ADMINISTRATIVE RE ORM

সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা এবং বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটির প্রতিবেদন।

Bangladesh Public Administration Training Centre Library
Savar
Dhaka
Estd. 1984

LIBRARY
Bangladesh public Administration
Training Centre
Savar.Dhaka.

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।

বিষয়: সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা এবং বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটির প্রতিবেদন।

পটভূমি :

সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনার জন্য বিগত ২৩-১২-৮৫ ইং তারিখে তৎকালীন উপ-প্রধান সামরিক আইন প্রশাসক ও নৌ-বাহিনী প্রধানের নেতৃত্বে একটি বিশেষ কমিটি গঠন করা হয়েছিল। বিশেষ কমিটির প্রতিবেদন ও সুপারিশমালা ২৭-৪-৮৭ তারিখে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সভাপতিত্বে বঙ্গভবনে এক বৈঠকে বিবেচনা করা হয়। মহামান্য রাষ্ট্রপতি সুপারিশ সমূহ নীতিগতভাবে অনুমোদন করে সেগুলি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে একটি বাস্তবায়ন পদ্ধতি প্রনয়নের জন্য উর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটিকে নির্দেশ প্রদান করেন।

২। উর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির ৩-৬-৮৭ তারিখে অনুষ্ঠিত বৈঠকে সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো সম্পর্কে বিশেষ কমিটির সুপারিশ (সংলগ্নী- ১) এবং বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন (সংলগ্নী-২) পর্যালোচনা করে সামগ্রিকভাবে উহা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে একটি বাস্তবায়ন পদ্ধতি নিরুপন করার উদ্দেশ্যে সুচিন্তিত পরামর্শ প্রদানের জন্য নিম্নোক্ত মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি গঠন করা হয় :-

১। ডাঃ এম, এ, মতিন - আহবায়ক
উপ-প্রধান মন্ত্রী।

২। মেজর জেনারেল (অবঃ) মোহাম্মদ - সদস্য
আবদুল মুনএম,
মন্ত্রী।

৩। জনাব আনিসুল ইসলাম মাহমুদ, - সদস্য
মন্ত্রী।

৩। উক্ত উপ-কমিটিকে নিম্নোক্ত কর্মকর্তাগণ সহায়তা করেন :-

১। জনাব মোঃ মুজিবুল হক, সচিব, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ।
২। জনাব মোঃ শামসুল হক চিশ্‌তী, সচিব, প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়।
৩। জনাব কে, এম, রব্বানী, সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।
৪। মেজর জেনারেল মোহাম্মদ আবদুল লতিফ, পিএসসি, পিএসও টু সুপ্রীম কমান্ডার।

৪। উপ-কমিটির কার্য পরিধি ছিল নিম্নরুপ :-

(ক) "সিনিয়র সার্ভিসেস পুল গঠন কাঠামো পর্যালোচনা" সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশ সমূহ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে দেশের বৃহত্তর স্বার্থে সামগ্রিকভাবে বিভিন্ন আংগিক হতে বিবেচনা করে সুচিন্তিত পরামর্শ প্রদান।

(খ) "বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসের পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান" সংক্রান্ত প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির অনুবর্তীকালীন প্রতিবেদন বিবেচনা করে বি, সি, এস এর বিভিন্ন ক্যাডারে বর্তমানে পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে অসামঞ্জস্য ও অসংগতি রয়েছে তার অবসান কল্পে মন্ত্রিপরিষদ কমিটিতে সুপারিশ পেশ করা।

(২য় পৃঃদ্রঃ)

(গ) প্রয়োজন বোধে বিশেষ কমিটি ও সচিব কমিটির সুপারিশমালার মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে একটি সুষ্ঠু প্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার লক্ষ্যে এ বিষয়ের উপর সুপারিশ প্রদান।

(ঘ) অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পরামর্শ প্রদান।

৫। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিষয়ে উপ-কমিটি ৬টি সভায় মিলিত হয়ে তাঁদের সুপারিশ প্রণয়ন করে বিগত ২২-১০-৮৭ তারিখে ঊর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটিতে একটি প্রতিবেদন পেশ করে (সংলগ্নী-৩)। ঊর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি উক্ত প্রতিবেদন পর্যালোচনা পূর্বক প্রয়োজনীয় সুপারিশ মহামান্য রাষ্ট্রপতির সদয় অনুমোদনের জন্য পেশ করে(সংলগ্নী-৪)। উক্ত সুপারিশ মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক এখনও অনুমোদিত হয় নি। উক্ত সুপারিশের উপর সরকারী কর্মকমিশনের মতামত এবং বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে কমিটির সুপারিশ চূড়ান্ত করে সামগ্রিকভাবে বিষয়টি পেশ করার জন্য মহামান্য রাষ্ট্রপতি সদয় নির্দেশ প্রদান করেন। মহামান্য রাষ্ট্রপতির সদয় নির্দেশ অনুযায়ী সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিষয়ে ঊর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির সুপারিশের উপর সরকারী কর্ম কমিশনের মতামত ইতিমধ্যে সংগ্রহ করা হয়েছে(সংলগ্নী-৫)।

৬। মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি বিভিন্ন ক্যাডার-সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে ১০ টি সভায় মিলিত হয়ে এ বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন পর্যালোচনা করে। প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটি সিনিয়র সার্ভিসেস পুল ব্যতীত অন্যান্য ক্যাডার সমূহে সিনিয়র স্কেলের ঊর্ধ্বে বর্তমান ৩৭০০-৪৮২৫/- থেকে ৬০০০/-টাকা পর্যন্ত বেতন স্কেলে ক্যাডারের জনশক্তির শতকরা কতভাগ পদ আছে তা পর্যালোচনা করে যে সকল ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের ঊর্ধ্বের উপরোক্ত বেতন স্কেলে পদ সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ১৪% এর কম সে সকল ক্যাডারের পদোন্নতির সুযোগ বৃদ্ধি করা প্রয়োজন বলে মনে করে এবং যে সকল ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের ঊর্ধ্বে পদোন্নতির প্রত্যাশা ১৪% এর বেশী তাদের পদোন্নতির বর্তমান সুযোগ অক্ষুন্ন রাখার পক্ষে মত দেয়। পদোন্নতির ক্ষেত্রে অসামঞ্জস্য দূরীভূত করার জন্য সচিব কমিটি সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের পদ সমূহের পুনর্বিন্যাসের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করে এবং এই লক্ষ্যে নিম্নবর্ণিত তিনটি মডেল প্রণয়ন করে :-

<u>সংশ্লিষ্ট স্কেলে মোট ক্যাডারভুক্ত পদের শতকরা হার।</u>

নতুন জাতীয় স্কেল টাকা	সংশোধিত জাতীয় বেতন স্কেল।	মডেল-১		মডেল-২		মডেল-৩	
২৮৫০/-	৫৭০০/-	০.৫%		০.৫%		০.৫%	
২৩৫০-২৭৫০/-	৪৭৫০-৫৫০০/-	১%		১%		১%	
২১০০-২৬০০/-	৪২০০-৫২৫০/-	৫%	২১.৫%	৪%	১৭.৫%	৪%	১৫.৫%
১৮৫০-২৩৭৫/-	৩৭০০-৪৮২৫/-	১৫%		১২%		১০%	
১৪০০-২২২৫/-	২৮০০-৪৪২৫/-	৩০%		২৫%		২০%	
১১৫০ ৯০০ ৭৫০	২৪০০-৩৬০০।- ১৮৫০-৩২২০/- ১৬৫০-৩০২০/-	৪৮.৫%		৫৭.৫%		৬৪.৫%	
		১০০%		১০০%		১০০%	

(৩য় পৃঃদ্রঃ)

৭। পদোন্নতির সমস্যার মডেল ভিত্তিক সমাধানের উদ্দেশ্যে বেতন স্কেল উন্নীত করনের মাধ্যমে অতিরিক্ত পদের জন্য ব্যয় সহ অন্যান্য প্রাসংগিক বিষয়াদি বিবেচনা পূর্বক উপরোক্ত মডেল-২ গ্রহনযোগ্য বলে সচিব কমিটি অভিমত প্রদান করে। উক্ত মডেল-২ অনযায়ী যে সকল ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির প্রত্যাশা ক্যাডারের জনশক্তির ১৭.৫% এর কম সেই সকল ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে XXXX ক্যাডারের জনশক্তির ১৭.৫% পদ সৃষ্টি করার কথা। এপ্রসংগে কতিপয় ক্যাডারের পক্ষ থেকে অভিমত ব্যক্ত করা হয় যে, ১৯৭৭ সালে প্রবর্তিত জাতীয় বেতন স্কেলে জেলায়" কোর" পদ সমূহের (নির্বাহী প্রকৌশলী, সিভিল সার্জন, পুলিশ সুপার, জেলা প্রশাসক) যে তারসাম্য আনয়ন করা হয়েছিল তা ভবিষ্যতে সংরক্ষণ করতে হবে এবং উপরোক্ত কোন মডেল-ভিত্তিক সমাধান বিজ্ঞান সম্মত হবে না। কোন ক্যাডারে উচ্চতর বেতন স্কেলে কতটি পদ থাকবে তা প্রতিটি ক্যাডারের স্বকীয়তা, বৈশিষ্ট, কাজের পরিমান, নিম্নস্তরের কর্মকর্তার সংখ্যা, তদারকীর প্রয়োজনীয়তা ইত্যাদির উপর নির্ভর করে। যে সকল ক্যাডারে পদোন্নতির প্রত্যাশা অধিক সে সকল ক্যাডার সমূহও তাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা আরো উন্নীত করার দাবী করে।

৮। সচিব কমিটি সমগ্র বিষয়টি বিবেচনার জন্য পুনরায় মন্ত্রিপরিষদ কমিটিতে পেশ করে এবং নিম্নলিখিত বিষয় সমূহের উপর সিদ্ধান্ত কামনা করে :-

"(ক) যেই সকল ক্যাডার সমূহের পদোন্নতির প্রত্যাশা বর্তমানে সন্তোষজনক রহিয়াছে, সেরূপ দশটি ক্যাডারের (১) বিসিএস (পররাষ্ট্র), ৫২%, (২) বিসিএস (রেলওয়ে: ট্রান্সপোর্টেশন ও কমার্শিয়াল) ৩৭%, (৩) বিসিএস (অর্থ: কাষ্টম এন্ড একসাইজ), ৩১% (৪) বিসিএস ইকনমিক এন্ড ট্রেড: ইকনমিক), ২৬% (৫) বিসিএস (ইকনমিক এন্ড ট্রেড: ট্রেড), ২২%, (৬) বিসিএস (রেলওয়ে: ইন্জিনিয়ারিং), ২২%, (৭) বিসিএস (অর্থ: টেকসেশন), ২২%, (৮) বিসিএস (অর্থ: অডিট এন্ড একাউন্টস), ২২%, (৯) বিসিএস (শিক্ষা: সাধারন শিক্ষা), ২২%, (১০) বিসিএস (পোষ্টাল), ১৯% পদোন্নতির প্রত্যাশা হ্রাস না করার সিদ্ধান্ত গ্রহন করা হইয়াছে। এই ১০টি ক্যাডার সমূহের মধ্যে ৩টি (বিসিএস, অডিট এন্ড একাউন্টস, কাষ্টমস এন্ড একসাইজ ও কর) ক্যাডার তাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা আরো উন্নীত করার দাবী করিয়াছে। এই দাবী গ্রহন করা হইবে নাকি সচিব কমিটির সিদ্ধান্ত অনুসারে তাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা অপরিবর্তীত রাখা হইবে, সেই সম্পর্কে সিদ্ধান্ত প্রয়োজন। (যদি এই ১০টি ক্যাডার সমূহের পদোন্নতির প্রত্যাশা আরো উন্নীত করা হয়, তাহা হইলে বিভিন্ন ক্যাডার সমূহের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা (Equity) বিধান করা সম্ভবপর নয়)

(খ) ১৯৭৭ সালের জাতীয় বেতন কাঠামোতে বিভিন্ন ক্যাডারের পদ সমূহের বেতনের যে সমতা আনয়ন করা হইয়াছিল তাহা এবং এনাম কমিটির স্থিরিকৃত পদ সমূহ সম্পূর্ণ অক্ষুন্ন রাখার দাবী তোলা হইয়াছে। বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতিরপ্রত্যাশার ক্ষেত্রে সমতা আনিতে হইলে ১৯৭৭ সালের সমতা অক্ষুন্ন রাখা সম্ভবপর নয়। এই ক্ষেত্রেও সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।

(গ) যদিও কমিটি কর্তৃক মডেল ২ (সমানুপাতিক হারে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশা সম্পন্ন বিভিন্ন ক্যাডারের পদ সমূহ সংশ্লিষ্ট স্কেল সমূহে প্রতিস্থাপন করা) এর উপর ভিত্তি করিয়া বিভিন্ন ক্যাডার সমূহের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমাধানের প্রয়াস পাইয়াছে তবুও কোন মডেল ভিত্তিক সমাধান বিজ্ঞান সম্মত নয় এবং সকল ক্যাডারের জন্য প্রযোজ্য নয় বলিয়া বক্তব্য রাখা হইয়াছে। এখানে উল্লেখ্য যে, সচিব কমিটির বিগত ১৮ মাস ব্যাপী কাজের মধ্যে মডেল ভিত্তিক সমাধানের বিকল্প হিসেবে উচ্চতর পদ সমূহে (Multiple scale) প্রবর্তন ব্যতীত অন্য কোন প্রস্তাব আসে নাই। এমতাবস্থায়, মডেল ভিত্তিক সমাধান সরকারের নিকট গ্রহন যোগ্য কিনা তাহার উপর সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।

(৪র্থ পৃ:দ্র:)

(ঘ) বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিভিন্ন জটিলতা ও স্পর্শকাতরতা এড়াইয়া সমগ্র বিষয়টির সহজতর কিন্তু ন্যূনতম ভাবে সন্তোষজনক প্রস্তাব হইতেছে সংশোধিত পন্থায় Time scale এর পুনঃ প্রবর্তন। এ বিষয়েও সরকারের সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।"

৯। আলোচনা :

বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন পর্যালোচনা করার সময়ে ইতিমধ্যে উপ-কমিটি কর্তৃক পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিষয়ে যে প্রতিবেদন পেশ করা হয়েছিল তা পুনঃ পর্যালোচনা করার প্রয়োজনীয়তা অনুভূত হয়। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য কোটা নির্ধারণের প্রশ্নে বিভিন্ন ক্যাডারের কি প্রতিক্রিয়া হতে পারে তা বিভিন্ন ক্যাডারের প্রতিনিধিদের সংগে অনানুষ্ঠানিক ভাবে আলোচনার মাধ্যমে কমিটি অবহিত হয়। ক্যাডারগুলি সাধারণ ভাবে পুলে বিভিন্ন ক্যাডারের কোটা ভিত্তিক অন্তর্ভুক্তির পক্ষপাতি বলে প্রতিভাত হয়।

১০। দশ বৎসর পূর্বে, ১-৩-৭৯ তারিখে সিনিয়র সার্ভিসেস পুল গঠিত হলেও বর্তমানে পুলভুক্ত ৩৬০ জন উপ-সচিবের মধ্যে প্রায় ৩৩৩ জনই উক্ত তারিখের পর বিনা পরীক্ষায় পুলে অন্তর্ভুক্ত হয়েছেন অবশিষ্ট জনাকয়েক ১-৩-৭৯ তারিখের পূর্বেই উপ-সচিব ছিলেন। পুলে প্রবেশ পদে নিয়োগের বিষয় বার বার শিথিল করে বিনা পরীক্ষায় অতীতে উপ-সচিব নিয়োগ করায় প্রথম বারের মত পরীক্ষা গ্রহনের মাধ্যমে উপ-সচিব নিয়োগের প্রচেষ্টা অনেক বিতর্কের সৃষ্টি করেছে। তাছাড়া নিয়মিত পরীক্ষা না হওয়ায় এবং অধস্তন কর্মকর্তা উর্ধতন কর্মকর্তার সংগে একই পদের জন্য পরীক্ষায় অবতীর্ণ হওয়ার সুযোগ পেলে প্রশাসনিক জটিলতা বৃদ্ধি হবে। পরীক্ষা হলে উত্তীর্ণ হওয়া এসএসপির কতিপয় সদস্য এবং বিনা পরীক্ষায় এসএসপি'র বহিঃভাব সদস্য- এ দুই শ্রেনী বিভাগের ফলে অনিবার্যভাবে এসএসপি'র ভিতরে মনমালিন্য সৃষ্টির আশংকা বিদ্যমান।

১১। পুলে বিভিন্ন সার্ভিসের কোটা ভিত্তিক নিয়োগের অর্থ পুলের প্রবেশ পদের ভিত্তি একেবারে পাল্টে দেয়া, অর্থাৎ প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে/ সার্ভিস নির্বিশেষে উপ-সচিব হওয়ার নীতি পরিহার, ইহা প্রকারান্তে এসএসপি ভেংগে দেয়ার সামিল।

১২। বর্তমানে যেহেতু পুলে একটি বিশেষ ক্যাডারভুক্ত কতিপয় কর্মকর্তাদের প্রতিনিধিত্ব সর্বাধিক সেহেতু প্রায় সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাগনই এসএসপি রাখার পক্ষপাতি নন।

১৩। এসএসপি আদেশ ১-৩-৭৯ তারিখে কার্যকর হলেও ইহার পর বার বার ইহার সংশোধন করে সেই সংশোধন সমূহ ১-৩-৭৯ তারিখ থেকে কার্যকর করা এবং পুল আদেশ জারীর প্রায় ৪ বৎসর পর এসএসপি জ্যেষ্ঠতা বিধি প্রণয়ন - ইত্যাদি কারণেও এসএসপির কার্যকারিতা বহুলাংশে বিনষ্ট হয়েছে।

১৪। উপরোক্ত কারণে সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিষয়ে উপ-কমিটি ইতিপূর্বে যে সুপারিশ পেশ করেছিল, তা পুনঃবিবেচনা করে এসএসপি বাতিল করা প্রয়োজন বলে উপ-কমিটি মনে করে এবং এসএসপি বাতিল করা হলে সচিবালয়ের পদে কর্মকর্তা নিয়োগের পদ্ধতি কি হতে পারে সে সম্পর্কে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে একটি প্রতিবেদন পেশ করার পরামর্শ দেয়।

(৫ম পৃঃদ্রঃ)

উপ-কমিটি আরও মনে করে যে, এসএসপি বাতিল করে চাকরী ও বেতন কাঠামো নতুনভাবে পর্যালোচনা করার উদ্দেশ্যে একটি নতুন বেতন ও চাকরী কমিশন গঠন করা প্রয়োজন।

১৫। এ প্রসংগে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় যে, পুল অবলুপ্ত হলে নিম্নবর্ণিত সমস্যার সৃষ্টি হবে এবং এই সমস্যার যুক্তিসংগত সমাধান বের করার প্রয়োজন হবে :-

ক) পুল অবলুপ্তির পর সচিবালয়ের বিভিন্ন পর্যায়ের পদে নিয়োগের ভিত্তি ও পদ্ধতি কি হবে।

