

বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ক্যাপিটাল মার্কেট  
ঢাকা, বাংলাদেশ।

প্রজ্ঞাপন

বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ক্যাপিটাল মার্কেট এর পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে  
নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করা হইল, যথাঃ-

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ  
ইন্সটিটিউট অব ক্যাপিটাল মার্কেট এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১১  
নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা ইন্সটিটিউট এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর  
প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে প্রেষনে এবং চুক্তি বা খন্ডকালীন  
ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন  
কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না  
থাকিলে, তাহা প্রযোজ্য হইবে না।

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

(ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর অথবা  
কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে  
বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে,  
যথাঃ—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

(ই) কোন আইন সংগত কারণ ব্যতিরেকে ইন্সটিটিউটের কোন  
আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;  
এবং

(ঈ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার  
বিবেচনাহীন, বিরজিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ  
সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা;

(খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন  
নির্দিষ্ট কার্যনিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে ইন্সটিটিউট  
কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;

(গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা  
প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং  
নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত  
হইবে;

(ঘ) “ইন্সটিটিউট” অর্থ বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ক্যাপিটাল মার্কেট;

(ঙ) ‘কর্মকর্তা’ অর্থ ইন্সটিটিউটের কোন কর্মকর্তা;

(চ) ‘কর্মচারী’ অর্থ ইন্সটিটিউটের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারী  
এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(ছ) ‘তফসিল’ অর্থ এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিল;

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

(ঝ) ‘নিয়োগ কর্তৃপক্ষ’ অর্থ ইন্সটিটিউট এবং কোন নির্দিষ্ট পদে  
নিয়োগের জন্য ইন্সটিটিউট কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন  
কর্মকর্তা;

(ঞ) ‘পদ’ অর্থ তফসিলে উল্লেখিত কোন পদ;

(ট) ‘পর্ষদ’ অর্থ ইন্সটিটিউটের পরিচালনা পর্ষদ;

(ঠ) ‘বিজ্ঞাপন’ অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা  
অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;

(ড) ‘সম্মানী’ অর্থ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা  
কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ  
পুরস্কার;

- (ঢ) 'বাছাই কমিটি' অর্থ প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে;
- (ঢে) 'পলায়ন' অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা;
- (ত) 'প্রয়োজনীয় যোগ্যতা' অর্থ কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতা;
- (থ) 'স্বীকৃত ইনস্টিটিউট' 'স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান' 'স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়' বা 'স্বীকৃত বোর্ড' অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন ইনস্টিটিউট, বিশ্ববিদ্যালয়কে, প্রতিষ্ঠান বা বোর্ড এবং এই বিধিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ইন্সটিটিউট কর্তৃক স্বীকৃত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়, ইনস্টিটিউট, প্রতিষ্ঠান বা বোর্ড ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।— (১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা :-

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

(ঘ) চুক্তিভিত্তিক।

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

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

(ক) তিনি বাংলাদেশের নাগরিক না হন ; এবং

(খ) তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়ঃসীমা তফসিলে বর্ণিত বয়স সীমার মধ্যে না হয়।

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে ইন্সটিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, প্রতিষ্ঠানের চাকুরীতে নিয়োগলাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন ;

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে।

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

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।— (১) প্রবিধান ১৫ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক





এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

- (২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।
- (৩) চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে কোন ব্যক্তিকে পদোন্নতির জন্য বাছাই কমিটি সুপারিশ করিবে না।
- (৪) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী তাহার পদে স্থায়ী না হইলে তাকে পদোন্নতি দেওয়া হইবে না।

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

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, যোগদানের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য ; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, উক্ত তারিখ হইতে ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ করা হইবে :

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

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

(ক) সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন ;

(খ) ইন্সটিটিউটের, এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত, বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) উত্তীর্ণ হন; এবং

(গ) এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত প্রশিক্ষণে (যদি থাকে) অংশগ্রহণ করিয়া থাকেন।

৮। প্রেষণে নিয়োগ।- তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, ইন্সটিটিউটের কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকারী বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে ইন্সটিটিউটের পদের জন্য

নির্ধারিত বেতন স্কেলের সমান বেতন স্কেলে প্রেষণে নিয়োগ করিতে পারিবে।

### তৃতীয় 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 দেয়া হইবে, যথা :-

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

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

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সেক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেয়া 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 সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র 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, যাহা উক্ত কর্মচারীর জন্য অধিকতর 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 ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত তাহা মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার বিধান অপরিপূর্ণ প্রতীয়মান হইলে, সেই ক্ষেত্রে কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।
- ১০। বেতন ও ভাতা।-সরকারের অনুমতিক্রমে পর্ষদের অনুমোদন সাপেক্ষে ইন্সটিটিউট বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।
- ১১। প্রারম্ভিক বেতন।- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন; এবং
- (২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- ১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।- কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদের প্রাপ্ত বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদে মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।
- ১৩। বেতন বর্ধন।- (১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ প্রতি বৎসর নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

