

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, নভেম্বর ৪, ১৯৯২

৪ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী

সেগুনবাগিচা

ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৩শে জ্যৈষ্ঠ, ১৩৯৯/৬ই জুন, ১৯৯২

এস, আর, ও নং ১২০-আইন/৯২—বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২২নং আইন) এর ধারা ২০ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমতিক্রমে, নিম্নবর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা, ১৯৯২

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা, ১৯৯২ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমীর সকল সার্বজনিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োগকৃত বা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(৯০১৫)

মূল্য : টাকা ১২'০০

২। সংজ্ঞা-বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থি কিছু না থাকিলে, এ প্রবিধানমালার--

- (ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকার, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিশ্চয়বিনতি আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ--
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইন-সংগত আদেশ অমান্যকরণ;
- (২) কর্তব্য গুরুতর অবহেলা;
- (৩) কোন আইন-সংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষ বা উপরস্থ কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;
- (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনামূলক বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ-সম্মিলিত দরখাস্ত পেশ করা;
- (৫) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পরিষদ কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (৬) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা ইহার ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (৭) "কর্মকর্তা" বলিতে একাডেমীর সার্বজনিক বেতনভোগী কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (৮) "কর্মচারী" বলিতে একাডেমীর যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হোক, বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৯) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (১০) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে পরিষদ বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য পরিষদ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (১১) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (১২) "পলয়ন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্য অনুপস্থিত ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (১৩) "বিজ্ঞাপন" বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;
- (১৪) "শিক্ষাবিনিস" বলিতে কোন স্থায়ী শস্য পদের বিপরীতে শিক্ষাবিনিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে;

(৪) "সমন্বিত" বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা বর্ধিতসাধ্য কাজের স্বীকৃতিরূপে অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে;

(৫) "চিকিৎসা পদ" বলিতে প্রবিধান ৫(৩)(ক)তে উল্লিখিত পরিষদ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসা পদকে বুঝাইবে এবং চিকিৎসা কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

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

(৭) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;

(৮) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত বিনামূল্যে ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(৯) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত বিনামূল্যে ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি-এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী স্বাপেক্ষে, কোন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(গ) প্রেষণে নিয়োগের মাধ্যমে;

(ঘ) চুক্তিবদ্ধকৃত নিয়োগের মাধ্যমে।

৪। বাছাই কমিটি-কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে, পরিষদ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে।

৫। সরাসরি নিয়োগ-(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি-

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা

(৩) সরকারি ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশনামূলক জারী করে তদানুসারে একাডেমীর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। বেতন বর্ধন—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়সমত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অপসারণ কর্মের জন্য অথবা সংশ্লিষ্ট পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে একাডেমী কোন কর্মচারীকে একপক্ষে অধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

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

১২। জৈষ্ঠতা—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী স্বাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জৈষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট পারস্পরিক জৈষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জৈষ্ঠতার জিষ্ঠিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জৈষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জৈষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighter) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ জৈষ্ঠতা, সংশোধনসহ, একাডেমীর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৪) "সম্মানী" বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কণ্ঠসাদ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে;

(৫) "চিকিৎসা পহঁদ" বলিতে প্রবিধান ৫(৩)(ক)তে উল্লিখিত পরিষদ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসা পর্ষদকে বুঝাইবে এবং চিকিৎসা কর্মকর্তাও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবেন;

(৬) "ভিত্তি" বা "ভিত্তিমামা" বা "সার্টিফিকেট" বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ভিত্তি, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;

(৭) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে;

(৮) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

(৯) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একাডেমী কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি

৩। নিয়োগ পদ্ধতি—এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী স্বাপেক্ষে, কোন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথা—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(গ) প্রেষণ নিয়োগের মাধ্যমে;

(ঘ) চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের মাধ্যমে।

৪। বাছাই কমিটি—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে, পরিষদ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে।

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

(ক) বাংলাদেশের নগরিক না হন, অথবা

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদানুসারে একাডেমীর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

৯১। বেতন বর্ধন—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যেমোদন পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশ, সেইমোদন উল্লেখ করিবেন।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অপসারণ কর্মের জন্য অথবা সংশ্লিষ্ট পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে একাডেমী কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনকম দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী বাতীত তাহার দক্ষতা সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না; এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্ম দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

৯২। জৈষ্ঠতা—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী স্বাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জৈষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধার তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জৈষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

(৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জৈষ্ঠতার ভিত্তিতে উক্ততর পদে তাহাদের পারস্পরিক জৈষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের প্রেডেয়ারী জৈষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

(৩) পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনকর্মের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত ক্ষেত্রের বেতন উক্ততর হইলে, উক্ততর পদের জন্য প্রাপ্ত সর্বনিম্ন বেতন পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৯৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান স্বাপেক্ষে, একাডেমী যদিমনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পরদক্ষিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অত্যন্ত হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বনিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয় ভাষা হইলে একাডেমী এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে।

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা একাডেমীর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বনিয়া বোধ করিলে একাডেমীর উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান(২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীর নিশেস্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:—

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

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

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি বর্ষকর করার উদ্দেশ্যে একাডেমী তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময় ফেরৎ না আসেন, তাহা হইলে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জৈষ্ঠতা 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 Rules) অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জৈষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রমাণ 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 একাডেমীকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি ইত্যাদি

১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা:—

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (ঙ) সংরোধ ছুটি;
- (চ) প্রসূতি ছুটি;
- (ছ) অধ্যায়ন ছুটি এবং
- (জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

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

(৩) পরিষদ এর পূর্বানুমোদন হইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যায়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

১৬। পূর্ণ বেতনে ছুটি—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিনসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪(চার) মাসের অধিক হইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা রাখানো হইবে, জাত্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা

অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) অর্ধ বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে জাত্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে এক দিনের পূর্ণ বেতনে ছুটি হারে গড় বেতনে ছুটির সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

১৮। প্রাপত্যবিহীন ছুটি—(১) জাত্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমন্বিত হইলে কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে তিন মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপত্যবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

(২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদস্বাক্ষরকর্ত্তার তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বহিত করা যাইতে পারে, যথা:—

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসারীম্মাঙ্কন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই ক্ষমতাসম্পন্ন হইবে যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বর্হিত্ত কারণে কর্ত্তব্যবোধোপাদান করিতে অসমর্থ।

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনপস্থিতির সমস্মাকে তুতাপক্ষ কার্যকরীতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্ত্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিগতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতগ্রস্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত চিকিৎসক প্রত্যয়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুমার আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে জাত প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে, অবসরভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

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

(খ) উক্ত ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রে সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিগতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুখটনাবশতঃ আখাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহিত ত অসুস্থতা বা জ্বরম বাড়াইয়া তোলায় সন্তানবা না থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জ্বরের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২৯। সংরোধন 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 উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংরোধন ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্চিফিকেট এর ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২৯ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংরোধন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংরোধনের জন্য উপ-প্রবিধান(২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজনীয় হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তানুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকারে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

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

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

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

২৩। অবসর প্রসূতি ছুটি—(১) কোন কর্মচারী হয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও হয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর প্রসূতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটম বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অবসর প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রাপ্য থাকিলে সরকারী নির্দেশ অনুসারে তিনি ঐ ছুটির অনধিক বার মাস পর্যন্ত গণনাগ্রহণ গ্রহণ করিতে পারবেন, এতদসংক্রান্ত পূর্ববর্তী সকল নির্দেশ এই প্রবিধান-মালা জারীর সাথে সাথে বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর প্রসূতি ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

