স্পিনার/উইভার/কার্পেট উইভার/মেকানিক/বীমার/নীটার পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা। মেধা তথা প্রবীণত্ব তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী নিম্ন পদে কমপক্ষে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৪	হেডবয়লার মিস্ত্রি	..	ঐ	..	বয়লার মিস্ত্রি পদে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৪৫	সিনিয়র গ্লাস ব্লোয়ার	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিএসসি অথবা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচএসসি তৎসহ সংশ্লিষ্ট ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট।	..
৪৬	ফার্মাসিস্ট	ঐ	ঐ	ফার্মাসি কাউন্সিলের ডিপ্লোমা	..
৪৭	নিম্নমান সহকারী-কাম মুদ্রাক্ষরিক/নিম্নমান সহকারী-কাম-ক্যাশিয়ার/টালি ক্লার্ক।	ঐ	ঐ	এইচএসসি পাস। নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিকের বেলায় এইচএসসি তৎসহ বাংলা ও ইংরেজীতে প্রতি মিনিটে ২০ ও ৩০ টাইপের গতি আবশ্যক।	..
৪৮	ট্রাক চালক/ট্রাকটর চালক/গাড়ী চালক।	ঐ	ঐ	যানবাহন চালনায় ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস। হালকা/ভারী যানবাহন চালনার লাইসেন্স থাকতে হবে (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)।	..
৪৯	স্পিনার/উইভার/কার্পেট উইভার /মেকানিক/বীমার/ইলেকট্রিশিয়ান/নীটার।	ঐ	ঐ	স্পিনার/উইভার/কার্পেট উইভার/মেকানিক/ বীমার/ ইলেকট্রিশিয়ান/নীটার পদসমূহের বেলায় কোন সরকার অনুমোদিত ইনস্টিটিউট হতে ট্রেড সার্টিফিকেট। বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ প্রার্থী অগ্রাধিকারযোগ্য।	..
৫০	হেড মিস্ত্রি	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে		প্লামার/নিটার/ সিনিয়র মিল সহকারী পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫১	টেলিফোন অপারেটর	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এইচএসসি পাস। অভিজ্ঞতাসহ প্রার্থী অগ্রাধিকারযোগ্য।	
৫২	ইমাম	২৭ বৎসর (৩৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	ঐ	ন্যূনতম জামাত-ই- উলা পাস, সুললিত কণ্ঠস্বর ও বিশুদ্ধ উচ্চারণ নিষ্ঠাবান আলিম। বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ প্রার্থী অগ্রাধিকার যোগ্য।	
৫৩	কর্মসহকারী	২৭ বৎসর	ঐ	এইচ, এস, সি (বিজ্ঞান)	
৫৪	কাঠ মিস্ত্রি	ঐ	ঐ	ট্রেড সার্টিফিকেটসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৫৫	বীজ পরীক্ষক	ঐ	সরাসরি ৫০%; পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	কৃষি ডিপ্লোমা/কৃষি সনদ/এইচএস সি (কৃষি)।	হার্বোরিয়াম কিপার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ প্রবীনত্ব তথা মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতি যোগ্য।
৫৬	ম্যাশন	৩৫ বৎসর	সরাসরি ৫০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	অষ্টম শ্রেণী পাস তৎসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ম্যাশন পদে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫৭	বয়লার মিস্ত্রি/টিনস্মিথ/মটর উইন্ডার।	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট শাখার ট্রেড সার্টিফিকেট।	

৫৮	পাম্প অপারেটর	২৭ বৎসর	সরাসরি ৫০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৫০%।	সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট শাখায় ট্রেড সার্টিফিকেট।	পাম্প হেলপার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫৯	ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর/ডেসপ্যাচ রাইটার।	ঐ	সরাসরি ৩০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	এম এল এস এস পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬০	বাবুর্চী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	..
৬১	ফিটার/প্রিন্টার/প্লাম্বার/সিনিয়র মিল সহকারী।	ঐ	সরাসরি ৩০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	অষ্টম শ্রেণী পাস তৎসহ সংশ্লিষ্ট শাখায় ট্রেড সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।	সহকারী ফিটার/সহকারী প্রিন্টার/মিল সহকারী মিস্ত্রি পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬২	প্লাম্বার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস তৎসহ সংশ্লিষ্ট শাখায় ট্রেড সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।	..
৬৩	হার্বেরিয়াম কিপার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে	..	ল্যাবরেটরী সহকারী পদে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬৪	ল্যাবরেটরী সহকারী/মিল সহকারী/ডায়ার।	ঐ	সরাসরি ৩০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	অষ্টম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট ট্রেড লাইসেন্স থাকা আবশ্যক।	এম, এল, এস এস/মিল হেলপার/সহকারী ডায়ার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬৫	কর্মকার, উইভিং এন্ড ফিনিসিং সহকারী/মিস্ত্রি/পাম্প হেলপার ট্রাক্টর হেলপার/ওয়েল্ডার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস তৎসহ সংশ্লিষ্ট শাখায় ট্রেড সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।	..