- (২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশে সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।
- (৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য ইন্সটিটিউট কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।
- (৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না এবং এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।
- ১৪। জ্যেষ্ঠতা।- (১) এই প্রবিধানমালার অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, 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 তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি প্রাপ্ত 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) ইন্সটিটিউট ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্যে এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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 দাবি করিতে পারিবেন না।

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

(৪) পদোন্নতির ক্ষেত্রে মেধা ও জ্যেষ্ঠতা বিবেচনা করা হইবে।

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।- (১) উপ-প্রবিধান (২)-এর বিধান সাপেক্ষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত, গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে ইন্সটিটিউট এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের জন্য সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে।

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা ইন্সটিটিউটের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা উপস্থাপন করিলে ইন্সটিটিউট উক্ত 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 থাকিবে, যথা :-

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

(খ) ইন্সটিটিউটের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি ইন্সটিটিউটের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন;

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে কমিশন 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 যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই (Next below rule) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে

পদোন্নতি জনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা ইন্সটিটিউট ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরকৃত হইবে।

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়  
ছুটি, ইত্যাদি

১৭। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।- (১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন, যথা :-

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি ;  
(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি ;  
(গ) প্রাপ্যতা বিহীন ছুটি;  
(ঘ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি ;

(ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;

(চ) সংগরোধ ছুটি ;

(ছ) প্রসূতি ছুটি ;

(জ) অধ্যয়ন ছুটি ;

(ঝ) চিত্ত ও বিনোদন ছুটি;

(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি ; এবং

(ট) অবসর প্রস্তুতি ছুটি।

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

(৩) ইন্সটিটিউট এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

(২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্ত-বিনোদনের জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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



(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে, একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ-বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে পূর্ণ 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 কারণ হইলে, তিন মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

(২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একাধারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথা :-

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

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

২২। 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 অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, তবে চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং সেইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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



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

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

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

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

২৩। সংরোধ ছুটি।- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উপরোক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংরোধ ছুটি।

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

(৩) সংরোধের 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 ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৫) সংরোধ ছুটিতে থাকা কালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না এবং যখন কোন

কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তখন তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

২৪। প্রসূতি ছুটি।- (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

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

(৩) ইস্টিটিউটের চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর প্রসূতি ছুটি।- (১) অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি হিসাবে কোন কর্মচারী ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১ (এক) বৎসর ছুটি ভোগ করিতে পারেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন ছুটি ভোগ করাকালে কোন কর্মচারী তাহার সর্বশেষ বেতনের হিসাবে ১২ (বার) মাসের পূর্ণ বেতন পাইবেন।

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

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) দিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।- (১) ইস্টিটিউটের চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে অনধিক ১২ (বার)



মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

- (২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ বা পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) 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 কোন ক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। 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 একসঙ্গে ১০ (দশ) 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 প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকা বৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে এবং কোন পঞ্জিকা বৎসরের অব্যয়িত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে ভাঙ্গা 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 পরিমাণ 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, আর এইরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

- (৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা হইবে না এবং নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথম মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উহা 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 বৎসরের সম্প্রসারিত হইতে পারিবে:

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

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

- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন ইন্সটিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে অথবা সাদা কাগজে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।
- (৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) 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 কর্তৃপক্ষ নির্দেশিত কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

(৬) কোন কর্মচারীর অসুস্থতার ব্যাপারে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদন মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(৮) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন কর্মচারীর চিকিৎসারত থাকার কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং উক্ত কর্মচারী চিকিৎসকের স্বাক্ষর সত্যায়িত করিবেন এবং প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

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

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন কর্মচারীকে, কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে, সরকার

কর্তৃক আরোপিত শর্ত অনুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশবিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করিতে পারে।

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

৩১। ছুটির নগদায়ন।- (১) কোন কর্মচারী তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত (প্রতি বৎসরে প্রত্যাক্ষাত ছুটির শতকরা ৫০ ভাগ) নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিতে পারিবেন।

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

### পঞ্চম অধ্যায় ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।- কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।- (১) ইন্সটিটিউট উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির ও শ্রমসাধ্য কোন কর্ম সম্পাদন এবং লব্ধজ্ঞান ইন্সটিটিউটের জন্য প্রয়োজনীয় এমন পরীক্ষা পাসের জন্য সম্মানী হিসাবে নগদ অর্থ বা অন্য কোন পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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