খ) পুল অবলুপ্ত হলে বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডার সহ অন্যান্য ক্যাডারের যে সকল কর্মকর্তা পুল পদে নিযুক্ত আছেন তাঁদের অবস্থান কি হবে। পুলকে ক্যাডার হিসেবে পরিগনিত করার পর এই সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের নাম তাঁদের স্ব স্ব ক্যাডারের কর্মকর্তাদের তালিকা থেকে বাদ দেয়া হয়েছে, অনেক ক্ষেত্রে তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারে তাঁদের মর্যাদার এবং বেতনের যথেষ্ঠ সংখ্যক পদ নাই যে পদে তাঁরা প্রত্যাবর্তন করতে পারেন এবং কিছু ক্ষেত্রে তাঁদের ক্যাডার পরিবর্তনের ফলশ্রুতিতে তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারের কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ তাঁদের বেতনের স্কেলের তুলনায় স্ব স্ব ক্যাডারে উচ্চতর বেতন স্কেলে পদোন্নতি পেয়েছেন।

গ) এই সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের তাঁদের স্ব-স্ব ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করার অনুমতি দেয়া হলে যে সকল ক্যাডারে তাঁরা প্রত্যাবর্তন করবেন এর ফলে সেই সকল ক্যাডারে কি প্রতিক্রিয়া হবে। যে ক্ষেত্রে পুলভুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য স্ব স্ব ক্যাডারে যথেষ্ঠ সংখ্যক পদ নাই অথবা তাঁদের কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ নিজস্ব ক্যাডারে ইতিমধ্যে উচ্চতর পদে ও বেতন স্কেলে পদোন্নতি পেয়েছেন সে ক্ষেত্রে পুল থেকে প্রত্যাবর্তনকারী কর্মকর্তাদের ভবিষ্যৎ কি হবে।

ঘ) এই সকল কর্মকর্তাদের যদি পুল অবলুপ্তির পরেও বর্তমান পদে বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হয় তা'হলে ভবিষ্যতে তাঁদের সচিবালয়ের উচ্চতর পদে পদোন্নতির ভিত্তি কি হবে। কারণ ক্যাডার হিসেবে পুল অবলুপ্ত হলে এই সকল কর্মকর্তাদের বিভিন্ন পর্যায়ে সম্মিলিত কোনও জ্যেষ্ঠতা তালিকা না থাকার কথা।

ঙ) বিভিন্ন ক্যাডারের যোগ্য ও মেধাবী কর্মকর্তাদের প্রতিযোগিতার মাধ্যমে নির্বাচন করে পুলে অন্তর্ভুক্তির সিদ্ধান্ত গ্রহন করার উদ্দেশ্য ছিল পুলকে একটি শক্তিশালী এবং উন্নতমানের ক্যাডার হিসেবে গড়ে তোলা। উন্নয়নকামী একটি দেশের সচিবালয় পরিচালনার জন্য এধরনের মেধা ভিত্তিক একটি ক্যাডারের প্রয়োজন ছিল। সে জন্যই পুলে অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে কোন ক্যাডারের জন্য বরাদ্দকৃত কোন কোটা নাই। পুলকে অবলুপ্ত করা হলে ভবিষ্যতে এই সকল পদে মেধার ভিত্তিতে কর্মকর্তা নিয়োগের জন্য কি প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি অনুসরন করা হবে তা উদ্ভাবন করা প্রয়োজন।

১৬। উপরোক্ত সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় নিম্নেবর্নিত তিনটি বিকল্প প্রস্তাব পেশ করে :-

ক) তদানিন্তন পাকিস্তান কেন্দ্রীয় সচিবালয়ের অনূন্য ৬৬.৬% পদ প্রাক্তন সিএসপি ক্যাডারের জন্য সংরক্ষিত ছিল। পুল বাতিল করা হলে সচিবালয়ের পদের জন্য বিসিএস(প্রঃ)ক্যাডারের কোটা যদি উক্ত ক্যাডারের দাবী অনুযায়ী ৬৬% নির্দিষ্ট করা হয়, তা'হলে তাঁদের ক্ষেত্রে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির প্রত্যাশা বর্তমান ১.১২% থেকে আপনা আপনি বৃদ্ধি পেয়ে প্রায় ১২.৫% এ দাঁড়ায়। এই ভাবে সচিবালয়ের ৬৬% পদ বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারভুক্ত হিসেবে প্রদর্শন করা হলে স্বাধীনতা উত্তরকালে যাঁরা বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারে যোগদান করেছেন এবং যাদের পদোন্নতির সমস্যা বর্তমানে বিবেচ্য বিষয় তাঁদের মধ্য থেকে ভবিষ্যতে এই কোটার বিপরীতে কিছু কর্মকর্তা পদোন্নতি পেলেও সার্বিকভাবে তাঁদের পদোন্নতির সুযোগ অপ্রতুল থেকেই যাবে। সুতরাং পুল অবলুপ্তির পরে বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য সচিবালয়ের বাইরে তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারে লাইন পদ সৃষ্টি করা না হলে তাঁদের অপ্রতুল পদোন্নতির সমস্যার সম্পূর্ণ সমাধান হবে না। সচিবালয়ের পদের

(৬ষ্ঠ পৃঃদ্রঃ)

৬৬% পদ বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের জন্য সংরক্ষিত রাখা হলে বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের পক্ষ থেকেও অনুরূপ ভাবে কোটা নির্ধারণের দাবী উঠবে। উল্লেখ্য তদানিন্তন পাকিস্তান কেন্দ্রীয় সচিবালয়ে প্রাক্তন সিএসএস ক্যাডারের জন্য ২০% উপ-সচিবের পদ সংরক্ষিত ছিল। সুতরাং সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রস্তাব করা হয় যে, পুল অবলুপ্তির পর সচিবালয়ের সকল পদের ৬৬% পদ বিসিএস (প্রঃ) ক্যাডারের জন্য ও ১৪% পদ বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের জন্য সংরক্ষিত রাখা যেতে পারে এবং বাকী ২০% পদ অন্যান্য ক্যাডারের জন্য উন্মুক্ত রাখা যেতে পারে। সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের এবং ক্ষেত্র বিশেষে মন্ত্রিপরিষদ কমিটির বাছাই প্রক্রিয়া ও সুপারিশের ভিত্তিতে সচিবালয়ের পদে কর্মকর্তা নিয়োগ করা যেতে পারে। এই বাছাই প্রক্রিয়ায় প্রশাসনিক দক্ষতা ও জাতীয় স্বার্থে জ্যেষ্ঠতার তুলনায় মেধাকে গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন।

খ) বর্তমান পুল অবলুপ্ত হলে তদানিন্তন পাকিস্তানের কেন্দ্রীয় ইকনমিক পুলের আংগিকে নতুন ভাবে একটি ছোট কলেবরের ইকনমিক পুল গঠন করার বিষয় বিবেচনা করা যেতে পারে যেখানে বিভিন্ন ক্যাডারের গ্রুপ ভিত্তিক কোটা থাকবে এবং প্রস্তাবিত ইকনমিক পুলের বাহিরেও সচিবালয়ের অন্যান্য পদে অনুরূপ কোটা নির্ধারিত থাকবে।

গ) বিভিন্ন ক্যাডারের গঠন পদ্ধতিতে উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য ক্যাডার ভিত্তিক ব্যবস্থা আছে যা অবশ্য বিভিন্ন ক্যাডারে বিভিন্ন রকমের। বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের এ সমস্যা অধিকতর হওয়ায় পুল সম্পর্কে নতুন চিন্তা ভাবনার উদ্ভব হয়েছে। একই ভাবে বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের সচিবালয় ব্যতীত অন্য কোন লাইন পদ নাই। সচিবালয়ের পদের গুরুত্ব বিবেচনা করেই বর্তমান পুল গঠন করা হয়েছিল, যেখানে সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের মেধার ভিত্তিতে অন্তর্ভুক্তির সুযোগ রাখা হয়েছে। সুতরাং পুলকে সম্পূর্ণ ভাবে অবলুপ্ত না করে যুগ্ম-সচিব ও তদুর্ধ পর্যায়ে পুনঃসংরক্ষণ করা যেতে পারে এবং এই পদে উন্মুক্ত প্রতিযোগিতার মাধ্যমে কর্মকর্তা নিয়োগ করা যেতে পারে। উপ-সচিব পর্যায়ের সচিবালয়ের সকল পদের ৮০% বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডার এবং ২০% বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের জন্য সংরক্ষণ করা যেতে পারে। উল্লেখ্য, বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের লোকবল, বিসিএস (প্রঃ) ক্যাডারের লোকবলের প্রায় ১৭%। সে ভিত্তিতে সচিবালয়ের পদের কোটা নির্ধারণ করা হলে বিসিএস(প্রঃ) এবং বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের কোটা হয় যথাক্রমে ৮৩% এবং ১৭%। কিন্তু বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের ন্যায় বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের যেহেতু সচিবালয়ের বাহিরে নিজস্ব কোন লাইন পদ নাই, সেহেতু বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের জন্য উপ-সচিবের ২০% পদ সংরক্ষণ করা হয়তো যুক্তিযুক্ত হবে।

১৭। বর্তমান পুলকে বহাল রাখার জন্য অথবা যুগ্ম-সচিব ও তদুর্ধ পদ নিয়ে একটি নতুন আংগিকের পুল গঠন করার জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয় সুপারিশ করে। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের প্রতিবেদনে আরো উল্লেখ করা হয় যে, উপরোক্ত বিকল্প ব্যবস্থার মধ্যে যেটিই গ্রহন করা হোক না কেন, পুলের বিভিন্ন পর্যায়ে যে সকল কর্মকর্তা বর্তমানে কর্মরত আছেন, তাঁদের বর্তমান পদে বহাল রাখা এবং সচিবালয়ের উচ্চতর পদে পদোন্নতির যথোপযুক্ত সুযোগ প্রদান করার বিষয়ে ব্যবস্থা গ্রহন করতে হবে। বৃহত্তর প্রশাসনিক স্বার্থে এ ব্যবস্থা অপরিহার্য হবে, কারণ তাঁদের সকলকে স্ব স্ব ক্যাডারে প্রত্যার্পন করা সম্ভব হবে না। তবে কেউ যদি নিজ ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করতে চান এবং এরূপ প্রত্যাবর্তনের ফলে যদি সংশ্লিষ্ট ক্যাডারে কোন সমস্যা সৃষ্টি না হয় তাহলে তা অনুমোদন করার ব্যবস্থা রাখা যেতে পারে। বর্তমানে পুল পদে কর্মকর্তাগণ সচিবালয়ের পদে অধিষ্ঠিত থাকুন অথবা নিজ ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করুন-উভয় ক্ষেত্রেই তাঁদের ভবিষ্যতে উচ্চতর পদে পদোন্নতির সুযোগ সম্পর্কে পূর্বাহ্নেই সম্পূর্ণ ওয়াকেফহাল করতে হবে যাতে তাঁরা ভবিষ্যত সম্পর্কে প্রয়োজনীয় মূল্যায়ন করে এ বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহন করতে পারেন।

১৮। পুল সম্পর্কে বিভিন্ন ক্যাডারের প্রতিক্রিয়া এবং যে সকল ক্যাডারে উচ্চতর বেতন স্কেলে অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির সুযোগ নাই অথবা সীমিত সুযোগ রয়েছে, সেই সকল ক্যাডারে পদোন্নতির সুযোগ যুক্তিসংগত পর্যায়ে উন্নীত করার লক্ষ্যে পুল অবলুপ্ত করা প্রয়োজন বলে উপ-কমিটি কর্তৃক অভিমত ব্যক্ত করা হয়। পুল অবলুপ্তির পর

(৭ম পৃঃ দ্রঃ)

বর্তমান পুলের কিছু কিছু পর্যায়ের পদে বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের কোটা ভিত্তিক নিয়োগ করা হলে কি উপায়ে কোটা নির্ধারণ করা যেতে পারে সে বিষয়ে বিশদ আলোচনা হয়। এ উদ্দেশ্যে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় বর্তমান ৩০টি ক্যাডারের মধ্যে ২৮টি ক্যাডারকে ৯টি functional group এ বিভক্ত করে এবং ক্যাডার ভিত্তিক কোটা নির্ধারণ না করে ক্যাডার সমূহের functional group ভিত্তিক কোটা নির্ধারণের প্রস্তাব করে। সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক উল্লেখ করা হয় যে, সচিবালয়ের স্বল্পসংখ্যক পদকে ২৮ টি ক্যাডারের মধ্যে কোটা হিসেবে বিভাজন করার কোন যুক্তিসংগত ভিত্তি বের করা কষ্টকর। এ প্রসংগে আরো উল্লেখ করা হয় যে, পররাষ্ট্র এবং বিচার ক্যাডারের যেহেতু তাদের নিজস্ব মন্ত্রণালয়ে সংরক্ষিত পদ আছে, সেহেতু উক্ত ২ টি ক্যাডারের জন্য সচিবালয়ের পদের কোটা সংরক্ষণ করার প্রয়োজন নাই। XXXXXXXXXXXXXX প্রতিটি ক্যাডারের বর্তমান জনশক্তি, সংশ্লিষ্ট বেতন স্কেলে নিজস্ব ক্যাডারে বর্তমান পদের সংখ্যা এবং ক্যাডারের কাজের প্রকৃতি বিবেচনা করেই প্রতিটি ক্যাডারের জন্য যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে কোটা নির্ধারণ করা প্রয়োজন বলে উপ-কমিটি অভিমত ব্যক্ত করে। সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পদে কোন ক্যাডারের জন্য কোটা সংরক্ষণ করা সমীচীন হবে না। মেধার ভিত্তিতে ক্যাডার নির্বিশেষে কর্মকর্তাগনকে সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পদে নিয়োগ করা বাঞ্ছনীয় বলে মত প্রদান করা হয়।

১৯। সচিবালয়ে বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের প্রতিনিধিত্ব যেহেতু সর্বদা অধিক ছিল এবং এই ক্যাডারের নিজস্ব লাইন পদ যেহেতু সীমিত, সেহেতু বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের জন্য যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের কোটা ৬০% করে সংরক্ষণ করার জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয় প্রস্তাব করে। বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের নিজস্ব কোন লাইন পদ নাই, তাই এই ক্যাডারের জন্য যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের পদের যথাক্রমে ১০% এবং ১৫% পদ সংরক্ষণ করার জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয় প্রস্তাব করে। সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক আরো উল্লেখ করা হয় যে, শুধু পুল অবলুপ্তি এবং বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য পুল পদের কোটা নির্ধারণের মাধ্যমে বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির সমস্যার সমাধান হবে না। পদোন্নতির সমস্যা সমাধানের জন্য প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন বিবেচনা করে সংশ্লিষ্ট ক্যাডার সমূহের জন্য নিজস্ব ক্যাডারে উচ্চতর বেতন স্কেলের পদের ব্যবস্থা করতে হবে। পুল অবলুপ্ত না করেও বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির সমস্যার সমাধান করা যায়।

২০। বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির ক্ষেত্রে অসংগতি দূরীকরনের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের বর্তমান পদের যুক্তিসংগত পুনর্বিন্যাস করা প্রয়োজন। এপ্রসংগে উল্লেখ্য যে, সকল ক্যাডারে উচ্চতর বেতন স্কেলে পদোন্নতির সুযোগ কখনও সমান ছিল না এবং এ ক্ষেত্রে পুরাপুরি সমতা আনয়ন করা সম্ভব নয়। এর কারন প্রতিটি ক্যাডারে বিভিন্ন বেতন স্কেলে পদ সংখ্যা নির্ভর করে সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের প্রকৃতি, সক্রীয়তা ও গঠন কাঠামোর উপর। তাছাড়া সকল ক্যাডারে সমমানের এবং সমান মেধা সম্পন্ন কর্মকর্তা নিযুক্ত হন না। তাই সকলের চাকরী ক্ষেত্রে উন্নতির সুযোগ সমান হতে পারে না। কিন্তু এ কথাও সত্য যে, পদোন্নতির ক্ষেত্রে সকল ক্যাডারের মধ্যে সম্পূর্ণভাবে সমতা আনয়ন করা সম্ভব না হলেও এ ক্ষেত্রে বিভিন্ন ক্যাডারের মধ্যে বিরাট ব্যবধান থাকা যুক্তিযুক্ত নয়। এর ফলে কর্মকর্তাদের কর্মস্পৃহা বিনষ্ট হয় এবং তাঁদের মধ্যে যে নৈরাশ্যের সীমাহীন আবর্ত সৃষ্টি হয় তা দেশের এবং সরকারের স্বার্থে কোন অবস্থায়ই কাম্য নয়। সুতরাং সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য একটি ন্যূনতম গ্রহনযোগ্য এবং আশা ব্যঞ্জক ভবিষ্যতের সম্ভাবনা সৃষ্টি করা আবশ্যক।

২১। বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত

(৮ম পৃঃ দ্রঃ)

সচিব কমিটির বিভিন্ন প্রস্তাব বিস্তারিতভাবে আলোচনা পূর্বক মডেল ভিত্তিক সমাধানের পক্ষে উপ-কমিটি অভিমত ব্যক্ত করে। সংশোধিত পন্থায় টাইম স্কেলের পুনঃপ্রবর্তন প্রশাসনিক দৃষ্টিভংগিতে যুক্তিসংগত হবে না এবং টাইম স্কেল বিভিন্ন ক্যাডারের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা আনয়নের জন্য গ্রহণযোগ্য পন্থা হিসেবে বিবেচিত হতে পারে না। কারণ টাইম স্কেল মঞ্জুরীর মাধ্যমে কর্মকর্তাদের আর্থিক সুবিধা প্রদান করা সম্ভব হলেও, পদমর্যাদা বৃদ্ধি করা সম্ভব হয় না এবং টাইম স্কেল প্রদানকে পদোন্নতি হিসেবে বিবেচনা করা যায় না। সচিব কমিটি কর্তৃক প্রস্তাবিত ৩টি মডেলই বিভিন্ন ক্যাডারের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করে পদোন্নতির প্রত্যাশা উন্নীত করা সম্ভব কিনা এবং তার সঠিক প্রক্রিয়া কি হতে পারে তা পর্যালোচনা করা হয়। পদোন্নতির সমস্যায় মডেল ভিত্তিক সমাধানের উদ্দেশ্যে সকল ক্যাডারের জন্য বর্তমান পুলের যুগ্ন-সচিব ও উপ-সচিব পদের কোটা সংরক্ষণ করার পরে যদি আরো অতিরিক্ত পদের প্রয়োজন হয় তা'হলে সংশ্লিষ্ট ক্যাডারে বেতন স্কেল উন্নীত করার মাধ্যমে এবং প্রয়োজন হলে নতুন পদ সৃষ্টি করে পদোন্নতির সমস্যা সমাধান করা যেতে পারে। সচিবালয়ে যাতে সকল ক্যাডারের প্রতিনিধিত্ব থাকে সে উদ্দেশ্যে যে সকল ক্যাডারে পদোন্নতির প্রত্যাশা বেশী সে সকল ক্যাডারের জন্যও যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদের কোটা সংরক্ষণ করা সমীচীন হবে এবং ঐ সকল ক্যাডারে বর্তমানে পদোন্নতির যে সুযোগ আছে তা বহাল রাখা যুক্তিযুক্ত হবে।

