

স্কুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি
(কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্কুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট
খাগড়াছড়ি।

জিতেন চাকমা
পরিচালক কর্মকর্তা
স্কুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট
খাগড়াছড়ি

প্রজ্ঞাপন

এস আরও নং

তারিখঃ ইং-
বাং-

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক প্রতিষ্ঠান আইন-২০১০ এর ১৮নং ধারার প্রদত্ত ক্ষমতাবলে নির্বাহী পরিষদ সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে নিম্ন বর্ণিত প্রবিধানমালা প্রনয়ন করিলেন-

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী)
চাকুরী প্রবিধানমালা-২০১০

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ :

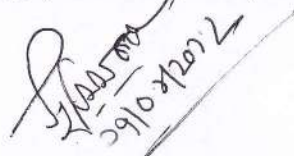
- (১) এই প্রবিধানমালা "ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই প্রবিধানমালা ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ির সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োগকৃত বা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য হইবেনা।

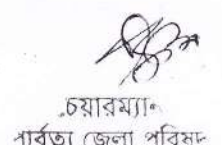
২। সংজ্ঞা :

বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়-

- (ক) "আইন" অর্থ ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক প্রতিষ্ঠান আইন, ২০১০ কে বুঝাইবে।
- (খ) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত অসদাচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
যথাঃ-
(১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
(২) কর্তব্যে গুরতর এবং চরম অবহেলা;
(৩) কোন আইন-সংগত কারণ ব্যতিরেকে উচ্চতন কর্তৃপক্ষ বা উপরস্থ কর্মকর্তার কোন আদেশ, পরিপত্র, অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;
(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।
- (গ) "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে নির্বাহী পরিষদ কর্তৃক মনোনিত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।
- (ঘ) "কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা ইহার ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঙ) "কর্মকর্তা" বলিতে ইনস্টিটিউটের সার্বক্ষণিক বেতনভোগী কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।
- (চ) "কর্মচারী" বলিতে ইনস্টিটিউটের যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হোক তাহাকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।
- (ছ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে।
- (জ) "চাঁদা প্রদানকারী" বলিতে এই প্রবিধানমালা অনুসারে গঠিত ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করেন এমন কর্মকর্তা এবং কর্মচারীকে বুঝাইবে।
- (ঝ) "ডিগ্রি" বা "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" অর্থ ক্ষেত্রমত কোন স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে।
- (ঝ) "তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে।
- (ঞ) "তহবিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীনে গঠিত ভবিষ্য তহবিলকে ও কর্মকর্তা কর্মচারী কল্যাণ তহবিলকে বুঝাইবে।
- (ট) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে নির্বাহী পরিষদকে বুঝাইবে এবং নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য নির্বাহী পরিষদ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০


২৯/১০/২০১০


চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ

- (ঠ) “নির্বাহী পরিষদ” অর্থ আইনের অধীনে গঠিত ‘ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি এর নির্বাহী পরিষদ;
- (ড) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে।
- (ণ) “চেয়ারম্যান” অর্থ নির্বাহী পরিষদের চেয়ারম্যানকে বুঝাইবে।
- (ত) “অস্থায়ী নিয়োগ” অর্থ যে কোন কর্মসূচী সফল করার জন্য নির্দিষ্ট একটি মেয়াদের জন্য নিয়োগকৃত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে বুঝাইবে।
- (থ) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গনমাধ্যমে প্রচারিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে।
- (দ) “শিক্ষানবিশ” বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে।
- (ধ) “সম্মানী” বলিতে বৈধ মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে;
- (ন) “স্বীকৃতি প্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা কোন আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইনস্টিটিউট কর্তৃক স্বীকৃতিপ্রাপ্ত বলিয়া সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (প) “স্বীকৃত শিক্ষা বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইনস্টিটিউট কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি :

(১) তফসিল-১ ও এই অধ্যায়ে অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হইবে,

যথাঃ-

- (ক) সরাসরি নিয়োগ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ;
- (গ) প্রেষণের মাধ্যমে নিয়োগ;
- (ঘ) চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ;

৪। বাছাই কমিটিঃ

কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে, নির্বাহী পরিষদ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি গঠন করিতে পারিবেন।

৫। সরাসরি নিয়োগ :

(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি-

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

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স সীমা তফসিলে বর্ণিত বয়স সীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদেই সরাসরি নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না -