৩৪। দায়িত্ব ভাতা।- কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমমানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্বভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৫। উৎসব ভাতা।- সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইবে।

৩৬। শ্রান্তি বিনোদন ভাতা।- সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্মচারীগণকে শ্রান্তি বিনোদন ছুটিসহ শ্রান্তি বিনোদন ভাতা প্রদান করা হইবে।

৩৭। গৃহনির্মাণ ও অন্যান্য ঋণ সুবিধাদি।- ইস্টিটিউট উহার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জমি ক্রয়, গৃহ নির্মাণ, কার ও মোটর সাইকেল ক্রয় করার জন্য পর্যদ কর্তৃক নির্ধারিত সুদে ঋণের সুবিধাদি প্রদান করিতে পারিবে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৮। চাকুরীর বৃত্তান্ত।- (১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগ কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত হইবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিত

ভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৯। বার্ষিক প্রতিবেদন।- (১) কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে, প্রয়োজনবোধে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৪০। সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা।- (১) প্রত্যেক কর্মচারী-

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী-

- (ক) কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং

ইস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেস্ব জড়িত করিবেন না;

- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) ইন্সটিটিউটের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরে কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী পর্যদের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রীর শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী ইন্সটিটিউটের বিষয়াদি লইয়া সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৪১। দন্ডের ভিত্তি।-কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী,-

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন,
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন,
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন,

- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ-
- (১) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ হয় এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং তাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন,
- (২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন,
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ছ) ইন্সটিটিউট বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা ইন্সটিটিউট বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করিতে পারে।

৪২। দন্ডসমূহ।- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে নিম্নোক্ত দন্ডসমূহ আরোপ যোগ্য হইবে, যথাঃ-

- (ক) লঘুদন্ডঃ
- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (ই) ৭(সাত)দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।
- (খ) গুরুদন্ডঃ
- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের অবনতকরণ;





- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধ এর আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।
- (২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে ইস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৪৩। নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।- (১) প্রবিধান ৪০ (ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ-

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

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ৩(তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন

আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪৪। লঘু দণ্ডের 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 কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭(সাত)টি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(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) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৪০ 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, সেক্ষেত্রে-

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দানকরতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; অথবা
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে, কর্তৃপক্ষ
  - (অ) শুনানি ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে; অথবা
  - (আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৪১(১) (ক) তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিবে;
- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৪১(১)(ক) তে বর্ণিত যে কোন দণ্ড প্রদান করিবে।

৪৫। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-(১) যে ক্ষেত্রে কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ-

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি ১০(দশ)টি কার্য দিবসের 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 শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অধিকতর ১০(দশ)টি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেক্ষেত্রে 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 তদনুসারে 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 ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪৩(১)(খ) এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে; এবং
  - (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ ৩(তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।





- (৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্রবিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রবিশেষে, কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে ১০(দশ)টি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগ এর উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না, তৎসম্পর্কে ৭(সাত)টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।
- (৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনাস্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্যপ্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৬। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।-(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানি শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানি

অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবী করিবেন না।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে-
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যগ্রহণও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সুযোগ উভয়পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের স্বাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন;
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট স্বাক্ষীকে 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 পারিবেন।
- (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 উপরোক্ত সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি উহা 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 দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪০(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০(দশ)টি 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 অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ 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।

৪৭। সাময়িক বরখাস্ত।- (১) প্রবিধান ৪১ এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং

প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

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

- (২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড 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 দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত করণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকীভাতা পাইবেন।
- (৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে আদালতে হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৮। পূনর্বহাল।- যদি প্রবিধান ৪৬(১) মোতাবেক সাময়িক বরখাস্ত, বা ক্ষেত্রবিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারী বরখাস্ত, চাকুরী হইতে



অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরীতে পূর্ববাহাল করা হইবে এবং সাময়িক বরখাস্তের বা ছুটির সময়কালে তিনি পূর্ণবেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

৪৯। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।- (১) 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 অনুপস্থিতকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না এবং তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) উক্তরূপ অপরাধের দায়ে অপরাধী কর্মচারী অপরাধ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণবর্হিত্ত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণত তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং তাহার অনুপস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

৫০। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।- (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা, যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথাঃ-

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

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

৫১। পুনরীক্ষণ।- (১) কোন কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে ৩(তিন) মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিঃসন্দেহ হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ৩(তিন) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৫২। আদালতে বিচারার্থী কার্যধারা।- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর যখন 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 মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপে দণ্ডারোপ 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 ও সাজা প্রদত্ত হইলে এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত



কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

- (৩) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে যে পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেইক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় সেইক্ষেত্রে ইন্সটিটিউটের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫৩। ভবিষ্য তহবিল।- (১) ইন্সটিটিউট উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ক্যাপিটাল মার্কেট কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং ইন্সটিটিউট এবং সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালার প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানমালার 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।

৫৪। আনুতোষিক।- (১) নিম্নোক্ত যেকোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা :-

- (ক) যিনি ইন্সটিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটানো হয় নাই;
- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে; যথা :-
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই 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 উহার আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত বিশ কর্মদিবস 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 যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং ফরমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।
- (৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অত্তর্ভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।





- (৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।
- (৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়ে মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিক এর টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ ও ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৫। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।- (১) ইস্টিটিউট লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্প 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 পরিকল্প চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মচারী, ইস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে, উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।
- (৩) উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে-
- (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে।
- (খ) ইস্টিটিউট কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ ইস্টিটিউট ফেরত পাইবে এবং ইস্টিটিউট উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার বিধান মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।

- (গ) ইস্টিটিউট এর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

### নবম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

- ৫৬। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974-এর প্রয়োগ।-অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974)- এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।
- ৫৭। চাকুরীর অবসান।- (১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ দর্শানো ব্যতিরেকে যে কোন কর্মচারীকে তিন মাসের নোটিশে বা তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ পরিশোধ করিয়া তাহার চাকুরী অবসান করিতে পারিবে।
- ৫৮। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।- (১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি ইস্টিটিউটকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি প্রতিষ্ঠানকে



তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়া থাকিলে তিনি ইস্টিটিউটের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

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

### দশম অধ্যায় বিবিধ

৫৯। অসুবিধা দূরীকরণ।- যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে ইস্টিটিউট পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে ইস্টিটিউটের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

### তফসিল [প্রবিধান ২(ছ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১।	নির্বাহী প্রেসিডেন্ট	অনুর্ধ্ব ৫৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, হিসাব বিজ্ঞান, অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, আইন, ব্যবস্থাপনা, বা ব্যবসা প্রশাসন এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/ সার্টিফিকেট ফাইন্যান্সিয়াল এনালিস্ট/ ব্যবসা প্রশাসন বা উদ্ভিবিভ অন্য কোন বিষয়ে পিএইচডি। স্ট্রিক্ট ক্ষেত্রে অন্তত ২০ বৎসরের পেশাগত অভিজ্ঞতা। তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তিতে উচ্চতর পর্যায়ের জ্ঞান ও দক্ষতা। কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা অথবা অন্যান্য সাধারণ ব্যবস্থাপনা অভিজ্ঞতার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ) বা পরিচালক (ইতিহাস) বা সর্বশেষ ০৫ (পাঁচ) বৎসরের সূন্যতম অভিজ্ঞতা।
২।	পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ)	অনুর্ধ্ব ৫৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা বা ব্যবসা প্রশাসন এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/ সিএ/ সিএমএ। প্রশাসন ও আর্থিক বিষয়ে অন্তত ২০ বৎসরের পেশাগত অভিজ্ঞতা।	এ পদে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা পূরণ সাপেক্ষে উপ রেজিষ্টার বা উপ পরিচালক পদে সূন্যতম ১৪ (চৌদ্দ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩।	পরিচালক (ইতিহাস)	অনুর্ধ্ব ৫৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি, পণ্ডিত অথবা পরিসংখ্যানে পিএইচডি ডিগ্রী সহ প্রথম শ্রেণীর সন্মান বা চার বৎসর মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। উভয়ক্ষেত্রে সূন্যতম সিএসসিএ ৩.৫ থাকতে হবে। কোন পাবলিক বা স্বীকৃত খ্যাতনামা হাইলিট বিশ্ববিদ্যালয়ে অধ্যাপক হিসাবে অন্তত ০৫ (পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতা বা সরকারী ব্যবসায় ইস্টিটিউট বা বিখ্যাত রিসার্চ ইস্টিটিউটে সিনিয়র রিসার্চ ফেলো হিসাবে বা সমপদে অন্তত ০৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।  উপরোক্ত শিক্ষাগত যোগ্যতার সাথে সিএসসিএ ডিগ্রী ও পূর্জিলাকার স্ট্রিক্ট কোন প্রশিক্ষণ ইস্টিটিউট এ প্রশিক্ষক হিসাবে কাজের অভিজ্ঞতা ও আন্তর্জাতিক জার্নালে আর্টিকলস প্রকাশন অধাধিকার পায়ে।	অধ্যাপক পদে সূন্যতম ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাহুরী।
৪।	সিস্টেম এনালিস্ট (আইটি)	অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হতে কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী। তথ্য প্রযুক্তি সেটরে নিম্নলিখিত বিষয়ে কমপক্ষে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ যেটি ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতাঃ (ক) .নেট, এএসপি.নেট, পিএইচসি, জাভা, এসটিএমএল এক্স এসকিউএল সার্ভার কল (খ) সিসকো ডায়াল ওয়াল, রাউটার এক্স সুইচ কনফিগারেশন ও ট্রান্স সূটিং (গ) পুরো প্রতিষ্ঠানের রিয়েট ও লোকাল স্ট্যান্ডার্ডস এক্স ইন্টারনেট সিকিউরিটি (ঘ) লাইনার ডিজিটেল মেশিন সার্ভার এক্স সিস্টেম এডমিনিস্ট্রেশন কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সিসিএমএ, সিসিএনপি, সিসিএসপি, এমসিপি, এমসিআইসিপি বা অন্য কোন লাইনার, ইউনিয়ন বা ওয়াকল ডিজিটল সার্টিফিকেটধারী অধাধিকার পায়ে।	তেপুটি হার্ডওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে সূন্যতম ০৭ (সাত) বৎসরের চাহুরী।
৫।	পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক	অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্মান বা চার বৎসর মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। উভয়ক্ষেত্রে সূন্যতম সিএসসিএ ৩.২ থাকতে হবে। কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়ে বা ইস্টিটিউটে পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক সক্রমত কাজে সূন্যতম ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ কর্তৃত্ব হিসাবে যেটি ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহযোগী অধ্যাপক পদে সূন্যতম ০৫ (পাঁচ) বৎসরের চাহুরী বা সহকারী পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক হিসাবে সূন্যতম ১১ (এগার) বৎসরের অভিজ্ঞতা
৬।	অধ্যাপক	অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব	সহযোগী অধ্যাপক পদে



			পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি, গণিত অথবা পরিসংখ্যানে পিএইডি ডিগ্রী সহ প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কন্সর যেয়ারী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী [উভয়ক্ষেত্রে ন্যূনতম সিদ্ধিপিএ ৩.৫ থাকতে হবে]।  কোন পারদিক বা শীকৃত খ্যাতনামা হাইস্কোলে বিশ্ববিদ্যালয়ে অধ্যাপক বা সহযোগী অধ্যাপক হিসাবে ০৫ (পাঁচ) বছরের অভিজ্ঞতা বা সরকারী ব্যবসায় ইন্সটিটিউট বা বিখ্যাত হিসার্ট ইন্সটিটিউটে হিসার্ট ফেলো হিসাবে বা সমপদে অনুন ০৫ (পাঁচ) কন্সরের অভিজ্ঞতা।  উপরোক্ত শিক্ষণত যোগ্যতার সাথে সিএফএ ডিগ্রী ও পুঁজিবাজার সফটিক কোন প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট এ প্রশিক্ষক হিসাবে কাজের অভিজ্ঞতা ও আন্তর্জাতিক জার্নালে আর্টিকলস প্রকাশনা প্রমাণ করা হবে।	ন্যূনতম ০৫ (পাঁচ) কন্সরের চাকুরী।
১০।	সচিব	অনুর্ ৫০ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চার্টার্ড সেক্রেটারী, সিএফএ বা সিএ। কোন খ্যাতনামা হাইস্কোলে কোম্পানি সচিব ও হিসাব কর্মকর্তা হিসাবে অনুন ০৫ (পাঁচ) কন্সরের অভিজ্ঞতা।	এই পদে শিক্ষণত যোগ্যতা পূরণ সাপেক্ষে সহকারী সচিব ন্যূনতম ১০ কন্সরের চাকুরী।
১১।	সহযোগী অধ্যাপক	অনুর্ ৪৫ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি, গণিত অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কন্সর যেয়ারী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী [উভয়ক্ষেত্রে ন্যূনতম সিদ্ধিপিএ ৩.৫ থাকতে হবে]। কোন পারদিক বা শীকৃত খ্যাতনামা হাইস্কোলে বিশ্ববিদ্যালয়ে সহযোগী অধ্যাপক বা সহকারী অধ্যাপক হিসাবে ন্যূনতম ৪ (চার) বছরের অভিজ্ঞতা বা সরকারী ব্যবসায় ইন্সটিটিউট বা হিসার্ট ইন্সটিটিউটে হিসার্ট ফেলো হিসাবে বা সমপদে অনুন ০৪ (চার) কন্সরের অভিজ্ঞতা।  উপরোক্ত শিক্ষণত যোগ্যতার সাথে পিএইডি ডিগ্রী বা সিএফএ সনদ ও পুঁজিবাজার সফটিক কোন প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট এ প্রশিক্ষক হিসাবে কাজের অভিজ্ঞতা ও আন্তর্জাতিক জার্নালে আর্টিকলস প্রকাশনা প্রমাণ করা হবে।	সহকারী অধ্যাপক পদে ন্যূনতম ৪ (চার) কন্সরের চাকুরী।