২২। বিভিন্ন ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে প্রয়োজন অনুযায়ী বেতন স্কেল উন্নীত করনের মাধ্যমে পদ সৃষ্টির বিষয়ে বিভিন্ন ক্যাডার নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়ের সংগে আলোচনা পূর্বক প্রয়োজনীয় প্রস্তাব উপ-কমিটির সভায় পেশ করার জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে পরামর্শ দেয়া হয়। উপ-কমিটির সিদ্ধান্ত অনুযায়ী সংস্থাপন মন্ত্রণালয় বিভিন্ন ক্যাডার নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়ের সংগে কয়েকটি সভায় মিলিত হয়ে যৌথ আলোচনার ভিত্তিতে বেতন স্কেল উন্নীত করার / পদ সৃষ্টির বিষয়ে প্রস্তাব মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটিতে পেশ করে। ৪টি প্রকৌশল ক্যাডার, যথা - বিসিএস(গণপূর্ত), বিসিএস(সড়ক ও জনপথ), বিসিএস(টেলিযোগাযোগ) এবং বিসিএস(জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল) মডেল ভিত্তিক সমাধানের বিপক্ষে পুনরায় অভিমত ব্যক্ত করে এবং ১৯৭৭ সালে প্রবর্তিত জাতীয় বেতন স্কেলে জেলার 'কোর' পদ সমূহের মধ্যে যে ভারসাম্য আনয়ন করা হয় তা সংরক্ষণ করার জন্যও পুনরায় দাবী উপস্থাপন করে। উপরোক্ত প্রকৌশল ক্যাডার সমূহে ২৮০০-৪৪২৫/- টাকা বেতন স্কেলে নির্বাহী প্রকৌশলী ও সমপর্যায়ের পদ সংখ্যা এত বেশী যে জেলার 'কোর' পদ সমূহের বর্তমান ভারসাম্য রক্ষার জন্য জেলা প্রশাসক, সিভিল সার্জন, পুলিশ সুপার পদের সংগে সকল নির্বাহী প্রকৌশলীর বেতন স্কেল ৩৭০০-৪৮২৫/- টাকায় উন্নীত করা হলে প্রকৌশল ক্যাডার সমূহের সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধের পদে পদোন্নতির সুযোগ অন্যান্য ক্যাডারের তুলনায় যথেষ্ঠ পরিমানে বৃদ্ধি পায়। সুতরাং এ ক্ষেত্রে প্রস্তাবিত ভারসাম্য রক্ষা করা সম্ভব নয়। বর্তমান বিবেচনাধীন ক্যাডার সমূহের পদোন্নতির প্রত্যাশা মোটামুটি ভাবে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার লক্ষ্যে প্রকৌশল ক্যাডারের যতটি পদ ২৮০০-৪৪২৫/- থেকে ৩৭০০-৪৮২৪/- টাকায় উন্নীত করা প্রয়োজন নির্বাহী প্রকৌশলীর সে কটি পদ উক্ত স্কেলে সিলেকশন গ্রেড পদ হিসেবে উন্নীত করা যেতে পারে।

২৩। যে ১৮টি ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ১২% এর কম তাদের ক্ষেত্রে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ন্যূনতম ১২% এ উন্নীত করার বিষয় বিবেচনাকালে ইহা পরিলক্ষিত হয় যে, যুক্তিসংগত কারণে এবং প্রশাসনিক স্বার্থে কিছু কিছু ক্যাডারে

(৯ম পৃঃদ্রঃ)

সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে তুলনামূলকভাবে অধিকহারে পদ সৃষ্টি করা প্রয়োজন। এ সকল ক্যাডারের মধ্যে বিসিএস(পুলিশ) ক্যাডার উল্লেখযোগ্য। পুলের কোটা সহ পুলিশ সুপারের ৬৪ টি পদ ৩৭০০-৪৮২৫/- টাকায় উন্নীত করা হলে পুলিশ ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ক্যাডারের জনশক্তির ১৪.৯৫% পদ সৃষ্টি হয়। কিন্তু প্রশাসনিক স্বার্থে জেলার পুলিশ সুপারের পদ ছাড়াও অন্যত্র এই-ক্যাডারের ৩৭০০-৪৮২৫/- টাকা বেতন স্কেলে মুল্য সংখ্যক পদ থাকা প্রয়োজন বিধায় পুলিশ ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের হার তুলনামূলকভাবে বেশী হবে।

২৪। বিভিন্ন ক্যাডারের বর্তমান কাঠামো পর্যালোচনাকালে ইহা পরিলক্ষিত হয় যে, বেশ কিছু ক্যাডারের জনশক্তির পরিবর্তন বর্তমানে বিবেচনাধীন আছে এবং মাত্র কয়েকটি ক্যাডারের জন্য অনুমোদিত প্রেষণ, প্রশিক্ষণ ও ছুটি জনিত রিজার্ভ রয়েছে। সুতরাং প্রস্তাবিত এবং সকল রিজার্ভ সহ জনশক্তির ভিত্তিতে পদোন্নতির প্রত্যাশা উন্নীত করার জন্য উচ্চতর পদে পদ সৃষ্টির বিষয় বিবেচনা করা যেতে পারে। যে সকল ক্যাডারে বর্তমানে প্রেষণ, প্রশিক্ষণ ও ছুটি জনিত রিজার্ভ নেই সে সকল ক্যাডারে উক্ত রিজার্ভ পদ সৃষ্টি হলে রিজার্ভ পদ সহ ক্যাডারের জনশক্তির ন্যূনতম ১২% পদ সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে সৃষ্টি করা যেতে পারে। যে সকল ক্যাডারের প্রস্তাবিত জনশক্তি এখনও অনুমোদিত হয় নি, সে সকল ক্যাডারে জনশক্তির সংখ্যা অনুমোদিত হওয়ার পর, অনুমোদিত জনশক্তির ভিত্তিতে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ১২% পদ সৃষ্টি হবে।

২৫। যেহেতু বর্তমান পুলে কিছু কিছু ক্যাডারের প্রতিনিধিত্ব প্রস্তাবিত কোটার অতিরিক্ত রয়েছে, সেহেতু কতিপয় ক্যাডারের জন্য সচিবালয়ের যে কোটা প্রস্তাব করা হচ্ছে, সে কোটা অনুযায়ী তারা এ পদে তাৎক্ষনিকভাবে নিয়োগের সুযোগ পাবেন না। কারণ কোটার অতিরিক্ত যে সকল কর্মকর্তা বর্তমান পুল পদে নিযুক্ত আছেন সংগত কারনেই তাঁদের সকলকে নিজস্ব ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করানো সম্ভব হবে না। তবে কোটার অতিরিক্ত হিসেবে কর্মরত কর্মকর্তাগনের পদোন্নতি / অবসরগ্রহন ইত্যাদির কারণে যখনই পদ শূন্য হবে তখন প্রাপ্যতা অনুযায়ী অন্যান্য ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ কোটার বিপরীতে সচিবালয়ের পদে নিয়োগ লাভ করবেন। এ ক্ষেত্রে যে ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশা তুলনামূলকভাবে সর্বাপেক্ষা কম থাকবে সে ক্যাডারই সচিবালয়ের পদে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নিয়োগ লাভ করতে পারেন।

২৬। পুল অবলুপ্তির পর সচিবালয়ের কোন পর্যায়ের পদের জন্যই কর্মকর্তাদের কোন সম্মিলিত জ্যেষ্ঠতা তালিকা থাকবে না। বর্তমানে পুলভুক্ত সকল কর্মকর্তাগনই তাদের নিজস্ব ক্যাডারের কর্মকর্তাদের সাথে তালিকাভুক্ত হবেন। যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের পদে কোটার বিপরীতে মেধার ভিত্তিতে কর্মকর্তাদের নিয়োগ করা যেতে পারে এবং সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পদে নিয়োগের জন্যও একটি নিয়োগ পদ্ধতি নির্ধারণ করা যেতে পারে।

২৭। বর্তমান পুলভুক্ত যে সকল কর্মকর্তাদের কোটার কারণে সচিবালয়ের উচ্চতর পদে পদোন্নতির প্রত্যাশা ক্ষীন অথচ তাদের নিজস্ব ক্যাডারে তাদের কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ উচ্চতর পদে পদোন্নতি পেয়েছেন, সে সকল ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের নিজস্ব ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করানো যেতে পারে এবং তাদের কনিষ্ঠদের উচ্চতর পদে পদোন্নতির তারিখ থেকে ভূতাপেক্ষভাবে পদোন্নতি দেয়া যেতে পারে। এ কারণে তাদের

(১০ম পৃঃ দ্রঃ)

কনিষ্ঠদের পদের অভাবে পদাবনত না করে তাঁদের জন্য সুপারনিউমেরারী পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে এবং সকল বিষয়ে তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারে জ্যেষ্ঠতা অক্ষুন্ন রাখা যেতে পারে।

২৮। বিভিন্ন ক্যাডারে পদের বেতন স্কেল উন্নীত করার মাধ্যমে উচ্চতর স্কেলে যে পদ সৃষ্টি করা হবে, সে পদের বিপরীতে নিয়োগের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের নিয়োগ বিধি মতে উক্ত পদে পদোন্নতির শর্ত পূরনকারী কর্মকর্তাদের জ্যেষ্ঠতা অনুযায়ী বিবেচনা করা যেতে পারে। অর্থাৎ কোন পদের বেতন স্কেল উন্নীত হলে বর্তমান পদধারীগণ স্বয়ংক্রিয়ভাবে উক্ত পদের অধিকারী হতে পারেন না।

২৯। সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ক্যাডারের জনশক্তির ন্যূনতম ১২% পদ যাতে সর্বদা বিদ্যমান থাকে সে উদ্দেশ্যে প্রতিটি ক্যাডারে নতুন পদ সৃষ্টির সময় প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহন করার প্রয়োজন হবে নতুবা সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে সুযোগের ব্যবস্থা এখন করা হচ্ছে তা আবার পরিবর্তিত হয়ে যাবে। এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়, সংস্থাপন মন্ত্রণালয় এবং অর্থ বিভাগ কর্তৃক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহন করতে হবে।

৩০। বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির সুযোগ উন্নীত করার জন্য এবং সচিবালয়ের পদে সকল ক্যাডারের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বর্তমান পুলকে অবলুপ্ত করে নতুন আংশিকে একটি পুল সৃষ্টি করার প্রয়োনীয়তা আছে কিনা সে বিষয়েও উপ-কমিটির সভায় আলোচনা করা হয়। এ বিষয়ে নিম্নবর্নিত কয়েকটি বিকল্প প্রস্তাব বিবেচিত হয় :-

ক) বিভিন্ন ক্যাডারের পক্ষ থেকে সচিবালয়ের পদের পদমর্যাদা সম্পর্কে আপত্তি উত্থাপন করা হয়েছে। তাই বেতন স্কেলের ভিত্তিতে সচিবালয়ের বাহিরে কর্মরত কর্মকর্তাদেরও সচিবালয়ের পদমর্যাদা দেয়া যায় কিনা সে বিষয়ে প্রশ্ন উপস্থাপিত হয়েছে। বিকল্প হিসেবে ৩৭০০-৪৮২৫/- টাকার উর্দ্ধে সচিবালয় সহ সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের নিয়ে একটি বৃহত্তর জাতীয় পুল গঠন করা সম্ভব কিনা সে বিষয়ে আলোচনা হয়।

খ) সচিবালয়ের সকল সচিব, অতিরিক্ত সচিব এবং সচিবালয়ের বাহিরে বিভিন্ন ক্যাডারে এমএনএস ১ ও ২ এ কর্মরত সকল কর্মকর্তা ও বাছাইকৃত যুগ্ম-সচিব এবং এমএনএস ৩ এ সচিবালয়ের বাহিরে বিভিন্ন ক্যাডারে কর্মরত বাছাইকৃত কর্মকর্তাদের নিয়ে একটি নতুন আংশিকের পুল গঠন করা যেতে পারে। এ প্রস্তাব অনুযায়ী সচিব, অতিরিক্ত সচিব এবং এমএনএস ১ ও ২ এ বিভিন্ন ক্যাডারে কর্মরত কর্মকর্তাগণ স্বয়ংক্রীয়ভাবে প্রস্তাবিত পুলভুক্ত হবেন। সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব এবং এমএনএস-৩ এ সচিবালয়ের বাহিরে বিভিন্ন ক্যাডারে কর্মরত কর্মকর্তাগনের মধ্যে উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্তৃক সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে যারা যোগ্য বলে বিবেচিত হবেন, তাঁরা পুলের অন্তর্ভুক্ত হতে পারবেন। যে সকল যুগ্ম-সচিব এবং এমএনএস-৩ এ বিভিন্ন ক্যাডারে কর্মরত কর্মকর্তা প্রস্তাবিত পুলভুক্ত হবেন শুধুমাত্র তাঁরাই পরবর্তীতে অতিরিক্ত সচিব/ সচিব পদে পদোন্নতির সুযোগ পাবেন।

৩১। নতুন আংশিকে পুল গঠনের বিষয়টির জটিলতা উপলব্দি করে এবং বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির সমস্যা জরুরী ভিত্তিতে সমাধান করা প্রয়োজন বলে উল্লিখিত বিকল্প প্রস্তাবগুলি বর্তমানে বিবেচনা করা সমীচীন হবে না বলে উপ-কমিটি মনে করে।

(১১তম পৃঃদ্রঃ)

৩২। সুপারিশমালা :

ক) সিনিয়র সার্ভিস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা।

১) বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান করার জন্য এবং বিভিন্ন ক্যাডারের দাবীর পরিপ্রেক্ষিতে পুলকে অবলুপ্ত করা প্রয়োজন বলে উপ-কমিটি মনে করে। সুতরাং বর্তমান পুলকে অবলুপ্ত করে পুলের সকল রিজার্ভ সহ যুগ্ম-সচিবের (১৫১টি পদ) এবং উপ-সচিবের (৩৭৭ টি পদ) পদ সকল ক্যাডারের মধ্যে কোটা অনুযায়ী বিভাজন করা যেতে পারে। প্রতিটি ক্যাডারের জনশক্তি, কাজের প্রকৃতি, উচ্চতর বেতন স্কেলে পদোন্নতির এবং নিজস্ব ক্যাডারে উচ্চতর স্কেলে পদ সৃষ্টির সুযোগ বিবেচনা করে আলোচ্য কোটা নির্ধারণ করা যেতে পারে। সচিবালয়ের পদে বিভিন্ন ক্যাডারের কোটা নির্ধারণের মাধ্যমে সচিবালয়কে আরও প্রতিনিধিত্বশীল করা সম্ভব হবে। বর্তমান পুল আদেশের বিধান অনুযায়ী সচিবালয়ের উপ-সচিব থেকে সচিব পর্যন্ত ডিউটি পদের ১০% এর বিপরীতে চুক্তিতে/প্রেষণে কর্মকর্তা নিয়োগের জন্য মহামান্য রাষ্ট্রপতির যে এখতিয়ার আছে তা পুল অবলুপ্তির পরও বহাল রাখা যেতে পারে। সুতরাং যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের ডিউটি পদের ১০% (যথাক্রমে ৯টি এবং ২০ টি পদ) কোন ক্যাডারের জন্য কোটা হিসেবে বরাদ্দ না করে মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক সরাসরি নিয়োগের জন্য সংরক্ষিত রাখা যেতে পারে। সচিব ও অতিরিক্ত সচিবের পদ কোটা হিসেবে কোন ক্যাডারের জন্য বরাদ্দ করা হবে না।

২) সকল রিজার্ভ সহ সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদের যথাক্রমে ৬০% (৯৫টি পদ) এবং ৬৫% (২৪৫টি পদ) বিসিএস(প্রঃ) ক্যাডারের জন্য কোটা হিসেবে বরাদ্দ করা যেতে পারে। সচিবালয়ের সকল রিজার্ভ সহ সকল যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের যথাক্রমে ১০% (১৬টি) এবং ১৫% (৫৭ টি) পদ বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের জন্য বরাদ্দ করা যেতে পারে এবং সচিবালয় ক্যাডারে বর্তমানে যে ২৬টি ননপুল উপ-সচিবের পদ রয়েছে তা উক্ত ক্যাডারের জন্য বহাল রাখা যেতে পারে। বিসিএস(প্রঃ) ও বিসিএস(সচিঃ) ক্যাডারের জন্য যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের উপরোক্ত কোটা বরাদ্দ করা হলে যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের যথাক্রমে ৩৮টি এবং ৭৫টি পদ অবশিষ্ট থাকবে (মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক নিয়োগের জন্য ডিউটি পদের ১০% ব্যতীত) যা বাকী ২৬ টি ক্যাডারের মধ্যে (সংলগ্নী-৬, অনুযায়ী) কোটা হিসেবে বরাদ্দ করা যেতে পারে। উল্লেখ্য বিসিএস(পররাষ্ট্র) ও বিসিএস(বিচার) ক্যাডারের জন্য ভিন্নভাবে সচিবালয়ের পদের কোটা বরাদ্দের প্রয়োজন নেই। কারণ উক্ত ক্যাডারদ্বয়ের জন্য বর্তমানে সচিবালয়ের পদ সংরক্ষিত আছে।

৩) পুল অবলুপ্তির পর যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের রিজার্ভ সহ সকল পদ প্রস্তাবিত কোটা অনুযায়ী বিভিন্ন ক্যাডারের পদ হিসেবে প্রদর্শিত হবে।

খ) বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান।

১) বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন বিস্তারিতভাবে পর্যালোচনান্তে মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি এ মর্মে সুপারিশ করে যে, পুল ব্যতীত ৩০টি ক্যাডারের মধ্যে যে ১৮টি ক্যাডারে বর্তমানে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে (এমএনএস-৩, ৪ ও ৫) পদের সংখ্যা ক্যাডারের মোট জনশক্তির ১২% এর কম, সে ১৮টি ক্যাডারে (সংলগ্নী-৭) সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ন্যূনতম ১২% করার জন্য রিজার্ভ সহ যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের পদের কোটা হিসেবে উক্ত ক্যাডারকে বরাদ্দ করার পর এমএনএস -৩, ৪ ও ৫-এ অতিরিক্ত যে পদের প্রয়োজন হয় তা সংশ্লিষ্ট ক্যাডার সমূহে বর্তমানে যে যে পদের বেতন স্কেল উন্নীত করা সম্ভব, সে সকল পদের বেতন স্কেল উন্নীত করা যেতে পারে এবং প্রয়োজনবোধে নতুন পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। বিভিন্ন ক্যাডারে এমএনএস -১ ও ২ এ বর্তমানে যে পদ আছে তা বহাল রাখা যেতে পারে। সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে এমএনএস-৩, ৪ ও ৫-এ প্রস্তাবিত ১২% পদের মধ্যে ৩% থাকবে এমএনএস-৩-এ এবং

(১২ নং পৃঃ দ্রঃ)

অবশিষ্ট ৯% থাকবে এমএনএস-৪ ও ৫ এ। তবে ক্যাডারের প্রকৃতি বিবেচনা করে এমএনএস-৩, ৪ ও ৫ এর মধ্যে ১২% পদের প্রস্তাবিত বিভাজন পরিবর্তন করা যেতে পারে।