১	২	৩	৪	৫	৬
৬৬	ড্রাম সহকারী/লাইব্রেরী সহকারী/ক্যাশ সরকার।	২৭ বৎসর	সরাসরি ৩০%, পদোন্নতির মাধ্যমে ৭০%।	বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	এম,এল,এস, এস, পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬৭	গ্যাস মিস্ত্রি/ডার্করুম অপারেটর।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	..
৬৮	হাল্কা শ্রমিক/গো-রক্ষক/মিল হেলপার/ল্যাবরেটরী ক্লিনার সহকারী তারার/সহকারী প্রিন্টার/ল্যাবরেটরী ওয়াচম্যান/সহকারী মাশন।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ৫ম শ্রেণী পাস।	..
৬৯	স্যানিটারী এটেনডেন্ট/মালি, প্রহরী/এম, এল, এস, এস, সুইপার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ৫ম শ্রেণী পাস।	..

ডঃ মোঃ আমীরুল ইসলাম
মহাপরিচালক
বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট।

মোঃ মিজানুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ ফজলুল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা [illegible] কর্তৃক প্রকাশিত।

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, মার্চ ২৯, ২০১২

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

বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট

মানিক মিয়া এভিনিউ, ঢাকা-১২০৭।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৯ মার্চ ২০১২ খ্রিস্টাব্দ/৫ চৈত্র ১৪১৮ বঙ্গাব্দ

এস. আর. ও নং-৭৫-আইন/২০১২।—Bangladesh Jute Research Institute Act, 1974 (XIII of 1974) এর section 19 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Jute Research Institute সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এ নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথাঃ—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের—

(ক) ক্রমিক নং ১ এর উপরি-ভাগে "বাংলাদেশ পাট গবেষণা ইনস্টিটিউট (বিজেআরআই)" শীর্ষক শিরোনাম সন্নিবেশিত হইবে; এবং

(খ) ক্রমিক নং ৬৯ এর পর "জুট এন্ড টেক্সটাইল প্রোডাক্ট ডেভেলপমেন্ট সেন্টার (জেটিপিডিসি)" শীর্ষক শিরোনাম এবং নিম্নবর্ণিত এন্ট্রিসমূহ সন্নিবেশিত হইবে, যথাঃ—

মূল্য : টাকা ৮.০০

ক্রমিক নং	পদের নাম, বেতনক্রম ও পদসংখ্যা	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬

জুট এন্ড টেক্সটাইল প্রোডাক্ট ডেভেলপমেন্ট সেন্টার (জেটিপিডিসি) ঃ

ক্রমিক নং	পদের নাম, বেতনক্রম ও পদসংখ্যা	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
(৭০)	পরিচালক (জুট টেক্সটাইল)	অন্যূন ৪৪ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ অন্যূন ২০ (বিশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থবিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যূন ২০ (বিশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যূন ২০ (বিশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ১৭ (সতের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; (চ) গবেষণা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন এবং প্রশাসন সম্পর্কিত উল্লেখযোগ্য অবদান থাকিতে হইবে; এবং (ছ) আন্তর্জাতিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ৫ (পাঁচ) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনাসহ ১৫ (পনের) টি পূর্ণ মৌলিক গবেষণা থাকিতে হইবে।	(ক) মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ পাটের কারিগরী গবেষণা উন্নয়ন কর্মে ১৭ (সতের) বৎসরের অভিজ্ঞতা ও মানোত্তীর্ণ নেতৃত্ব এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগের অভিজ্ঞতা; এবং (খ) আন্তর্জাতিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনাসহ ১৫ (পনের) টি পূর্ণ মৌলিক গবেষণা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৭১)	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (সিএসও) প্রোডাক্ট ডেভেলপমেন্ট ডিভিশন	অন্যূন ৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থবিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ১০ (দশ) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ পাট সংক্রান্ত কারিগরী গবেষণা কাজে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ১০ (দশ) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
(৭২)	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (পিএসও) (প্রোডাক্ট ডিজাইন এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং ডিপার্টমেন্ট)	অন্যূন ৩৯ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২(বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থবিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা	(ক) উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৬ (ছয়) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
				(গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ০৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৮ (আট) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	
(৭৩)	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (পিএসও) (নিউ টেক্সটাইল প্রোডাক্টস ডিপার্টমেন্ট)	অন্যূন ৩৯ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২(বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থবিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ০৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৮ (আট) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৬ (ছয়) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৭৪)	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (পিএসও) (মার্কেটিং ডিপার্টমেন্ট)	অন্যুন ৩৯ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যুন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) মার্কেটিং/বিজনেস এ্যাডমিনিস্ট্রেশন/অর্থনীতি বিষয়ে অন্যুন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যুন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যুন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সকল পরীক্ষায় অন্যুন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (ঙ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৮ (আট) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে অন্যুন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরী; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যুন ০৬ (ছয়) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
(৭৫)	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসএসও) (কেমিক্যাল প্রসেসিং সেকশন)	অন্যুন ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ ১ম শ্রেণীর পদে অন্যুন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে অন্যুন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যুন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যুন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা	(ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যুন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী, তবে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে দক্ষতার স্বীকৃতি প্রমাণ থাকলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যুন ০৩ (তিন) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
				(ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ০২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৩ (তিন) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	
(৭৬)	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসএসও)(নন-ট্রেডিশনাল নিউ প্রোডাক্টস ডিজাইন এন্ড মেনুফেকচারিং সেকশন)	অন্যূন ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) রসায়ন/ফলিত রসায়ন/পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ০২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৩ (তিন) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী, তবে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে দক্ষতার স্বীকৃতি প্রমাণ থাকলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; এবং (খ) স্বীকৃত দেশীয় বা বিদেশী বৈজ্ঞানিক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ০৩ (তিন) টি পূর্ণমানের গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৭৭)	উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসএসও) মার্কেটিং প্রমোশন এন্ড টেকনোলজী ট্রান্সফার সেকশন।	অন্যূন ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইন টেক্সটাইল টেকনোলজী ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) মার্কেটিং/বিজনেস এ্যাডমিনিস্ট্রেশন/অর্থনীতি বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (গ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১ম শ্রেণীর পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রীসহ অন্যূন ০২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঙ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে; এবং (চ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।	(ক) বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী, তবে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে দক্ষতার স্বীকৃতি প্রমাণ থাকলে অগ্রাধিকারযোগ্য; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ০৩ (তিন) টি মৌলিক গবেষণা প্রবন্ধের প্রকাশনা থাকিতে হইবে।