৯।	সহকারী অধ্যাপক	অনুর্ ৩৫ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি, গণিত অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কন্সর যেয়ারী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী [উভয়ক্ষেত্রে ন্যূনতম সিদ্ধিপিএ ৩.৫ থাকতে হবে]। কোন পারদিক বা শীকৃত খ্যাতনামা হাইস্কোলে বিশ্ববিদ্যালয়ে সহকারী অধ্যাপক বা সহকারী অধ্যাপক হিসাবে ৩ (তিন) বছরের অভিজ্ঞতা বা সরকারী ব্যবসায় ইন্সটিটিউট বা হিসার্ট ইন্সটিটিউটে হিসার্ট এসোসিয়েটে হিসাবে বা সমপদে অনুন ০৩ (তিন) কন্সরের অভিজ্ঞতা। পিএইডি ডিগ্রীধারী অধিকার পাবেন এক অভিজ্ঞতা শিক্ষণযোগ্য।  উপরোক্ত শিক্ষণত যোগ্যতার সাথে সিএফএ ডিগ্রী ও পুঁজিবাজার সফটিক কোন প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট এ প্রশিক্ষক হিসাবে কাজের অভিজ্ঞতা ও আন্তর্জাতিক জার্নালে আর্টিকলস প্রকাশনা প্রমাণ করা হবে।	সহকারী ০৩ (তিন) কন্সরের চাকুরী।
১০।	ডেপুটি হার্ডওয়ার ইঞ্জিনিয়ার	অনুর্ ৪০ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন শীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হতে ০৪ (চার) কন্সর যেয়ারী কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইন্সট্রুমেন্টস ও কমিউনিকেশন ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী। অথবা হার্ভি পেইরে নিয়ুনিমিত বিষয়ে ০৬ (ছয়) কন্সরের অভিজ্ঞতা: ডেপুটি হার্ডওয়ার, নেটওয়ার্ক ভার্সন, নিটোর, বোডেম ইন্সট্রুমেন্টস, কমিউনিকেশন, এক আপলোডিং সিস্টেম কন্সর ওয়ান, হার্ডওয়ার এক সুইচ কমিউনিকেশন ও ট্রান্সমিউটর বেসিক হাইবার ও গার্নসুইচ নেটওয়ার্ক সম্পর্কে জ্ঞান রিমোট ও লোকাল ল্যান/ওয়ান এর ডিজাইন, ফ্রুয়েন্টেন্ড-পেন ও স্থাপন লাইনসহ বিভিন্ন মৌলিক সার্কিট এবং হার্ড সার্কিট এর ব্যবস্থাপনা কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সিপিএনএ, সিপিএসপি, সিপিএসপি, এমসিপি, এমসিআইসিপি বা অন্য কোন লাইনসহ, ইউনিটস বা ওয়াকল বিভিন্ন সার্কিটসেটধারী অধিকার পাবে।	সহকারী হার্ডওয়ার ইঞ্জিনিয়ার বা সহকারী সিস্টেম এডমিনিস্ট্রেটর হিসাবে ন্যূনতম ০৬ (ছয়) কন্সরের চাকুরী।
১১।	ডেপুটি রেজিষ্টার	অনুর্ ৪০ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য হাথী পাওয়া না পেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কন্সর যেয়ারী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী [উভয়ক্ষেত্রে ন্যূনতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে]। শিক্ষা প্রশাসন ক্ষেত্রে ন্যূনতম ০৬ (ছয়) কন্সরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী রেজিষ্টার পদে ন্যূনতম ০৬ কন্সরের চাকুরী
১২।	উপ-পরিচালক	অনুর্ ৪০ কন্সর	পদোন্নতির মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি অথবা	সহকারী পরিচালক একাত্তর সচিব বা হিসাব

