রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

# বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, নভেম্বর ১০, ২০০৩

[৮ম খন্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন নোটিশসমূহ]

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

হাউজিং এন্ড বিল্ডিং রিসার্চ ইন্সটিটিউট

গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৮ ভাদ্র ১৪১০/২ সেপ্টেম্বর ২০০৩

এস, আর, ও নং ২৬৪-আইন/২০০৩।—Housing and Building Research Institute Ordinance, 1977 (Ord. No. XLIX of 1977) এর section 21 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, Housing and Building Research Institute এর Governing Council, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন ও জারী করিল, যথা ঃ—

## প্রথম অধ্যায়
## সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা হাউজিং এন্ড বিল্ডিং রিসার্চ ইন্সটিটিউট (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৩ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ইন্সটিটিউট এর সকল কর্মচারীর ক্ষেত্রে সার্বক্ষণিক প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, তাহাদের চাকুরীর শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে এই প্রবিধানমালার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

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

(ক) "অসদাচরণ" অর্থ চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর আচরণ অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা ঃ—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;



মূল্য ঃ টাকা ১০.০০

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলাকরণ;

(ই) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে সরকার বা ইন্সটিটিউট এর যে কোন উপরস্থ কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

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

(খ) **"আইন"** অর্থ Housing and Building Research Institute Ordinance, 1977 (Ord. No. XLIX of 1977);

(গ) **"ইন্সটিটিউট"** অর্থ Housing and Building Research Institute 1977 (Ord. No. XLIX of 1977) এর section 3 এর sub-section (1) অনুযায়ী প্রতিষ্ঠিত Housing and Building Research Institute.;

(ঘ) **"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ"** অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য ইন্সিটিটিউ কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিসমষ্টি;

(ঙ) **"কর্তৃপক্ষ"** অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা বুঝাইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(চ) **"কর্মকর্তা"** অর্থ ইন্সটিটিউট এর যে কোন কর্মকর্তা;

(ছ) **"কর্মচারী"** অর্থ ইন্সটিটিউট এর স্থায়ী যে কোন কর্মচারী এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

(জ) **"ডিগ্রী"** বা "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" অর্থ ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বা স্বীকৃত ইন্সটিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;

(ঞ) **"তফসিল"** অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;

(ট) **"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ"** অর্থ কাউন্সিল, এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য কাউন্সিল কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ঠ) **"পদ"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;

(ড) **"পলায়ন"** অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট (৬০) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট (৬০) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ (৩০) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতি অনুমোদিত সময়ের পর ষাট (৬০) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা;

(ঢ) **"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা"** অর্থ কোন পদে নিয়োগের জন্য তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(ণ) **"বিজ্ঞাপন"** অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

(ত) **"বাছাই কমিটি"** অর্থ কোন পদে নিয়োগ দানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে এই প্রবিধানমালার প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটি;

(থ) **"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়"** বা "স্বীকৃত ইন্সটিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বা "স্বীকৃত বোর্ড" অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়, ইন্সটিটিউ, প্রতিষ্ঠান, ইন্সটিটিউট এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকৃত ইন্সটিটিউট কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, ইন্সটিটিউট, প্রতিষ্ঠান বা ইন্সটিটিউট ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(দ) **"সম্মানী"** অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এরূপ বিশেষ কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কার;

(ধ) **"শিক্ষানবিস"** অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

## নিয়োগ

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—(১) এই অধ্যায়, তফসিল এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯ (৩) অনুচ্ছেদের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক নির্ধারিত কোটা সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা ঃ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হইবে না, যদি তজ্জন্য তাঁহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাঁহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ইনসৃটিটিউট সরকারের নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়ঃসীমা শিথিল করিতে পারিবে।

৪। **বাছাই কমিটি।**— কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ দানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে, ইনসৃটিটিউট এক একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে। বাছাই কমিটির সুপারিশ ব্যতীত কোন পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন; অথবা

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

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি উক্ত পদে নিয়োগ লাভের জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং বয়স তফসিলে বর্ণিত বয়ঃসীমার মধ্যে না হয়।

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন; এবং

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

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদের জন্য দেশের রাজধানী হইতে প্রকাশিত অন্ততঃ দুই (২) টি বহুল প্রচারিত জাতীয় দৈনিক পত্রিকায় প্রকাশিত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহবান করিতে হইবে।

৬। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ** ।— (১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধান ও তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।

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

(৩) জ্যেষ্ঠতা তথা মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা হইবে, তবে চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির জন্য বাছাই কমিটি সুপারিশ করিবে না।

(৪) জাতীয় বেতন স্কেল, ১৯৯৭ এর বেতন স্কেলের টাকা ১০,৭০০-১৩,১০০/- ও তদুর্ধ্ব বেতন ক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

৭। **শিক্ষানবিস** ।— (১) কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে—

(ক) সরাসরিভাবে নিয়োগের ক্ষেত্রে, দুই (২) বৎসরের জন্য; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, পদোন্নতি প্রাপ্তির তারিখ হইতে এক (১) বৎসরের জন্য, শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ করা হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপে বৃদ্ধি করিতে পারে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে দুই (২) বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষনবিসি মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিসি মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-বিধি (৪) এর বিধান সাপেক্ষে তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে; এবং

(খ) যদি মনে করে যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিসের আচরণ ও কম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং

(আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

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

## তৃতীয় অধ্যায়
## চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। **যোগদানের সময়।**—(১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা ঃ—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় (৬) দিন; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, উপরোক্ত সময়ের মধ্যে সাধারণ ছুটির দিন অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যেই ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সেই ক্ষেত্রে নূতন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক (১) দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না এবং এই উপ-প্রবিধানের 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 সময়কাল 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 যেই কোন স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, সেই স্থান হইতে, এই দুইয়ের মধ্যে যেই স্থান তাহার জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তবর্তীকালীন সময়ে মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যেই 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 (Matatis Mutanis) প্রযোজ্য হইবে।

৯। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার বা সরকারী নির্দেশের আলোকে ইন্সটিটিউট বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

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

(৩) সরকার উহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের (pay protection) উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে ইন্সটিটিউটের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

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

১২। **বেতন বর্ধন।**—(১) কোন কারণে বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ প্রতি বৎসর নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

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

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

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

(৫) সেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সম্মতিক্রমে দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার অনুমোদন দেওয়া হইবে।

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 বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসর সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তি জ্যেষ্ঠ হইবেন।

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

(৫) ইন্সটিটিউট ইহার সম-বেতনক্রমভুক্ত কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিলে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

(৬) ইন্সটিটিউটের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজন বা সংশোধনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১৪। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব**।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, ইন্সটিটিউট যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর অন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইন্সটিটিউট এবং হাওলাত গ্রহীতা সংস্থার মধ্যে পারস্পারিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ্যপদে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারিকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থায় কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যকতা জ্ঞাপন করিয়া অনুরোধ করিলে ইনস্টিটিউট উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

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

(খ) ইনস্টিটিউট এর চাকুরীতে কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

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

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

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

(৬) যদি কোন কর্মকর্তা বা 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 সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এর "Next below Rule" অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে ঃ

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রদত্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

## চতুর্থ অধ্যায়

## ছুটি, ইত্যাদি

১৫। **ছুটি**।—(১) সকল শ্রেণীর কর্মচারীকে নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি প্রদান করা যাইতে পারে, যথাঃ—

(ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;

(খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;

(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(ঙ) সঙ্গরোধ ছুটি;

(চ) প্রসূতি ছুটি;

(ছ) অধ্যয়ন ছুটি;

(জ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং

(ঝ) অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটি।

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

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

১৬। **পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি এগার (১১) কার্যদিবসের জন্য এক (১) দিন হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার (৪) মাসের অধিক হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ (৪) 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 চিত্তবিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৭। **অর্ধ গড় বেতনে ছুটি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত প্রতি বার (১২) কার্যদিবসের জন্য এক (১) দিন হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে দুই (২) দিনের ছুটির পরিবর্তে এক (১) দিনের পূর্ণ গড় বেতনের ছুটির হারে গড় বেতনে এইরূপ ছুটিকে সর্বোচ্চ বার (১২) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

১৮। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি**।— (১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার (১২) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, তিন (৩) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় 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 হইবেন না।

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

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে তিন (৩) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথা ঃ—

(ক) যেই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ (৫) বৎসরের জন্য তিনি ইন্সটিটিউটের অধীনে চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যেই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারে।

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

(২) যেই অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন (৩) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহা বর্ধিত করিবে না এবং উক্ত ছুটি কোনক্রমেই চব্বিশ (২৪) মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত কর 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 অনুরূপ ছুটির পরিমাণ চব্বিশ (২৪) মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

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

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার (৪) 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 তাঁহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দূর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে, তাঁহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

২১। **সঙ্গরোধ ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যেই সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সঙ্গরোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে, অনূর্ধ একুশ (২১) দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ত্রিশ (৩০) দিনের জন্য সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সঙ্গরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২২। **প্রসূতি ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক চার (৪) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর আবেদন কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন প্রকারের ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) ইনস্টিটিউটের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। **অবসর প্রস্তুতি ছুটি**।—(১) কোন কর্মচারী অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে এক (১) বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে ছুটি ভোগ করা কালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ছয় (৬) মাস পূর্ণ বেতন এবং বাকী ছয় (৬) মাস সর্বশেষ বেতনের অর্ধেক বেতন পাইবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি মঞ্জুরীর পর, কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রাপ্য থাকিলে তিনি উক্ত ছুটির অনধিক বার (১২) মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক (১) মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক দিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৪। **অধ্যয়ন ছুটি**।—(১) ইনস্টিটিউটের চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে অনধিক বার (১২) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেই ক্ষেত্রে তাহার আবেদনক্রমে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক (১) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই (২) বৎসরের অধিক হইবে না।

২৫। **নৈমিত্তিক ছুটি**।—(১) সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে, কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

(২) কোন কর্মচারীকে এক সংগে দশ (১০) দিনের বেশী নৈমিত্তিক ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৩) নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিবার জন্য কোন আনুষ্ঠানিক আদেশ বা বিজ্ঞপ্তি জারী করিবার অথবা এই ছুটি চাকুরীর বৃত্তান্ত বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার কোন প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে। কোন পঞ্জিকা বৎসরের নির্ধারিত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে তামাদি হইয়া যাইবে।

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহণ করা যাইতে পারে, তবে নৈমিত্তিক ছুটির মধ্যবর্তী সময় সাপ্তাহিক ছুটির দিন বা সাধারণ ছুটির দিন হইলে, সমগ্র সময়টি (সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটিসহ) নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে যদি উহার পরিমান সর্বাধিক প্রাপ্য নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী না হয়, এবং বেশী হইলে উক্ত সম্পূর্ণ সময়কাল প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, পূর্ণ বা অর্ধ বেতনে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে, এইরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা যাইবে না। নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথমে মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবার গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) যোগদানের দিনের সংগে যুক্ত করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৮) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকা বৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকা বৎসর সম্প্রসারিত হইতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটি পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং ঐ ছুটির যে কয়দিন ডিসেম্বর মাসে পড়িবে সেই কয়দিনের নৈমিত্তিক ছুটির সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসর নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে ব্যয়িত গণ্য হইবে।

২৬। **ছুটির পদ্ধতি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম, ফরম, ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাঁহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি প্রবিধান ২৬ এর বিধান এবং আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব পনের (১৫) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

(৫) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পূর্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দেশিত কোন চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসকের প্রত্যয়ন পত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

(৬) কোন কর্মচারীর অসুস্থতার ব্যাপারে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসকের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেট এর ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৭) ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না। ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া উক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশের অপেক্ষায় থাকিতে হইবে।

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারী চিকিৎসারত কারলে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়ন পত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন। প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থার ব্যাপারে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

২৭। **ছুটিকালীন বেতন।**—(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বেতনে ছুটিতে থাকাকালীন উক্ত ছুটি আরম্ভ হওয়ার 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।

(৩) ছুটি যে দেশেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্ত হইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্তানুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশ বিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গ্রহণ করিতে পারে।

২৮। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।**—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যেই কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। **ছুটির নগদায়ন।**—(১) সকল কর্মচারী ইনস্টিটিউটে তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির (নৈমিত্তিক ছুটি ব্যতীত) ৫০% নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার (১২) মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হইবে না।

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

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

ব্যাখ্যা ঃ "পরিবার" বলিতে পারিবারিক অবসর ভাতা প্রদানের নিমিত্ত প্রয়োজ্য বিধিতে পরিবারকে যে অর্থে দেখানো হইয়াছে তাহা বুঝাইবে।

## পঞ্চম অধ্যায়

## ভাতা, ইত্যাদি

৩০। **ভ্রমণ ভাতা।**—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকারের নির্দেশাবলীর আলোকে ইনস্টিটিউট কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতার অধিকারী হইবেন।

৩১। **সম্মানী ভাতা।**—(১) ইনস্টিটিউট উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির এবং শ্রমসাধ্য কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা অন্য কোন পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

৩২। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ (২১) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সম্মানের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের ২০% হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, তবে এতদসংক্রান্তে সরকারী নীতিমালা সাপেক্ষে, এই প্রবিধান অনুসরণ করা হইবে।

৩৩। **উৎসব ভাতা।**—সরকারী নির্দেশের আলোকে ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

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

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের (১৫) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিয়া বিষয়টি উক্ত কর্মচারীকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন।

৩৫। **বার্ষিক প্রতিবেদন**।—(১) ইনস্‌টিটিউট ইহার সকল শ্রেণীর কর্মচারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্য ও তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়নের পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে। বিশেষ ক্ষেত্রে, প্রয়োজনবোধে, ইনস্‌টিটিউট ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন, প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

(২) সংশ্লিষ্ট বৎসরের বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন পরবর্তী পঞ্জিকা বর্ষের প্রথম মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা লিখন সম্পন্ন করিবেন, যদি উক্ত কর্মকর্তা যুক্তিসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে তাহা না করেন তবে উক্ত ব্যর্থতা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ৎ প্রদান কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।

৩৬। **বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্র**।—(১) ইনস্‌টিটিউটের চাকুরীতে যোগদানের সঙ্গে সঙ্গেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী ইনস্‌টিটিউট বা সরকার কর্তৃক প্রণীত ছকে বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্রের দুইটি অনুলিপি অবশ্যই দাখিল করিবেন।

(২) এই ঘোষণা পত্রের একটি অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বৃত্তান্ত বহিতে এবং অপর একটি অনুলিপি ইনস্‌টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত পদ্ধতিতে রক্ষিত থাকিবে।

## সপ্তম অধ্যায়

## সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী কাজ করিবেন এবং ইহা 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) বিশ্বস্ততা, সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন।

২। কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে সহায়তা করিবেন না এবং ইনস্টিটিউট বা রাষ্ট্রের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

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

(গ) ইনস্টিটিউট এর সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না যাহা তাহার দায়িত্ব যথাযত পালনের ক্ষেত্রে তাহাকে কোনভাবে প্রভাবিত করিতে পারে;

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

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং

(ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী ইন্সটিটিউট এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না। এইরূপ যোগাযোগের প্রয়োজন হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি নিতে হইবে।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৮। **দন্ডের ভিত্তি**।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা—

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

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন; অথবা

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

(ছ) রাষ্ট্র বা ইন্সটিটিউটের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন, এবং যেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে বহাল রাখা ইন্সটিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করিতে পারে।

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

(ক) নিম্নরূপ লঘুদন্ড—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরুদন্ড—

(অ) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত শৃংখলাজনিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা বা তাহার সম্পত্তি হইতে আদায়করণ;

(ই) চাকুরী হইতে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪০। **ধ্বংসাত্মক নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৩৮ (ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারে;

(খ) উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিত আদেশ দ্বারা অবহিত করিবে; এবং

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে ঃ

তবে শর্ত তাকে যে, যেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে ইনস্টিটিউটের বা বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেই ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর বিবেচনায় যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

৪১। **লঘুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর কোন শাস্তি প্রদান করা হইতে পারে, তাহ হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং এইরূপ অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি 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, তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিম্নে নহে এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমাও নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

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

(৪) যেই ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে—

(ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগদান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; অথবা

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে কর্তৃপক্ষ—

(অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডারোপ করিতে পারিবে, অথবা

(আ) উপ-বিধি (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৪০ এর উপ-প্রবিধান (১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদন্ড প্রদান করিবে; এবং

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৯ এর উপ-প্রবিধান (১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদন্ড প্রদান করিবে।

৪২। **গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে 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 প্রধানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও তাহাকে অবহিত করিবে; এবং

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর দশ কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন ঃ

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

(২) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতবাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি লঘুদন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে এবং তদনুসারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যদার নিম্নে নহে এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ করেন না, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহে এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা বিশেষ ক্ষেত্র তদন্ত কমিটি গঠন 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। তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিয়া তদভিত্তিতে কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

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

(৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেই ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসঙ্গত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৪৩। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী**।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুরুর দিন হইতে শেষ না পাওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মুলতবি করিবেন না।

২। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসঙ্গত সুযোগ উভয় পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে ;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসেবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন ;

(গ) অভিযোগের সমর্থনের মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন ;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথি পত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

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

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা তাঁহার দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ এই অধ্যায়ের অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিলে, তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উক্ত কমিটির কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৪। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) প্রবিধান ৩৯ এর অধীনে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দন্ড কোন আদালত বা ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা অথবা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ, উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, উক্ত কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকরণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশ অনুযায়ী, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

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

৪৫। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৪৪ এর উপ-প্রবিধান (১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত বা ক্ষেত্র বিশেষে ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদাবনতি করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমমর্যাদার কোন পদে বহাল করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) এর বিধান যথাসম্ভব নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৬। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী।**—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত, এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ ফৌজদারী অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিস্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির

কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণতঃ তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপ সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিপিবদ্ধ কোন কারণে উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলেও উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। **অন্য কোন সংস্থায় প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীদের বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারী প্রেষণে অন্য কোন সংস্থায়, অতঃপর উক্ত সংস্থা বলিয়া অভিহিত, কর্মরত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের, তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত এবং অভিযোগের ব্যাপারে তদন্ত করিবার ক্ষমতা উক্ত সংস্থার থাকিবে এবং উক্ত সংস্থার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য পদ্ধতি অনুসরণ করা যাইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে পরিস্থিতিতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে অথবা তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা হইয়াছে তাহা উক্ত সংস্থা ইনস্টিটিউটকে অবহিত করিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধানমতে তাহার বিরুদ্ধে পরিচালিত তদন্তের ফলাফলের আলোকে যদি উক্ত সংস্থা মনে করে যে এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত দন্ড তাহার উপর আরোপিত হওয়া উচিত, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা অভিযোগ তদন্তের কার্যবিবরণী ইনস্টিটিউটের নিকট পাঠাইবে এবং সেই অনুসারে কর্তৃপক্ষ সংস্থার বিবেচনা মতে প্রয়োজনীয় দন্ড আরোপ বা অন্যবিধ যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে উক্ত সংস্থা কর্তৃক প্রেরিত তদন্তের রেকর্ডসমূহের ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ সংস্থার যে কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে কোন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্ত করিবার জন্য উক্ত সংস্থাকে অনুরোধ করিতে বা কোন দন্ড আরোপ করিতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে এবং এইরূপ আদেশ অবিলম্বে উক্ত সংস্থাকে অবহিত করিবে।

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

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা ঃ—

(ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কি না;

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কি না।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, আপীল দায়েরের মধ্যে ষাটটি কার্যদিবসের সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

(৪) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্তে উহার আপীলের কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট বা উহার কর্তৃপক্ষ চাকুরী সংক্রান্ত কোন আদেশ প্রদান করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে উক্ত ইনস্টিটিউটের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উহার প্রয়োজনীয় আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

৪৯। **আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।**—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না ঃ

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

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

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ord. No. V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করা এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ ইনস্টিটিউটের অথবা ইনস্টিটিউট নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

## অষ্টম অধ্যায়

### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। **ভবিষ্য তহবিল**।—(১) ইনস্টিটিউট উহার কর্মচারীগণের জন্য হাউজিং এন্ড বিল্ডিং রিসার্চ ইনস্টিটিউট কর্মচারী অংশ প্রদায়ক তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং ইনস্টিটিউট সরকার কর্তৃক সময়-সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributary Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

৫২। **আনুতোষিক**।—(১) নিম্নবর্ণিত কর্মচারীগণ আনুতোষিক পাইবার অধিকারী হইবেন, যথা ঃ—

(ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;

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

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদের সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;

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

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত বিশ কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য দুই মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাঁহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন এবং ফরমটি ইনস্টিটিউট 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 আনুতোষিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তাহা হইলে টাকার পরিমাণ মনোনীত ব্যক্তিগণকে সমান অংশে ভাগ করয়া দেওয়া হইবে।

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং বাতিল করিয়া উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়ন পত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৩। **অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।**—(১) ইনস্টিটিউট, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প প্রবর্তন করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প প্রবর্তন করা হইলে তৎসংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক সময়-সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত পরিকল্প 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) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা প্রাপ্তির ইচ্ছা প্রকাশ করিলে—

(ক) তিনি অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান বন্ধ করিয়া সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন ;

(খ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা এবং উক্ত চাঁদার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে ;

(গ) অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে উক্ত কর্মচারীর হিসাবে (একাউন্টে) ইনসটিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ এবং উহার উপর জমাকৃত সুদ ইনস্টিটিউটের বরাবরে স্থানান্তরিত হইবে ;

(ঘ) দফা (খ) এর অধীন সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে অর্থ স্থানান্তরিত হইলে উক্ত কর্মচারীর পূর্ণকালীন ও স্থায়ী পদের বিপরীতে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োগ প্রাপ্ত হইয়া যোগদানের তারিখ হইতে অবসর প্রদান বা পদ অবলুপ্তি বা মৃত্যু বা অন্য কোন কারণে চাকরি অবসান হওয়ার তারিখ পর্যন্ত সময়কালকে অবসর ভাতা প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

## নবম অধ্যায়

## অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৫৪। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।**—(১) কর্মচারীদের অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act, 1974 (Act. No. XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। **চাকুরীর অবসান।**—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানে ভিন্নরূপ যাহাই থাকুক না কেন, ইনস্টিটিউট কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের অগ্রিম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

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

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

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

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

## দশম অধ্যায়

## বিবিধ

৫৭। **অসুবিধা দূরীকরণ।**—যেইক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেই ক্ষেত্রে ইনস্টিটিউট সরকারের কোন সরকার বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে ইনস্টিটিউটের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

"তফসিল"

[প্রবিধান ২ (ঞ) দ্রষ্টব্য]

| ক্রমিক নং | পদের নাম | সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়ঃসীমা | নিয়োগ পদ্ধতি | প্রয়োজনীয় যোগ্যতা |
|---|---|---|---|---|
| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
| ১। | প্রিন্সিপাল রিসার্চ অফিসার/ প্রিন্সিপাল রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার<br>(বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশন এন্ড হাউজিং ডিভিশন)। | ৪২ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পদোন্নতি ঃ<br>বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশন/হাউজিং ডিভিশনে সিনিয়র রিসার্চ অফিসার/সিনিয়র রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার/সিনিয়র রিসার্চ আর্কিটেক্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।<br>সরাসরি নিয়োগ ঃ<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/ফলিত রসায়ন/পদার্থ বিদ্যা/ইঞ্জিনিয়ারিং এ পি, এইচ, ডি ডিগ্রী ;<br>এবং<br>(খ) গৃহ বিজ্ঞান ও নির্মাণ উপকরণ বিষয়ক গবেষণা কাজে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৭ (সাত) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ২। | **প্রিন্সিপাল রিসার্চ অফিসার/ প্রিন্সিপাল রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার** (স্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশন ও সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশন)। | ৪২ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>স্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন/সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশনে সিনিয়র রিসার্চ অফিসার/ সিনিয়র রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশল/পদার্থ বিদ্যা/ জিওলোজি/মৃত্তিকা বিজ্ঞানে পি, এইচ, ডি, ডিগ্রী ;<br>এবং<br>(খ) স্ট্রাকচারাল ও গৃহনির্মাণ বিষয়ক গবেষণা কাজে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৭ (সাত) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |
| ৩। | **সিনিয়র রিসার্চ অফিসার/ সিনিয়র রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার** (বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশন)। | ৩৫ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশনে রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার/রিসার্চ অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/ফলিত রসায়ন/পদার্থ বিদ্যায় সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী। গৃহ-নির্মাণ সামগ্রী বিষয়ক গবেষণা কাজে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৪। | সিনিয়র রিসার্চ আর্কিটেক্ট (হাউজিং ডিভিশন)। | ৩৫ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে স্নাতক ডিগ্রীসহ হাউজিং ডিভিশনে রিসার্চ আর্কিটেক্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী অথবা কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে স্থাপত্যে ডিপ্লোমা ডিগ্রীসহ হাউজিং ডিভিশনে রিসার্চ আর্কিটেক্ট পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে স্নাতক ডিগ্রীসহ হাউজিং/বিল্ডিং/প্লানিং গবেষণা কাজে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |
| ৫। | সিনিয়র রিসার্চ অফিসার/ সিনিয়র রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার (স্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশন)। | ৩৫ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশলে স্নাতক ডিগ্রীসহ স্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশনে রিসার্চ অফিসার/রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী অথবা কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে পুরকৌশলে ডিপ্লোমা ডিগ্রীসহ স্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশনে রিসার্চ অফিসার/রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| | | | | **সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশল/পদার্থ বিদ্যা/জিওলোজি/মৃত্তিকা বিজ্ঞানে স্নাতক/স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ গৃহ নির্মাণ ও ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ক গবেষণা কাজে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী অভিজ্ঞতা ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |
| ৬। | **সিনিয়র রিসার্চ অফিসার/ সিনিয়র রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার**<br>(সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশন)। | ৩৫ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>(ক) সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশনে রিসার্চ অফিসার/রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩ (তিন) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী অথবা পদার্থ বিদ্যা/জিওলোজি/মৃত্তিকা বিজ্ঞানে সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) টি গবেষণা প্রকাশনা থাকিতে হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৭। | প্রজেক্ট অফিসার | ৩৫ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>রিসার্চ অফিসার/রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার/রিসার্চ আর্কিটেক্ট পদে ৮ (আট) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের প্রশাসনিক কাজের অভিজ্ঞতা। |
| ৮। | রিসার্চ অফিসার/ রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার<br>(বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশনে রিসার্চ এসোসিয়েট পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/ফলিত রসায়ন/ভূগোল/পদার্থ বিদ্যায় সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা কেমিক্যাল প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী। গৃহনির্মাণ সামগ্রী বিষয়ক গবেষণা কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ৯। | রিসার্চ আর্কিটেক্ট<br>(হাউজিং ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>হাউজিং ডিভিশনে রিসার্চ এসোসিয়েট পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে স্নাতক ডিগ্রী। হাউজিং/বিল্ডিং/প্লানিং বিষয়ক গবেষণা কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ১০। | রিসার্চ অফিসার/ রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার (ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কনস্ট্রাকশন ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কনস্ট্রাকশন ডিভিশনে রিসার্চ এসোসিয়েট পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুরকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী। গৃহ নির্মাণ ও ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে গবেষণার অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ১১। | রিসার্চ অফিসার/ রিসার্চ ইঞ্জিনিয়ার (সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশনে রিসার্চ এসোসিয়েট পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিদ্যা/ মৃত্তিকা বিজ্ঞান/ জিওলোজিতে সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা পরকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী। গৃহ নির্মাণ ও ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে গবেষণার অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ১২। | এ্যাসিস্ট্যান্ট আর্কিটেক্ট (হাউজিং ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>হাউজিং ডিভিশনে রিসার্চ এসোসিয়েট পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে স্নাতক ডিগ্রী। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ১৩। | লাইব্রেরীয়ান | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি :**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাসহ এসিস্ট্যান্ট লাইব্রেরীয়ান পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ :**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনায় ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ১৪। | উপ-সহকারী প্রকৌশলী | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় বিভাগে পুরকৌশল বা মেকানিক্যাল প্রকৌশলে ডিপ্লোমা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ১৫। | সহকারী লাইব্রেরীয়ান | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি :**<br>ক্যাটালগার পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ :**<br>কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা এবং লাইব্রেরীর কাজে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ১৬। | এসিস্ট্যান্ট ইনফরমেশন অফিসার। | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে/সাংবাদিকতায় ডিপ্লোমা এবং ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ১৭। | সহকারী প্রশাসনিক অফিসার। | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি :**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রীসহ উচ্চমান সহকারী বা সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক পদে ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ :**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ১৮। | সহকারী হিসাব রক্ষণ অফিসার। | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতকসহ হিসাব রক্ষক বা কোষাধ্যক্ষ পদে ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ১৯। | রিসার্চ এসোসিয়েট (বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>বিল্ডিং মেটেরিয়ালস ডিভিশনে রিসার্চ এসিস্ট্যান্ট পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/গণিত শাস্ত্র/পদার্থ বিদ্যাসহ অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। গৃহনির্মাণ সামগ্রী বিষয়ে গবেষণা কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ২০। | রিসার্চ এসোসিয়েট (হাউজিং ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>সিনিয়র ড্রাফটসম্যান পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে স্থাপত্যে ডিপ্লোমা ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ২১। | রিসার্চ এসোসিয়েট (ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশন)। | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্সট্রাকশন ডিভিশনে রিসার্চ এসিস্ট্যান্ট পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে পুরকৌশলে ডিপ্লোমা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ২২। | রিসার্চ এসোসিয়েট<br>(সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশন) | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশনে রিসার্চ এসিস্ট্যান্ট পদে অন্যূন ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/পদার্থ বিদ্যা/মৃত্তিকা বিজ্ঞানসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী অথবা কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে পুরকৌশলে ডিপ্লোমা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |
| ২৩। | সিনিয়র ড্রাফটসম্যান | ৩০ বৎসর | (ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>জুনিয়র ড্রাফটসম্যান পদে ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে আর্কিটেকচার/বিল্ডিং ড্রাফটিং এ সনদপত্র এবং ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ২৪। | ক্যাটালগার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং গ্রন্থগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট কোর্স উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ০৪ (চার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ২৫। | **সহকারী ষ্টোর অফিসার** | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রীসহ সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ষ্টোর রক্ষণাবেক্ষণ এর কাজে ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ২৬। | **জুনিয়র ড্রাফটসম্যান** | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | স্থাপত্য/বিল্ডিং ড্রাফটিং এ সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। |