২) প্রতিটি ক্যাডারের সকল পর্যায়ে উচ্চতর পদে পদোন্নতির যুক্তিসংগত সুযোগ রাখার উদ্দেশ্যে ক্যাডারের প্রকৃতি, গঠন কাঠামো ও কাজ বিবেচনা করে সিনিয়র স্কেল ও ইহার নিম্নের বেতন স্কেলেও পদ সংখ্যার প্রয়োজনীয় পুনর্বিন্যাস করা যেতে পারে।

৩) যে ১২টি ক্যাডারে (সংলগ্নী-৮) বর্তমানে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ক্যাডারের জনশক্তির ১২% এর বেশী পদ বিদ্যমান আছে, সে সকল ক্যাডারে বর্তমান পদোন্নতির সুযোগ অক্ষুন্ন রাখা যেতে পারে। সচিবালয়কে প্রতিনিধিত্বশীল করার উদ্দেশ্যে এই সকল ক্যাডারের জন্য সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদেও যুক্তিসংগত কোটা বরাদ্দ করা হবে।

৪) যে ১৮টি ক্যাডারে বর্তমানে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদ সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ১২% এর কম, তাদের মধ্যে বিসিএস (বন), বিসিএস (পরিসংখ্যান), এবং বিসিএস (খাদ্য) ক্যাডারে বর্তমান মূল পদ সমূহ কোটার ভিত্তিতে বিভাজন করার পর অতিরিক্ত কোন পদ সৃষ্টির প্রয়োজন হবে না। বিসিএস (সচিঃ) ক্যাডারে সচিবালয়ের বাহিরে কোন লাইন পদ নাই। সুতরাং সচিবালয় ক্যাডারের জন্য পূর্বপদের কোটা সংরক্ষণ করার পর অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির প্রয়োজন হবে না। মূল পদোকোটা প্রদানের পর অবশিষ্ট ১৪টি ক্যাডারে মোট ১১০৯ টি পদ সৃষ্টি করতে হবে যার জন্য ১০৪৫ টি হবে বেতন স্কেল উন্নীত করার মাধ্যমে এবং ৬৪টি হবে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে নতুন পদ (সংলগ্নী-৯)। তবে নতুন ৬৪টি পদ সৃষ্টির কারণে ক্যাডারের জনশক্তি বৃদ্ধি পাবে না। কারণ নিম্নতর বেতন স্কেলের পদ সংখ্যা সমানুপাতিক হারে হ্রাস করে প্রয়োজনীয় সমন্বয় করা হবে। এই ১৪টি ক্যাডারের বিভিন্ন স্কেলে বর্তমান পদ বিন্যাস এবং (অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির পর) প্রস্তাবিত পদবিন্যাস সংলগ্নী-১০ এ প্রদর্শিত হল। এ অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির জন্য বার্ষিক অতিরিক্ত ব্যয় হবে প্রায় ৪.৫০ কোটি টাকা।

৫) সকল ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে যুক্তিসংগত সামঞ্জস্য রক্ষার জন্য ক্যাডারের জনশক্তির ন্যূনতম ১২% পদ সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে যাতে সর্বদা বিদ্যমান থাকে সে উদ্দেশ্যে প্রতিটি ক্যাডারে নতুন পদ সৃষ্টির সময় সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় সমূহ ভবিষ্যতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহন করতে পারে। প্রতিটি ক্যাডারে কোন বেতন স্কেলে কতটি পদ থাকা প্রয়োজন, তা নির্ধারণ করার সময় ক্যাডারের স্বকীয়তা, বৈশিষ্ট, কাজের প্রকৃতি ইত্যাদিও বিবেচনায় রাখতে হবে।

৬) যেহেতু কিছু কিছু ক্যাডারের জনশক্তির পরিবর্তন বর্তমানে প্রস্তাবাকারে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় অথবা নিয়ন্ত্রণকারী প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের বিবেচনাধীন রয়েছে, সেহেতু সে সকল ক্যাডারের প্রস্তাবিত জনশক্তির ভিত্তিতে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ন্যূনতম ১২% পদ সৃষ্টির সুপারিশ করা হয়েছে। এ সকল ক্যাডারের ক্ষেত্রে ক্যাডারের জনশক্তি চূড়ান্তভাবে অনুমোদিত হওয়ার পর সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে জনশক্তির ন্যূনতম ১২% পদ বহাল রাখার নীতি অনুসরন করে উক্ত স্কেল সমূহে প্রয়োজনীয় পদবিন্যাস করতে হবে। সংলগ্নী-১০ এ প্রদর্শিত যে সকল ক্যাডারের পদবিন্যাস ক্যাডারের প্রস্তাবিত জনশক্তির ভিত্তিতে প্রনয়ন করা হয়েছে সে সকল ক্যাডারের জনশক্তি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত হওয়ার পর, প্রয়োজনবোধে সংশোধন সাপেক্ষে বর্তমানে প্রস্তাবিত পদবিন্যাস বাস্তবায়ন করা যেতে পারে।

(১৩ নং পৃঃদ্রঃ)

৭) বর্তমানে মাত্র কতিপয় ক্যাডারের জন্য প্রেষণ, প্রশিক্ষণ ও ছুটি জনিত রিজার্ভ পদ অনুমোদিত রয়েছে। ঐ সকল ক্যাডারের রিজার্ভ পদ সহ ক্যাডারের জনশক্তি গননা করে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ন্যূনতম ১২% পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। অন্যান্য ক্যাডারের জন্য প্রেষণ, প্রশিক্ষণ ও ছুটি জনিত রিজার্ভ পদ অনুমোদিত হলে রিজার্ভ পদ সহ ক্যাডারের জনশক্তি গননা করে উপরোক্ত নীতির ভিত্তিতে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদ সৃষ্টির ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

গ) <u>সচিবালয়ের পদে এবং বিভিন্ন ক্যাডারের সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদে পদোন্নতি/ নিয়োগের নীতিমালা।</u>

১) সচিব পদে কর্মকর্তাদের পদোন্নতির বিষয় বিবেচনা করার জন্য সচিবালয়ের এবং সচিবালয়ের বাহিরে/বিভিন্ন ক্যাডারে এমএনএস-২ এর পদে চাকরীর দৈর্ঘ্যের ভিত্তিতে জ্যেষ্ঠতা নিরূপন সাপেক্ষে কর্মকর্তাদের চাকরী রেকর্ড ও সার্বিকভাবে উপযুক্ততা মূল্যায়ন করে উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি মহামান্য রাষ্ট্রপতি সমীপে প্রয়োজনীয় সুপারিশ পেশ করবে।

২) অতিরিক্ত সচিব পদে কর্মকর্তাদের পদোন্নতি বিবেচনা করার জন্য সচিবালয়ের এবং সচিবালয়ের বাহিরের বিভিন্ন ক্যাডারের এমএনএস-৩ এর পদে চাকরীর দৈর্ঘ্যের ভিত্তিতে জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তাদের মধ্য থেকে সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি প্রয়োজনীয় সুপারিশ মহামান্য রাষ্ট্রপতি সমীপে পেশ করবে। এ ক্ষেত্রে প্রতিটি পদের জন্য এমএনএস-৩ এর চাকুরীর দৈর্ঘ্য অনুযায়ী ৫ জন কর্মকর্তার সাক্ষাৎকার গ্রহন করে একজনকে পদোন্নতির সুপারিশ করা যেতে পারে এবং সাক্ষাৎকার গ্রহন করার জন্য কর্মকর্তাদের সংক্ষিপ্ত তালিকা সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড কর্তৃক সার্ভিস রেকর্ড মূল্যায়নের ভিত্তিতে প্রনয়ন করা যেতে পারে।

৩) সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পদে কর্মকর্তাদের পদোন্নতি বিবেচনা করার পূর্বে সচিবালয়ের বাহিরে বিভিন্ন ক্যাডারে যথাক্রমে এমএনএস-১ ও ২ এর পদে কর্মরত কোন কর্মকর্তাকে বদলির মাধ্যমে শূন্য পদ পূরন করা সম্ভব কিনা তা সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক বিবেচনা করা যেতে পারে।

৪) কোটার বিপরীতে সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের মেধার ভিত্তিতে নিয়োগ করা যেতে পারে।

৫) সচিবালয়ের বাহিরে কোন ক্যাডারে এমএনএস-১ এর পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের যোগ্য কর্মকর্তাদের সার্ভিস রেকর্ড ও সার্বিক ভাবে উপযুক্ততা বিবেচনা করে উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি মহামান্য রাষ্ট্রপতি সমীপে প্রয়োজনীয় সুপারিশ পেশ করবে।

৬) সচিবালয়ের বাহিরে বিভিন্ন ক্যাডারের এমএনএস-২ এবং এমএনএস-৩ এর পদে এবং সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব পদে পদোন্নতির জন্য কর্মকর্তাদের চাকুরী রেকর্ড মূল্যায়ন করে সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড যোগ্য কর্মকর্তাদের একটি সংক্ষিপ্ত তালিকা উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটিতে পেশ করবে। উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহন পূর্বক প্রয়োজনীয় সুপারিশ মহামান্য রাষ্ট্রপতি সমীপে পেশ করবে।

(১৪ নং পৃঃ দ্রঃ)

৭) সচিবালয়ের এবং সচিবালয়ের বাহিরে সকল ক্যাডারের এমএনএস ৪ ও ৫ এর পদে কর্মকর্তাদের পদোন্নতির প্রস্তাব সার্ভিস রেকর্ডের ভিত্তিতে সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড কর্তৃক বিবেচনাপূর্বক প্রয়োজনীয় সুপারিশ মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট পেশ করা যেতে পারে।

ঘ) <u>পুল অবলুপ্তির পর যে প্রাসংগিক সমস্যার সৃষ্টি হবে তার সমাধান।</u>

১) সিনিয়র সার্ভিসেস পুল দীর্ঘ ১০ বৎসর পর অবলুপ্ত করা হলে যে সমস্যার সৃষ্টি হবে তার মধ্যে সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ হলো বিভিন্ন ক্যাডারের যে সকল কর্মকর্তা বর্তমানে পুল পদে কর্মরত আছেন তাঁদের অবস্থান নিয়ে। বর্তমানে প্রস্তাবিত কোটার অতিরিক্ত যে সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ পুলের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে কর্মরত আছেন তাদের বর্তমান পদে বহাল রাখা যেতে পারে। যুক্তিসংগত কারণে কোটার অতিরিক্ত হিসেবে পুল পদে কর্মরত কোন কর্মকর্তাকে নিজস্ব ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করানো সম্ভব হলে তা বিবেচনা করা যেতে পারে। পুল অবলুপ্তির পর পুলে কর্মরত কর্মকর্তাগণ তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারের জ্যেষ্ঠতা অনুযায়ী সেই ক্যাডারের কর্মকর্তাদের তালিকাভুক্ত হবেন এবং তাঁরা সচিবালয়ের পদে নিযুক্ত থাকলেও তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারের পদেও পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হতে পারবেন। সচিবালয়ের পদে প্রস্তাবিত কোটার অতিরিক্ত হিসেবে যে সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ নিয়োজিত থাকবেন (সংলগ্নী-১১) সচিবালয়ের উচ্চতর পদে কোটার কারণে তাঁদের পদোন্নতির সুযোগ তুলনামূলকভাবে কম থাকলে এবং তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারে তাঁদের কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ ইতিমধ্যে উচ্চতর পদে পদোন্নতি পেয়ে থাকলে কনিষ্ঠের পদোন্নতির তারিখ থেকে ভূতাপেক্ষভাবে পদোন্নতি দিয়ে তাঁদের নিজস্ব ক্যাডারে প্রত্যাবর্তন করার অনুমতি দেয়া যেতে পারে। এরূপ ক্ষেত্রে উচ্চতর পদে পদোন্নতি প্রাপ্ত তাঁদের কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণকে পদের অভাবে পদাবনত না করে প্রয়োজন বোধে তাঁদের জন্য সুপারনিউমেরারী পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে।

২) যে ১৮টি ক্যাডারে বর্তমানে সিনিয়র স্কেলের উর্ধ্বে পদের সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ১২% এর কম এবং বাকী যে ১২টি ক্যাডারে উক্ত পদের সংখ্যা ১২% এর বেশী, সেই সকল ক্যাডারের জন্য বর্তমান পুলের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবের যে কোটা প্রস্তাব করা হয়েছে, সে অনুযায়ী সচিবালয়ের পদে এখনই কর্মকর্তা নিয়োগ করা সম্ভব হবে না। কারণ কতিপয় ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ প্রস্তাবিত কোটার অতিরিক্ত পদে বর্তমানে সচিবালয়ে কর্মরত আছেন। যেহেতু পুল পদের কোটা সহ ১৮টি ক্যাডারের উচ্চতর পদে পদোন্নতির প্রত্যাশা ন্যূনতম ১২% এ উন্নীত করার প্রস্তাব করা হয়েছে, সেহেতু উক্ত কোটা অনুযায়ী সচিবালয়ের পদে নিয়োগের সুযোগ না পাওয়া পর্যন্ত তাঁদের পদোন্নতির সুযোগ চূড়ান্ত পর্যায়ে পৌঁছবেনা। তবে যে সকল ক্যাডারে সচিবালয়ের পদের কোটা ছাড়াও নিজস্ব ক্যাডারে বেতন স্কেল উন্নীত করার মাধ্যমে উচ্চতর স্কেলে অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির প্রস্তাব করা হয়েছে, তাঁদের ক্ষেত্রে প্রস্তাবিত অতিরিক্ত পদ সৃষ্টি হলে পদোন্নতির সুযোগ অবিলম্বে যথেষ্ঠ পরিমানে বৃদ্ধি পাবে। বর্তমানে ৩০ টি ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির সুযোগ কি আছে, কোটা নির্বিশেষে বিভিন্ন ক্যাডারের যে সকল কর্মকর্তাগণ পুলে যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে কর্মরত আছেন তাঁদের নিজস্ব পদে বহাল রেখে ক্যাডারে(যে ক্ষেত্রে প্রয়োজন) অতিরিক্ত পদ সৃষ্টি করা হলে অবিলম্বে পদোন্নতির প্রত্যাশা কি হবে এবং ভবিষ্যতে প্রাপ্য কোটা অনুযায়ী বিভিন্ন ক্যাডারে কর্মকর্তাগণ যখন সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে নিয়োগের সুযোগ লাভ করবেন, তখন চূড়ান্তভাবে পদোন্নতির প্রত্যাশা কি হবে সে সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন সংলগ্নী-১২ এ প্রদর্শন করা হল।

৩) সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে প্রাপ্য কোটা অনুযায়ী যে সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ পদের অভাবে <u>এখনই উক্ত</u> পদে <u>নিয়োগের</u> সুযোগ পাবেন না, সেই সকল ক্যাডারের মধ্যে, নিজস্ব ক্যাডারে পদ সৃষ্টির পরও যাদের পদোন্নতির সুযোগ সর্বাপেক্ষা কম থাকবে,

(১৫ নং পৃঃদ্রঃ)

তাঁরা সচিবালয়ের পদ শূন্য হলে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে উক্ত পদে নিয়োগের সুযোগ পাবে। এই নীতির ভিত্তিতে সচিবালয়ের যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে কোটার বিপরীতে নিয়োগের ক্ষেত্রে ক্যাডারের অগ্রাধিকারের ক্রম অনুযায়ী সংলগ্নী-১২ এ প্রদর্শিত তালিকাটি প্রনয়ন করা হয়েছে।

৩৩। <u>উপসংহার</u> :

উপরোক্ত সুপারিশ বাস্তবায়িত হলে বিভিন্ন ক্যাডারের মধ্যে উচ্চতর পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে বর্তমানে যে অসামঞ্জস্য ও অসংগতি রয়েছে তা অনেকটা দূরীভূত হবে এবং পুল সম্পর্কে বিভিন্ন ক্যাডারের যে বিরূপ প্রতিক্রিয়া রয়েছে তারও অবসান হবে।

৩৪। উপ-কমিটির উপর অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদনের অগ্রগতি সম্পর্কে অবহিত হওয়ার জন্য এবং এ বিষয়ে সদয় দিক নির্দেশনা প্রদান করার জন্য মহামান্য রাষ্ট্রপতি কয়েক দফা বৈঠক করেন। এই সকল বৈঠকে উপ-কমিটির সদস্যগণ, উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির সদস্যবর্গ, অন্যান্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রীবর্গ এবং কর্মকর্তাগণ উপস্থিত ছিলেন। এ জন্য উপ-কমিটি মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছে। উপ-কমিটির উপরোক্ত সুপারিশ সম্পর্কে মহামান্য রাষ্ট্রপতিকে অবহিত করা হলে তিনি বিগত ২৯-৫-৮৯ ইং তারিখে নীতিগতভাবে উহা অনুমোদন করেন।

৩৫। উপ-কমিটির বিস্তারিত সুপারিশমালা মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ বিবেচনা এবং চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য পেশ করা হল। আলোচ্য সুপারিশমালা মহামান্য রাষ্ট্রপতির চূড়ান্ত অনুমোদন লাভ করলে ইহা বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রয়োজনীয় বিধি প্রনয়ন/সংশোধনের ব্যবস্থা গ্রহন করতে হবে।

22/5/89
(ডাঃ এম, এ, মতিন)
উপ-প্রধান মন্ত্রী,
স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়
ও
আহবায়ক
মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি

22/5/89
(মেজর জেনারেল মোহাম্মদ আবদুল মুনএম (অবঃ))
মন্ত্রী
কৃষি মন্ত্রণালয়
ও
সদস্য
মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি।

22/5/89
(ব্যারিষ্টার আনিসুল ইসলাম মাহমুদ)
মন্ত্রী
পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়
ও
সদস্য
মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটি।

সুপারিশমালা

১। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের বর্তমান গঠন কাঠামো পর্যালোচনা করিয়া বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের সকল ক্যাডার হইতে মেধাবী কর্মকর্তাগণকে উক্ত পুলে অন্তর্ভুক্তির দিকে আকৃষ্ট করিবার জন্য সুপারিশমালা প্রণয়ন:

(১) 'সিনিয়র সার্ভিস পুল' ('এস এস পি') অব্যাহত রাখা উচিত ও ইহা একটি ক্যাডাররূপে থাকিতে পারে। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের যে সকল কর্মকর্তা পুল কর্মকর্তা হিসাবে অন্তর্ভুক্ত হইবেন, তাহারা পুলভুক্তির তারিখ হইতে সর্বোচ্চ ৩ বছরের মধ্যে শুধুমাত্র একবার 'সিনিয়র সার্ভিস পুল' হইতে বাহির হইয়া মূল 'ক্যাডারে' প্রত্যাবর্তন করার সুযোগ গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(২) 'সিনিয়র সার্ভিস পুলে' অন্তর্ভুক্তি উপ-সচিব পর্যায়ে হওয়া উচিত। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া এই অন্তর্ভুক্তি শুধুমাত্র 'পাবলিক সার্ভিস কমিশন' কর্তৃক হওয়া উচিত।

(৩) 'সিনিয়র সার্ভিস পুলে' অন্তর্ভুক্তি ও পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতি কঠোরভাবে মেধাভিত্তিক হওয়া উচিত।

(৪) 'এস এস পি'র ১০ নং বিধি অনুযায়ী যে কোন পর্যায়ে সর্বোচ্চ ১০% পদে রাষ্ট্রপতি যে-কোন ব্যক্তিকে চুক্তিভিত্তিক, On Secondment বা প্রেষণে 'এস এস পি' পদে নিয়োগ দান করিতে পারেন। এই প্রথা অব্যাহত রাখা উচিত।