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তি ইনস্টিটিউট কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত জেলা সিভিল সার্জন কর্তৃক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ণ করেন।
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৬। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগঃ

(১) তফসিলের ১(ক) বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) পরিচালকের পদ ব্যতীত অন্যান্য সকল পদে পদোন্নতির জন্য অভিজ্ঞতা সম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত শিক্ষাগত যোগ্যতা ও নিয়োগ বিধির শর্ত মোতাবেক বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে যে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে উচ্চতর পদে নিয়োগ করা যাইবে এবং একই পদে একাধিক প্রার্থীর ক্ষেত্রে যোগ্যদানের সময় জ্যেষ্ঠতা, বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতার বিষয়টি বিবেচনা করিতে হইবে।

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্বাক্ষর
২৭/০৮/২০২২

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

৭। শিক্ষানবিশ :

- (১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিশ থাকিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।
- (২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি-
 - (ক) সন্তোষজনক ভাবে শিক্ষানবিশ মেয়াদ সমাপ্ত না করিয়া থাকেন;
 - (খ) বিভিন্ন সময়ে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ না করিয়া থাকেন,
 - (গ) নির্ধারিত প্রশিক্ষণে অংশ গ্রহন না করিয়া থাকেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময় :

- (১) অন্য চাকুরীর স্থলে বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা নতুন কোন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা-
 - (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং
 - (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় পর্যন্ত, তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাধারণ ছুটির দিন গণনা করা হইবে।
- (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 দেওয়া হইবে না এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।
- (৩) 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 কর্মচারীর অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।
- (৪) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থল, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অর্ন্তবর্তীকালীন সময় মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে তাহার দায়িত্বের হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অর্ন্তভুক্ত হইবে।
- (৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রতিবেদনের বিধানাবলী অপর্യാপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ভাতা :

সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ নির্ধারণ করিবেন ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ নির্ধারিত হইবে।

১০। প্রারম্ভিক বেতন :

- (১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই ও নিয়োগ কমিটির এবং পরিষদের সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে তদনুসারে ইনস্টিটিউটের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। 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 যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশ, সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।
- (৩) কোন শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে তিনি বর্ধিত বেতনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশসংনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য অথবা সংশ্লিষ্ট পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ইনস্টিটিউট কোন কর্মচারী বা কর্মকর্তাকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য নির্বাহী পরিষদের অনুমোদন ব্যতীত তাহার দক্ষতা সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবেনা, এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্ম দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্বাক্ষর
০৯/০৭/২০২০

০৯/০৭/২০২০

চেয়ারম্যান
সার্বভ্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

১২। জ্যেষ্ঠতা :

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে;
- (২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে;
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন;
- (৩) 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;
- (৪) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের খেঁদ-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতার তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে;
- (৫) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighter) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজন, সংশোধনসহ, ইনস্টিটিউট কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৩। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতনঃ

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

১৪। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্বঃ

- (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে ইনস্টিটিউট যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহিত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয় হইলে ইনস্টিটিউট এবং হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থার মধ্যে 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 গ্রহনকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতঃ রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে ইনস্টিটিউটের উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীর নিম্নোক্ত বিষয় সমূহ অর্ন্তভুক্ত থাকিবে, যথাঃ-
 - (ক) প্রেষণের সময় কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ছাড়া তিন বৎসরের অধিক হইবে না।
 - (খ) ইনস্টিটিউটের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে উহার অবসান ঘটিলে তিনি ইনস্টিটিউটে প্রত্যাকর্তন করিবেন।
 - (গ) হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্যৎ তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে, ঐ বাবদ অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে, তিনি ইনস্টিটিউটে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা যোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে ইনস্টিটিউটে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে ইনস্টিটিউট তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরৎ না আসেন, তাহা হইলে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।
- (৫) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহনকারী 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 জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।
- (৬) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার প্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাতকারী সংস্থা ইনস্টিটিউটকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।
- (৭) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহনকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দন্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ ইনস্টিটিউটের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর ইনস্টিটিউট যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি ইত্যাদি

১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি :

- (১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন, যথাঃ-
 - (ক) পূর্ণগড় বেতনে ছুটি;

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

১৯/০৭/২০১০

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

- (খ) অর্ধগড় বেতনে ছুটি;
 (গ) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটি;
 (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
 (ঙ) সংগনিরোধ ছুটি;
 (চ) প্রসূতি ছুটি;
 (ছ) অধ্যয়ন ছুটি;
 (জ) নৈমিত্তিক ছুটি;
 (ঝ) শ্রান্তি-বিনোদন ছুটি;
 (ঞ) বহিঃ-বাংলাদেশ ছুটি;

- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে এবং ইহা সাধারণ বন্ধের দিনের সাথে সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।
 (৩) নির্বাহী পরিষদের অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

১৭। অর্ধ গড় বেতনে ছুটি :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত দিবসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
 (২) অর্ধ বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে একদিনের পূর্ণ বেতনের ছুটি হারে গড় বেতনে ছুটির সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

১৮। প্রাপ্যতাহীন ছুটি :

- (১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২(বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
 (২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে এই 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 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 একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না তবে, নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে। যথাঃ-
 (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫(পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন; অথবা
 (১) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
 (২) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
 (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনাছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবেন।

২০। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
 (২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা ৩ (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 চিকিৎসা কর্মকর্তা কর্তৃক প্রত্যয়ন করিবেন সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্মকর্তার প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই চব্বিশ মাসের বেশী হইবে না।

সুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

১৯/০৫/১০

চেয়ারম্যান
 পার্বত্য জেলা পরিষদ
 খাগড়াছড়ি

- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোন ছুটির সংগে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।
- (৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার অক্ষমতাজনিত ছুটির পরিমাণ চব্বিশ মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে ভাতা প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে, অবসরভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব বিয়োজন করা হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-
- (ক) এই প্রবিধির (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং
- (খ) উক্ত ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধবেতন।
- (৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রে ও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২১। সংরোধ ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে হাজির না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় তবে, যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংগনিরোধ ছুটি।
- (২) কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেট এর ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংগনিরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।
- (৩) সংরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২)-এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজনীয় হলে হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৪) সংরোধ 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 কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

২২। প্রসূতি ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণবেতনে সর্বাধিক 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 উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনার মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (৩) ইনস্টিটিউটে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। অবসর প্রস্তুতি ছুটি :

- (১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণবেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধবেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে কিন্তু ৬০(ষাট) বৎসর বয়স সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।
- (২) উপ-প্রবিধান(১)এর অধীনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি মঞ্জুরীর পর কোন কর্মচারীর অর্জিত ছুটি প্রাপ্য থাকিলে সরকারী নির্দেশ অনুসারে তিনি ঐ ছুটির অনধিক ১২(বার) মাস পর্যন্ত নগদায়ন গ্রহণ করিতে পারিবেন, এতদসংক্রান্ত পূর্ববর্তী সকল নির্দেশ এই প্রবিধানমালা জারীর সাথে সাথে বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৩) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একমাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতির 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 প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

২৪। অধ্যয়ন ছুটি :

- (১) ইনস্টিটিউটে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধবেতনে অনধিক ২৪(চব্বিশ) 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 তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতার পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।
- (৩) পূর্ণবেতনে বা অর্ধবেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট তিন বৎসরের অধিক হইবে না।

২৫। নৈমিত্তিক ছুটি :

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

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

[Signature]
১৯/০২/২০১৭

[Signature]

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পবিমা
খাগড়াছড়ি

২৬। ছুটি পদ্ধতিঃ

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ছক ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।
- (২) ছুটির জন্য সকল আবেদন ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত আবেদন ফরমে কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।
- (৩) অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার সুপারিশ সহকারে পরিচালকের বরাবের ছুটির আবেদন করিতে হইবে এবং আবেদন অনুসারে কর্তৃপক্ষ তাহা মঞ্জুর করিবেন।
- (৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, পরিচালক যদি এই মর্মে সন্তোষ হন যে, আবেদনকারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

২৭। ছুটিকালীন বেতনঃ

- (১) কোন কর্মচারী পূর্ণবেতনে 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 সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৮। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানোঃ

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 কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩০ অনুসারে তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটি নগদায়ণঃ

- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু হওয়ার পর উক্ত পরিকল্পের সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫০-এ অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরের প্রত্যাখ্যাত বা অভ্যুক্ত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ চক্রিয় মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের উপ-প্রবিধান(১) এ উল্লেখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তরিত করা যাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতাসহ ইত্যাদি ভাতা।

৩০। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদিঃ

- (১) কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনকালে তাহার কর্মস্থল অন্ততঃ আট কিঃমিঃ-এ অধিক কোন দূরবর্তী স্থানে ভ্রমণকালে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাওয়ার অধিকারী হইবেন।
- (২) ইনস্টিটিউটের কোন কর্মচারী পরিচালকের অনুমতিক্রমে তাহার ভ্রমণভাতা, দৈনিক ভাতা ও উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন প্রাপ্য অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

৩১। সম্মানী, ইত্যাদিঃ

- (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 সম্মানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) উপ প্রবিধান (১) এর অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি নির্বাহী পরিষদ কর্তৃক তাহা অনুমোদন করা না হয়।

৩২। দায়িত্বভাতাঃ

কোন কর্মচারী উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে একুশ দিনের জন্য তাহার দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে তাহার মূল বেতনের শতকরা ২০ (বিশ) ভাগ হারে দায়িত্বভাতা প্রদান করা হইবে। তবে শর্ত থাকে যে, এতদ সংক্রান্ত সরকারী নীতিমালা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৩৩। পাহাড়ী ভাতা, উৎসবভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদিঃ

সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক ইনস্টিটিউটের কর্মচারীগণকে পাহাড়ী ভাতা, উৎসবভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান করা যাইতে পারে।

সুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্বাক্ষর
২৭/১০/২০২০

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

৬ষ্ঠ অধ্যায় চাকুরী বৃত্তান্ত

৩৪। চাকুরী বৃত্তান্ত :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত (পরিশিষ্ট-২) পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত ইনস্টিটিউট কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার 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 দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা পরিচালকের দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা বা পরিচালক চাকুরী বহিতে তাহা প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৫। বার্ষিক প্রতিবেদনঃ

- (১) ইনস্টিটিউট ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে ইনস্টিটিউট ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন পরিচালকের নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদান কিংবা তাহার নিজকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে।
- (৩) বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার ঘোষণা পত্রঃ ইনস্টিটিউট-এর চাকুরীতে যোগদানের সংগে সংগেই প্রত্যেক কর্মকর্তা ও কর্মচারী এই প্রবিধানমালার পরিশিষ্ট-১ এর নমুনা অনুযায়ী বিশ্বস্ততা ও গোপনীয়তার একটি ঘোষণাপত্র অবশ্যই দাখিল করিবেন।

সপ্তম অধ্যায় সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৬। আচরণ ও শৃঙ্খলা :

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী-
 - (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
 - (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এর এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত ইনস্টিটিউটে চাকুরী করিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী
 - (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না এবং ইহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং ইনস্টিটিউটের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।
 - (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
 - (গ) ইনস্টিটিউটের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না।
 - (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
 - (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
 - (চ) কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
 - (ছ) সরকার বা পরিচালকের অনুমোদন ব্যতীত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউট বা নির্বাহী পরিষদের বা উহার কোন কর্মকর্তার নিকট কোন ব্যক্তিগণ নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে তাহা পরিচালকের বরাবরে আবেদন পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে ইনস্টিটিউটের বা পরিচালকের উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা প্রভাব বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী ইনস্টিটিউটের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদ পত্র বা কোন গণ মাধ্যমের সহিত যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণ-গ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৭। দণ্ডের ভিত্তি-কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী-

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

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্বাক্ষর
২৯/১০/২০১০

স্বাক্ষর
চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা
 (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা
 (ঙ) নিম্নেবর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ-
 (১) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত সংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখল রাখেন বাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন,
 (২) তাহার প্রকাশ্যে আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা
 (৩) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা
 (৪) ইনস্টিটিউটের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কোন কর্মে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ ইনস্টিটিউটের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়। তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দভারোপ করিতে পারেন।

৩৮। দস্তসমূহ :

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দস্তসমূহ আরোপযোগ্য হইবে। যথাঃ-
 (ক) নিম্নরূপ লঘু দস্ত, যথা :-
 (অ) তিরস্কার;
 (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা;
 (ই) অনুর্ধ্ব ৭(সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ বেতন হইতে কর্তন;
 (২) গুরুদস্ত :-
 (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
 (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংগঠিত ইনস্টিটিউটের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
 (ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান
 (ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
 (ঐ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।
 (২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, ভবিষ্যতে ইনস্টিটিউটের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

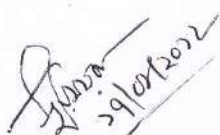
৩৯। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি :


- (১) প্রবিধান ৩৭-এর দফা (ক)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ -
 (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
 (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 অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারন দর্শাইবার তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।
 (২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান(১)(গ) তদন্ত কমিটি হয় সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
 (৩) উপ-প্রবিধান (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।

৪০। লঘু দস্তের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি :

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দস্ত প্রদান করা যাইবে, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ -
 (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিত ভাবে জানাইবেন এবং অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
 (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পেশকৃত কৈফিয়ত যদি কিছু থাকে তাহা হইলে বিবেচনা করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘুদস্ত প্রদান করিতে পারিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যথাযথ মনে করিলে অভিযোগ সম্বন্ধে তদন্তক্রমে মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবার জন্য উপযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহে এমন একজন কর্মকর্তাকে নিয়োগ করিতে পারিবেন।
 (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহন করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবেন।

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০


29/07/2022


চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

- (৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।
- (৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৭-এর দফা (ক) বা (খ)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযুক্তকে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া তাহাকে উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে,
- (১) শুনানী ব্যতীতকে ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ড আরোপ করা যাইবে, 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 অন্য যে কোন দণ্ড প্রদান করা যাইবে -
- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইপবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) -এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ৩৮(১)(ক) এ বর্ণিত অন্য যে কোন দণ্ড প্রদান করিবেন।

৪১। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্য প্রণালী :

- (১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এবং প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে সেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ -
- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন, তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন।
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন; তবে, শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য ১০(দশ)টি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।
- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির সাক্ষ্য-প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে,
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটির অগ্রসর হইবার মত পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিস্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার মত পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড আরোপের প্রয়োজন হইতে পারে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দান করিয়া কোন একটি লঘু দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪০ এর অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধান-এ বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উনির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবেন বা ক্ষেত্র বিশেষে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে প্রতি ৭টি 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 উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরু দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে ৭(সাত)টি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবেন।
- (৭) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন। এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও প্রতিবেদনের সমর্থনের যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকিতে হইবে।
- (৯) সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৪২। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী :-

- (১) তদন্তকারী কর্মকর্তা মামলার শুনানী শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন। এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখা যাইবে না।
- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্ত :

ক্ষুদ্র-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

২৭/০৭/২০২২

AB

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে।
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করা এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসেবে তলব করার অধিকারী হইবেন।
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন।
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন। তবে, তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।
- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।
- (৪) তদন্তকারীর কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে মামলাটি উপস্থাপনের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন; তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি ইহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয়ে একটি সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায়বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে উপ-প্রবিধান ৩৭(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড গঠন করা হয়; সেই ক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য তদন্ত বোর্ডের ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান (৯)-এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উক্ত বোর্ডের কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৩। সাময়িক বরখাস্ত :

- (১) প্রবিধান ৩৭-এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচিন মনে করিলে, উক্ত কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচিন মনে করিলে, উক্তরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা স্বাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে, বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ 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 হবে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ডারোপ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী বিধি ও আদেশ অনুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।
- (৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারণে সোপর্দ (কারণে সোপর্দ অর্থে হেফাজতে (Custody) রক্ষিত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে শ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৪। পুনর্বহাল :

- (১) যদি উপ-প্রবিধান ৪৩(১)-এর মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষ তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন, বা সমপদ মর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণবেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (৩) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৫। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী :

সুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

২৭/১০/২০২২

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ বা অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে; কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৬। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল :

- (১) কোন কর্মচারী যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলে 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 প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা,
 - (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা এবং
 - (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কিনা;
 - (ঘ) যে আদেশের দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৭। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা :

- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধ্য থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction Ordinance, 1985 (V of 1985))-এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা নির্বাহী পরিষদ তাহা স্থির করিবে।
- (৪) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার 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 জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।
- (৫) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩)-এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দন্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, সে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পূর্ণবহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে সে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৮। ভবিষ্য তহবিল:

অবসর ভাতা পরিকল্পে থাকার ইচ্ছা প্রকাশকারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের ব্যাপারে ও প্রাসংগিক বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবে এবং যাহারা অবসর ভাতা পরিকল্পে থাকার ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই তাহাদের প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল (Contributory Provident Fund) চাঁদা প্রদান ও প্রাসংগিক ব্যাপারে ইনস্টিটিউট কর্তৃক বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতি অনুযায়ী পরিচালিত হইবে।

৪৯। আনুতোষিক :

- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা-
 - (ক) যিনি ইনস্টিটিউটে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ 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 পদ বিলুপ্ত হইয়াছে বা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

[Handwritten signature]
২৭/০৮/২০২২

[Handwritten signature]

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

- (ই) চাকুরী থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।
- (২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত বিশটি কার্যদিবস বা তদুর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য, চার মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে। (এস আরও-১৮০-আইন-৯৫)
- (৩) সর্বশেষ গৃহিত মূল বেতন আনুতোষিক গণনার ভিত্তি হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনিত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন, তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।
- (৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান(৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে তাহার মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অর্ন্তভুক্ত হয় এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।
- (৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত 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।
- (৩) কোন কর্মচারীর মনোনয়ন পত্র জমা না দিয়ে মৃত্যুবরণ করিলে তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫০। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদিঃ

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি সরকারের অনুমোদনক্রমে অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু না করা পর্যন্ত সরকারের কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারিকৃত আদেশ বা নির্দেশ (প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ) ইনস্টিটিউটের কর্মকর্তা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহন চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৫১। অবসর গ্রহন ইত্যাদি বিষয়ে (Act XII of 1974) এর -প্রয়োগ :

অবসর গ্রহন এবং ইহার পর পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants (Retirement) Act 1974 (XII of 1974)-এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫২। চাকুরীর অবসানঃ

- (১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতীতকেই এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া কোন শিক্ষানবিশের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরীর অবসানের কারণে শিক্ষানবিশ কোন প্রকার ক্ষতি পূরণ পাইবেন না।
- (২) এই প্রবিধান মালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন ইনস্টিটিউট কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতীতকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

৫৩। ইস্তফাদান, ইত্যাদি :

- (১) কোন স্থায়ী কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরীর ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক একমাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি ইনস্টিটিউটকে তাহার একমাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহন শুরু হইয়াছে তিনি ইনস্টিটিউটের চাকুরী ইস্তফা প্রদান করিতে পারিবেন না। তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ের ক্ষেত্রে যে রূপ শর্ত উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফা প্রদানের অনুমতি দিতে পারিবেন।

২৯/০৭/২০১২

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

(প্রবিধান ৩৫(৩) দ্রষ্টব্য)
বিশ্বস্থতা ও গোপনীয়তার ঘোষণা পত্র

আমি.....

ঘোষণা করিতেছি যে, আমি ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা-২০১০ পড়িয়াছি এবং মর্মার্থ বুঝিয়াছি। আমি এই প্রবিধানমালা গ্রহণ করিলাম এবং এই প্রবিধানমালার বিধানসমূহ মানিতে বাধ্য থাকিব। আমি আরও ঘোষণা করিতেছি যে, ইনস্টিটিউটের একজন কর্মকর্তা/কর্মচারী হিসাবে আমার উপর অর্পিত দায়িত্ব আমি বিশ্বস্থতা, বুদ্ধিমত্তা ও দক্ষতার সহিত সঠিকভাবে প্রয়োগ এবং সম্পন্ন করিব যাহা ইনস্টিটিউটে আমার পদ ও পদমর্যাদার সহিত সম্পূর্ণ।

আমি আরও ঘোষণা করিতেছি যে, ইনস্টিটিউট সংক্রান্ত কোন খবরা-খবর আইনগত ভাবে সংশ্লিষ্ট নয় এমন কোন ব্যক্তির নিকট নিজে প্রকাশ করিব না বা অন্য কাহাকে প্রকাশ করিতে দিব না। একই সাথে সেই ধরনের ব্যক্তিকে ইনস্টিটিউটের নিজস্ব বা হেফাজতে রক্ষিত বই এবং কোন তথ্য পরিদর্শন বা গ্রহণ করিতে দিব না।

কর্মকর্তা/কর্মচারীর সহি
পদবী ও তারিখ

পরিশিষ্ট-২

ইনস্টিটিউটের প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর নথিতে নিম্নোক্ত তথ্যসমূহ থাকিবেঃ

১. নাম
২. স্থায়ী ঠিকানা
৩. বর্তমান ঠিকানা
৪. পিতার নাম
৫. মাতার নাম
৬. জন্ম তারিখ
৭. মাপের মাধ্যমে সঠিক উচ্চতা
৮. সনাক্তকরণ চিহ্ন
৯. হিসাবরক্ষক কাম ক্যাশিয়ারের নাম, হাতের বৃদ্ধাঙ্গুসি ও অন্যান্য আঙ্গুলের টিপসহি
১০. কর্মকর্তা ও কর্মচারীর স্বাক্ষর
১১. দপ্তর প্রধান-এর স্বাক্ষর ও পদবী
১২. যে পদে অধিস্ত আছেন তার নাম
১৩. সাবস্টানটিভ না অফিসিয়েটিং স্থায়ী বা অস্থায়ী
১৪. যদি অফিসিয়েটিং হয়ে থাকে তবে সাবস্টানটিভ হিসাবে নিয়োগের অবস্থা কি
১৫. সাবস্টানটিভ হিসাবে বেতন
১৬. অফিসিয়েটিং এর জন্য অতিরিক্ত বেতন
১৭. বেতনের শর্তে গড়ে এ ধরনের অন্যান্য পাওনাদি
১৮. নিয়োগের তারিখ
১৯. সাবস্টানটিভ পদে স্থায়ীকরণের তারিখ
২০. সক্রিয়ভাবে চাকুরীর দৈর্ঘ্যতা
২১. ৫৯ বছর পূর্তির তারিখ
২২. কতদিন ছুটি ভোগ করা হয়েছে।
২৩. কতদিন ছুটি জমা আছে।

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

[Handwritten signature]
29/12/2022

খিতেন চাকুরী
পদবী, কর্মকর্তা
নয় নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট
খাগড়াছড়ি।

[Handwritten signature]
চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিমা
খাগড়াছড়ি

তফসিল-১

ক্রমিক নং	পদের নাম, বেতন স্কেল ও পদসংখ্যা	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নোতির ক্ষেত্রে যোগ্যতা
১	উপ-পরিচালক(১৮৫০০-৮০০*১৪-২৯৭০০) পদসংখ্যা-১	৩৫ বছর	পদোন্নোতির মাধ্যমে পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে ১ম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং ৭ বছরের ১ম শ্রেণীর সরকারী চাকুরী অভিজ্ঞতা	গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে ৭ বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
২	গবেষণা কর্মকর্তা(১১০০০-৪৯০*৭ - ১৪৪৩০ইবি-৫৪০*১১-২০৩৭০) পদসংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি ও পদোন্নোতির মাধ্যমে নিয়োগ।	সরাসরি নিয়োগের জন্য ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	গবেষণা সহকারী হিসেবে ৮ বছরের অভিজ্ঞতা এবং কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতক পাস হতে হবে।
৩	প্রশিক্ষক(সংগীত, উপজাতীয় সংগীত, তবলা, নৃত্য ও নাটক)(৮০০০-৪৫০*৭-৭৯১৫ ইবি ৪৯০*১১-১৮৫৪০) পদসংখ্যা-৫	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী থাকতে হবে। এবং স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ছয় মাসের সার্টিফিকেট কোর্স থাকতে হবে।	
৪	অফিস সহকারী কাম ডাটা এন্ট্রি অপারেটর(৫৫০০-৩৪৫*৭-৭৯১৫ ইবি ৩৮০*১১-১২০৯৫) পদসংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	এইচএসসি পাস। কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ গ্রহণযোগ্য নয়।	
৫	গবেষণা সহকারী(৫২০০-৩২০*৭-৭৪৪০ ইবি ৩৪৫*১১-১১২৩৫) পদসংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী পাস। কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ গ্রহণযোগ্য নয়।	
৬	ড্রাইভার(৪৭০০-২৬৫*৭-৬৫৫৫ ইবি - ২৯০*১১-৯৭৪৫) পদ সংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	এস এসসি পাস, ভারী গাড়ী চালনার বৈধ অনুমতিপত্র থাকতে হবে।	
৭	এমএলএসএস(৪১০০-১৯০*৭-৩১০০ ইবি ২১০*১১-৪৩১০) পদ সংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	অষ্টম শ্রেণী পাস	
৮	পাহাড়াদার(৪১০০-১৯০*৭-৩১০০ ইবি ২১০*১১-৪৩১০) পদ সংখ্যা-১	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগ	অষ্টম শ্রেণী পাস	

তফসিল-১(ক)

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতন স্কেল	নিয়োগ পদ্ধতি	বয়স	সরাসরি নিয়োগ ও পদোন্নোতির মাধ্যমে নিয়োগের শিক্ষাগত ও অন্যান্য যোগ্যতা	মনতব্য
১	উপ-পরিচালক	পদোন্নোতির মাধ্যমে	কমপক্ষে ৩৫ বছর	ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর বিএ সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে ৮ বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	
২	গবেষণা কর্মকর্তা	সরাসরি ও পদোন্নোতির মাধ্যমে নিয়োগ।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	সরাসরি নিয়োগের জন্য ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর সম্মান সহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। পদোন্নোতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে গবেষণা সহকারী হিসেবে ৮ বছরের অভিজ্ঞতা এবং কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতক পাস হতে হবে।	
৩	প্রশিক্ষক(সংগীত, উপজাতীয় সংগীত, তবলা, নৃত্য ও নাটক)	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী থাকতে হবে। এবং স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ছয় মাসের সার্টিফিকেট কোর্স থাকতে হবে।	
৪	অফিস সহকারী কাম ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	এইচএসসি পাস। কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ গ্রহণযোগ্য নয়।	
৫	গবেষণা সহকারী	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী পাস। কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ গ্রহণযোগ্য নয়।	
৬	ড্রাইভার	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	এস এসসি পাস, ভারী গাড়ী চালনার বৈধ অনুমতিপত্র থাকতে হবে।	
৭	এমএলএসএস	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	অষ্টম শ্রেণী পাস	
৮	পাহাড়াদার	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ৩০ বছর।	অষ্টম শ্রেণী পাস	

জনবলের সার সংক্ষেপ

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা	: ০২ জন
২য় শ্রেণীর কর্মকর্তা	: ০৫ জন
৩য় শ্রেণীর কর্মচারী	: ২ জন
৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী	: ৩ জন
সর্বমোট	: ১২ জন

===0===

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

স্বাক্ষর
২৯/০৭/২০২২

চেয়ারম্যান
পার্বত্য জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি

তফসিল-১ (খ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয় ও সংস্কৃতি বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো :

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতন স্কেল	পদের সংখ্যা	শ্রেণি
১	উপ-পরিচালক ১৮৫০০-৮০০*১৪-২৯৭০০	১টি	৬ষ্ঠ
২	গবেষণা কর্মকর্তা ১১০০০-৪৯০*৭-১৪৪৩০ ইবি-৫৪০*১১-২০৩৭০	১টি	৯ম
৩	প্রশিক্ষক(সংগীত, উপজাতীয় সংগীত, তবলা, নৃত্য ও নাটক) ৮০০০-৪৫০*৭-১১১৫০ ইবি ৪৯০*১১-১৮৫৪০	১টি	১০ম
৪	অফিস সহকারী কাম ডাটা এন্ট্রি অপারেটর ৫৫০০-৩৪৫*৭-৭৯১৫ ইবি ৩৮০*১১-১২০৯৫	১টি	১৩
৫	গবেষণা সহকারী ৫২০০-৩২০*৭-৭৪৪০ ইবি ৩৪৫*১১-১১২৩৫	১টি	১৪
৬	ড্রাইভার ৪৭০০-২৬৫*৭-৬৫৫৫ ইবি ২৯০*১১-৯৭৪৫	১টি	১৬
৭	এমএলএসএস ৪১০০-১৯০*৭-৩১০০ ইবি ২১০*১১-৪৩১০	১টি	২০
৮	নাইট গার্ড ৪১০০-১৯০*৭-৩১০০ ইবি ২১০*১১-৪৩১০	১টি	২০

তফসিল-৩

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি এর সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা, কর্মচারী ও প্রশিক্ষকদের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন এর অনুবেদনকারী/প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্তৃপক্ষ।

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতন স্কেল	অনুবেদনকারী কর্মকর্তা	প্রতিস্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা
১	উপ-পরিচালক	পরিচালক	চেয়ারম্যান
২	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক	চেয়ারম্যান
৩	প্রশিক্ষক(সংগীত, উপজাতীয় সংগীত, তবলা, নৃত্য ও নাটক)	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৪	অফিস সহকারী কাম ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৫	গবেষণা সহকারী	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৬	ড্রাইভার	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৭	এমএলএসএস	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৮	নাইট গার্ড	গবেষণা কর্মকর্তা	পরিচালক
৯			

ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠীর সাংস্কৃতিক ইনস্টিটিউট, খাগড়াছড়ি (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) প্রবিধানমালা-২০১০

[Signature]
২৭/০৮/১০

[Signature]
চেয়ারম্যান
বার্ষিক জেলা পরিষদ
খাগড়াছড়ি