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

২৪। অধ্যায়ন ছুটি—(১) একাডেমীতে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে, এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দোষিত পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতার কারণে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবেন।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্র অধ্যায়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে; তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোন ক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

২৬। ছুটি পদ্ধতি—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব একাডেমী কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

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

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

২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপ ভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থল ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে হ্রমনের জন্য প্রবিধান ৩০ অনুসারে তিনি হ্রমন-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটি নগদায়ন—(১) যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিচালনা করিতে পারেন পর উক্ত পরিচালকের সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫০ এর অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

হ্রমণ ভাতা ইত্যাদি

৩০। হ্রমন-ভাতা ইত্যাদি—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে হ্রমণকালে বা বদলী উপলক্ষে হ্রমনকালে একাডেমী কর্তৃক নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী হ্রমন ভাতা ও দৈনিক ভাতার অধিকারী হইবে।

৩১। সম্প্রদান, ইত্যাদি—(১) কর্তৃপক্ষ উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্প্রদানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্প্রদানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

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

৩২। দায়িত্ব ভাতা—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, তবে এতদসংক্রান্ত সরকারী নীতিমালা চূড়ান্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

৬ষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর যত্ন

৩৪। চাকুরীর যত্ন—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর যত্ন পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত যত্ন বৃত্তান্ত একাডেমী কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিঃ সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহিঃদেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় লিপিবদ্ধ থাকিবে বলিয়া বোধ হয় বা দৃষ্টিগোচর হইয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিঃদেখিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

- (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (৪) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী পরিষদ বা উহার কোন সদস্যদের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না। কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যাবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৬) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে একাডেমী বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৭) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির সরোগপন্ন হইবেন না।
- (৮) কোন কর্মচারী একাডেমীর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদ পত্র বা কোন গণ-মাধ্যমের সাহিত্য কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৯) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণ গ্রহণতা পরিহার করিবেন।

৩৭। দণ্ডের ভিত্তি—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন;
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন;
- (গ) পদায়নের দায়ে দোষী হন;
- (ঘ) অদক্ষ হন; অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন
- (ঙ) নিশ্চলিত করার দৃষ্টিপারায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দৃষ্টিপারায়ন বন্নিয়া বিবেচিত হন; যথা—
- (১) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখল রাখেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;
- (২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন;
- (৩) চুরি, আত্মসাত, তথ্যবিন্যাস বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদন—(১) একাডেমী উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রথম পত্রিতে প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজন-বোধে একাডেমী উহার কোন নিম্নলিখিত 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 দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করিতে হইবে।

(৩) বিষয়সূতা ও গোপনীয়তার ঘোষণাপত্রঃ একাডেমীর চাকুরীতে যোগদানের সংগে সংগেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী এই প্রবিধানমালার পরিমিষ্ট-২ এর নমুনানুযায়ী বিষয়সূতা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্র অবশ্যই দাখিল করিবেন।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৬। আচরণ ও শৃংখলা—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্ত বা ব্যক্তিবর্গ এর এখতিয়ার, তত্তাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্ম নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আপদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন, এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত একাডেমীতে চাকুরী করিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী—
- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলন-এ অংশ গ্রহণ করিবেন না, ইহার সাহায্যার্থে চাঁদা-দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং একাডেমীর স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যাবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরী স্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) একাডেমীর সহিত জেন্দেব রহিয়াছে কিংবা জেন্দেবন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিত্ব 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 কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না;

(৫) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে ন্যায়সঙ্গত মূল্যে কাঁচা মিস্ত হন, বা অনুরূপ কার্খা বিপুল রাহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য বাস্তবতার সহিত সংশ্লিষ্ট রাহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে ন্যায়সঙ্গত মূল্যে কাঁচা মিস্ত রাহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়।

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ডারোপ করিতে পারেন।

৩৮। দণ্ডসমূহ—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে,

যথা :

- (ক) দণ্ড :
- (১) তিরস্কার;
- (২) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (৩) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।
- (খ) গুরুদণ্ড :
- (১) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনকূলে বা বেতনকূলের নিম্নতর অবনতকরণ;
- (২) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত অপরাধের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (৩) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;
- (৪) চাকুরী হইতে অপসারণ;
- (৫) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে একাডেমীর চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৩৯। ঋণসম্বন্ধে কার্যকর্যের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) প্রবিধান ৩৭ (৫) অনুসারে 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 পারিবেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবেন, সেই-ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কার্যন দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই সন্দেহ সত্ত্বেও হন যে ঋণসম্বন্ধে নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নহে, সে ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেকোনো উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হস্তক্ষেপ করিয়া কর্মচারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে ন্যূনতম একজন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪০। দণ্ড দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা অধিকতর কোন শাস্তি প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণ এর কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে, পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর, অথবা নির্ধারিত সময়ে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকে, তাহাকে দণ্ড দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যথাযথ মনে করিলে, অভিযোগসম্বন্ধে তদন্তের সময় মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করার জন্য অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে ন্যূনতম একজন কর্মচারীকে নিয়োগ করিতে পারিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মচারীর সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে তদন্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ হুত্বাক্ষরিত আদেশ করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৭ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কার্যনির্বাহিত করিয়া তাহাকে উক্ত দণ্ডারোপ করিতে পারিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইলে প্রমাণিত করিতে—

(১) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডারোপ করা হইবে, অথবা

(২) উপ-প্রবিধান (১) (খ) ২ ও ৩-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ৩৮(১) (ক)-এ বর্ণিত তদন্তে যে কোন দণ্ড প্রদান করা যাইবে;

(গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৮(১) (ক) এ বর্ণিত অন্য যে কোন দণ্ড প্রদান করিবে।

৪১। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী:—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ডারোপ করা প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগানুযায়ী প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;
- (খ) অভিযোগানুযায়ী প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্য দিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহা উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারন দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন ; তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যাহা সময় রুদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্য দিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করি বিবৃতি পেশ করিবেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাং প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যাহা অভিযুক্ত পোষণ করেন যে,—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারন তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারন তাহা এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লম্ব দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি লম্ব দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লম্ব দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪০ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধান বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুতর দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কার্য প্রমাণ তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার ক্ষেত্রে

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নয় এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবেন বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত বোর্ড গঠন করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪২ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুতর আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারন দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহন করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।

(৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত শ্রাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও প্রতিবেদনের সমর্থন শক্তিসংগত কারন থাকিতে হইবে।

(৯) সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪২। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী—(১) তদন্ত কর্মকর্তা যাহার শুনানী গুরুতর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং শুনানী লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানীর মুহূর্তব্যবস্থা রাখা যাইবে না।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্ত—
 - (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহন ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দারিলিক শাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;
 - (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করা এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে তত্ত্ব করার অধিকারী হইবেন;
 - (গ) অভিযোগের সমর্থনে নামমা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং

(৫) অভিজ্ঞ ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথি পছন্দ করিয়া অন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তৎক্ষণে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারন লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তত্ত্ব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে নামলাটি উপস্থাপনের জন্য কতৃপক্ষ যেকোন ব্যক্তিকে মাননীয় করিতে পারিবেন।

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

(৯) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যভারের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কতৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কতৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৭(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

(১০) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের কার্যক্রম প্রতিবেদন আকারে কতৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(১১) 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।

(১২) কতৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে তিন ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বেডে নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বেডে নিয়োগ করা যাবে ক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত বেডের ক্ষেত্রে ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১৩) উপ-প্রবিধান (১২) এর অধীন নিম্নলিখিত বোর্ডের কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্য অনুপস্থিতির কারণে উক্ত বোর্ডের কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বা তিন প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা হইবে না।