(৭৮)	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসও) (মেশিন ডিজাইন এন্ড ডেভেলপমেন্ট সেকশন)	৩০ বৎসর	৯০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ১০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	(ক) ০৪ (চার) বৎসর মেয়াদী বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (মেকানিক্যাল) ডিগ্রী; এবং (খ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।	সাইন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট পদে অন্যূন ২৫ (পঁচিশ) বৎসরের চাকুরী অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৭৯)	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসও) (সাভিসিং টেস্টিং সেকশন)	৩০ বৎসর	৯০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ১০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	(ক) ০৪(চার) বৎসর মেয়াদী ২য় শ্রেণীর টেক্সটাইল ডিগ্রী; এবং (খ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।	সাইটিফিকেট এ্যাসিস্টেন্ট পদে অন্যূন ২৫ (পঁচিশ) বৎসরের চাকুরী অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
(৮০)	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (এসও) (মেকানিক্যাল প্রসেসিং সেকশন)	৩০ বৎসর	৯০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ১০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	(ক) ৪(চার) বৎসর মেয়াদী টেক্সটাইল ডিগ্রী; এবং (খ) সকল পরীক্ষায় অন্যূন ২য় বিভাগ/শ্রেণী থাকিতে হইবে।	সাইন্টিফিক এ্যাসিস্টেন্ট পদে অন্যূন ২৫ (পঁচিশ) বৎসরের চাকুরী অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
(৮১)	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) বিজনেস এ্যাডমিনিস্ট্রেশন/ ম্যানেজমেন্ট/ হিসাব বিজ্ঞান/অর্থনীতি বিষয়ে অন্যূন ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (গ) সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম ২য় শ্রেণী /বিভাগ থাকিতে হইবে; এবং (ঘ) বিভাগীয় প্রার্থীদের বেলায় শিক্ষাগত যোগ্যতা ও বয়স শিথিলযোগ্য।	প্রধান সহকারী, নিরাপত্তা কর্মকর্তা/হিসাব রক্ষক/অডিট সুপার পদে ০৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ২০ (বিশ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। তবে অধিকতর যোগ্যতাসম্পন্ন স্নাতক ডিগ্রীধারী প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
(৮২)	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (মেশিন ডিজাইন এন্ড ডেভলপমেন্ট সেকশন)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
(৮৩)	সায়েন্টিফিক এ্যাসিস্ট্যান্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) অন্যূন ২য় বিভাগসহ বিএসসি ডিগ্রী; অথবা (খ) বয়ন প্রকৌশলী/প্রকৌশলীতে ডিপ্লোমা; অথবা (গ) ০২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ বয়ন কোর্সে সার্টিফিকেটপ্রাপ্ত।	--
(৮৪)	একাউন্টেন্ট-কাম-ক্যাশিয়ার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) অন্যূন ২য় বিভাগসহ বাণিজ্য/ হিসাববিজ্ঞান/ব্যবস্থাপনা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী; (খ) কোন পরীক্ষায় ৩য় বিভাগ গ্রহণযোগ্য নয়; এবং (ঘ) বিভাগীয় প্রার্থীদের বেলায় শিক্ষাগত যোগ্যতা ও বয়স শিথিলযোগ্য।	--
(৮৫)	কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী (বিজ্ঞান বিভাগ অগ্রাধিকার); এবং (খ) Operators aptitude test-এ অবশ্যই উত্তীর্ণ হইতে হইবে।	--
(৮৬)	সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কম্পিউটারে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং কম্পিউটারে Word processing সহ ই-মেইল ও ফ্যাক্স পরিচালনার দক্ষতা অভিজ্ঞতা থাকিতে হবে। (গ) সাঁটলিপিতে গতি প্রতিমিনিটে ইংরেজী সর্বনিম্ন ৭০ এবং বাংলায় সর্বনিম্ন ৪৫ শব্দ; এবং (ঘ) মুদ্রাক্ষরে গতি প্রতিমিনিটে ইংরেজী সর্বনিম্ন ৩০ এবং বাংলায় সর্বনিম্ন ২৫ শব্দ।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
(৮৭)	ষ্টোর কিপার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রী।	--
(৮৮)	ড্রাইভার (ভারী)/(হালকা)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী পাস; এবং (খ) হালকা/ভারী যানবাহন চালনার বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ মোটরগাড়ী চালনায় অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
(৮৯)	টেকনিশিয়ান (মেকানিক্যাল প্রসেসিং সেকশন)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইলেক্ট্রিশিয়ান পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) অথবা স্পীনার/উইভার পদে অন্যূন ০৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।
(৯০)	চীফ অপারেটর (ব্লো-রুম)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) বয়ন প্রকৌশলে ডিপ্লোমাসহ অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ব্লো-রুম মেশিন পরিচালনা ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইলেক্ট্রিশিয়ান পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী অথবা বয়লার মিস্ত্রী/ স্পীনার পদে অন্যূন ০৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৯১)	অপারেটর (কেমিক্যাল প্লান্ট), কেমিক্যাল প্রসেসিং সেকশন	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে ০২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা (খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট প্রসেসিং কাজে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকুরীর বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইলেক্ট্রিশিয়ান পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী অথবা বয়লার মিস্ত্রী/ স্পীনার পদে অন্যূন ০৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।
(৯২)	মেকানিক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	--
(৯৩)	ইলেকট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	--
(৯৪)	স্পিনার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; তবে বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
(৯৫)	উইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; তবে বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
(৯৬)	বয়লার মিস্ত্রি	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
(৯৭)	ল্যাবরেটরী এটেনডেন্ট কেমিক্যাল প্রসেসিং সেকশন	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা (খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	এম এল এস এস পদে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
(৯৮)	ক্লিনার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস। ক্লিনার পদে স্থায়ী নিয়োগের পরিবর্তে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ (আউট সোর্সিং) হবে।	--
(৯৯)	এমএলএসএস	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস।	--
(১০০)	গার্ড	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস।	--

Bangladesh Jute Research Institute এর আদেশক্রমে

ড. মোঃ কামাল উদ্দিন
মহাপরিচালক।

মোঃ আবু ইউসুফ (যুগ্ম-সচিব), উপ-পরিচালক, অতিরিক্ত দায়িত্ব, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ দেলোয়ার হোসাইন (উপ-সচিব), উপ-পরিচালক, অতিরিক্ত দায়িত্ব, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd