

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, নভেম্বর ৬, ১৯৮৮

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী

বোর্ড অব গভর্নরস

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২২শে কার্তিক, ১৩৯৫/৬ই নভেম্বর, ১৯৮৮

নং এস, আর, ও ৩৩৩-আইন/৮৮—Government Education and Training Ins Ordinance, 1961 (XXVI of 1961) এর Section 8 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Acad Planning and Development (APD) এর Board of Governors, সরকারের পূর্বে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা পরিকল্পনা ও উন্নয়ন এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা একাডেমী এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য প্রকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বর্ষের কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

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

(ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন বা উদ্ভঙ্গনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নি আচরণসমূহ ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—

(১) উর্দতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(১৪১৫৭)

মূল্যঃ টাকা ৩.০০

- (২) কর্তব্যে অবহেলা;
- (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে একাডেমীর বোর্ডে : কোন নির্দেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিবর্তক কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনামূলক, বিরুদ্ধকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (গ) “একাডেমী” বলিতে একাডেমী ফর প্ল্যানিং এন্ড ডেভেলপমেন্টকে বুঝাইবে;
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষেও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে একাডেমী এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে একাডেমী এর স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (জ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগতযোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ড কে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঞ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (ট) “পদায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা বাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেরাদের পর বাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর বাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;
- (ড) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;
- (ঢ) “বোর্ড” বলিতে একাডেমীর বোর্ড অফ গভর্নরসকে বুঝায়;
- (ণ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;

- (ত) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইন দ্বারা বা প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য কল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (থ) “স্বীকৃত বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতি কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধান উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

স্বতীয় অধ্যায়
নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হইবে, যথা:—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;
- (গ) প্রবেশে বদলীর মাধ্যমে;

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

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

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

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

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

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

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে চিকিৎসা-পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;

(খ) এইরূপে নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কর্মকলাপ যথামোগ্য একেসার মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, একাডেমীর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ জাতীয় পর্যায়ে অন্ততঃ দুইটি মৈনিক প্রতিযোগিতা বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগ-ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ-ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

১। শিক্ষানবিসি।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি হবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে মরাদ্দ অনর্ধ্বে ছয় মাসের জন্য বৃষ্টি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে বিসি জেনার সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষার থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

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

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

৩। প্রবেশে নিয়োগ।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রবেশে নিয়োগের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে, বোর্ড সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরামর্শের মধ্যে স্থিরকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

(২) এই প্রবিধানমালার অন্য কোন প্রবিধানে বাছাই কিছই থাকুক না কেন, উপ-প্রবিধান এর অধীনে নিয়োজিত কোন কর্মচারী একাডেমীতে তিন বছর চাকুরী সমাপ্ত করিয়া ল, বোর্ড তাহাকে, সরকার বা ক্ষেত্রমত সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সম্মতি সাপেক্ষে, করণের মাধ্যমে স্থায়ীভাবে একাডেমীর কোন পদে নিয়োগ করিতে পারিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে কোন কর্মচারীকে নিয়োগের ক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারীর তাসহ সরকার বা সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীন তাহার চাকুরীর জন্য প্রাপ্য দি, যদি থাকে, এর বিষয় বোর্ড এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সম্মতিক্রমে নির্ধারণ করিবে।

৩য় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রসূতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় 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 বাছাই কিছই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় বা সেক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না; এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্যে প্রলকল্পে 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 বৃষ্টি করিতে পারিবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করার 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 অপরিপূর্ণ হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

১১। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের 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 করে তদনুসারে একাডেমীর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা নাহিহতে পারবে।

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

১৩। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে সাধারণতঃ সমরমত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

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

(৩) কোন শিক্ষাবিদ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষাবিদিকাগল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে শ্রমী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবে না।

(৪) প্রসংসনীয় বা অসাধারণ ক্ষমতার জন্য একাডেমী উহার কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) কেবলমাত্র কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রাখা হইলে, কেবলমাত্র কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত রাখার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অধিকতর উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা হইবে না; এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এইমতঃ প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সাপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজের দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করিবার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট বাড়াই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা-তালিকা ভিত্তিক সাপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবেন।

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

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

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

(৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ একাডেমীর 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 বৃহত্তর সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে না।

(৪) টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদধিক বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা-তথা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

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

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা একাডেমীর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রাখিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে তৎসম্পর্কে একাডেমীকে অবহিতকারীর এবং একাডেমী উক্ত কর্মচারীর সম্মতি হইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রবেশের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

(ক) প্রবেশের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) একাডেমীর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্ব স্বত্ব থাকিবে এবং প্রবেশের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি একাডেমীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রবেশে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে একাডেমী তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথা সময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগ্যতার তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রবেশে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রবেশে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতির প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রবেশে থাকাকালে পদোন্নতিজনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা একাডেমী ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

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

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

(৮) প্রবেশে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যক্রম প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা তাহার রেকর্ডসমূহ একাডেমীর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ সেইরূপ 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 অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি;
- (চ) প্রসূতি ছুটি;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

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

(৩) বোর্ডের পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত 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 পূর্ণবেতনে প্রাপ্য এককল ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে দেখানো হইবে; ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চি 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 এইরূপে জমা হওয়ার ঠে সীমা থাকিবে না।

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

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি কে করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হ পর্যন্ত নূতন ভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না, নিম্ন বর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ—

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্র হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি একাডেমীতে চা কাবিবেন, অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এইমর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নির বহির্ভূত কারণে কৃত্বো যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

১ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া গেলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

২ যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সে অক্ষমতা তিন মাসের শাসনা পাইলে, এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

৩ যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে; উক্ত চিকিৎসার প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না; এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

৫ যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার স্তর বৃদ্ধি পায়, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতা জনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে একাধিকবারে মঞ্জুরকৃত ছুটির পারমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না; এবং এইরূপ ছুটি একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।

৬ শব্দমাত্র আনুতোষিকের এবং, যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

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

খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

৭ এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত হইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া দান্ডাবন থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

৮ সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার দি আদেশ শ্রবণ তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে সে জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের অনুরূপ ২১ দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় অনুরূপ ৩০ দিনের জন্য সংগরোধ ছুটি প্রাপ্য হইতে পারে।

৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তে অনুরূপে এই প্রবিধান মালার অধীন অন্য কোন প্রকারে সাব্যস্ত করা হইবে।

(৩) নিম্নবর্ণিত কারণে দৃশ্যমানতা হ্রাস হন বা যুক্তিসংগতভাবে দৃশ্যমানতা হ্রাস হইলে বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পৈতৃক বা তাহার মধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতিরক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা

(৬) চারি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(৭) রাষ্ট্র/একাদেশী বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত ব্যক্তিগণ, রাষ্ট্র/একাদেশী বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

৪০) দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) অনধিক ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথা :—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

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

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪১) ধনসঞ্চয় কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৯(৬) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ শ্রবণ উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, একাডেমী বা জাতীয় নিরপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, তদ্ব্যতীত তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্যধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন কর্মচারীর সম্মুখে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪২। দায়িত্ব দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে; তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

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

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

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

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

(৪) সংশ্লিষ্ট ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাবে।

(৫) সংশ্লিষ্ট ছুটিতে থাকাকালীন কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অ বাধিত করা হইবে না, এবং যখন কোন কর্মচারী নিজস্ব সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হইলে তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া হইবে না।

২৪। প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীক পূর্ণ-স্বল্পে সর্বাধিক তিন মাস প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ হইবে না।

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

(৩) একাডেমীতে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবার প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর-প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীক চার মাস পর্যন্ত পূর্ণ-স্বল্পে এবং ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর-প্রসূতি ছুটি প্রদানের এবং এইরূপ ছুটির মোট অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করিবার পক্ষেও সম্প্রসারণ করা যাইতে পারে, কিংবা বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) একাডেমীতে তাহার চাকুরীর জন্য সন্তুষ্ট হইতে পারিবে বৈজ্ঞানিক কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যা দি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অথবা কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অধিক বার মাস অধ্যয়ন করিতে পারে; এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি দেওয়া হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন-ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা কিনা বেতনে অধ্যয়ন ছুটির স অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনরূমেই দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য পঁচাত্তর (২৪) ঘণ্টার ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবে।

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

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

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

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

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

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

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভাগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরোধভাবে করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে গা না হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে গর জন্য প্রবিধান ৩২ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হন।

৩১। ছুটির নগদ হন।—যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত বর্ষাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫২ এর নী ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যক্ষ্যে বা ভাগরত ৫০% ভাগ নগদ টাকার রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে রূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া বে না।

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

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।—একাডেমীর কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থ বা বঙ্গীয় সঙ্কে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইতেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিঘ্নাঙ্গীত দুদ্দেশ্যে প্রণীত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) একাডেমী উহার কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্তৃ পদমূল্য জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়ন-ক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থাৎ আকারে বা অন্যান্য ভাবে : সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান কতে পারিবে।

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

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

৩৫। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক একাডেমীর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

মৃত অঙ্গার

চাকুরীর ব্যতান্ত

৩৬। চাকুরীর ব্যতান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর ব্যতান্ত পথক পথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত ব্যতান্ত বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার 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 প্রতিপর্ণ-ভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন, এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) একাডেমী উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনসাধে সেভ কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

মৃত অঙ্গার

দায়িত্ব আচরণ ও দৃষ্টিভঙ্গি

৩৮। আচরণ ও দৃষ্টিভঙ্গি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী :—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

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

(গ) মতভেদ, নির্ধা ও অধাবশ্যকীয় বহিত একাডেমীর 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 একডেমীর স্বার্থের পরিপন্থী কোন কর্মকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুরূপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) একডেমীর সহায় লেনদেন বাহিরে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা বহিরাছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বাঁমা 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) উপরোক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপরোক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী একডেমীর বিষয়াদি সম্পর্কে উপরোক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরিক্ত সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবে না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী আত্মসম্মত স্বাভাবিকতা 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) অন্যরূপ হন, অথবা দক্ষতা হারাওয়া ফেলেন, অথবা

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

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

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের ৩ অধীনে পরিবার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কৃত্তপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদান করিতে হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদন্ত উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী বা ব্যক্তিগত কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালায় অধীনে কার্যধারা সূচনা করা : পারে।

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কৃত্তপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কৃত্তপক্ষ কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ, দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিত অভিযোগ জনাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৩৩। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রবিধানমালায় অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কৃত্তপক্ষ এইরূপ আদেশ পোষণ করে যে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, তে কৃত্তপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করা যাইবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে বিবরণ এবং কৃত্তপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

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

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

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

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে।
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে ;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত পীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামা ৫ 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 আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরুর করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের পর হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত-প্রতিবেদন পেশ করিবে।

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

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

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

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সর্বাধিক

৫১। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) একাডেমী উহার কর্মচারীগণের জন্য পরিচালনা ও উন্নয়ন একাডেমী কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং একাডেমী সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত কন্ট্রিবিউটরি প্রজিডেন্ট ফান্ড রুলস্, ১৯৭৯, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল 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) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) যিনি একাডেমীতে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যবহিতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান নাই ;
- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন ;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিশ্চর্য কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে ; যথাঃ—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন ;
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসমর্থতার 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 বিশটি কার্যদিবস বা তদধিক 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, তৎজন্য 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-প্রধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয়, তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

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

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুভৌতিকের টাকার উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার ঐক্য ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৩। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) একাডেমী, সরকারের পূর্বে অনুমোদনক্রমে, লিপিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

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

- উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;
- একাডেমী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ একাডেমী ফেরত পাইবে এবং একাডেমী উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।
- বোর্ডের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি।

৫৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act III of 1974 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। চাকুরী অবসান।—নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্বে নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদি মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইলে অপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে, সেক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহারা ইহার কৈফিয়ত করিতে বাধ্য থাকিবে এবং যদি উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তা বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসংগত-ক ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য-প্রণালী—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং, কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূল রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভি স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানীও লিপিবদ্ধ করা এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে প্রদান করার এবং তাহার পক্ষে সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হই অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তল সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অন করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্ব করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্ত কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

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

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই সনতক্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অন্তর্গত বাধ্য প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপ সতর্ক করিয়া দিবেন, এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমন্য কাঁ কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিচারের জন্য তিনি যে পশ্চাৎ সর্বোচ্চম বলিয়া মনে করেন সেই পশ্চাৎ সমাপ্ত করিবে।

৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত তীর কর্তৃপক্ষের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও হাতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯(ঘ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে আদেশ প্রদান করা হইতে পারে।

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

৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষী কিনা তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি ৫ বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন সরকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার অধীনে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় হইতে বিবেচিত হইবে।

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

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৯ ও ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে অভিযোগের দায়ে গুরু দন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে:

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস বাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে আদেশ ৪০ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড বা আদেশের বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা ইহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর হইয়া যোঁষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, যেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে 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' (custody) রাখিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে] কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১(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 ঐ 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 আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতকালের 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 করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণ রূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

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

(২) আপীল কর্তৃপক্ষনির্দেশিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন যথাঃ—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা;

(গ) আরোপিত দন্ড মারাত্মক, পর্যাপ্ত বা অপব্যবহৃত কিনা;

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

(৪) যে ক্ষেত্রে বোর্ড বা চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাব দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে বোর্ড বা চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ড বা চেয়ারম্যানের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা হইবে।

(৫) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত উহার কারণ সর্ক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৪৯। আপীল ও পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অব্যাহত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্র মত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণ যোগ্য হইবে না :

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

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

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

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাসিত প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ সর্বোচ্চ সীমার মধ্যে নিম্নেই কর্তৃপক্ষ হইবে, পরবর্তীকালে অন্যমোদন গ্রহণ করিবে।

৫৬। ইন্তফাদান, ইত্যাদি—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অভ্যন্তরীণ উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্বে-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরি করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ২ ক্ষেত্রে তিনি একাডেমীকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানুষ্ঠানের তাহার অভ্যন্তরীণ উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্বে-প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ২ ক্ষেত্রে, তিনি একাডেমীকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, একাডেমী কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইন্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৭। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারী ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেক্ষেত্রে বোর্ড, সরকারের কোন সাধা-বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষ, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় ৭ বিধিগ্রহণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে বোর্ডের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

[প্রবিধান-২(ছ) দঃ]

ক্রমিক সংখ্যা	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতি/প্রেমণের জন্য যোগ্যতা	
					পদোন্নতি	প্রেমণ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

৯ সিনিয়র পদ
(অধ্যক্ষ)।

৩৫ বৎসরের
নিম্নে হবে।

- (১) উপাধিকার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(২) পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) স্বাতন্ত্র্যভার ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, উন্নয়ন অর্থনীতি পরিকল্পনা, মৌলিক প্রশাসন, সমাজ বিজ্ঞান ও পরিসংখ্যানে ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে, এবং

উপাধিকার হিসাবে কমনপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সম পদমর্যাদা সম্পন্ন এবং প্রশিক্ষণ বা পরিকল্পনার কাজের অভিজ্ঞতা।

- (৩) সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে প্রেমণে বদলীর মাধ্যমে।

(খ) কোন সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বা স্বায়ত্ত্ব শাসিত সংস্থায় ১ম শ্রেণীর চাকুরীতে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা (পরিকল্পনায় ৫ বৎসর ও নামকরা প্রশিক্ষণ দানে ৩ বৎসর)।

(খ) সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বা স্বায়ত্ত্ব শাসিত সংস্থায় ১ম শ্রেণীর পদে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তবে কোন বিদেশী খ্যাতনামা বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্বাতন্ত্র্যভার ডিগ্রীধারী বা চমৎকার শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন প্রার্থীদের বেলায় উক্ত অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য।

১০ সহকারী পরিচালক

৩০ হইতে ৪০ বৎসর।

- (১) প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/মূল্যায়ন কর্মকর্তা/গবেষণা কর্মকর্তা পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।
(২) পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) যে কোন বিষয়ে ২য় শ্রেণী-সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্বাতন্ত্র্যভার ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, ইংরেজী, সমাজ বিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান, পরিসংখ্যান, মৌলিক প্রশাসন, ব্যবসায় প্রশাসন, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, উন্নয়ন পরিকল্পনা বিষয়ে ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে; এবং

প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/মূল্যায়ন কর্মকর্তা/গবেষণা কর্মকর্তা হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

(খ) সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বা স্বায়ত্ত্ব শাসিত ১ম শ্রেণীর চাকুরীতে কমনপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক সং।	পদের নাম	সম্মান নিয়োগের জন্য ন্যায়সঙ্গীতা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সম্মানের নিয়ম বিবরণ সংক্ষেপে।	সম্মান/প্রশংসার অন্য বৈশিষ্ট্য	
					পদোন্নতি	প্রায়শ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১৬	প্রশাসনিক	১৮ হইতে ২৭ বৎসরের উর্ধ্ব মতে।	(১) সহকারী প্রশাসনিক পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (২) পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়াগেল সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক ব্যক্তিগণের ২ বৎস- সরের অভিজ্ঞতাসহ কোন প্রশাসনিক বিভাগে ২য় শ্রেণীর পদোন্নতির ডিগ্রী।	সহকারী প্রশাসনিক হিসাবে ৩ বৎস- রের অভিজ্ঞতা।	
১৮(ক) (খ)	প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা মূল্যায়ন কর্মকর্তা		বিস্তারিত রূপে কর্মকর্তা/ নির্বাহী কর্মকর্তা/পরিবেশনা অনুসন্ধানকারীর পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।		বিস্তারিত রূপে কর্ম- কর্তা/নির্বাহী কর্ম- কর্তা/পরিবেশনা অনু- সন্ধানকারী হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
১৯	স্ব-স্বাধীন কর্মকর্তা	১৮ হইতে ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	যে কোন বিষয়ে ১ম শ্রেণীর স্ব-স্বাধীন, বা ২য় শ্রেণীর সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্বাভা- বিকার ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান, জোক প্রশাসন, কৃষি, শিক্ষা, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, ভূগোল, বাণিজ্য, ইঞ্জিনিয়ারিং এম.বি.বি.এস, ব্যবসায় প্রশা- সন, উন্নয়ন পরিকল্পনা এবং কম্পিউটার সায়েন্সে ডিগ্রী- ধারীকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।		

২	উপাধ্যক্ষ	৪২ বৎসরের নিম্নে নহে।	(১) পরিচালকের পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে বা প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে, (২) পদোন্নতি বা প্রেষণের জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) যে কোন বিষয়ে প্রাপ্ত ২য় শ্রেণীর স্বাভাবিক ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বি- জ্ঞান, উন্নয়ন পরিকল্পনা, মনোবিজ্ঞান, জোক প্র- শাসন, ব্যবসায় প্রশাসন, কৃষি, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, ভূগোল, বাণিজ্য, অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রী ধারীকে অগ্রাধিকার দেও দেওয়া হইবে। (খ) কোন সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীন বা স্বায়ত্ব শাসিত সংস্থায় ১ম শ্রেণীর চাকরীতে প্রসি- দ্ধতা, পরিকল্পনা বা নির্ভরতা ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সম পদমর্যাদা সম্মান এবং প্র- শিক্ষণ বা পরি- কল্পনার কাজে অভিজ্ঞতা।
৩	পরিচালক	৪০ বৎসরের নিম্নে নহে।	(১) প্রধান প্রশিক্ষক/সি.এ.সি.এ. এনালিস্ট এর পদ হইতে পদোন্নতির মা- ধ্যমে নিয়োগ।	(ক) যে কোন বিষয়ে প্রাপ্ত ২য় শ্রেণীর স্বাভাবিক ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বিজ্ঞান, উন্নয়ন পরিকল্পনা, মনো- বিজ্ঞান, জোক প্রশাসন, ব্যবসায় প্রশাসন, কৃষি, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, ভূগোল, বাণিজ্য, ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীধারী- গণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	এম.বি.বি.এস এনালিস্ট হিসাবে কম পক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বি- দ্যালয় হইতে সি এইচ ডি সহ একাধিক মৌতে প্রধান প্রশিক্ষক হিসাবে ৩ বৎসরের	৩ম পদমর্যাদা সম্মান এবং প্রশিক্ষণ বা পরিচালনা কাজে অভিজ্ঞতা।

১৯৭৭ ও ১৯৭৮ সালের নিয়োগ বিধিমালা

পরিচালক/উপাধ্যক্ষ/প্রশিক্ষক/নির্বাহী কর্মকর্তা/পরিবেশনা অনুসন্ধানকারী

১৯৭৭

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতি/প্রবেশের জন্য যোগ্যতা।	
					পদোন্নতি	প্রবেশ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

			(২) পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেছে সরাসরি বা প্রবেশে নিয়োগ।	(খ) বেগম সরকারী, স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীন বা স্বায়ত্ত শাসিত সংস্থার সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
৪	প্রধান প্রকৌশল	৩৩ বৎসরের নিম্নে হবে।	(১) প্রশিক্ষক বা উপ-পরিচালকের পদ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ। (২) ৩৪% পদে সরাসরি নিয়োগ।	(ক) যে কোন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বিজ্ঞান, উন্নয়ন পরিকল্পনা, মনোবিজ্ঞান, মৌলিক প্রশাসন, ব্যবসায় প্রশাসন, কৃষি, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, জুয়েল বাণিজ্য, ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীধারীগণ অপ্রাধিকার পাইবেন; এবং (খ) সরকারী স্বায়ত্ত শাসিত বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বা স্বায়ত্ত শাসিত প্রতিষ্ঠানে ১ম শ্রেণীর পদে প্রশিক্ষণ দানে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ প্রশিক্ষক বা উপ-পরিচালক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	

৫	সিস্টেম এনালিস্ট।	৩৩ হইতে ৪০ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) অংক, পরিসংখ্যান, ফলিত পদার্থ বিজ্ঞান, অর্থনীতি বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; কম্পিউটার সায়েন্সে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে উক্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য, এবং (খ) সিস্টেমস ওয়ার্ক বা কম্পিউটার প্রোগ্রামিং এবং ডাটা প্রসেসিং-এ পর্যাপ্ত অভিজ্ঞতা।		
---	-------------------	------------------	--------------------------	---	--	--

৬	প্রশিক্ষক	৩২ বৎসরের নিম্নে হবে।	(১) সহকারী প্রশিক্ষক/সহকারী পরিচালকের পদ হইতে ৩৬% পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ, এবং (২) ৩৪% পদে সরাসরি নিয়োগ অথবা প্রবেশে বন্দনীর মাধ্যমে।	(ক) যে কোন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী, তবে অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বিজ্ঞান, উন্নয়ন পরিকল্পনা, ব্যবসায় প্রশাসন, মৌলিক প্রশাসন, কৃষি মনোবিজ্ঞান অথবা ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিগ্রীধারীগণ অপ্রাধিকার পাইবেন; এবং (খ) সরকারী বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে বা স্বায়ত্ত শাসিত সংস্থার ৩ম শ্রেণীর পদে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বি-ইউডি ডিগ্রীধারীগণের ক্ষেত্রে উৎসাহিত করা শিথিলযোগ্য।	দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সহকারী প্রশিক্ষক বা সহকারী পরিচালক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বেগম নিদেশী খ্যাতনামা শিক্ষকদের হইতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ উক্ত পদে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সরাসরি নিয়োগের জন্য উন্নীত বিষয়সমূহে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১ম পদ মর্যাদা।
---	-----------	-----------------------	--	---	--	--

কৃষিক ধরনের নাম নং।	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা।	নিয়োগের প্রকার	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	ব্যক্তিগত নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	
				পদের প্রকার	প্রবেশ
১	২	৩	৪	৫	৬

৭ উপ-পরিচালক

- (১) সহকারী পরিচালক পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং
- (২) সহকারী পরিচালক পদ হইতে পদোন্নতির জন্য যোগ্য বিবেচিত না হইলে একাডেমীতে সমপদে কর্মরত এবং প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন ব্যক্তিদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা হইবে।

২য় শ্রেণীর স্নাতক-স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ একাডেমীতে সহকারী পরিচালক হিসাবে বা সমপদে ৩ বছর-সংস্কৃত অভিজ্ঞতা।

৮ সহযোগী প্রশিক্ষক।

৩০ বৎসরের নিম্নে নহে।

- (ক) গবেষণা কর্মকর্তা/প্রশিক্ষক কর্মকর্তা/মূল্যায়ন কর্মকর্তার পদ হইতে ৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ এবং
- (খ) ৪০% পদে সরাসরি নিয়োগ

(ক) যে কোন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী, তাহা অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, উন্নয়ন অর্থনীতি, সমাজ বিজ্ঞান, লোক প্রশাসন, ব্যবসায় প্রশাসন, কৃষি, ইঞ্জিনিয়ারিং, কম্পিউটার সায়েন্স, এম.বি.বি. এস ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে; এবং

২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ একাডেমীতে সহযোগী প্রশিক্ষক হিসাবে বা সমপদে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১৩ নির্বাহী কর্মকর্তা।

১৮ হইতে ২৭ বৎসর।

অধ্যক্ষ উপাধ্যক্ষের ব্যক্তিগত সহকারী/নির্বাহী সহকারী/শেটার কিপার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য কোন যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে অধ্যক্ষ কর্তৃক সরাসরি নিয়োগ।

সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে আনুষাংগিক ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়ে হইতে বঙ্গক্ষে স্নাতক ডিগ্রী।

একাডেমীতে অধ্যক্ষ/উপাধ্যক্ষ মহোদয়ের ব্যক্তিগত সহকারী/নির্বাহী সহকারী/শেটার কিপার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১৪ হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা।

ঐ

একাডেমীতে হিসাব রক্ষক-বাম-বোম্বাধ্যক্ষ পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য কোন যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ এবং সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে।

বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী। তবে হিসাব সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তিদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।

একাডেমীতে হিসাব রক্ষক-বাম-বোম্বাধ্যক্ষ হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সম পর্যায়ের চকুরীতে অভিজ্ঞতা

১৫ সহকারী গ্রন্থাগারিক।

ঐ

রেফারেন্স সহকারী পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য কোন যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা সহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়ে হইতে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।

গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট সহ রেফারেন্স সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক পদের নাম নং।	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা।	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতি/অগ্রাধিকার প্রদান		
				পদোন্নতি	প্রমণ	
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

১৬ গবেষণা অনু- সন্ধানকারী।	১৮ হইতে ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। তবে কোন স্বীকৃতি বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সম্মান সহ লোক প্রশা- সন, অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, সমাজ বিজ্ঞান, কৃষি, মনো- বিজ্ঞান, ব্যবসায় প্রশাসন বিষয়ে ডিগ্রীধারীকে অগ্রাধি- কার প্রদান করা হইবে।			
১৭ অডিওভিসুয়াল কর্মকর্তা।	ঐ	অডিওভিসুয়াল সহকারী পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগ।	অডিওভিসুয়াল সরঞ্জামের অতি- জ্ঞতা ও বিশেষ প্রশিক্ষণসহ কোন স্বীকৃতি বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রী।	অডিওভিসুয়াল সহ- কারী হিসাবে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
১৮ কেয়ার টেকার	ঐ	নির্বাহী সহকারী বা স্টোর কিপার হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে অধ্যক্ষ কর্তৃক সরাসরি নিয়োগ।	স্নাতক ডিগ্রী এবং হাউস বিগিং ও অফিস রক্ষণাবেক্ষণের অভিজ্ঞতা।	নির্বাহী সহকারী/ স্টোর বিপার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
১৯ নির্বাহী সহকারী	১৮ হইতে ২৭ বৎসর।	সাঁটনিপিকার, প্রশিক্ষণ সহ- কারী, নিম্নমান সহ- কারীর পদ হইতে পদো- ন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে অধ্যক্ষ কর্তৃক সরাসরি নিয়োগ।	স্নাতক ডিগ্রী। অধিক বয়সে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।	সাঁটনিপিকার হিসাবে ৫ বৎসরের অথবা প্রশিক্ষণ সহকারী বা নিম্নমান সহকারী হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
২০ স্টোর কিপার	ঐ	নিম্নমান সহকারী বা প্র- শিক্ষণ সহকারী পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে অধ্যক্ষ কর্তৃক সরাস- রি নিয়োগ।	স্নাতক ডিগ্রী। স্টোর ব্যবস্থপনা ও অফিস কাজে অভিজ্ঞতা- সম্পন্ন ব্যক্তিদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।	প্রশিক্ষণ সহকারী বা নিম্নমান সহকারী হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
২১ হিসাব রক্ষণ- কর্ম-বেশ্য অধ্যক্ষ।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য, অংক, হিসাব বিজ্ঞান অথবা ব্যবসায় প্রশাসনে স্নাতক ডিগ্রী। তবে হিসাব রক্ষণ কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।			
২২ অধ্যক্ষ/উপাধ্যক্ষ মহাসচিবের ব্যক্তিগত সহকারী।	ঐ	সাঁটনিপিকার ও সাঁট-মুদ্রা- কারিক পদ হইতে পদো- ন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।		একজের্মিতে সাঁটনিপি- কার/সাঁট-মুদ্রাকারিক হিসাবে যথাক্রমে ৩ ও ৪ বৎসরের অভি- জ্ঞতা।		

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, নভেম্বর ৬, ১৯৬৭

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, নভেম্বর ৬, ১৯৬৭

১৩৩৩

ক্রমিক পদের নাম নং।	পর্যায় নিয়োগের জন্য বয়সসীমা।	নিয়োগের প্রকৃতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতি/নিয়োগের জন্য যোগ্যতা		
				পদোন্নতি	প্রেমণ	
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
২৩ রেফারেন্স সহকারী।	১৮ হইতে ২৭ বৎসর।	সাকুলেশন সহকারী পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী। ডকুমেন্টেশন, ক্যাট লগিং, ইন্ডেক্সিং এ অভিজ্ঞ প্রার্থীদেরকে অগ্রাধি- ধিকার প্রদান করা হইবে।	সাকুলেশন সহকারী হিসাবে ৫ বৎসর বা গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেটসহ উক্ত পদে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।		
২৪ অডিওভিসুয়াল সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ। প্রশিক্ষণ সরঞ্জাম এবং অফিস মেশিনারী চালনার অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।			
২৫ সাঁটলিপিকার	ঐ	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে অধ্যক্ষ কর্তৃক সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সাঁট ফিক্রেটসহ ইংরেজী ও বাংলা সাঁটলিপিতে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ১০০ ও ৭০ শব্দ এবং মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে ৩৫ ও ৩০ শব্দ গতিসম্পন্ন হইতে হইবে।	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রযোজ্য যোগ্যতাসম্পন্ন সাঁট- মুদ্রাক্ষরিকদেরকে পদোন্নতির দেওয়া হইবে।		

২৬ সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক	১৮ হইতে ২৭ বৎসর।	মুদ্রাক্ষরিক পদ হইতে পদো- ন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগ।	উচ্চ মাধ্যমিক সাঁট ফিক্রেটসহ ইংরেজী ও বাংলা সাঁটলিপিতে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ১০০ ও ৭০ শব্দ এবং মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে ৩৫ ও ৩০ শব্দ গতি- সম্পন্ন হইতে হইবে।	সরাসরি নিয়োগের জন্য প্রযোজ্য যোগ্যতা অর্জন করিলে পদো- ন্নতি দেওয়া হইবে।
২৭ মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সাঁট ফিক্রেট পাশ- সহ ইংরেজী ও বাংলা মুদ্রা- ক্ষরে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩০ ও ২৫ শব্দ গতিসম্পন্ন হইতে হইবে।	
২৮ প্রশিক্ষণ সহকারী	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সাঁট ফিক্রেট।	
২৯ সাকুলেশন সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	
৩০ নিষ্কামান সহকারী।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সাঁট ফিক্রেট	
৩১ মেশিন অপারেটর কাম-টেকনিশিয়ান।	ঐ	সরাসরি নিয়োগ বা সংশ্লিষ্ট কাজে নিয়োজিত ৩৫ নং ক্রমিক উল্লিখিত কর্ম- চারীদের মাধ্যমে পদো- ন্নতির মাধ্যমে।	প্রশিক্ষণ সরঞ্জামের চালনার অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক হলে সার্টিফিকেট।	কমপক্ষে ৪৯, উন্নত কর্মচারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩২ ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট দ্বৈত সাঁট ফিক্রেট।	

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য কর্তৃপক্ষ	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতি/প্রেমণের জন্য যোগ্যতা	
					পদোন্নতি	প্রেমণ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৩৩	অভ্যর্থনাকারী সহকারী/সিনিয়র অধ্যক্ষ	২ম স্থিত ২নং বঙ্গপুর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সামান্যিক জুলে সার্টিফিকেট।		
৩৪	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ, উৎসংগে গাড়ী চালানোর বৈধ লাইসেন্স। গাড়ী চালনায় অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিদেয়ক অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।		
৩৫	বার্তাবাহক (পিয়ন: ফোনেজার, দারোগান, মেশ গ্রহণী, সাকী, সুইচার, রুম বয়, গ্রহণকারী পরিচর্যা, ইত্যাদি)	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ।		

বোর্ডের আদেশক্রমে
মোঃ জয়নুল আবেদীন
অধ্যক্ষ ও সদস্য-সচিব,
বোর্ড অব গভর্নরস,
পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী।

মোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মন্ত্রিত।
প্রস্তুতকার মাহফুজুল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ ফরমস ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা
কর্তৃক প্রকাশিত।