৪৩। সাময়িক বরখাস্ত—(১) প্রবিধান ৩৭ এর অধীন যেকোন অভিযোগের দায়ের্যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুত্বপূর্ণ আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং কতৃপক্ষ প্রয়োজনীয় সমীচীন মনে করিলে, উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, কতৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, উক্তরূপ কর্মচারী

তারিখ হইতে, তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে মাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা, বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে, বা তিন বা তিনটির বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কতৃপক্ষ, উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন যে, উক্ত কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ডারোপ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পুনরায় দণ্ড দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে যেসমাজে রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে প্রেরণতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

৪৪। পুনর্বহাল—(১) যদি প্রবিধান ৪৩(১) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষ তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় অঙ্গীন বা সমপদ মর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কতব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৫। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কতব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খলাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উক্ত হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিবাহী তিনি কতব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন, ভাতাদি বা অন্য সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কতব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশনাকারী কতৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৮। ভবিষ্য তহবিল—অবসর ভাতা পরিকল্পনা প্রকাশকারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে টাকা প্রদানের ব্যাপারে ও প্রাসংগিক বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবে এবং যাহারা অবসর ভাতা পরিকল্পনা প্রকাশ করেন নাই তাহাদের প্রত্যেককে ভবিষ্য তহবিল (Contributory Provident Fund) চাপা প্রদান ও প্রাসংগিক ব্যাপারে পরিষদ কর্তৃক বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতি অনুযায়ী পরিচালিত হইবে।

৪৯। আনুতোষিক—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা—
 (ক) যিনি একাত্তমীতে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিহীনরূপে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
 (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই;

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা—
 (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদে বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছুটিয়াই হইয়াছেন;
 (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
 (ই) চাকুরী থাকাকালে তিনি যত্নবরণ করিয়াছেন।

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

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত দ্বিতীয় বা তৃতীয় পাইয়ার অধিকারী হন, তৎক্ষণ্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক নির্ধারিত ক্ষণমতে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

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

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

৪৩। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল—(১) কোন কর্মচারী যথার্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বহন নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা:—
 (ক) এই প্রবিধানমাল্য নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে উহার কারণ ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না।
 (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কি না।
 (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাঙ্ক, পর্যাপ্ত বা অপর্য়াপ্ত কি না; এবং
 (ঘ) যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৭। আদালতে বিচারার্থী কর্মচারী—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারার বিচারার্থী থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ডারোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই 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 হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমাল্য অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবেকি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমাল্য অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টি পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্মও এই কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, সে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে সেইরূপে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে

[প্রবিধান ৩৪(৯) দ্রষ্টব্য]

একাডেমীর প্রত্যেক কর্মকর্তা কর্মচারীর চাকুরীর নথিতে নিম্নোক্ত তথ্যসমূহ থাকিবে:

- ১। নাম
- ২। স্থায়ী ঠিকানা
- ৩। বর্তমান ঠিকানা
- ৪। পিতার নাম
- ৫। জন্ম তারিখ
- ৬। মাপের মাধ্যমে সঠিক উচ্চতা
- ৭। সনাত্ত চিহ্ন
- ৮। কোম্পানির নাম হাতের স্বাক্ষরগুণি ও অন্যান্য আংগুলির টিপসহ
- ৯। কর্মকর্তা ও কর্মচারীর স্বাক্ষর
- ১০। দপ্তর প্রধান অথবা অববহিত উচ্চতর কর্মকর্তার স্বাক্ষর ও পদবী
- ১১। যে পদে অধিষ্ঠিত আছেন তার নাম
- ১২। সাবটানটিউ না অফিসিয়েটিং স্থায়ী বা অস্থায়ী
- ১৩। যদি অফিসিয়েটিং হয় তাহলে তাকে তবে সাবটানটিউ হিসাবে নিয়োগের অবস্থা কি
- ১৪। সাবটানটিউ হিসাবে বেতন
- ১৫। অফিসিয়েটিং এর জন্য অতিরিক্ত বেতন
- ১৬। বেতনের শর্তে গড়ে ও ধরনের অন্যান্য পাওনাদি
- ১৭। নিয়োগের তারিখ
- ১৮। সাবটানটিউ পদে স্থায়ীকরণের তারিখ
- ১৯। পরবর্তী বেতন বৃদ্ধির তারিখ
- ২০। সক্রিয়ভাবে (Active) চাকুরীর দৈর্ঘ্যতা
- ২১। ৫৭ বছর পূর্তির তারিখ
- ২২। কতদিন ছুটি ভোগ করা হইয়াছে।
- ২৩। কতদিন ছুটি জমা আছে

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

৫০। অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি—একাডেমী সরকারের অনুমোদনক্রমে অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিষ্কার চালু না করা পর্যন্ত সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ (প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ) একাডেমীর কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসরগ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৫১। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে (XII of 1974) এর প্রয়োগ—
অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে The Public Servants (Retirement) Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫২। চাকুরী অবসান—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণে প্রদর্শন বাতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষাবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষাবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপে যাহা কিছুই থাকুক না কেন একাডেমী কোন কারণে প্রদর্শন বাতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৩। ইস্তফাদান ইত্যাদি—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ভাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না; এবং এইরূপে নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি একাডেমীকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষাবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ভাগ করিতে পারিবেন না; এবং এইরূপে নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি একাডেমীকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি একাডেমীর চাকুরী ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না।

৫৪। যে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন বিশেষ ক্ষেত্রে মেরুপত্র শর্ত উপযুক্ত বন্দিয়া অবচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা দানের অনুমতি

- ২৪। ছুটি হইলে ফেরার শেষ তারিখ
- ২৫। ২৪নং এন্টি সত্যাযনকারী কর্মকর্তা ও অন্যান্য কর্মচারীর স্বাক্ষর
- ২৬। ২০ হইতে ২৫ নং এন্টি সত্যাযনকারী দপ্তর প্রধান বা অব্যবহিত উচ্চতর কর্মকর্তার স্বাক্ষর ও পদবী।
- ২৭। নিয়োগ হইতে বরখাস্তের তারিখ
- ২৮। বরখাস্তের কারণ
- ২৯। ২৭ ও ২৮ নং এন্টি সত্যাযনকারী দপ্তর প্রধান অথবা অব্যবহিত উচ্চতর কর্মকর্তার স্বাক্ষর।
- ৩০। শাস্তি প্রদান, বাষিক বেতন রহিত ও পদোন্নতি স্থগিতকরণ, একাডেমীর ক্ষতির কারণে সম্পূর্ণ অথবা আংশিক বেতন উসূল, পদাবনতি, নিম্নতর টাইম স্কেলে প্রদান, অথবা কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে পুরস্কার অথবা প্রসংসাপত্র প্রদানের রেকর্ড এর উদ্ধৃতি।

খরিকিষ্ট-২

[প্রবিধান ৩৫(৩) দ্রষ্টব্য]

বিস্তৃতা ও গোপনীয়তার ঘোষণা পর

আমি করিতেছি যে, আমি বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধান মাল্লা ১৯৯২ পড়িয়াছি এবং উহার মর্মার্থ বুঝিয়াছি। আমি এই প্রবিধানমালা গ্রহণ করিলাম এবং এই প্রবিধানমালার বিধানসমূহ মানিতে বাধ্য থাকিব। আমি আরো ঘোষণা করিতেছি যে, একাডেমীর একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী হিসাবে আমার উপর আপত্ত দায়িত্ব আমি বিস্তৃতা, বুদ্ধিমত্তা ও দক্ষতার সহিত সঠিকভাবে প্রয়োগ এবং সম্পন্ন করিব যাহা কর্পোরেশনে আমার পদ ও পদমর্যাদার সহিত সম্পৃক্ত।

আমি আরো ঘোষণা করিতেছি যে, একাডেমী সংকুলে কোন খবরাখবর আইনগতভাবে সংশ্লিষ্ট নয় এমন কোন ব্যক্তির নিকট নিজে প্রকাশ করিব না বা অন্য কাউকে প্রকাশ করিতে দিব না। একই সাথে সেই ধরনের ব্যক্তিকে একাডেমীর নিজস্ব বা হেফাজতে রাখিত বই নথিপত্র এবং কোন তথ্য পরিদর্শন বা গ্রহণ করিতে দিব না।

(কর্মকর্তা/কর্মচারীর সহি, তারিখ ও পদবী)

ক্রমিক নং	পদের নাম	স্বাক্ষর	নির্বাহণের জন্য	নির্বাহণের পক্ষ
১	পদের নাম	স্বাক্ষর	নির্বাহণের জন্য	নির্বাহণের পক্ষ
২				
৩				
৪				
৫				
৬				
৭				
৮				
৯				

[প্রবিধান ২(ক) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	স্বাক্ষর	নির্বাহণের জন্য	নির্বাহণের পক্ষ
১	পদের নাম	স্বাক্ষর	নির্বাহণের জন্য	নির্বাহণের পক্ষ
২				
৩				
৪				
৫				
৬				
৭				
৮				
৯				

১	২	৩	৪	৫	৬
	(ঘ) পরিচালক (নাট্যকলা ও চলচ্চিত্র বিষয়ক বিভাগ)			নাট্যকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নাট্যকলা অথবা চলচ্চিত্র বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংগঠনে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-পরিচালক (নাট্যকলা ও চলচ্চিত্র বিষয়ক) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা-সহ নাট্যকলায় ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
	(ঙ) পরিচালক (প্রশিক্ষন বিভাগ)			স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত, নৃত্য/নাটক/চারুকলা বিষয়ক প্রশিক্ষণ কর্মপূর্তী সংগঠনে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সংগীত/নাটক/চারুকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীপ্রাপ্ত প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	উপ-পরিচালক(সংগীত ও নৃত্য), নাট্যকলা, চারুকলা বা কোর্স-কোঅডিনেটর পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
২।	উপ-সচিব	৩৫ বৎসর		স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রশাসনিক কাজে কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী সচিব পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
৩।	(ক) উপ-পরিচালক (চারুকলা)			চারুকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক (জাতীয় গ্যালারী/প্রদর্শনী ও অনুষ্ঠান) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম চারুকলায় স্নাতক ডিগ্রী।
	(খ) উপ-পরিচালক (সংগীত ও নৃত্য)			স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত ও নৃত্য বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সংগীত ও নৃত্যকলায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী-ধারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	সহকারী পরিচালক(সংগীত) অথবা সহকারী পরিচালক (নৃত্য) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
	(গ) উপ-পরিচালক (গবেষণা ও প্রকাশনা)			স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ গবেষণা ও প্রকাশনা বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক(গবেষণা) অথবা সহকারী পরিচালক (প্রকাশনা ও বিক্রয়) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
	(ঘ) উপ-পরিচালক (নাট্যকলা ও চলচ্চিত্র বিষয়ক)			নাট্যকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নাটক অথবা চলচ্চিত্র বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক(নাটক) অথবা সহকারী পরিচালক (সিনেমাটোগ্রাফী) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
	(ঙ) উপ-পরিচালক (অর্থ, হিসাব ও পরিকল্পনা)			বাণিজ্যে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে অর্থ, হিসাব ও পরিকল্পনার কাজে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিচালক(বাজেট এবং প্রাণিং) অথবা সহকারী পরিচালক(হিসাব) পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪। কোর্স কো-অর্ডিনেটর	৩৫ বৎসর	৫	(ক) স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত নৃত্য/নাটক/চারুকলা বিষয়ক প্রশিক্ষণে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা (খ) কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সহকারী পরিচালক বা সমমানের পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ইন্সট্রাকটর পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অথবা প্রোগ্রাম অফিসার/সহকারী পরিচালক (সংগীত, নৃত্য, নাট্য ও চারুকলা) পদে ১০ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।	
৫। সংগীত পরিচালক	৫০ বৎসর	৫	সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত পরিচালনার ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইন্সট্রাকটর (সংগীত, কন্ঠ বা যন্ত্র) হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরী এবং সংগীত পরিচালনা বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা সুর-সংযোজনসহ সংগীত পরিচালনায় পারদর্শী এমন সহকারী পরিচালক(সংগীত) হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
৬। নৃত্য পরিচালক			নৃত্যকলায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নৃত্য পরিচালনায় ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ইন্সট্রাকটর (নৃত্য) হিসাবে ৭ বৎসরে চাকুরী এবং নৃত্য পরিচালনা বিষয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা কোরিওগ্রাফিসহ নৃত্য পরিচালনায় পারদর্শী সহকারী পরিচালক (প্রোগ্রাম ও প্রডাকশন, নৃত্য) হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
৭। (ক) সিনিয়র ইন্সট্রাকটর (সংগীত)	৩৫ বৎসর	৫	সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত বিষয়ক প্রশিক্ষণ দানে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	যন্ত্রশিল্পী গ্রেড-১ হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অথবা ইন্সট্রাকটর (সংগীত)/যন্ত্রশিল্পী গ্রেড-২ হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরীর অথবা যন্ত্রসংগীত বাদনে এবং প্রশিক্ষণ দানে সহকারী পরিচালক (সংগীত) হিসাবে ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
(খ) সিনিয়র ইন্সট্রাকটর(নৃত্য)			স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নৃত্য বিষয়ক প্রশিক্ষণ দানে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-১) হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরী অথবা নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-২) বা ইন্সট্রাকটর (নৃত্য হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরী) অথবা নৃত্যকলা বিষয়ে প্রশিক্ষণদানে পারদর্শী সহকারী পরিচালক (নৃত্য) হিসাবে ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
(গ) সিনিয়র ইন্সট্রাকটর (নাট্যকলা)	৩৫ বৎসর	৫	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নাট্যকলা বিষয়ক প্রশিক্ষণদানে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইন্সট্রাকটর (নাট্যকলা) হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরী অথবা নাট্যকলা বিষয়ে প্রশিক্ষণদানে পারদর্শী সহকারী পরিচালক (নাট্যকলা) হিসাবে ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	

২	৩	৪	৫	৬
(ঘ) সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর (চারুকলা)	ঐ	ঐ	চারুকলায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ চারুকলা বিষয়ক প্রশিক্ষণদানে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ইন্সট্রাক্টর(চারুকলা) হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরী অথবা চারুকলা বিষয়ে প্রশিক্ষণদানে পারদর্শী সহকারী পরিচালক (চারুকলা) হিসাবে ১২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৮। স্টেজ ম্যানেজার	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ মঞ্চশিল্প বিষয়সহ মিলনায়তন ও মঞ্চ ব্যবস্থাপনায় ৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সহকারী মঞ্চ ব্যবস্থাপক পদে ১২ বৎসরের চাকুরীসহ স্নাতক ডিগ্রী।
৯। সহকারী সচিব (সংস্থাপন/কমনসার্ভিস)	৩০ বৎসর	(ক) ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে (খ) ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বিধিবদ্ধ সংস্থার কর্মকর্তা হিসাবে প্রশাসনিক কাজে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	অফিস সুপারিনটেনডেন্ট হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা-সহ স্নাতক ডিগ্রী।
১০। (ক) সহকারী পরিচালক (জাতীয় গ্যালারী)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চারুকলায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। চারুকলা বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	চারুকলা বিভাগের প্রিজারভেশন অফিসার/এক্সিভিশন অফিসার হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
(খ) সহকারী পরিচালক (প্রদর্শনী ও অনুষ্ঠান)	ঐ	ঐ	চারুকলায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। চারুকলা বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	চারুকলা বিভাগের প্রিজারভেশন অফিসার/এক্সিভিশন অফিসার হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
(গ) সহকারী পরিচালক (সংগীত)(প্রোগ্রামার প্রডাকশন, সংগীত)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংগীত বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।	
(ঘ) সহকারী পরিচালক (প্রোগ্রাম ও প্রডাকশন, নৃত্য)	৩০ বৎসর	ঐ	নৃত্য বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নৃত্য বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংক্রান্ত ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।	
(ঙ) সহকারী পরিচালক(নাটক) (প্রোগ্রাম প্রডাকশন, নাটক)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	নাট্যকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। নাট্যকলা বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংগঠনে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	প্রোডাকশন অফিসার(নাটক)। প্রোডাকশন অফিসার(সিনেমা-টোগ্রাফি) হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
(চ) সহকারী পরিচালক (সিনেমাটোগ্রাফি) (প্রোগ্রাম, প্রডাকশন, সিনেমাটোগ্রাফি)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। চলচ্চিত্র বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংগঠনে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	প্রোডাকশন অফিসার(নাটক)। প্রোডাকশন অফিসার(সিনেমা-টোগ্রাফি) হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
(ছ) সহকারী পরিচালক(পি,এস)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী ও সেকুটারি-মাল কোর্সসহ কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা পদে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	স্নাতক ডিগ্রীসহ অফিস সুপারিনটেনডেন্ট/কনজারভেটিং অফিসার(কণ্ঠিউত্তম/লাইট এন্ড সাউণ্ড) পদে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
(জ) সহকারী পরিচালক (গবেষণা)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় গবেষণা কাজে কর্মকর্তা হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	গবেষণা অফিসার(গবেষণা)/পাবলিকেশন অফিসার/সেলস প্রমোশন অফিসার হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।	
(ঝ) সহকারী পরিচালক (প্রকাশনা বিক্রয়)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। প্রকাশনা সংক্রান্ত কাজে কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	গবেষণা অফিসার(গবেষণা)/পাবলিকেশন অফিসার/সেলস প্রমোশন অফিসার হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।	
(ঞ) সহকারী পরিচালক (বাজেট এবং প্লানিং)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী (বাণিজ্য)। কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা হিসাবে বাজেট, হিসাব ও পরিকল্পনা কাজে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	বাজেট অফিসার/গবেষণা অফিসার (বাজেট ও প্লানিং) পদে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।	
১১। একাউন্টস অফিসার (সহকারী পরিচালক)		৩০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী (বাণিজ্য) কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা হিসাবে বাজেট, হিসাব ও পরিকল্পনা কাজে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	বাজেট অফিসার/গবেষণা অফিসার (বাজেট ও প্লানিং) পদে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী
১২। প্রোগ্রাম অফিসার (প্রোগ্রাম, প্রডাকশন, সংগীত)	ঐ		সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সংগীত এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় কর্মকর্তা পদে সংগীত বিষয়ক কর্মকাণ্ডে ৭ বছরের অভিজ্ঞতা	
১৩। জনসংযোগ কর্মকর্তা	ঐ		পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সাংবাদিকতায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ কোন সংস্থায় জনসংযোগ সাংবাদিকতা কাজে ৭ বছরের অভিজ্ঞতা	সহকারী জনসংযোগ কর্মকর্তা হিসাবে ৭ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী
১৪। লাইব্রেরীয়ান	ঐ	ঐ		লাইব্রেরী সাইন্স স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কোন সংস্থায় গ্রন্থাগারের কাজে ৭ বছরের অভিজ্ঞতা	সহকারী গ্রন্থাগারিক হিসাবে ১২ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী
১৫। কসটিউম ডিজাইনার	ঐ		সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক ডিগ্রীসহ কসটিউম ডিজাইনিং কাজে ৫ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। নাট্যকলা/চারুকলা কসটিউমে ডিপ্লোমারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	

১৯০৫
 বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, নভেম্বর ৩, ১৯৯৪
 ১৯০৫

১	২	৩	৪	৫
১৬।	লাইট ডিজাইনার	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী। লাইট ডিজাইনিং কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। নাট্যকলা, লাইট ডিজাইনের উপর ডিপ্লোমাদারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে
১৭।	সেট ডিজাইনার	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী। সেট ডিজাইনিং কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। নাট্যকলা, চারুকলায় ডিপ্লোমাদারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে
১৮।	কালচারাল অফিসার	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সাংস্কৃতিক বিষয়ক কর্মকাণ্ড সংগঠনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিভাগীয় প্রার্থীদের বোনায় শিক্ষাগত যোগ্যতা স্নাতক ডিগ্রী এবং বয়সসীমা শিথিলযোগ্য। যোগ্যতা সম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে
১৯।(ক)	ইন্সট্রাকটর (সংগীত/কন্ঠ)	৪০ বৎসর	পদেরতির মাধ্যমে, তবে পদেরতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কন্ঠসংগীতে শিক্ষাদানে তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা সংগীত বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ কন্ঠ সংগীত শিক্ষাদানে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা
				কন্ঠশিল্পী হিসাবে ১০ বৎসরের চাকুরী এবং কন্ঠ সংগীতে ৫ বৎসরের শিক্ষাদানের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
	(খ) ইন্সট্রাকটর (সংগীত ও যন্ত্র)	ঐ	ঐ	সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-৩) হিসাবে ১০ বছর সংগীত শিক্ষাদানে ৩ বৎসরের চাকুরী এবং যন্ত্র-বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা সংগীতে ৫ বছরের শিক্ষাদানের অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
	(গ) ইন্সট্রাকটর(নৃত্য)	ঐ	ঐ	নৃত্য বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-৩) হিসাবে নৃত্যকলা শিক্ষাদানে ৩ বৎসরের ৭ বছরের চাকুরী এবং নৃত্য-অভিজ্ঞতা অথবা নৃত্য বিষয়ে কলায় ৫ বছরের শিক্ষাদানে স্নাতক ডিগ্রীসহ নৃত্যকলা শিক্ষাদানের ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রী-ধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
	(ঘ) ইন্সট্রাকটর (নাট্যকলা)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	নাট্যকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নাটকের শিক্ষাদানে তিন বছরের অভিজ্ঞতা অথবা নাট্যকলা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ নাটকের শিক্ষাদানের ৫ বছরের অভিজ্ঞতা
	(ঙ) ইন্সট্রাকটর(চারুকলা)	ঐ	ঐ	চারুকলা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ চারুকলায় শিক্ষাদানে তিন বছরের অভিজ্ঞতা অথবা চারুকলা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ চারুকলায় শিক্ষাদানে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা

১	২	৩	৪	৫	৬
২০। (ক) নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-১)	২৫ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৫ বছরের প্রশিক্ষণ এবং নৃত্য শিল্পী হিসাবে ১০ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা	নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-২) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	
(খ) নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-৩)	২৩ বৎসর	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৫ বৎসরের প্রশিক্ষণ এবং নৃত্যশিল্পী হিসাবে ৭ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা	নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-৩) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	
(গ) নৃত্যশিল্পী (গ্রেড-৩)	২১ বৎসর	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৪ বছরের প্রশিক্ষণ এবং নৃত্যশিল্পী হিসাবে ৫ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা	নৃত্যশিল্পী (জুনিয়র) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	
২১। নৃত্যশিল্পী (জুনিয়র)	২০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৩ বৎসরের প্রশিক্ষণ		
২২। যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-১)	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৬ (ছয়) বৎসরের প্রশিক্ষণ এবং যন্ত্রশিল্পী হিসাবে ১০ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা	যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-২) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	
২৩। যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-২)	৩০ বৎসর	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৫ বৎসরের প্রশিক্ষণ এবং যন্ত্রশিল্পী হিসাবে ৫ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা	যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-৩) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	
২৪। যন্ত্রশিল্পী (গ্রেড-৩)	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৪ বৎসরের প্রশিক্ষণ এবং যন্ত্রশিল্পী হিসাবে ৩ বৎসরের স্টেজ পারফরমেন্সের অভিজ্ঞতা		
২৫। কন্ঠশিল্পী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ এবং কোন অনুমোদিত সাংস্কৃতিক একাডেমী থেকে ৫ বৎসরের প্রশিক্ষণ এবং কন্ঠশিল্পী হিসাবে স্টেজ পারফরমেন্সের ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা	কন্ঠশিল্পী (জুনিয়র) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী	

১	২	৩	৪	৫	৬
২৬। কন্ঠশিল্পী (জুনিয়র)	২৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস এবং কন্ঠসংগীতে ৩ বৎসরের প্রশিক্ষণের অভিজ্ঞতা		
২৭। বাজেট অফিসার	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	বাণিজ্য স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন বিধি-বন্ধ সংস্থায় বাজেট সংক্রান্ত কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা	অডিটর/এক্স-উস্ট্যান্ট/ক্যাশিয়ার/হিসাব সহকারী পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রী-ধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
২৮। অফিস সুপারিনটেনডেন্ট	৩০ বৎসর	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন বিধি-বন্ধ সংস্থায় প্রশাসনিক কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা	শেটনোগ্রাফার/শেটনোগ্রাফার (পিএ) পদে ৫ বৎসরের চাকুরী অথবা স্টাট-মুদ্রাক্ষরিক/উচ্চমান সহকারী/ক্যাশিয়ার টেকনার পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
২৯। সহকারী জনসংযোগ অফিসার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সাংবাদিকতায় স্নাতক(সম্মান) ডিগ্রী। জনসংযোগ কাজে/সাংবাদিকতায় বাস্তব অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে		
৩০। গবেষণা অফিসার (বাজেট ও প্লানিং)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন বিধি-বন্ধ সংস্থায় বাজেট ও প্লানিং কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	স্টাটিস্টিকার পদে ৫ বৎসর, উচ্চমান সহকারী/স্টাটমুদ্রাক্ষরিক পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
৩১। গবেষণা অফিসার (গবেষণা)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন বিধি-বন্ধ সংস্থায় প্রকাশনা ও গবেষণা কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	সহকারী সম্পাদক (পত্রিকা)/গবেষণা সহকারী/উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
৩২। কনজারভেটিং অফিসার(কসটিউম)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কসটিউম এর উপর ডিপ্লোমাদারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	কনজারভেটর (প্রপস এণ্ড কসটিউম) হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
৩৩। কনজারভেটিং অফিসার (লাইট এণ্ড সাউণ্ড)	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। নাট্যকলা/আলোক ও শব্দ নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে ডিপ্লোমাদারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	ইলেকট্রিশিয়ান/মাইক্য়োস্কোন অপারেটর/ডিয়ার অপারেটর/সাইণ্ড টেকনেশিয়ান পদে ৭ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	
৩৪। ক্যামেরাম্যান(জনসংযোগ শাখা)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক পাসসহ ফটোগ্রাফিতে ডিপ্লোমা। চিত্র গ্রহণ পরিস্ফুটন ও ফটোক্যামেরা কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা		

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৫। ক্যামেরাম্যান (সিনেমাটোগ্রাফি শাখা)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ ফটো- গ্রাফিতে ডিপ্লোমা। মুভিক্যামেরা পরিচালনা/পরিষ্ফুটন/ডাবিং এর কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা	
৩৬। প্রডাকশন অফিসার(ড্রামা শাখা)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। নাট্যকলায় ডিপ্লোমাদারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	নাট্যকলা/চলচ্চিত্র বিষয়ক কর্মকাণ্ড বাস্তবায়ন/অংশগ্রহণে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চমান সহকারী বা সমমানের পদে কর্মরত স্নাতক ডিগ্রীধারী
৩৭। প্রডাকশন অফিসার (সিনেমাটোগ্রাফি শাখা)	ঐ	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সিনেমাটো- গ্রাফি বিষয়ে ডিপ্লোমাদারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে	চলচ্চিত্র বিষয়ক কর্মকাণ্ড বাস্তবায়ন/অংশগ্রহণে ৭ বৎস- রের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চমান সহকারী বা সমমানের পদে কর্মরত স্নাতক ডিগ্রীধারী
৩৮। ট্রান্সপোর্ট সুপারভাইজার	ঐ	ঐ	ঐ	অটোমোবাইলে ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা। কোন বিধিবদ্ধ সংস্থায় সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বৎস- রের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে	ট্রান্সপোর্ট মেকানিক্স পদে ৪ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ অটোমোবাইলে ডিপ্লোমা
৩৯। সেলস প্রমোশন অফিসার	ঐ	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রকাশনা বিপণনের কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা	শ্বেটনোগ্রাফার হিসাবে ৫ বৎসরের বা সহ-সম্পাদক (পুর্নফ) উচ্চমান সহকারী/গবে- ষণা সহকারী/শ্বেটনোটাইপিষ্ট পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রা- ধিকার দেয়া হবে
৪০। পাবলিকেশন অফিসার	ঐ	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ প্রকাশনা ও মুদ্রণ কাজে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা	শ্বেটনোগ্রাফার হিসাবে ৫ বৎসরের বা সহ-সম্পাদক (পুর্নফ)/উচ্চমান সহকারী/ গবেষণা সহকারী/শ্বেটনো- টাইপিষ্ট পদে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। স্নাতক ডিগ্রীধারী- দের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৪১। প্রিজারভেশন অফিসার	ঐ	ঐ	ঐ	চারুকলা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ শিল্পকর্ম সংরক্ষণ কাজে ৫ বৎ- সরের অভিজ্ঞতা	গ্যালারী সুপারভাইজার/উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরী। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
৪২। প্রদর্শনী অফিসার	ঐ	ঐ	ঐ	চারুকলা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা	গ্যালারী সুপারভাইজার/উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৭ বৎসরের চাকুরী। স্নাতক ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
৪৩। গাইড লেনাচার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে		চারুকলা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা	...

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, নভেম্বর ৪, ১৯৯২

১	২	৩	৪	৫	৬
৫২। স্টেনোগ্রাফি	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ সহ সার্টিফিকিট বাজে বাংলা ও ইংরেজী যথাক্রমে ৮০ ও ১০০টি শব্দ লিখনে গতি এবং মুদ্রাক্ষরে বাংলা ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৫ ও ৩০ শব্দ লিখনে গতি		
৫৩। সহকারী সম্পাদক (প্রশ্ন)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী।		কপিহোল্ডার পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
৫৪। স্টোরকীপার	ঐ	(ক) এক-তৃতীয়াংশ সরাসরি, নিয়োগের মাধ্যমে (খ) দুই-তৃতীয়াংশ পদোন্নতির মাধ্যমে।	ঐ		নিম্নমান সহকারী-কাম-স্টাইপিণ্ড/রেকর্ড কীপার পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট-ধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
৫৫। কেমারটেকার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ঐ		নিম্নমান সহকারী-কাম-স্টাইপিণ্ড/রেকর্ড কীপার পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট-ধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে
৫৬। সহকারী মঞ্চ ব্যবস্থাপক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্নাতক ডিগ্রী।	মঞ্চ ব্যবস্থাপনা/নাট্যকলা বিষয়ে ডিপ্লোমা	সার্টিফিকেটধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৫৭। কনজারভেটর (প্রপস এণ্ড কসটিউম)	ঐ	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী।	কসটিউম-এ ডিপ্লোমা সার্টিফিকেটধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৫৮। গবেষণা সহকারী (উচ্চমান সহকারী)।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী		গবেষণা ও প্রকাশনা বিভাগের নিম্নমান সহকারী-কাম-স্টাইপিণ্ড/কপিহোল্ডার/বিক্রয় সহকারী পদে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৫৯। সহকারী গ্রন্থাগারিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী।	লাইব্রেরী সাইন্স ডিপ্লোমাসহ	বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য।
৬০। ক্যালিগ্রাফি	ঐ	ঐ	হস্তশিল্পীলিপিকার/হস্তলিখন ও নকশা অংকন কাজে দুই বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ	চারুকলায় স্নাতক ডিগ্রী।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬১।	মেকআপম্যান	৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মেকআপম্যান হিসাবে কাজের ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাস। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞ প্রার্থীর ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা নবম শ্রেণী পাস।	
৬২।	ডিমার অপারেটর	৩০ বৎসর	ঐ	ইলেকট্রিক্স-এ ডিপ্লোমাসহ ডিমার অপারেটর হিসাবে এক বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৬৩।	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ	স্বীকৃত রুতিমূলক প্রতিষ্ঠান থেকে বিদ্যুৎ বিষয়ে কারিগরী সার্টিফিকেটসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস। বিদ্যুৎ লাইসেন্স বোর্ড থেকে প্রদত্ত লাইসেন্সধারীদের ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	
৬৪।	ট্রান্সপোর্ট মেক্যানিক	ঐ	ঐ	অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমাসহ ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৬৫।	প্রাঙ্গার	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস এবং স্বীকৃত রুতিমূলক প্রতিষ্ঠান থেকে প্রাঙ্গিং বিষয়ে কারিগরী সার্টিফিকেট।	
৬৬।	সাঁউণ্ড টেকনিশিয়ান	ঐ	ঐ	ইলেককট্রিনিয়-এ ডিপ্লোমাসহ সাঁউণ্ড টেকনিশিয়ান হিসাবে ১ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৬৭।	মাইক্রোফোন অপারেটর	ঐ	ঐ	ইলেকট্রিনিয়-এ ডিপ্লোমাসহ মাইক্রোফোন অপারেটর হিসাবে ১ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৬৮।	কার্পেন্টার	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস সহ ৩ বৎসরের কার্পেন্টার হিসাবে কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৬৯।	কার্পেন্টার (ফ্রেমার)	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস সহ ৩ বৎসরের শিল্পকর্ম ফ্রেমিং এর কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৭০।	পেইন্টার	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস সহ পেইন্টার হিসাবে কাজের ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৭১।	গ্যালারী তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রীসহ কোন গ্যালা-রীতে ৩ বৎসরের কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা	ডিসপ্লে এ্যাসিস্টেন্ট হিসেবে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। উক্ত মাধ্যমিক সার্টিফিকেট-ধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৭২।	জেনারেটর অপারেটর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস সহ জেনারেটর অপারেটর হিসেবে কাজে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কারিগরী সার্টিফিকেট থাকতে হবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
৭৩। প্রজেক্টের অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশসহ ম্যাট্রিক ও ফিন প্রজেক্টের চালনায় ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বারিগরী সার্টিফিকেট থাকলে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।		
৭৪। নিম্নমান সহকারী-কাম-টাইপিস্ট	ঐ	(ক) ৭৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, (খ) ২৫% পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ। বাংলা ও ইংরেজী মুদ্রা-ক্ষরে মিনিটে যথাক্রমে ২৫ ও ৩০ শব্দ লিখনের গতিসম্পন্ন হতে হবে।	তফসিলে ক্রমিক নং ৮১ থেকে ৯৫ পর্যন্ত উল্লিখিত পদসমূহে হতে পদোন্নতি দেয়া হবে তবে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট-সহ মুদ্রাক্ষরের কাজে ২৫টি বাংলা এবং ৪০টি ইংরেজী শব্দ গতিসম্পন্ন হতে হবে।	
৭৫। রেকর্ড কীপার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।	এম, এল, এস, এস, পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ।	
৭৬। ক্যাশ সরকার	ঐ	ঐ	বাণিজ্যে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।	এম, এল, এস, এস, পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ।	
৭৭। টেলিফোন অপারেটর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ-সহ টেলিফোন অপারেটর হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।		
৭৮। বিক্রয় সহকারী	ঐ	(ক) ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে (খ) ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।	এম, এল, এস, এস, পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ।	
৭৯। কপি হোল্ডার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।	এম, এল, এস, এস, পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ।	
৮০। ডিসপেন্স এ্যাসিস্টেন্ট	ঐ	(ক) ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, (খ) ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশসহ চারুকলা প্রদর্শনীতে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	চারুকলা বিভাগের প্রদর্শনী প্রহরী, গ্যালারী প্রহরী পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ।	
৮১। ড্রাইভার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	স্বীকৃত মটর ড্রাইভিং প্রতিষ্ঠানের সার্টিফিকেটসহ ড্রাইভিং লাইসেন্সের অধিকারী এবং ৫ বৎসরের গাড়ী চালানোর বাস্তব অভিজ্ঞতা সহ ৮ম শ্রেণী পাশ।		
৮২। নিরাপত্তা প্রহরী (জাতীয় গ্যালারী)।	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ। সামরিক বাহিনীর অবসর-প্রাপ্ত সদস্যদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে এবং এ ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা ৯ম শ্রেণী পাশ।	প্রদর্শনী প্রহরী/গ্যালারী প্রহরী পদে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	
৮৩। ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর	৩০ বৎসর	ঐ	ডুপ্লিকেটিং মেশিন চালনায় ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাশ।	ডুপ্লিকেটিং মেশিন পরিচালনা কাজে অভিজ্ঞ এম,এল,এস, এস।	


১	২	৩	৪	৫	৬
৮৪। লাইট বক্স		৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদে মতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইলেকট্রিক্যাল/অলোক নিয়ন্ত্রণ/ ডিমার অপারেটর বিষয়ক কাজে সহকারী হিসাবে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	ইলেকট্রিক্যাল/অলোক নিয়ন্ত্রণ/ ডিমার অপারেটর কাজে সাহায্যকারী এমএলএসএস হিসাবে ২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৮৫। সাউণ্ড বক্স		ঐ	ঐ	মাইকোফোন অপারেশন এবং ডিমার অপারেশন বিষয়ক কাজে সহকারী হিসাবে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	মাইকোফোন অপারেশন ও ডিমার অপারেশন কাজে সাহায্যকারী এমএলএসএস হিসাবে ২ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৮৬। সহকারী বার্পেন্টার		ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বার্পেন্টিং কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	
৮৭। সহকারী পেইন্টার		ঐ	ঐ	পেইন্টিং কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	
৮৮। শেটজ ফিটার			পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৩বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	এম, এল, এস, এস পদের মধ্য হইতে শেটজ ফিটিং কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮৯। ডেসপাচ রাইডার		ঐ	ঐ	মটর সাইকেল চালানোর লাই-সেন্সধারীর ৩ বৎসরের অভিজ্ঞ-তাসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাস।	মটর সাইকেল চালানোর লাই-সেন্সধারী এম, এল, এস এস অবশ্যই শারীরিক যোগ্যতা থাকিতে হইবে।
৯০। এম, এল, এস, এস		ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস ও অবশ্যই শারীরিক যোগ্যতা থাকিতে হইবে।	
৯১। প্রসেসম্যান		ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস ও অবশ্যই শারীরিক যোগ্যতা থাকিতে হইবে।	
৯২। প্রদর্শনী প্রহরী		ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস	
৯৩। গ্যালারী প্রহরী		ঐ	ঐ	ঐ	
৯৪। প্রহরী		ঐ	ঐ	ঐ	
৯৫। মালী		ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস। বাগান করার কাজে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৯৬। সুইপার		ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস। সুইপিং কাজে অভিজ্ঞতা।	

পরিষদের আদেশক্রমে

কামাল লোহানী

মহাপরিচালক

বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী।

বাংলাদেশ  গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, জুন ৮, ২০০৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী
প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২৫ জ্যৈষ্ঠ ১৪১২ / ৮ জুন ২০০৫

এস, আর, ও নং ১৩৭-আইন/২০০৫—বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২২নং আইন), এর ধারা ২০ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী পরিষদ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা, ১৯৯২ এর তফসিলে নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি-উক্ত তফসিলের—

- (ক) ক্রমিক নং ১০ (ঘ) এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত “৭ বৎসরের চকুরীর অভিজ্ঞতা। বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা শিথিলযোগ্য” সংখ্যা, শব্দগুলি ও দাঁড়ির পরিবর্তে “৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা” সংখ্যা, বন্ধনী ও শব্দগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে।
- (খ) ক্রমিক নং ১২ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—
“সংগীত বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা”;
- (গ) ক্রমিক নং ১৮ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—
“স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড সংগঠনে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা স্নাতক ডিগ্রীসহ সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড সংগঠনে ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা”;

(৬১৭৫)

মূল্য : টাকা ১.০০

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, ফেব্রুয়ারি ৫, ২০১৩

[বেসরকারি যুক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও পোষ্টিশস্যসূত্র]

বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী

সেভেনবাগিচা, রমনা

ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ১৫ জানুয়ারি, ২০১৩ খ্রিষ্টাব্দ

এস. আর. ১৯ নং ২২-সাইন/২০১৩।—বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী আইন, ১৯৮৯ (১৯৮৯ সনের ২২ নং আইন) এর ধারা ১০ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমীর পরিচালনা সচিবের পূর্বনিম্নোক্তমতে, বাংলাদেশ শিল্পকলা একাডেমী (কর্মচারী ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা, ১৯৯২ নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা:—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের

(১) ক্রমিক নং ১০ (এ) এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পর নিম্নরূপ ক্রমিক নং ১০ (ডি) এবং এন্ট্রিসমূহ সন্নিবেশিত হইবে, যথা:—

“১০(টি) সহকারী পরিচালক/উপাধ্যক্ষ	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ
			২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।”;

(ঘ) ক্রমিক নং ৫৬ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—
“স্নাতক ডিগ্রী। মঞ্চ ব্যবস্থাপনা বা নাট্যকলা বিষয়ে সার্টিফিকেট কোর্স সম্পাদনার সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে”;

(ঙ) ক্রমিক নং ৫৭ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—
“স্নাতক ডিগ্রী। কসটিউমস এর কাজে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে”;

(চ) ক্রমিক নং ৬১ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—
“(ক) ম্যাকআপম্যান (প্রোড-১) এর ক্ষেত্রে : স্নাতক ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা; বা

(খ) ম্যাকআপম্যান (প্রোড-২) এর ক্ষেত্রে : উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা; বা

(গ) ম্যাকআপম্যান (প্রোড-৩) এর ক্ষেত্রে : মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা”;

(ঘ) ক্রমিক নং ৬৪ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—
“অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ডিপ্লোমা এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে”;

(জ) ক্রমিক নং ৬৬ এর বিপরীতে কলাম ৫ এ উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—
“ইলেকট্রনিক্স বিষয়ে ডিপ্লোমা এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে”।

পরিষদের আদেশক্রমে
আহমদ নজীর
মহাপরিচালক।

যো: নূর-নবী (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
যো: আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

(২) ক্রমিক নং ৪৬ (ক) এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৪৬ (ক) এবং এড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“৪৬(ক) স্টাটলিপিকার-কাম-
কম্পিউটার অপারেটর
(পিএ)
Stenographers and Steno-Typists (Ministries, Divisions & Attached Departments)
Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার
ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং
ইত্যাদির নিম্নরূপ সর্বনিম্ন গতি থাকিতে হইবে, যথাঃ—

৩৬০৬ (ক) বাংলাঃ প্রতি মিনিটে ২৫ শব্দ;

(খ) ইংরেজীঃ প্রতি মিনিটে ৩০ শব্দ।”

(৩) ক্রমিক নং ৪৬ (খ) এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৪৬ (খ) এবং এড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“৪৬(খ) স্টাটলিপিকার-কাম-
কম্পিউটার অপারেটর
Stenographers and Steno-Typists (Ministries, Divisions & Attached Departments)
Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার
ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং
ইত্যাদির নিম্নরূপ সর্বনিম্ন গতি থাকিতে হইবে, যথাঃ—

(ক) বাংলাঃ প্রতি মিনিটে ২৫ শব্দ;

(খ) ইংরেজীঃ প্রতি মিনিটে ৩০ শব্দ।”

(৪) ক্রমিক নং ৪৮ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৪৮ (ক) এবং এড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

৪৮ (ক) স্ট্রিকমান সহকারী-কাম-
হিসাবরক্ষক
৩০ বৎসর সরাসরি বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী এবং
নিয়োগের কম্পিউটার পরিচালনায়
মাধ্যমে দক্ষতা।”

(৫) ক্রমিক নং ৫২ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৫২ এবং এড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“৫২ স্টাটমুদ্রাক্ষরিক-কাম-
কম্পিউটার অপারেটর
Stenographers and Steno-Typists (Ministries, Divisions & Attached Departments)
Recruitment Rules, 1978 অনুযায়ী, তবে কম্পিউটার
ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি ও টাইপিং
ইত্যাদির নিম্নরূপ সর্বনিম্ন গতি থাকিতে হইবে, যথাঃ—
(ক) বাংলাঃ প্রতি মিনিটে ২৫ শব্দ;
(খ) ইংরেজীঃ প্রতি মিনিটে ৩০ শব্দ।”

(৬) ক্রমিক নং ৭৪ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৭৪ এবং এড্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“৭৪ অফিস সহকারী-কাম-
কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক
নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, ট্রেইন পেপার
কপিয়ার, ডুপ্লিকেট মেশিন অপারেটর, ডেসপাশ
রাইডার, দত্তরী ও এম,এল,এস,এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ
ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুযায়ী, তবে
কম্পিউটার ব্যবহার সংক্রান্ত ওয়ার্ড প্রসেসিং, ডাটা এন্ট্রি
ও টাইপিং ইত্যাদির নিম্নরূপ সর্বনিম্ন গতি থাকিতে
হইবে, যথাঃ—
(ক) বাংলাঃ প্রতি মিনিটে ২০ শব্দ;
(খ) ইংরেজীঃ প্রতি মিনিটে ২০ শব্দ।”

(৭) ক্রমিক নং ৮৮ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এড্রিসমূহের পর নিম্নরূপ ক্রমিক নং ৮৮ (ক) এবং এড্রিসমূহ সন্নিবেশিত হইবে, যথাঃ—

“৮৮ক বারুচি
৩০ বৎসর সরাসরি রান্নার কাজে অভিজ্ঞতাসহ
নিয়োগের অষ্টম শ্রেণী অথবা জুনিয়র
মাধ্যমে স্কুল সার্টিফিকেট বা
সমমানের পরীক্ষায়
উত্তীর্ণ।”

পরিষদের আদেশক্রমে
বিস্ময়কর আপীল শাখী
মহাপরিচালক।

ড. মোঃ আলী আকবর (উপ সচিব), উপ পরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
আবদুর রশিদ (উপ সচিব), উপ পরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,