			পদোন্নতিযোগ্য দায়ী পাঠ্য ন্য গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে।	ফরম কর্তৃক পদে ০৮ (আট) কসেরের চাকুরী।
১৩৭	মোড়কাল অফিসার	অনুর্ ৪০ কসের	সরাসরি	সরকারী, আরওপাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্তৃক হিসাবে ৮ (আট) কসেরের চাকুরী অথবা কোন প্রতিষ্ঠিত বেসরকারী আর্থিক বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের নির্বাহী হিসাবে ৮ (আট) কসেরের চাকুরী।	
১৪১	হিসাব রক্ষণ কর্তৃকর্তা	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি	হিসাব বিজ্ঞান বা ফিন্যান্স এ প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে।	
১৪২	হিসাব রক্ষণ কর্তৃকর্তা	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি	হিসাব রক্ষণ কাজে ০৩ (তিন) কসেরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে। সিএ ও আইসিএএ ইন্টারমিডিয়েট পাশ প্রাপ্ত অধ্যয়নকারী পাবে।	
১৪৩	সংবাদকর্তার কর্তৃকর্তা	অনুর্ ৩৫ কসের	সরাসরি	সংবাদিকতার প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে।	
১৪৪	সংবাদকর্তার কর্তৃকর্তা	অনুর্ ৩৫ কসের	সরাসরি	সংবাদিকতার ০৩ (তিন) কসেরের অভিজ্ঞতা।	
১৪৫	অনুবাদক	অনুর্ ৪০ কসের	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	যে কোন বিষয়ে কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং একাধিক ভাষায় পারদর্শিতা বিশেষতঃ ফরাসী এবং স্প্যানিশ ভাষায় অনর্গল কথা বলা ও লেখার অভিজ্ঞতা।	
১৪৬	প্রভাষক	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.৫ থাকতে হবে।	
১৪৭	লাইব্রেরিয়ান	অনুর্ ৪০ কসের	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতিযোগ্য দায়ী পাঠ্য ন্য গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	লাইব্রেরী সার্ভিস এ প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে। কোন পীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় বা ইন্সটিটিউট লাইব্রেরিয়ান বা সরকারী লাইব্রেরিয়ান হিসাবে ৫ (পাঁচ) কসেরের চাকুরী।	সরকারী লাইব্রেরিয়ান পদে স্নানতম ৮ কসেরের চাকুরী
১৪৮	ইমাম	অনুর্ ৪০ কসের	সরাসরি	কর্মমল। সকল পরীক্ষার স্নানতম দ্বিতীয় শ্রেণী। কোন বৃৎ জামে মসজিদের ইমাম হিসাবে ০৫ (পাঁচ) কসেরের অভিজ্ঞতা।	
১৪৯	সরকারী হার্ডওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন পীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হতে ০৪ (চার) কসের মেয়াদী কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রনিক্স ও কমিউনিকেশন ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী। অথবা প্রযুক্তি সেক্টরে নিযুক্তি বিধে ০১ কসেরের ধারণা:	

২১।	সরকারী সিস্টেম এডমিনিস্ট্রেটর	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন পীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হতে ৪ (চার) কসের মেয়াদী কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রনিক্স ও কমিউনিকেশন ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রী। অথবা প্রযুক্তি সেক্টরে নিযুক্তি বিধে ০১ (এক) কসেরের অভিজ্ঞতা: হার্ডওয়্যার ও সফটওয়্যারের ইন্সটলেশন, ট্রাউবলশিউং ও ব্যবস্থাপনা  সিস্টেমের ডায়াগ্রাম, হার্ডওয়্যার এবং সফটওয়্যারের কম্পিউটার ও ট্রাউবলশিউং বেসিক আইবার ওপারেশন সেক্টর সংশর্কে জ্ঞান কম্পিউটার বিজ্ঞান ও ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সফটওয়্যার ও সিস্টেমের ট্রাউবলশিউং এর উপর কোন তেজস ভিত্তিক সার্টিফিকেশন অধ্যয়নকারী পাবে।	
২২।	সরকারী রেজিটার	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে। শিখা প্রশাসন ক্ষেত্রে ০১ (এক) কসেরের অভিজ্ঞতা	
২৩।	সরকারী পরিচালক	অনুর্ ৩২ কসের	২৫% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৭৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। অথবা পদোন্নতির যোগ্য দায়ী পাঠ্য ন্য গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে।	এ পদের শিফার্ড যোগ্যতা পূর্বে সার্ভিসে কর্তৃকর্তা পদে ০৭ (সাত) কসেরের চাকুরী
২৪।	নির্বাহী মেসিনের একান্ত সচিব	অনুর্ ৩২ কসের	সরাসরি	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি, ইঞ্জিনিয়ারিং, আন্তর্জাতিক সম্পর্ক অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার কসের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয়ক্ষেত্রে স্নানতম সিদ্ধিপিএ ৩.২ থাকতে হবে।	