(৫) পরবর্তী ৫ বছর পর্যন্ত যুগ্ম-সচিবের শূন্য পদের ৩৩% পদে বাংলাদেশ কর্ম কমিশন কর্তৃক উন্মুক্ত লিখিত ও মৌখিক প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইতে পারে। এই নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত কর্মকর্তাগণ যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন:

(ক) ১ম শ্রেণীতে চাকুরীরত সকল কর্মকর্তাগণ, যাহারা ন্যূনপক্ষে ১৫ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন ও তৎপূর্বে এন এন এস ১৪০০—২২২৫ টাকা ও তদূর্ধ্ব স্কেলে ন্যূনপক্ষে ৫ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন। এই প্রক্রিয়ায় যাহারা যুগ্ম-সচিব পদে নির্বাচিত হইবেন, তাহাদের যুগ্ম-সচিব হিসাবে যোগদানের পূর্বে লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (পি এ টি সি) ৩ মাসের ব্যাপক (intensive) প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে।

(খ) সকল উপ-সচিবগণ, যাহারা ন্যূনপক্ষে ১৫ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন।

(৬) প্রতি বছর বিভিন্ন 'বি সি এস' (বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস) ক্যাডারের ১০ হইতে ১৫ জন কর্মকর্তার উপ-সচিব পর্যায়ে 'এস এস পি'-তে অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার জন্য পদ্ধতি বাহির করা উচিত। এই নিযুক্তি বাংলাদেশ কর্ম কমিশন কর্তৃক হইতে হইবে।

(৭) এস এস পি'র কোন সদস্য কোন একটি পদ হইতে পদোন্নতির ক্ষেত্রে একাধিকবার অতিক্রমিত (Superseded) হইলে, তিনি স্বেচ্ছায় চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিতে পারিবেন। এই ক্ষেত্রে যদি তাহার চাকুরী ২৫ বছর পূর্ণ না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তিনি সমানুপাতিক হারে অবসর সুবিধাদি পাইবেন।

সরকারের উর্ধতন পর্যায়ে পদোন্নতির ক্ষেত্রে অধিকতর গতিশীলতার স্বার্থে সচিবগণের চাকুরীর মেয়াদকাল সর্বোচ্চ ৮ বছর হওয়া বাঞ্ছনীয় হইবে।

(৯) প্রত্যেক কর্মকর্তার স্বতন্ত্র দক্ষতা ও মেধার সর্বাত্মক ব্যবহার ও উন্নয়নের লক্ষ্যে সমধর্মী মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহকে ধারণাগতভাবে (Notionally) এক একটি গ্রুপে বিন্যাস করা যাইতে পারে এবং বাস্তবক্ষেত্রে যতদূর সম্ভব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের উচিত কোন গ্রুপের মন্ত্রণালয়/বিভাগে উক্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগের কার্যক্রমের সহিত সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞতা ও শিক্ষাগত যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাদের নিয়োগ করা ও তাহাদের শুধুমাত্র উক্ত গ্রুপভুক্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগের মধ্যে বদলী করা।

(১০) বি সি এস-র বিভিন্ন ক্যাডার হইতে মেধাবী কর্মকর্তাদিগকে এস এস পি-তে আকৃষ্ট করার জন্য এস এস পি-কে আরও আকর্ষণীয় করার পন্থা উদ্ভাবন করা উচিত।

(১১) উপরোক্ত সুপারিশমালা অনুমোদিত হইলে ইহার জন্য বিশদ বিধি সংস্থাপন মন্ত্রণালয় প্রণয়ন করিয়া উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির নিকট পেশ করিবে। এস এস পি পুনর্গঠন সংক্রান্ত অত্র কমিটির সুপারিশমালা যথাযথভাবে বাস্তবায়ন, উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি এবং চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির তত্ত্বাবধানে করিতে হইবে।

উপজেলা পর্যায়ে নিযুক্ত কর্মকর্তাদের বর্তমান বেতন স্কেল পর্যালোচনা করিয়া বিদ্যমান অসামঞ্জস্যসমূহ চিহ্নিত করা এবং উহা দূরীকরণের জন্য সুপারিশমালা প্রণয়ন:

কৃষিবিদ, ইঞ্জিনিয়ার এবং ডাক্তারদের সমস্যাবলী পরীক্ষা করার জন্য গঠিত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি বিগত ২২-১২-১৯৮৫ তারিখে উপজেলা পর্যায়ে নিযুক্ত কর্মকর্তাদের বেতন স্কেলের

উপর বিস্তারিত আলোচনা করিয়া নিম্নলিখিত সুপারিশ করে। বর্তমান কমিটিও উক্ত সুপারিশসমূহ সমর্থন করে:

(ক) উপজেলা স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা অফিসারবৃন্দ নূতন জাতীয় স্কেলের ১৪০০—২২২৫ টাকার বেতন স্কেলও পাইবেন। বর্তমানে তাহাদের বেতন স্কেল শুধুমাত্র ১১৫০—১৮০০ টাকা।

(খ) উপজেলা পশুপালন অফিসারের উচ্চতর বেতনক্রম নূতন জাতীয় বেতনক্রমের ৯০০—১৬১০ টাকার পরিবর্তে ১১৫০—১৮০০ টাকা পাইবে।

(গ) উপজেলা কৃষি অফিসারের উচ্চতর বেতনক্রম নূতন জাতীয় বেতনক্রমের ১১৫০—১৮০০ টাকা হইবে। তাহাদের জন্য যে ৯০০—১৬১০ টাকার মধ্যবর্তী বেতনক্রম রহিয়াছে উহা বাতিল করা হইবে।

(ঘ) উচ্চতর বেতন স্কেল পাইতে হইলে সংশ্লিষ্ট নিয়মাবলী যথা সন্তোষজনক সার্ভিস রেকর্ড ও চাকুরীর প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

৩। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের সকল ক্যাডারের অফিসারদের পদোন্নতির সুযোগের সমতা আনয়ন:

বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধানের কাজটি অত্যন্ত জটিল এবং সময়সাপেক্ষ। এই ব্যাপারে গঠিত সাব-কমিটি এখনও কাজ করিতেছে। তাই কমিটি বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান বিষয়ের উপর সুপারিশমালা পৃথকভাবে সরকারের নিকট পেশ করিবে।

৪। বিভাগীয় প্রধানদের প্রিন্সিপাল একাউন্টিং অফিসার করিয়া তাহাদের সরাসরি মন্ত্রীর নিকট দায়ী করিবার যৌক্তিকতা:

সচিবকে অবহিত রাখিয়া এবং সাক্ষাৎকারে তাহার উপস্থিতি সাপেক্ষে বিভাগীয় প্রধানকে অতি জরুরী ও গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে সরাসরি মন্ত্রীর নিকট সাক্ষাৎ করিতে দেওয়া যাইতে পারে। তবে আর্থিক শৃঙ্খলা ও সংগতি রক্ষার প্রয়োজনে বিভাগীয় প্রধানদের প্রিন্সিপাল একাউন্টিং অফিসার হিসাবে নিযুক্তি সমর্থনযোগ্য নয়।

৫। কারিগরী বিষয়ক মন্ত্রণালয়গুলি সংশ্লিষ্ট কারিগরী ক্যাডারের কর্মকর্তাদের দিয়া পরিচালনা করিবার যৌক্তিকতা:

(১) কারিগরী ক্যাডারের কর্মকর্তাদের সচিবালয়ে কাজ করার সুযোগ থাকা উচিত, ইহার জন্য একটি প্রতিনিধিত্বশীল এস এস পি সর্বোত্তম পন্থা।

(২) সচিবালয়ে কাজ করার প্রস্তুতি হিসাবে তাহাদেরকে multi-discipline ক্ষেত্রে ব্যাপক (intensive) প্রশিক্ষণ দিতে হইবে।

(৩) প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কারিগরী কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট কারিগরী মন্ত্রণালয়ের পরিবর্তে সচিবালয়ের সর্বত্র নিয়োগের জন্য বিবেচিত হইবে। তবে তাহাকে পুনরায় নিজস্ব কারিগরী ক্যাডারে ফেরত পাঠানো উচিত হইবে না।

৬। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের ইঞ্জিনিয়ারিং সেলগুলি চালু রাখিবার যৌক্তিকতাঃ

(ক) বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে বর্তমানে বিদ্যমান ইঞ্জিনিয়ারিং সেল একটি নির্দিষ্ট চাহিদার প্রেক্ষিতে সৃষ্টি করা হইয়াছে। তাহা বিলোপ না করিয়া, তাহাদের আরো দক্ষ করার কার্যক্রম গ্রহণ করা বাঞ্ছনীয়।

(খ) ভবিষ্যতে এইরূপ ইঞ্জিনিয়ারিং সেল যাহাতে সর্বত্র এবং নির্বিচারে সৃষ্টি না করা হয়, তাহার প্রতি লক্ষ্য রাখা উচিত এবং এইরূপ সেল সৃষ্টির প্রস্তাব পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে পরীক্ষার জন্য ঊর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি এবং চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্তৃক পরীক্ষিত হওয়া উচিত।

(রিয়ার এডমিরাল সুলতান আহমদ)
উপ-প্রধান সামরিক আইন প্রশাসক,
নৌ-বাহিনী প্রধান ও আহবায়ক,
বিশেষ কমিটি।

(মেজর জেনারেল মহব্বতজান চৌধুরী)
খাদ্য মন্ত্রী ও সদস্য।

(মেজর জেনারেল আবদুল মনুএম)
কৃষি মন্ত্রী ও সদস্য।

(আনিসুল ইসলাম. মাহমুদ)
সেচ, পানি উন্নয়ন ও বন্যা নিয়ন্ত্রণ
মন্ত্রী ও সদস্য।

(এম সাইদুজ্জামান)

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

রাষ্ট্রপতির সচিবালয়

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ

বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল
প্রত্যাশার সমাধান বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত
সচিব কমিটির প্রতিবেদন।

১৯৮৬

গোপনীয়

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

রাষ্ট্রপতির সচিবালয়

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ

বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধানকল্পে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত কমিটির প্রতিবেদন।

বি, সি, এস-এর বিভিন্ন ক্যাডারসমূহের মধ্যে পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে ব্যাপক ব্যবধান ও অসামঞ্জস্যতা রহিয়াছে। বিসিএস-এর বিভিন্ন ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের (১৪৭০—৪৪৮০) উর্দ্ধে পদোন্নতির সুযোগ নূন্যতম ০·৯০% হইতে ৫২% পর্যন্ত বিদ্যমান। বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির ক্ষেত্রে এই বিরাট ব্যবধান ও অসামঞ্জস্যতার অবসান করিয়া সকল ক্যাডারে পদোন্নতির প্রত্যাশাকে একটি যুক্তিসংগত পর্যায়ে উন্নীত করার বিষয়টি সরকারের দৃষ্টি আকর্ষণ করে। উল্লেখ্য যে, চিকিৎসক, প্রকৌশলী ও কৃষিবিদ সমন্বয় কমিটিরও একটি দাবী ছিল, বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে সমতা বিধান করা।

২। বিগত ২০-৪-১৯৮৫ তারিখে উর্দ্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল সুযোগ-সুবিধার সমাধান বিষয়ে সুপারিশ পেশকল্পে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির নিকট দায়িত্ব অর্পণ করে। বিষয়টির গুরুত্ব ও জটিলতা অনুধাবন করিয়া এবং বিভিন্ন ক্যাডারের স্বার্থের প্রতি লক্ষ্য রাখিয়া এই বিশেষ দায়িত্ব পালনের জন্য প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটি নিম্নবর্ণিত কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে সম্প্রসারিত করা হয় :

(১) জনাব এ, কে, আজিজুল হক,
কম্পট্রোলার ও অডিটর জেনারেল।

(২) বিচারপতি এম, এ, কুদ্দুস চৌধুরী,
সচিব, আইন ও বিচার মন্ত্রণালয়।

(৩) জনাব ইমাম উদ্দিন আহমদ চৌধুরী,
সচিব, পূর্ত মন্ত্রণালয়।

(৪) আই, জি, পুলিশ।

(৫) ডঃ এ, এইচ, এম, করিম,
মহা-পরিচালক,
মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা পরিদপ্তর।

(৬) ডাঃ আশরাফ আলী চৌধুরী,
প্রকল্প পরিচালক, এম, এ, টি, এস,
স্বাস্থ্য পরিদপ্তর।

(৭) জনাব এম শহীদুল ইসলাম
মহা-পরিচালক,
কৃষি সম্প্রসারণ দপ্তর।

৩। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে যে অসামঞ্জস্যতা ও অসংগতি বিরাজ করিতেছে, তাহার অবসান করিয়া সকল ক্যাডারের জন্য পদোন্নতির প্রত্যাশাকে একটি যুক্তিসংগত পর্যায়ে এবং প্রতিটি ক্যাডারের অভ্যন্তরে অন্যান্য

ক্যাডারের তুলনায় যে অসংগতি বিরাজমান তাহা চিহ্নিত করিয়া উহার উৎপত্তির এবং উহা দূরীকরণের সম্ভাব্যতা পরীক্ষা করিয়া সুপারিশ করাই এই কমিটির লক্ষ্য।

৪। উক্ত কমিটি সর্বমোট ২০টি সভায় মিলিত হয়। কমিটির নিকট অর্পিত দায়িত্ব খুবই জটিল এবং সুদূরপ্রসারী।

৫। বিভিন্ন সার্ভিসে পদোন্নতির প্রত্যাশা বিভিন্ন ধরণের এবং পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে অসামঞ্জস্যতা রহিয়াছে তাহা নিম্নরূপ :

সার্ভিসের নাম।	সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ১৮৫০—২৩৭৫ হইতে ৩০০০ টাকার উর্দ্ধে মূলপদের শতকরা হার।
(ক) বি সি এস (প্রশাসন)	০.৯০%
(খ) বি সি এস (খাদ্য)	৪%
(গ) বি সি এস (কৃষি)	৫%
(ঘ) বি সি এস (বন)	১১%
(ঙ) বি সি এস (মৎস্য)	৩%
(চ) বি সি এস (পশুপালন)	৩%
(ছ) বি সি এস (সাধারণ শিক্ষা)	২১%
(জ) বি সি এস (কারিগরী শিক্ষা)	১০%
(ঝ) বি সি এস (ইকনমিক)	২৬%
(ঞ) বি সি এস (ট্রেড)	২২%
(ট) বি সি এস (পরিসংখ্যান)	১৩%
(ঠ) বি সি এস (পাবলিক ওয়ার্কস)	৮%
(ড) বি সি এস (পাবলিক হেলথ)	৭%
(ঢ) বি সি এস (সড়ক ও জনপথ)	৮%
(ণ) বি সি এস (টেলিকম)	৯%
(ত) বি সি এস (অডিট এণ্ড একাউন্টস)	২২%
(থ) বি সি এস (কাস্টমস এণ্ড এক্সাইজ)	৩১%
(দ) বি সি এস (টেক্সেশন)	২২%
(ধ) বি সি এস (স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা)	৭%
(ন) বি সি এস (পররাষ্ট্র)	৫২%
(প) বি সি এস (তথ্য)	৮%
(ফ) বি সি এস (জুডিশিয়াল)	১৪%
(ব) বি সি এস (পোস্টাল)	১৯%
(ভ) বি সি এস (পুলিশ)	৩%
(ম) বি সি এস (আনসার)	৩%
(য) বি সি এস (রেলওয়ে: ট্রান্সপোর্টেশন ও কমার্শিয়াল)	৩৭%
(র) বি সি এস (রেলওয়ে: ইঞ্জিনিয়ারিং)	২২%
(ল) বি সি এস (সচিবালয়)	৫%

(যদিও বি সি এস স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা ক্যাডারের সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির সম্ভাবনা ৭% দেখানো হইয়াছে, পরবর্তীকালে এই ক্যাডারটিকে দুইটি পূর্ণাংগ ক্যাডারে বিভক্ত করা হয়। শুধুমাত্র বি সি এস স্বাস্থ্য ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদোন্নতির সম্ভাবনা ১.০৩%)।

উক্ত ২৮টি ক্যাডার ছাড়াও আরো ২টি ক্যাডার (বি সি এস, পরিবার পরিকল্পনা, বিসিএস, সমবায়) তালিকা বহির্ভূত রহিয়াছে। বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির অপ্রতুল সম্ভাবনা সম্পর্কে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক তৈরীকৃত কার্যপত্র সংযোজনী-ক-তে রহিয়াছে।

৬। উপরোক্ত বিবরণীতে দেখা যায় যে, ১৮টি ক্যাডারের উর্দ্ধতন স্কেলের ১৪০০-২২২৫/ উপর পদের অনুপাত ০·৯% হইতে ১৪%, ৭টি ক্যাডারে ১৯% হইতে ২৬% এবং অবশিষ্ট ৩টি ক্যাডারে ৩১% হইতে ৫২%। অর্থাৎ বিভিন্ন ক্যাডারে পদোন্নতির সুযোগের উপর ভিত্তি করিয়া পদোন্নতির সুযোগের ব্যাপারে বিরাট অসমতা বিরাজ করিতেছে। উক্ত ক্যাডারসমূহ নিম্নবর্ণিত তিনটি গ্রুপে বিভক্ত হয় যায় :

গ্রুপ "ক"

(পদোন্নতির প্রত্যাশা ৩০%এর অধিক)

ক্যাডারের নাম।	উর্দ্ধতন স্কেলের উর্দ্ধে ১৮৫০—২৩৭৫ হইতে ৩০০০ টাকার স্কেলে মূল পদের শতকরা হার।
(১) বি সি এস (পররাষ্ট্র)	৫২%
(২) বি সি এস (রেলওয়ে : ট্রান্সপোর্টেশন ও কমার্শিয়াল)	৩৭%
(৩) বি সি এস (কাস্টমস এণ্ড এক্সাইজ)	৩১%

গ্রুপ "খ"

(পদোন্নতির প্রত্যাশা ১৯% হইতে ২৬%এর মধ্যে)

(১) বি সি এস (ইকনমিক)	২৬%
(২) বি সি এস ট্রেড	২২%
(৩) বি সি এস (রেলওয়ে : ইঞ্জিনিয়ারিং)	২২%
(৪) বি সি এস (টেক্সেশন)	২২%
(৫) বি সি এস (অডিট এণ্ড একাউন্টস)	২২%
(৬) বি সি এস (সাধারণ শিক্ষা)	২২%
(৭) বি সি এস (পোস্টাল)	১৯%

গ্রুপ "গ"

(পদোন্নতির প্রত্যাশা ১৪% হইতে ০·৯%এর মধ্যে)

(১) বি সি এস (জুডিশিয়াল)	১৪%
(২) বি সি এস (ইকনমিক এণ্ড ট্রেড : পরিসংখ্যান)	১৩%
(৩) বি সি এস (বন)	১১%
(৪) বি সি এস (কারিগরী শিক্ষা)	১০%
(৫) বি সি এস (টেলিকম)	৯%
(৬) বি সি এস (তথ্য)	৮%
(৭) বি সি এস (সড়ক ও জনপথ)	৮%
(৮) বি সি এস (পাবলিক ওয়ার্কস)	৮%
(৯) বি সি এস (স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা)	৭%
(১০) বি সি এস (পাবলিক হেলথ)	৭%

(১১) বি সি এস (সচিবালয়)	৫%
(১২) বি সি এস (কৃষি)	৫%
(১৩) বি সি এস (খাদ্য)	৪%
(১৪) বি সি এস (পশুপালন)	৩%
(১৫) বি সি এস (আনসার)	৩%
(১৬) বি সি এস (পুলিশ)	৩%
(১৭) বি সি এস (মৎস)	৩%
(১৮) বি সি এস (প্রশাসন)	০·৯%

৭। উপরোক্ত গ্রুপসমূহের বিভিন্ন ক্যাডারের বর্তমান পদোন্নতির অসমতা ও অসামঞ্জস্যতা স্পষ্টভাবে লক্ষ্যণীয়। গ্রুপ "গ"-তে উল্লেখিত ক্যাডারসমূহ সবচেয়ে বেশী ভুক্তভোগী। গ্রুপ "খ"-এর ক্যাডারসমূহের অবস্থা গ্রুপ "গ" হইতে ভাল এবং গ্রুপ "ক"-এর ক্যাডারসমূহ সবচেয়ে উৎকৃষ্ট পর্যায়ে রহিয়াছে। জনস্বার্থে বিভিন্ন সার্ভিসের পদোন্নতির এই অসমতা ও অসামঞ্জস্যতা দূরীভূত করা প্রয়োজন। বিস্তারিত আলোচনার পর কমিটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, যে সকল ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশা উচু তাহাদের সম্ভাবনা হ্রাস করা হইবেনা। কারণ ইহাতে পরিহারযোগ্য বিভিন্ন প্রশাসনিক জটিলতা সৃষ্টি হইবে। এই স্থিতাবস্থা রক্ষা করার ফলে গ্রুপ "ক" এবং "খ"-এ উল্লেখিত ১০টি ক্যাডার যাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা ১৯% হইতে ৫২%, তাহাদের বর্তমান অধিকতর সুবিধাজনক অবস্থানের কোনরূপ পরিবর্তন হইবেনা। গ্রুপ 'গ'এ উল্লিখিত ১৮টি ক্যাডার যাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা ০·৯% হইতে ১৪% সেই সকল ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশার সুযোগ বৃদ্ধির প্রতি কমিটির দৃষ্টি নিবদ্ধ হয়।

৮। পদোন্নতির ক্ষেত্রে এই অসামঞ্জস্যতা দূরীভূত করার জন্য সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের পদসমূহের পুনর্বিন্যাসের প্রয়োজন অনুভূত হয়। এই লক্ষ্যে কমিটি নিম্নলিখিত ৩টি মডেল প্রণয়ন করে :

সংশ্লিষ্ট স্কেলে মোট ক্যাডারভুক্ত পদের শতকরা হার

নতুন জাতীয় স্কেল। টাকা।	মডেল-১।		মডেল-২।		মডেল-৩।	
২৮৫০	০·৫%	২১·৫%	০·৫%	১৭·৫%	০·৫%	১৫·৫%
২৩৭৫—২৭৫০	১%		১%		১%	
২১০০—২৬০০	৫%		৪%		৪%	
১৮৫০—২৩৭৫	১৫%		১২%		১০%	
১৪০০—২২২৫	৩০%		২৫%		২০%	
১১৫০, ৯০০, ৭৫০	৪৮·৫%		৫৭·৫%		৬৪·৫%	
	১০০%		১০০%		১০০%	

৯। পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধানকল্পে মডেল-১ সর্বোত্তম বলিয়া মত প্রকাশ করা হয়। কিন্তু সরকারের এই জন্য ১৩.৪৬ কোটি টাকা অতিরিক্ত সংস্থান করিতে হইবে। মডেল-২ এবং মডেল-৩এ যথাক্রমে অতিরিক্ত ৭.৬২ কোটি টাকা ও ৩.৬০ কোটি টাকা অতিরিক্ত ব্যয় হইবে। সকল দিক বিবেচনা করিয়া কমিটি কর্তৃক মডেল মডেল-২ গৃহীত হয়। মডেল-২ পরীক্ষা করিলে দেখা যাইবে যে, ইহাতে উর্ধতন স্কেলের উর্ধে ভূতপূর্ব এন এন এস-এর ১৮৫০-২৩৭৫ টাকা হইতে ২৮৫০ টাকার স্কেলে মূল পদের শতকরা ১৭.৫% পদ থাকে। যদিও ইহা গ্রুপ "ক" এবং গ্রুপ "খ"-এ উল্লেখিত ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির সম্ভাবনার তুলনায় কম তবুও ইহা গ্রুপ "গ"-তে উল্লেখিত ক্যাডারসমূহের বর্তমান অবস্থা হইতে উন্নততর অবস্থা হইবে।

১০। মডেল-২ অনুসারে স্ব স্ব ক্যাডারের প্রতিনিধি কর্তৃক প্রণীত নিম্নবর্ণিত ক্যাডারসমূহের প্রতিবেদনসমূহ বিশদ আলোচনার পর চূড়ান্ত করা হয় :

(ক) বি সি এস (কৃষি)

(খ) বি সি এস (স্বাস্থ্য)

(গ) বি সি এস (সাধারণ শিক্ষা)*

(ঘ) বি সি এস (পাবলিক ওয়ার্কস)

(ঙ) বি সি এস (সড়ক ও জনপথ)

(এখানে উল্লেখ করা যায় যে, মডেল-২ অনুসারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে ক্যাডারভুক্ত পদের ১৭.৫% রাখা হইয়াছে। ফলে যে সকল ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির সম্ভাবনা ১৭.৫% এর উর্দ্ধে তাহাদের ক্ষেত্রে মডেল-২ প্রযোজ্য নয়। বিসিএস, সাধারণ শিক্ষার পদোন্নতির সম্ভাবনা ২২%, সুতরাং যদিও কমিটি বি সি এস, সাধারণ শিক্ষাকে মডেল-২ অনুসারে পুনর্বিন্যাস করিয়াছে, কিন্তু কার্যক্ষেত্রে মডেল-২ বি সি এস সাধারণ শিক্ষার জন্য প্রযোজ্য নয়)।

যদিও বি সি এস (গণপূর্ত), বি সি এস (সড়ক ও জনপথ) মডেল-২ অনুসারে তাহাদের ক্যাডারের পুনর্বিন্যাস করিয়াছেন, তবুও তাহারা যথাক্রমে নিম্নলিখিত বক্তব্য পেশ করেন :

(ক) বি সি এস (গণপূর্ত) :

1. Earlier, the Government introduced Time Scale to give some financial benefit to the officers who could not be otherwise promoted in absence of higher posts inspite of long service and good service record. Later, it was pointed out that Time Scale does not allow the officers to be named by the higher post though they are permitted the scale of higher post. The Time Scale, however, in no way disturbed the pay scales of equivalent posts which were determined after examining the administrative financial and technical responsibility of the concerned posts.

2. Model-2, which is under consideration by Secretaries-Committee is intended to create career prospects of officers and to tide-over disadvantage of Time Scale pointed out above. On examination of papers it is found that it disturbs pay scales of equivalant posts. It also, suffers from the same disadvantage of the Time Scale. For example, a Deputy Director, Head quarters in the Health Department can be raised to a scale of Tk. 2350 to 2750 from the scale of Tk. 1,400 to 2,225 following the model-2 and again called Deputy Director, Head quarters. It is seen in most

the cases that the designation has been retained but the pay scales have been changed. As a result it suffers from the similar disadvantage of Time Scale and at the same time it ignores the criteria based on which pay scale were determined for the equivalent posts. As a result it will create more problems that it can solve.

3. While fitting Model-2 in PWD, it is found that there is no improvement of career prospects at the level of Superintending Engineers and Addl. Chief Engineers. The prospects are mostly limited to the levels of Executive Engineers and below Executive Engineers. As a result benefits which could be otherwise admissible if Time Scale was granted, would not be there.

4. No fixed model will be suitable to all cadres as conditions are not similar everywhere. For example, in the case of PWD, the works are mostly carried out by contractors. Consultants are engaged in many projects from outside. As a result, the counterpart (Engineers on the Government side) may be small in number but they are of suffici-ent status with responsibility to work and administer the projects. In some departments, extension of service may result in very high degree of expansion at the lower level and limited expansion and involvement at higher level.

5. If it is the intention to give financial benefit only in absence of higher posts, Time Scale appears to be more reasonable. It may be noted if Model-2 in replacement of Time Scale is applied to the Non-gazetted posts, the similar pay scales now being drawn by Class-IV and Class-III employees of different organisations may become dis-similar as it is happening in case of Gazetted officers.

6. If it is intended to tide-over the disadvantage of Time Scale and to improve promotion prospects, it will be necessary to create more posts at higher levels so that the officers get the higher scale and also the designation attached with the scale. For this purpose, every organisation with its own characteristic may come up with proposals of higher posts by adjustment of other posts and the work-load. In this respect the characteristic situation of PWD is explained herewith, on the basis of which a new model is suggested.

7. For quick and efficient management of all building construction work for all the Ministries, Divisions and Departments of Governmen, the Department needs to be organised on the basis of the major sectors considering work-load of the sector. The present integrated system of PWD has become most ineffective due to the shortage of top managerial posts which do not satisfy the needs of the requiring bodies (i.e different Ministries Divisions and Department) under the present changed circumstances when each individual requiring body has got different conditions as per their own needs including conditions laid down by the donor agencies in case of foreign aided projects. This situation cannot be compared with any other Departments. Unlike other Department, PWD is also required to satisfy the requiring bodies by submitting financial accounts of the development fund placed with PWD.

8. To fulfill those criteria and conditions as well as to fulfill the career prospects of the Public Works Cadre, PWD has to be reorganised as per model suggested in Annexure-A. In this respect the Organogram of Housing & Settlement Directorate under the Ministry of Works may be cited as an example wherein numbri of posts in different categories are as follows with work load of Tk. 15 crore annually.

CE-1, SE-3, EE-8, AE/SDE-20 ;Total=32

Whereas PWD is required to handle on an average of Tk. 300 crores every year even after taking away load of an amount of Tk.100 crore (Approx.) by various Ministries through creation of Engineering cells under them.

9. Above all equivalence in pay and status of officers in all leve. of Government officers should be maintained by equalising the pay and status of all level officers including eliminating the existing anomalies in the pay and status of the Addl. Chief Engineers and Superintending Engineer with the pay and status of the Addl. D.G., Health, Addl. I.G. Police and DIG. Police who are in higher scale.

10. As per decision of Government (NICAR), 229 nos., of posts of the Upazila Engineers were earmarked for PWD. Accordingly recruitment was also made in the BCS (Engineering-Public Works) cadre by the Ministry of Works and at present 206 Nos. of Upazila Enigneers of PWD are serving in the Upazila on deputation. As the recruitments of the Upazila Engineers (Asstt. Engineers) have been made against the quota of PWD in order to meet the immediate need for functioning of the Upazilla Administrations and as their future career prospects will have to be created by the PWD therefore, above mentioned 206 nos. of posts have been included in the cadre strength of the BCS Engineering Public Works.

Sd/-A. R. H. JAMIL
Chief Engineer,
Public Works Department, Dhaka.

(খ) বি সি এস (সড়ক ও জনপথ)

1. Earlier, the Government introduced Time Scale to give some financial benefit to the officers who could not be otherwise promoted in absence of higher posts in spite of long service and good service records later, it was pointed out that Time Scale does not allow the officers to be named by the higher posts though they are permitted the scale of higher post. The Time Scale, however, in no way disturbed the pay scales of equivalent posts which were determined after examining the administrative financial and technical responsibility of the concerned posts.

2. Model-2 is which is under consideration by Secretaries-Committee is intended to create career prospects of officers and to tide-over disadvantage of Time Scale pointed out above. On examination of papers it is found that it disturbed pay scale of equivalent posts.

It also, suffers from the same disadvantage of the Time Scale. For example, a Deputy Director, Headquarters in the Health Department can be given a scale of Tk. 2,350 to 2,750 from the scale of Tk. 1,400 to 2225 following the Model-2 and again called Deputy Director, Headquarters. It is seen in most of the cases that the designation has been retained but the pay scales have been changed. As a result it suffers from the similar disadvantage of Time Scale and at the same time it ignores the criteria based on which pay scales were determined for the equivalent posts. As a result it will create more problems than it can solve.

3. While fitting Model-2 in RHD it is found that there is no improvement of career prospects at the level of Superintending Engineers and Addl. Chief Engineers. The prospects are mostly limited to the levels of Executive Engineers and below Executive Engineers. As a result, benefits which could be otherwise admissible if Time Scale was granted would not be there.

4. No fixed model will be suitable to all cadres as conditions are not similar everywhere. For example, in the case of RHD he works are mostly carried out by contractors. Consultants are engaged in many projects from outside. As a result, the counterparts may be small in number but they are of sifficient status with resposnibility to work and administer the projects. In some departments the extension of services may result in very high degree of expansion at the lower level and limited expansion and involvement at higher levels.

5. If it is the intention to give financial benefit only in absence of higher posts, Time Scale appears to be more reasonable. It may be noted if Model-2 in replacement of Time Scale is applied to the Non-Gazetted posts, the similar pay scales now being drawn by Class-IV and Class-III employees of different organisations may become dissimilar as it is happening in case of Gazetted officers.

6. If it is the intention to tide-over the disadvantge of Time Scale and to improve promotion prospects, it will be necessary to create more posts at higher levels so that the officers get the higher scale and also the designation attached with the scale. For this purpose every organisation with its own characteristics may come up with proposals of higher posts by adjustment of other posts and the work load. One, exercise have been taken up for RHD on this line which may be seen in Annexure-I.

7. Alternatively, if one organisation is allowed a higher pay scale in one post, the equivalent post having the same pay scale in other organisations should be allowed the same higher pay scales so that the pay scales that were determined on the basis of their administrative technical and financial resposibilities are not disturbed.

Sd/- A. R. CHOWDHURY
Chief Engineer,
Road and Highways Department,
Sarak Bhaban, Dhaka.

ANNEXURE-I

CAREER PROSPECTS OF OFFICERS IN RHD

Observations :

1. There is no scale of Tk. 1850—2375 in RHD. This may be brackotted with Scale Taka 1400—2225 with provision of a certain percentage for Executive Engineers in the higher scale.

2. The ratio between Executive Engineers and Assistant Engineers Sub-Divisional Engineers may be 1:2 . While the ratio at higher levels upto scale Tk. 2850 (fixed) may be 1:4.

১১। মডেল-২ অনুসারে বিসিএস (প্রশাসন) এর প্রতিবেদনটি প্রস্তুত করিয়া কমিটির বিবেচনার জন্য পেশ করা হয়। প্রতিবেদনটি পরীক্ষা করিয়া দেখা যায় যে, বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারে আঞ্চলিক পদ থাকায় উক্ত ক্যাডারের প্রায় ⅓ ভাগ পদ উন্নীত করার প্রস্তাব করা হইয়াছে। উক্ত প্রতিবেদনে অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনারের বেতনক্রম ২,৮৫০ টাকা নির্ধারিত বেতনক্রমে, জেলা প্রশাসকদের পদ ২,১০০—২৬০০ টাকার বেতনক্রমে এবং ১৬০টি উপজেলা নির্বাহী অফিসারদের পদ (সিলেকশন গ্রেডে) ১৮৫০—২৩৭৫ টাকা বেতনক্রমে উন্নীত করার প্রস্তাব করা হয়। যদিও মডেল-২ অনুসারে এই পদসমূহ উক্ত বেতনক্রমে নেওয়ার যোগ্য তবুও জেলা পর্যায়ের পদসমূহের ভারসাম্য রক্ষার যুক্তিতে উক্ত পদসমূহের বেতনক্রমের উন্নতিকরণের বিরোধিতা করা হয়।

১২। বিসিএস (পুলিশ) ক্যাডারের প্রতিনিধি বক্তব্য রাখেন যে, তাহাদের ক্যাডারের জন্য মডেল-২ গ্রহণযোগ্য নয়। তাহাদের ক্যাডারে আরো পদোন্নতির সুযোগ দেওয়া প্রয়োজন। তাহাদের প্রতিবেদনে তাহারা ২,৮৫০ টাকার বেতনক্রমে মডেল-২ অনুসারে প্রাপ্য ০.৫% পরিবর্তে ১%, ২,৩৫০—২,৭৫০ টাকার বেতনক্রমে ১% এর পরিবর্তে ৩.৫০%, ২,১০০—২,৬০০ টাকার বেতনক্রমে ৪% এর পরিবর্তে ৬.৫৩%, ১,৮৫০—২৩৭৫ টাকার বেতনক্রমে ১২% এর পরিবর্তে ১৩.০৬% এর প্রস্তাব করে। অপরদিকে ১৪০০—২২২৫ টাকার বেতনক্রমে তাহাদের প্রাপ্য ২৫% এর পরিবর্তে ১০.৬৮% এবং ১১৫০—১৮০০ ও ৭৫০—১৪৭০ টাকার বেতনক্রমে ৫৭.৫% এর পরিবর্তে ৬৫.১০%, এর প্রস্তাব করে। তাহাদের প্রস্তাব মূলতঃ মডেল-২ অনুসারে করা হয় নাই।

১৩। বিসিএস (প্রশাসন) ও বিসিএস (পুলিশ) ক্যাডারের প্রতিবেদনের প্রেক্ষিতে এবং আঞ্চলিক এলাকাসমূহে বিভিন্ন "কোর" পদসমূহের ভারসাম্য রক্ষা করা এবং একই সাথে কিভাবে মডেল-২ বিভিন্ন ক্যাডারের প্রতি সমভাবে প্রয়োগ করা যায় সে সম্পর্কে উক্ত সচিব কমিটির নিকট সুপারিশ পেশ করার জন্য সচিব কমিটির সদস্য জনাব এস, এম, আল-হোসায়নীকে আহ্বায়ক করিয়া নিম্নলিখিত সাব-কমিটি গঠন করা হয় :

(ক)	এস, এম, আল-হোসায়নী, ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাংলাদেশ কৃষি ব্যাংক।	আহ্বায়ক
(খ)	জনাব ইনাম উদ্দিন আহমদ চৌধুরী, সচিব, পূর্ত মন্ত্রণালয়।	সদস্য

(গ) জনাব আমিন মিয়া চৌধুরী, কমিশনার, ঢাকা বিভাগ।	সদস্য
(ঘ) জনাব এ. এম. এম. নাসরুল্লাহ্ খান, পরিচালক, এন. এস. আই।	সদস্য
(ঙ) ডাঃ আশরাফ আলী চৌধুরী, প্রকল্প পরিচালক, এম, এ, টি, এস, স্বাস্থ্য পরিদপ্তর।	সদস্য
(চ) জনাব মোঃ আলাউদ্দিন সিদ্দিক, অতিরিক্ত পরিচালক, কৃষি সম্প্রসারণ দপ্তর।	সদস্য