| ২৭। | **সাঁট-লিপিকার** | - | - | The Stenographers and Stenotypists (Ministries, Divisions and attached Deparments) Recruitment Rules, 1978 অনুসারে। |
| ২৮। | **রিসার্চ এসিস্ট্যান্ট**<br>(বিল্ডিং মেটেরিয়ালস এন্ড হাউজিং ডিভিশন/ ষ্ট্রাকচারাল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড কন্ট্রাকশন ডিভিশন/সয়েল মেকানিক্স এন্ড ফাউন্ডেশন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিভিশন) | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন শাস্ত্র/গণিত শাস্ত্র/পদার্থ বিদ্যাসহ অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। |
| ২৯। | **হিসাব রক্ষক/ক্যাশিয়ার** | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রীসহ নিম্নমান সহকারী-তথা- মুদ্রাক্ষরিক পদে ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ০২ (দুই) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৩০। | উচ্চমান সহকারী | ৩০ বৎসর | (ক) ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং<br>(খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতকসহ নিম্নমান সহকারী-তথা মুদ্রাক্ষরিক পদে ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী ; অথবা<br>(খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ নিম্নমান সহকারী-তথা মুদ্রাক্ষরিক পদে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অন্যূন দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী বা সমমানের ডিগ্রী। |
| ৩১। | সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক | - | - | The Stenographers and Stenotypists (Ministries, Divisions and attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুসারে। |
| ৩২। | ড্রিলিং ফোরম্যান | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>ড্রিলিং এ্যাসিস্ট্যান্ট পদে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>মৃত্তিকা পরীক্ষায় ড্রিলিং কাজে ০৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৩৩। | ইনস্ট্রুমেন্ট মেকানিক | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ মেকানিক বা ইলেকট্রিশিয়ান পদে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক/ইলেকট্রনিক্স/মেকানিক বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেট এবং কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা। |
| ৩৪। | নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দপ্তরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুসারে। |
| ৩৫। | ড্রিলিং এসিস্ট্যান্ট | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | ড্রিলিং কাজে ০২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। |
| ৩৬। | ট্রেসার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেটসহ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ৩৭। | মেকানিক | ৩০ বৎসর | পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | **পদোন্নতি ঃ**<br>সহকারী মেকানিক পদে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।<br>**সরাসরি নিয়োগ ঃ**<br>(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; এবং<br>(খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেটসহ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৩৮। | কার্পেন্টার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ কাঠ মিস্ত্রী হিসাবে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৩৯। | ইলেকট্রিশিয়ান | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪০। | ম্যাশন | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ রাজমিস্ত্রী কাজের ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪১। | পেইন্টার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। রং এবং কাঠ বার্নিশ কাজে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪২। | ড্রাইভার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। হালকা ও ভারী গাড়ী চালানোর বৈধ লাইসেন্সসহ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪৩। | পাম্প ড্রাইভার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | পাম্প চালনার ০৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। |
| ৪৪। | ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দপ্তরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুসারে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৪৫। | সহকারী মেকানিক | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড সার্টিফিকেটসহ যন্ত্রপাতি রক্ষণাবেক্ষণ এবং মেরামত কাজের উপর ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪৬। | প্লাম্বার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণসহ প্লাম্বিং কাজে ০৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। |
| ৪৭। | দপ্তরী | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষার উত্তীর্ণ। দপ্তরীর কাজে এবং বইখাতা বাঁধাই এর কাজে ০৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। |
| ৪৮। | এম, এল, এস, এস | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ হইতে হইবে। |
| ৪৯। | ল্যাবরেটরী এটেন্ড্যান্ট | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। |
| ৫০। | চৌকিদার | ৩০ বৎসর (অবসরপ্রাপ্ত সশস্ত্র বাহিনীর সদস্য বা সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪০ বৎসর)। | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ। প্রতিরক্ষা বিভাগের অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |

| (১) | (২) | (৩) | (৪) | (৫) |
|---|---|---|---|---|
| ৫১। | সুইপার | ৩০ বৎসর | সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | অষ্টম শ্রেণী উত্তীর্ণ হইতে হইবে। পেশাদার সুইপার শ্রেণীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। |

হাউজিং এন্ড বিল্ডিং রিসার্চ ইনসটিটিউটের আদেশক্রমে

**মোঃ রফিকুল ইসলাম সরকার**

পরিচালক।

শেখ মোঃ মোবারক হোসেন (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।