১০।	সংস্কৃতি সচিব	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার ক্রমের মেয়াদী স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী (কিছুক্ষেত্রে সুসংগত সিভিলি এ ০.২ থাকতে হবে)। চাটাইড সেলেক্টারী পান অধাধিকার পাবে।	
১১।	সংস্কৃতি পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলো সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফিন্যান্স, ব্যবসায় প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ব্যবস্থাপনা, অর্থনীতি অথবা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণীর সন্ধান বা চার ক্রমের মেয়াদ স্নাতক ও প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী (কিছুক্ষেত্রে সুসংগত সিভিলি এ ০.২ থাকতে হবে)।	এ পদের শিক্ষাগত যোগ্যতা পুরন সার্টিফিকেট ব্যক্তিগত কর্মকর্তা পদে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী
১২।	সংস্কৃতি শাইল্ডেরীমান	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শাইল্ডেরী সার্টিফিকেট এ ডিগ্রীর স্নাতক [সুসংগত সিভিলি এ ০.০ থাকতে হবে] বা ০০ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ শাইল্ডেরী সার্টিফিকেট এ ডিপ্লোমা।	
১৩।	কম্পিউটার কর্মকর্তা	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	শীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় থেকে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ও স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী। কম্পিউটার চালনার পারদর্শিতাসহ কমপক্ষে ০০ (তিন) বছরের অভিজ্ঞতা।	
১৪।	ফটোগ্রাফার	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	যে কোন বিষয়ে স্নাতক, প্রফেশনাল ফটোগ্রাফার হিসাবে সার্টিফিকেট থাকতে হবে।	
১৫।	সহ	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	মাসিক ডিপ্লোমা পান কোন সরকারী বা বেসরকারী হাসপাতালে ০১ (এক) বৎসরের কাজের অভিজ্ঞতা।	
১৬।	অতিরিক্ত সংস্কৃতি কম্পিউটার অপারেটর	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	(ক) কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীধারী। (খ) প্রতি মিনিটে কমপক্ষে বাংলা কম্পিউটার কম্পোজ ২০ ও ইংরেজী কমপক্ষে ৩০ পদের গতি এবং (গ) সময়মতো পদে ৩ (তিন) বছরের কাজের অভিজ্ঞতা।	
১৭।	টোলিফোন অপারেটর	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	কোন শীকৃত শিক্ষা বোর্ড থেকে দ্বিতীয় বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং চাকরার বাচনিক দক্ষতা ও অতিথি অভ্যর্থনায় পারদর্শিতা থাকতে হবে।	
১৮।	বিশিষ্ট পরিচি	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	স্নাতক ডিগ্রী। ইংরেজী ও বাংলায় অনর্গল কথা বলার যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অধাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৯।	মুদ্রাক্ষর	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	কাজের পান। সকল পরীক্ষায় সুসংগত দ্বিতীয় শ্রেণী। কোন জায়ে মুদ্রাক্ষরে মুদ্রাক্ষর হিসাবে ০০ (তিন) বৎসরের কাজের অভিজ্ঞতা।	
২০।	স্টেশন কীপার	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে স্নাতক ডিগ্রীসহ স্টেশন কীপিং এ ০০ (তিন) বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে।	

৩৬।	ইন্সপেক্টরিয়ান	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	শীকৃত কোন শিক্ষা বোর্ড থেকে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট - এক বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের শীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হতে ইন্সপেক্টরিয়ান ট্রেড কোর্স পাশের ০২ (দুই) বছরের কাজের অভিজ্ঞতা।	
৩৭।	পার্শ্বী চালক	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	অইম বোর্ডি পান এবং যালকা বাবাবাহন চালনার শাইল্ডেরীসহ পার্শ্বী চালনার কমপক্ষে ০৩ (তিন) বছরের কাজের অভিজ্ঞতা।	
৩৮।	এমএলএসএস/ মেমোরার (শিফট)	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	অইম বোর্ডি পান	
৩৯।	ফটোকপি মেশিন অপারেটর	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	এসএসসি পান	
৪০।	সিকিউরিটি গার্ড	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	অইম বোর্ডি পান ও অবশ্যই শারীরিক যোগ্যতা সম্পন্ন থাকতে হবে। সাময়িক বাহিনী আনগার, বিজিআর ও পুলিশ বাহিনীর প্রাক্তন সদস্যদের অধাধিকার দেওয়া হবে।	
৪১।	ট্রান্সার	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	অইম বোর্ডি পান। হরিজন সম্প্রদায়ের প্রার্থীপণ্ডে অধাধিকার দেওয়া হবে। প্রার্থীকে শারীরিক যোগ্যতা সম্পন্ন হতে হবে।	
৪২।	সুইচার	অনুষ্ঠ ৩২ বৎসর	সরাসরি	অইম বোর্ডি পান। হরিজন সম্প্রদায়ের প্রার্থীপণ্ডে অধাধিকার দেওয়া হবে। প্রার্থীকে শারীরিক যোগ্যতা সম্পন্ন হতে হবে।	

পর্যদের আদেশক্রমে