১৪। উক্ত সাব-কমিটির ১৫-৪-১৯৮৬ তারিখের মধ্যে সচিব কমিটির নিকট সুপারিশ সমূহ পেশ করার কথা ছিল। কিন্তু বিভিন্ন কারণে সাব-কমিটি নির্ধারিত তারিখের মধ্যে প্রতিবেদন পেশ করিতে পারে নাই। বিগত ২০-৭-১৯৮৬ তারিখে সাব-কমিটি তাহাদের প্রতিবেদন সচিব কমিটির নিকট উপস্থাপন করিবার লক্ষ্যে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের নিকট প্রেরণ করে। সচিব কমিটি ৬-৯-১৯৮৬ তারিখের সভায় সাব-কমিটির প্রতিবেদন বিবেচনা করে। সাব-কমিটির আহবায়ক জনাব এস. এম. আল-হোসায়নী ২৬-৯-১৯৮৬ তারিখে অনুষ্ঠিত কমিটির বৈঠকে সাব-কমিটি কর্তৃক পেশকৃত প্রতিবেদনের উপর আলোকপাত করিয়া উল্লেখ করেন যে, সচিব কমিটিতে বিষয়টির উপর আলোচনাকালে যে সমস্ত সমস্যা উদ্ভূত হইয়াছিল, সাব-কমিটি তাহার সমাধান করিতে পারে নাই। মডেল-২ প্রয়োগে প্রত্যেক ক্যাডারেই পদোন্নতির সুযোগ কমবেশী বৃদ্ধি পায়, কিন্তু শেষ পর্যন্ত পদোন্নতির সুযোগের চেয়ে আন্তঃ ক্যাডার সমতার প্রশ্নটি অধিকতর প্রকট হইয়া দেখা দেয়। কোন ক্যাডারের পদের সংখ্যা ক্যাডারের প্রয়োজন অনুযায়ী বাড়াইতে কাহারো আপত্তি নাই, কিন্তু সব ক্যাডারে পদের বেতন এক পর্যায়ে রাখিতে হইবে। ক্যাডারসমূহের পুনর্গঠন বা মৌলিক কাঠামোগত কোন পরিবর্তন বা মডেল-২ এ প্রদত্ত ফর্মুলা অনুযায়ী নয়, অথবা ক্যাডারে মোট পদের সংখ্যার পরিবর্তনের কোনটিই বিবেচনা করা সাব-কমিটির এখতিয়ারের বাহিরে ছিল। কাজেই তথাকথিত "কোর" পদসমূহের ভারসাম্য বজায় রাখিয়া প্রদত্ত ফর্মুলা অনুযায়ী সকল ক্যাডারের সমতা আনা এবং একই সাথে সংশ্লিষ্ট ক্যাডারগুলির আশা আকাংখা চরিতার্থ করা সম্ভবপর হয় নাই। এই অবস্থায় অন্তরবর্তীকালীন স্বল্প মেয়াদী একটি পদক্ষেপ হিসাবে টাইম স্কেলের পুনঃপ্রবর্তন করিলে বিরাজমান সমস্যার একটা দিকের খানিকটা সমাধান হইবে বলিয়া সাব কমিটি সুপারিশ করে। (ইহার উপর অবশ্য স্বাস্থ্য ক্যাডারের দ্বিমত আছে।) পূর্ণসমাধান উপযুক্ত পন্থায় ক্যাডারের পুনর্গঠনের উপর নির্ভর করিবে বলিয়া সাব-কমিটি মত প্রকাশ করে (সাব-কমিটির প্রতিবেদন সংযোজনী-খ দ্রষ্টব্য)।

১৫। উপরোক্ত চতুর্দশ অনুচ্ছেদে বর্ণিত অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে বিষয়টি পুনরায় সচিব কমিটিতে ফিরিয়া আসে।

১৬। ১৯৭৭ সালে প্রবর্তিত নূতন জাতীয় বেতন স্কেলে জেলার "কোর" পদসমূহের (নির্বাহী প্রকৌশলী, সিভিল সার্জন, পুলিশ সুপার, জেলা প্রশাসক) একটি ভারসাম্য আনয়ন করা হয়। ইহার সংরক্ষণ করা গুরুত্বপূর্ণ বলিয়া প্রতীয়মান হয় কারণ ইহার জন্য সংশ্লিষ্ট ক্যাডারসমূহ অনড় মনোভাব প্রদর্শন করিয়াছে। অন্যথায় প্রশাসনিক জটিলতার সৃষ্টি হইবে বলিয়া আশংকা করা হয়। অপর দিকে উপজেলা ও বিভাগ পর্যায়ে এই সমস্যাটি ততোটা প্রকট নয়।

১৭। উপরোক্ত অচলাবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে মডেল-২ অপরিবর্তিত রাখিয়া শুধুমাত্র জেলাসমূহের "কোর" পদসমূহের জন্য নিম্নলিখিত (Multiple Scale) প্রবর্তন করার প্রস্তাব করা হয়:

পদ	বেতনক্রম টাকা	প্রাপ্যতার জন্য চাকুরী সীমা
নির্বাহী প্রকৌশলী	১৪০০—২২২৫	৫ বৎসর
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
	২১০০—২৬০০	১৫ "
অতিরিক্ত সিভিল সার্জন	১৪০০—২২২৫	৫ "
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
সিভিল সার্জন	১৪০০—২২২৫	প্রচলিত নিয়মানুসারে
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ বৎসর
	২১০০—২৬০০	১৫ "
অতিরিক্ত পুলিশ সুপার	১৪০০—২২২৫	৫ "
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
পুলিশ সুপার	১৪০০—২২২৫	৫ "
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
	২১০০—২৬০০	১৫ "
অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক	১৪০০—২২২৫	৫ "
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
জেলা প্রশাসক	১৪০০—২২২৫	৫ "
	১৮৫০—২৩৭৫	১২ "
	২১০০—২৬০০	১৫ "

উপরোক্ত উর্দ্ধতন টাইম স্কেলের প্রাপ্তি যোগ্যতা ও সন্তোষজনক চাকুরী রিপোর্ট সাপেক্ষে হইবে। জেলা পর্যায়ে কৃষি বিভাগের পদেও (AD/DD Agriculture) ইহা দেওয়া হইবে। এই (Multiple Scale) প্রবর্তনের ফলে যদি মডেল-২ প্রয়োগ সামান্য হেরফের হয়, তাহা গ্রহণ যোগ্য হইবে। এই ক্ষেত্রে উল্লেখ্য যে পদোন্নতি ব্যতীত উর্দ্ধতন টাইম স্কেল প্রাপ্তির বর্তমান আদেশের কোন প্রকার পরিবর্তন এই প্রস্তাবের সংগে করা হইবে না।

১৮। উপরোক্ত প্রস্তাবের উপর বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের প্রতিনিধি প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করিয়া উল্লেখ করেন যে, ইহাতে প্রশাসন ক্যাডারকে ইহার ন্যায্য পাওনা হইতে বঞ্চিত করা হইবে। তিনি উল্লেখ করেন যে, স্বাস্থ্য ক্যাডারের ন্যায় প্রশাসন ক্যাডারেও পদোন্নতির সম্ভাবনা ন্যূনতম। অপরদিকে যে সকল ক্যাডারে পদোন্নতির সম্ভাবনা ৩০% বা তদূর্ধ্ব, তাহাদের পদোন্নতির সম্ভাবনা হ্রাস না করার সিদ্ধান্ত প্রথমেই কমিটি গ্রহণ করিয়াছে। মডেল-২ অনুসারে সিনিয়র স্কেল এর উর্ধ্বে সংশ্লিষ্ট সকল ক্যাডারের মাত্র ১৭·৫% পদ পাওয়ার কথা। কিন্তু "কোর" পদসমূহের ভারসাম্যের নামে বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারকে এই ১৭·৫% পদ হইতেও বঞ্চিত করা হইবে। এই মন্তব্যের উত্তরে বলা হয় যে, প্রস্তাবিত ব্যবস্থায় বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের সিনিয়র স্কেলের পদের উর্ধ্বে ১৭% এর কম পদ পাওয়ার সম্ভাবনা আছে বলিয়া মনে হয় না।

১৯। এই পর্যায়ে অপর একটি বিকল্প প্রস্তাব আলোচনা করা হয়। মডেল-২ সম্পূর্ণ-রূপে বাতিল করিয়া সকল প্রথম শ্রেণীর পদসমূহের জন্য কোন প্রকার "কোটার" সীমা-বদ্ধতা ব্যতীত চাকুরীকাল নির্ধারণ সাপেক্ষে দুইটি উর্ধ্বতন টাইম স্কেল প্রবর্তন করা যাইতে পারে, তবে শর্ত থাকিবে যে এন এন এস টাকা ২৩৫০-২৭৫০ টাকার স্কেলের উর্ধ্বে কোন টাইম স্কেল দেওয়া হইবে না। এই প্রস্তাব সকলের নিকট গ্রহণযোগ্য হয় নাই।

২০। কমিটির সদস্যগণ অনুচ্ছেদ ১৬তে উল্লেখিত প্রস্তাবটি (জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের জন্য Multiplo Scale প্রবর্তন) কিছু সংশোধনী সাপেক্ষে গ্রহণযোগ্য বলিয়া অভিমত প্রকাশ করেন। শুধুমাত্র জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের পরিবর্তে জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের ও সমমানের পদের জন্য Multiple Scalo প্রবর্তনের সুপারিশ করা হয়। অর্থ সচিব Multiple Scale জেলাসমূহের বহির্ভূত 'সমমানের' পদের জন্য প্রবর্তনের বিরোধিতা করিয়া বলেন যে, আল-হোসাইনী সাব-কমিটির ব্যর্থতার পরিপ্রেক্ষিতে কমিটির কাজের জন্য যে অচলাবস্থা সৃষ্টি হইয়াছিল, উহার পরিপ্রেক্ষিতে মডেল-২ অপরিবর্তিত রাখিয়া শুধুমাত্র জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের জন্য Multiple Scale প্রবর্তনের প্রস্তাব করা হইয়াছিল। এই বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনার পর Multiple Scale এর ১৮৫০—২৩৭৫ টাকার বেতনক্রম পাওয়ার জন্য ১২ বৎসরের স্থলে ১৩ বৎসর এবং ২১০০—২৬০০ টাকার বেতনক্রম পাওয়ার জন্য ১৫ বৎসরের স্থলে ১৬ বৎসর করার প্রস্তাব গৃহীত হয় এবং ইহার পরিপ্রেক্ষিতে অর্থ সচিব জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের সাথে 'সমমানের' পদসমূহের জন্য Multiple Scale প্রবর্তনের আপত্তি প্রত্যাহার করেন।

২১। উপরোক্ত উর্ধ্বতন একাধিক স্কেলের প্রাপ্তি 'সমমানের' অন্যান্য পদের জন্যও প্রযোজ্য হইবে এবং তাহা যোগ্যতা ও সন্তোষজনক চাকুরীর রিপোর্ট সাপেক্ষে হইবে। একাধিক টাইম স্কেল প্রাপ্তির জন্য যোগ্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন আছে কিনা তাহা নিয়া কমিটি বিশদ আলোচনা করে। উল্লেখ করা হয় যে, একাধিক স্কেলের প্রাপ্তির জন্য সন্তোষজনক চাকুরীর রিপোর্ট ছাড়াও যোগ্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন, কারণ ১৪০০—২২২৫ টাকা স্কেলের প্রাপ্তি পাঁচ বৎসরের হইতে পারে এবং ২১০০—২৬০০ টাকা স্কেলের প্রাপ্তির জন্য ১৬ বৎসর চাকুরীকালের প্রয়োজন হইবে। এই দীর্ঘ এগার বৎসর কাল কোন কর্ম-কর্তার কোন প্রকার যোগ্যতা যাচাই করা হইবেনা, তাহা গ্রহণযোগ্য নয়। উপরন্তু, একাধিক স্কেলের উচ্চতর স্কেল পাওয়ার পরে যদি কোন কর্মকর্তা জেলাসমূহের 'কোর' পদ বা 'সমমানের' পদ হইতে অন্যত্র বদলী হন, তাহা হইলেও উনি উচ্চতর বেতনক্রম পাইতে থাকিবেন। এমতাবস্থায়, যোগ্যতা যাচাই অত্যাবশ্যক। ইহার বিকল্প হইতেছে যে একাধিক বেতনক্রমের উচ্চতম বেতনক্রম (অর্থাৎ ২১০০—২৬০০) এর জন্য যে নির্বাচনী

বোর্ড প্রযোজ্য হইবে, সেই নির্বাচনী বোর্ডের মাধ্যমে একাধিক বেতনক্রমের বেতনক্রম পাইতে হইবে। বিস্তারিত আলোচনার পর উর্ধ্বতন একাধিক স্কেলের প্রাপ্তি 'যোগ্যতা ও সন্তোষজনক চাকুরীর রিপোর্ট' সাপেক্ষে হইবে বলিয়া ঐক্যমত প্রতিষ্ঠিত হয়।

২২। পূর্ত সচিব ৭-১০-১৯৮৬ তারিখে গণপূর্ত দপ্তরের সভাকক্ষে অনুষ্ঠিত একটি সভার কার্যবিবরণী কমিটির ৭-১০-১৯৮৬ তারিখের সভায় বিতরণ করেন। ইহাতে অনুচ্ছেদ ১৮তে সংশোধিত পদ্ধায় টাইম স্কেলের প্রবর্তন সম্বলিত প্রস্তাবটি নিম্নলিখিত সংশোধনী সাপেক্ষে গ্রহণ করা হয় ঃ

"(ক) এন এন এস ৭৫০—১৪৭০, ৯০০—১৬০০, ১১৫০—১৮০০ টাকার স্কেলে কর্মরত কর্মকর্তাবৃন্দ দুইটি উর্ধ্বতন টাইম স্কেল পাইবেন।

(খ) ১৪০০—২২২৫ টাকার স্কেলে কর্মরত কর্মকর্তাবৃন্দ দুইটি টাইম স্কেল পাইবেন।

(গ) ১৮৫০—২৩৭৫ টাকার স্কেলে কর্মরত কর্মকর্তাবৃন্দ দুইটি স্কেল পাইবেন।

(ঘ) ২১০০—২৬০০, ২৩৫০—২৭৫০, ও ২৮০০ (নির্ধারিত) টাকার স্কেলভুক্ত কর্মকর্তাবৃন্দ একটি টাইম স্কেল পাইবেন।

(ঙ) কোন প্রকার 'কোটার' সীমাবদ্ধতা ব্যতীত টাইম স্কেল প্রদানের ক্ষমতা বিভাগীয় প্রধানদের উপর ন্যস্ত থাকিবে।

(চ) যে সকল ক্যাডারের পদোন্নতির সুযোগ সীমাবদ্ধ এবং সাংগঠনিক পুনর্বিন্যাস প্রয়োজন সেই সকল ক্যাডারের সাংগঠনিক পুনর্বিন্যাস কাজ একটি টাস্কফোর্সের মাধ্যমে অনধিক ৩ মাসের মধ্যে সম্পন্ন করা হইবে।"

২৩। অনুচ্ছেদ ১৬ এবং ৯.এ উল্লেখিত প্রস্তাবের উপর পূর্ত সচিব প্রকৌশল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের প্রতিনিধিদের লইয়া অনুষ্ঠিত অপর একটি সভার কার্যবিবরণী কমিটির ৭-১০-৮৬ তারিখের সভায় বিতরণ করেন। উহাতে জেলাসমূহের 'লোয়ার' পদসমূহের ও সমমানের পদের জন্য Multiple Scale এর প্রবর্তনের প্রস্তাব নিম্নলিখিত শর্তসাপেক্ষে গ্রহণ করা হয়ঃ

(ক) কোন প্রকার শর্ত বা বিধি ব্যতীত সহকারী প্রকৌশলী/উপ-বিভাগীয় প্রকৌশলীদের চাকুরীকাল চার বৎসর পূর্তির পর ১১৫০—১৮০০ টাকার স্কেল দেওয়ার সিদ্ধান্ত পুনঃ প্রবর্তন এবং ইহার পর এন এন পি এস এর বিধি অনুসারে টাইম স্কেল প্রাপ্তি, উপরন্ত, সদর দপ্তরের সকল প্রকৌশল বিভাগের উপ-বিভাগীয় প্রকৌশলীর পদ এ, ডি, সি, এডিশনাল সিভিল সার্জন এর বেতনক্রমসহ অতিরিক্ত নির্বাহী প্রকৌশলী পদে উন্নীতকরণ।

(খ) তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের জন্য ডি, আই, জি, বা স্বাস্থ্য মহা-পরিদপ্তরের সমপর্যায়ের পদের ন্যায় ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার স্কেল প্রবর্তন।

(গ) কোন প্রকার চাকুরীকালের মেয়াদ ব্যতীত সকল প্রধান প্রকৌশলী ও অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলীর জন্য যথাক্রমে ৩০০০ (নির্ধারিত) ও ২৮৫০ (নির্ধারিত) স্কেল নির্ধারণ।

২৪। পূর্ত সচিব উপরোক্ত শর্তসমূহ কমিটি কর্তৃক গ্রহণ করার জন্য আহ্বান জানাইয়া বলেন যে, উহা গ্রহণ না করা হইলে প্রকৌশল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য Multiple Scale-এর প্রস্তাব গ্রহণযোগ্য হইবেনা। মডেল-২ এ বিভিন্ন বেতনক্রমের জন্য যে অনুপাত (%) নির্ধারণ করা হইয়াছে, পূর্ত সচিবের উক্ত প্রস্তাবে উহা নির্ধারিত অনুপাতের (%) অধিক হইয়া যাইবে বলিয়া লক্ষ্য করা হয়। ফলে এই অতিরিক্ত অনুপাত (%) অন্যান্য ক্যাডারকে প্রদান করিতে হইবে। এই প্রসংগে উল্লেখ করা হয় যে, যে সব ক্যাডারে মডেল-২ এর উপরের স্কেলের ১৯% হইতে ৫২% পদ আছে সেই সব ক্যাডারের প্রয়োজন অনুযায়ী উচ্চস্তরের পদগুলি যেমন মডেল-২ এর শতকরা হারে নামানো সংগত হইবে না, ঠিক সেই হিসাবে প্রকৌশলী ক্যাডারসমূহের উচ্চতর পদসহ প্রশাসন ক্যাডারের বর্তমান সমপদমর্যাদা সম্পন্ন পদের বেতন স্কেলের সমতা রাখিতে মডেল-২ এর যে ব্যতিক্রম ঘটিবে তাহাতে আপত্তি হওয়া উচিত নয় এবং প্রকৌশলী ক্যাডারসমূহেরও একই ধরণের ব্যতিক্রমের 'কনসেশন' দেওয়া যাইতে পারে। একটি নির্দিষ্ট মডেল অনুযায়ী প্রতিটি বেতন স্কেলে কোন নির্দিষ্ট শতকরা হারে পদ রাখা কখনও প্রতিটি ক্যাডারের প্রয়োজন মিটাইতে পারে না, কারণ কোন নির্দিষ্ট পদ মর্যাদার পদ সৃষ্টি কাজের প্রয়োজনেই সৃষ্টি করিতে হয়, মোট পদের কোন নির্দিষ্ট শতকরা হারে নয়। কোন ক্যাডারের পদের সংখ্যা ক্যাডারের প্রয়োজন অনুযায়ী বাড়াইতে প্রকৌশলীদের কোন আপত্তি নাই তবে, ১৯৭৭ সালের জাতীয় বেতন কাঠামোতে কোন বিভিন্ন ক্যাডারের পদসমূহের বেতনের যে সমতা আনয়ন করা হইয়াছিল, তাহা বিনষ্ট করা মোটেই বাঞ্চনীয় হইবে না। কোন নির্দিষ্ট ফর্মুলা সকল ক্যাডারের প্রতিটা স্কেলে চালাও ভাবে প্রযোজ্য হইতে পারে না। বিজ্ঞান সম্মত পদক্ষেপ হইবে প্রতিটি ক্যাডারের সার্ভিস প্রয়োজন যাচাই করিয়া তাহার বিভিন্ন স্তরের অনুমোদিত পদের সংখ্যা নির্ধারণ করা। সর্বোপরি সিনিয়র সার্ভিস পুলের কাঠামো ও নিয়মাবলী সম্পর্কে মন্ত্রিপরিষদের চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত পাওয়ার পর অবিলম্বে অবস্থার ভিত্তিতে দপ্তর ও ক্যাডারসমূহের পুনর্গঠনের পদক্ষেপ নেওয়া যাইতে পারে যাহাতে সকল ক্যাডারের সদস্যদের যুক্তিসংগত পদোন্নতির পথ উন্মুক্ত হয়।

২৫। এই প্রসংগে ইহাও উল্লেখ্য যে সিনিয়র সার্ভিস পুলও একটি ক্যাডার। ঐ ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশা কয়েকটি সার্ভিস হইতে অন্তর্ভুক্ত কর্মকর্তাদের বিশেষভাবে বিঘ্নিত হইয়াছে, কোন বিশেষ শ্রেণীর কর্মকর্তাদের জ্যেষ্ঠতার নীতিমালায় অগ্রাধিকার দানে ৪-এ এবং ৪-বি রুলের আওতায়। পদোন্নতির এই বৈষম্যও বর্তমান কমিটির বিবেচনার আওতায় আসা দরকার। সভায় উল্লেখ করা হয়,

"যেহেতু নির্বাহী প্রকৌশলীদের 'মালটিপল' বেতন স্কেলে ২১০০--২৬০০ টাকার দেওয়া যাইবে, কাজেই তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের উচ্চতর বেতন স্কেল খুবই যুক্তিসংগত। অতিরিক্ত কমিশনারদের যে বেতন স্কেল দেওয়া হইবে তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের তাহার কম স্কেল দিতে প্রকৌশলীরা রাজী হইতে পারে না।"

২৬। সভায় আরো উল্লেখ করা হয় যে, উপরের বক্তব্যের আলোকে বিগত সভায় প্রস্তাবিত জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহেও 'সমমানের' পদের জন্য Multiple Scale প্রবর্তন সম্পর্কিত প্রস্তাব এখনও গ্রহণযোগ্য নয়, কারণ এই Multiple Scale এর মাধ্যমে নির্বাহী প্রকৌশলী ও তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর বেতনক্রম ২১০০--২৬০০ বেতনক্রম পর্যায়ে এক হইয়া গিয়াছে এবং উহা বহুবিধ সমস্যার সৃষ্টি করিবে। উপরন্তু, জেলা প্রশাসক ও অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক এবং পুলিশ সুপার ও অতিরিক্ত পুলিশ সুপারের ন্যায় নির্বাহী প্রকৌশলী ও তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর বেতনক্রম কখনই এক ছিল না। 'কনসেশন' হিসাবে

তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর বেতনক্রম ২৩৭৫--২৭৫০ টাকার স্কেল, অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলীর বেতনক্রম ২৮৫০ (নির্ধারিত) ও প্রধান প্রকৌশলীর বেতনক্রম ৩০০০ (নির্ধারিত) করার প্রস্তাব গ্রহণ করার জন্য কমিটির প্রতি আহ্বান জানানো হয়।

২৭। বিসিএস (ইঞ্জিনিয়ারিং) : (পাবলিক ওয়ার্কস) এর নিম্নলিখিত Cadre Strength রহিয়াছে :

(ক) গণপূর্ত বিভাগ :		
প্রধান প্রকৌশলী		১ জন
অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী		৭ জন
তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী		৩২ জন
নির্বাহী প্রকৌশলী		১০৪ জন
উপ-বিভাগীয়/সহকারী প্রকৌশলী		৪০১ জন
	মোট	৫৪৫ জন
(খ) হাউজিং এণ্ড সেটেলমেন্ট :		
প্রধান প্রকৌশলী		১ জন
তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী		৩ জন
নির্বাহী প্রকৌশলী		৮ জন
উপ-বিভাগীয়/সহকারী প্রকৌশলী		৩২ জন
	মোট ..	৪৪ জন
(গ) উপজেলা প্রকৌশলী (প্রেষণে নিযুক্ত)		১৮৪ জন
সর্বমোট (ক+খ+গ)		৭৭৩ জন

২৮। উপরোক্ত Cadre Strength এ দেখা যায় যে, সেখানে ৩৫ জন তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর পদ রহিয়াছে। তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর পদসমূহকে যদি ২৩৭৫--২৭৫০ টাকার বেতনক্রম প্রদান করা হয়, তাহা হইলে মডেল-২ অনুসারে যেখানে এই বেতনক্রমের সকল ক্যাডারের প্রাপ্যমাত্রা ১% সেখানে গণপূর্ত বিভাগের প্রকৌশলীদের প্রাপ্য ৫ গুণেরও অধিক হইয়া ৫.৫% এ দাঁড়ায়। এমইভাবে ২৮০০ (নির্ধারিত) বেতনক্রমে মডেল-২ অনুসারে প্রাপ্য ৫% এর পরিবর্তে তাহা ১% এ দাঁড়ায়। এখানে উল্লেখ করা হয় যে, যদি একটি ক্যাডারকে এই দুইটি বেতনক্রমে মডেল-২ এর অতিরিক্ত অনুপাত প্রদান করিতে হয়, তাহা হইলে অন্যান্য ক্যাডারসমূহকে একই অনুপাত প্রদান করিতে হইবে, যাহা সম্ভব নয় উপরন্তু, তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর পদ বিভিন্ন দপ্তর/পরিদপ্তর/আধা-সরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত সংস্থাসমূহে রহিয়াছে, সেখানেও একই বেতনক্রম (২৩৭৫--২৭৫০) প্রদান করিতে হইবে। এখানে আরও উল্লেখ্য যে, স্বায়ত্বশাসিত সংস্থাসমূহের পদোন্নতির সম্ভাবনা দ্রুত হওয়ায় সেখানে ১২/১৩ বৎসরের চাকুরী কালেও এই পদে পদোন্নতি হইয়া থাকে, বিদ্যুৎ উন্নয়ন বোর্ডে দশ বৎসরে তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী পদে উন্নীত হওয়ার সুযোগ (eligibility) রহিয়াছে।

অথচ ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার স্কেলে পদোন্নতির জন্য নূন্যতম ১৫ বৎসর চাকুরীকালের প্রয়োজন। যদি এই পদে পদোন্নতির জন্য ১৫ বৎসর চাকুরীকাল ধার্য্য করা হয়, তাহা হইলে অনেক ক্ষেত্রে হয়তো পদোন্নতি দেওয়া সম্ভব হইবে না। ফলে উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন ব্যাহৃত হইবে যাহা কাম্য নয়।

২৯। তত্বাবধায়ক প্রকৌশলীর পদসমূহকে Command এবং Staff এই দুই শ্রেণীতে বিন্যাস করিয়া Command শ্রেণীর তত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার বেতন-ক্রম দেওয়ার প্রশ্ন বিবেচনা করা যাইতে পারে। অপর পক্ষে বলা হয় যে, গত সভায় পুলিশ সুপারের পদকে Command এবং স্টাফ এই দুই শ্রেণীতে বিন্যাস করার প্রস্তাব পরীক্ষা করা হয় এবং তাহা পরিত্যাগ করা হয়, কারণ যেহেতু Command এবং Staff পদের পুলিশ সুপারগণ Inter changeable ফলে কোন শ্রেণীর পুলিশ সুপারকে উচ্চতর বেতনক্রম প্রদান করা বাস্তব অসুবিধার জন্য সম্ভব নয়। একই কারণে তত্বাবধায়ক প্রকৌশলী পদসমূহকে Commad এবং Staff পদে শ্রেণী বিন্যাস করিয়া সমস্যার সমাধান হইবে না।

৩০। অপর প্রস্তাবে বলা হয় যে, তত্বাবধায়ক প্রকৌশলী এবং উচ্চতর পদে ২৮৫০ টাকা বেতনক্রম পর্যন্ত Multiplo Scalo প্রবর্তন করা যাইতে পারে। ইহাতে অর্থ সচিব ঘোরতর আপত্তি উত্থাপন করেন যে, ইহা দ্বারা অতিরিক্ত ব্যয় ব্যতীতও সরকারী প্রশাসন যন্ত্রের ব্যাপক ক্ষতি হইবে। তত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের একটি নির্দিষ্ট শতকরা হারে সিলেকশন গ্রেড দেওয়ার বিষয়েও আলোচনা করা হয়।

৩১। এই প্রসংগে উল্লেখ করা হয় যে, এস এস পিও একটি ক্যাডার এবং ইহা দ্বারা একটি ক্যাডারের কর্মকর্তাদের প্রচুর পদোন্নতি ঘটিয়াছে। এই ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশা কয়েকটি সার্ভিস হইতে অন্তর্ভুক্ত কর্মকর্তাদের বিশেষ ভাবে বিঘ্নিত করিয়াছে। কোন বিশেষ শ্রেণীর কর্মকর্তাদের জ্যেষ্ঠতার নীতিমালায় অগ্রাধিকার প্রদান করার ফলে। পদোন্নতির এই বৈষম্য বিবেচনার দাবী রাখে। সভাকে জানানো হয় যে, সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের বর্তমান গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদন ইতিমধ্যেই রাষ্ট্রপতির নিকট পেশ করা হইয়াছে এবং উহা বর্তমানে সরকারের বিবেচনাধীন রহিয়াছে।

৩২। উল্লেখ করা হয় যে, একটি নির্দিষ্ট মডেল অনুযায়ী প্রতিটি বেতন স্কেলে কোন নির্দিষ্ট শতকরা হারে কোন পদ রাখা কখনো প্রতিটি ক্যাডারের প্রয়োজন মিটাইতে পারে না, কারণ কাজের প্রয়োজনেই পদ সৃষ্টি করিতে হয়, মোট পদের কোন নির্দিষ্ট শতকরা হারে নয়। উত্তরে বলা হয় যে, বিভিন্ন সার্ভিসের পদোন্নতির প্রত্যাশায় বিরাট বৈষম্যের পরিপ্রেক্ষিতে যে সকল ক্যাডারসমূহে পদোন্নতির প্রত্যাশা নিতান্তই অপ্রতুল, তাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা বৃদ্ধি করিয়া বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে কিছুটা

সমতা আনার লক্ষ্যে এই কমিটি বিগত ১ (এক) বৎসরের অধিককাল ধরিয়া কাজ করিতেছে। বিস্তারিত আলাপ আলোচনা ও পর্যালোচনা করার পর কমিটি কর্তৃক মডেল-২ গৃহীত হয়। মডেল-২ অপেক্ষা কোন ভাল বিকল্প প্রস্তাব থাকিলে, উহা কমিটি অবশ্যই বিবেচনা করিতে প্রস্তুত, কিন্তু এখন পর্যন্ত কমিটির নিকট কেহ মডেল-২ এর বিকল্প প্রস্তাব উপস্থাপন করিতে সক্ষম হন নাই।

৩৩। উল্লেখ করা হয় যে, ১৯৭৭ সালে জাতীয় বেতন কাঠামো বিভিন্ন ক্যাডারের পদসমূহের বেতনের যে সমতা আনয়ন করিয়াছিল, বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশার সমতা আনয়ন কল্পে তাহা বিনষ্ট করা মোটেই বাঞ্ছনীয় হইবে না। কিন্তু ১৯৭৭ সালের Equivalence রক্ষা করিয়া বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশার সমতা আনয়ন সম্ভব নয়। সরকার কর্তৃক বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিভিন্ন সমতা আনয়ন কল্পে কমিটি গঠন করার মধ্যেই ১৯৭৭ সালের Equivalence রক্ষা না করার কথা অন্তর্নিহিত রহিয়াছে, তবে উক্ত স্থিতাবস্থার নূন্যতম হেরফের করা বাঞ্ছনীয়।

৩৪। অডিট এণ্ড একাউন্টস সার্ভিস, কাস্টম এণ্ড এক্সাইজ সার্ভিস এবং টেক্সেশন সার্ভিস ক্যাডারসমূহ কর্তৃক বর্তমান কমিটির মডেল-২ এর উপর Reservation ব্যক্ত করিয়াছে বলিয়া জানা যায়, এই ধারণা সকলের নিকট স্পষ্ট হওয়া উচিত যে বর্তমান কমিটির ঐক্যমত সকল ক্যাডারের ঐক্যমত হিসাবে বিবেচিত হইবে না, শুধুমাত্র এই কমিটির সদস্যদের ঐক্যমত হিসাবে বিবেচিত হইতে পারে। উল্লেখ করা হয় যে, এই কমিটির প্রাথমিক আলোচনার পর সর্বসম্মতিক্রমে সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় যে, যে সকল ক্যাডারের পদোন্নতির সম্ভাবনা মডেল-২ হইতে অধিক, তাহা বাস্তব কারণেই হ্রাস করা হইবে না। যে ১৮টি ক্যাডারের পদোন্নতির সম্ভাবনা ০·৯% হইতে ১৪% তাহাদের পদোন্নতির সম্ভাবনা বৃদ্ধিকল্পে বিস্তারিত আলোচনার পর মডেল-২ ঐক্যমতের ভিত্তিতে গৃহীত হয়। এই পর্যায়ে বিসিএস (স্বাস্থ্য) ও বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের প্রতিনিধিগণের মন্তব্য হইতেছে যে, তাহাদেরও মডেল-২ ও জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহ ও 'সমমানের' পদের জন্য Multiple Scale প্রবর্তনের প্রস্তাব সম্পর্কে "রিজার্ভেশন" রহিয়াছে, কিন্তু বর্তমান নূন্যতম পদোন্নতির সম্ভাবনা হইতে অবস্থার কিছু উন্নতিকল্পে এবং একটি ঐক্যমত প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে শুধুমাত্র শুভেচ্ছা ও আপোষের নিদর্শন-স্বরূপ উক্ত প্রস্তাব গ্রহণে রাজী হইয়াছে। তাহারা এবং অন্যান্য সদস্যগণ একই চেতনায় উদ্বুদ্ধ হইয়া বর্তমান প্রস্তাবটি গ্রহণের জন্য পূর্ত সচিবের প্রতি আহবান জানান। কিন্তু পূর্ত সচিব প্রকৌশল ক্যাডার-সমূহের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করা হইতেছে অভিযোগ করিয়া তাহার প্রস্তাবে অনড় থাকেন। বিকল্প হিসাবে প্রস্তাব করা হয় যে, অন্যান্য সকল ক্যাডারের জন্য ঐক্যমতের ভিত্তিতে গৃহীত মডেল-২ এবং জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহে ও সমমানের' পদে Multiple Scale এর প্রস্তাব প্রবর্তন করা যায়, এবং প্রকৌশল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য তাহাদের প্রস্তাব অনুযায়ী টাইম-স্কেল প্রবর্তন করা যায়। এই প্রস্তাবও পূর্ত সচিবের নিকট গ্রহণযোগ্য হয় নাই।

৩৫। এমতাবস্থায় পূর্ত সচিব ব্যতীত অন্যান্য সকলে নিম্নলিখিত প্রস্তাবটি গ্রহণ করেন। মডেল-২ অপরিবর্তিত রাখিয়া জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহ ও 'সমমানের পদের জন্য' নিম্নলিখিত Multiple Scale প্রবর্তন করা যায় :

পদ	বেতনক্রম ; টাকা	
নির্বাহী প্রকৌশলী	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
	২১০০—২৬০০	১৬ বৎসর
অতিরিক্ত সিভিল সার্জন	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
সিভিল সার্জন	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
	২১০০—২৬০০	১৬ বৎসর
অতিরিক্ত পুলিশ সুপার	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
পুলিশ সুপার	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
	২১০০—২৬০০	১৬ বৎসর
অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
জেলা প্রশাসক	১৪০০—২২২৫	
	১৮৫০—২৩৭৫	১৩ বৎসর
	২১০০—২৬০০	১৬ বৎসর

উপরোক্ত উর্ধ্বতন একাধিক স্কেলের প্রাপ্তি সমমানের অন্যান্য পদের জন্যও প্রযোজ্য হইবে এবং তাহা যোগ্যতা ও সন্তোষজনক চাকুরী রিপোর্ট সাপেক্ষে হইবে।

৩৬। অতি সম্প্রতি বিসিএস, অডিট এণ্ড একাউন্টস, কাস্টম এণ্ড এক্সাইজ এবং ট্যাক্সেশন এর প্রতিনিধিগণ কমিটির কাজের মাধ্যমে যে সকল ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশা অগ্রতুল, সেই সকল ক্যাডারের বিভিন্ন পদের বেতনক্রম বৃদ্ধির প্রস্তাবের বিরোধিতা করেন। তাঁহারা উল্লেখ করেন যে, বর্তমানে বিভিন্ন ক্যাডারের বিভিন্ন পদসমূহের মধ্যে যে ভারসাম্য বিরাজমান তাহা রক্ষা না করিয়া অন্যান্য পদসমূহের বেতনক্রম বৃদ্ধি করিয়া বিভিন্ন ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা আনার প্রয়াস তাহাদের পদসমূহের অবমূল্যায়ন করার সামিল হইবে। এই প্রেক্ষিতে তাহারা অন্যান্য ক্যাডারসমূহের বিভিন্ন পদসমূহের ন্যায় তাহাদের পদসমূহ "আপ গ্রেড" করার দাবী জানান। কম্পট্রোলার এণ্ড অডিটর জেনারেল এবং সচিব, অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগ উল্লেখ করেন যে, উপরোক্ত ক্যাডারের প্রতিনিধিগণ তাঁহাদের নিকটও এরূই বক্তব্য পেশ করিয়াছেন এবং তাহারা উক্ত বক্তব্যসমূহ পরীক্ষা করিয়া দেখার লক্ষ্যে উক্ত ক্যাডারসমূহের প্রতিনিধিগণকে সচিব কমিটির নিকট উপস্থিত হওয়ার প্রস্তাব করেন। উল্লেখ করা হয় যে, এই দাবী যুক্তিযুক্ত

নয়, কারণ কাস্টম এও এক্সাইজের পদোন্নতির প্রত্যাশা ৩১% এবং ফাইন্যান্স ও একাউন্টস ও ট্যাক্সেশন ক্যাডারদ্বয়ের প্রত্যেকের পদোন্নতির প্রত্যাশা ২২%। সুতরাং তাহারা ইতিমধ্যেই মডেল-২ এর উপরে রহিয়াছেন। এমতাবস্থায়, যদি তাহাদের পদোন্নতির সুযোগ আরো বৃদ্ধি করা হয় তাহা হইলে বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা বিধানের পরিবর্তে অসমতা আরো বৃদ্ধি পাইবে। উক্ত ক্যাডারত্রয় নিম্নলিখিত সুপারিশ পেশ করেন :

> "উর্ধ্বতন স্তরের পদসমূহের সংখ্যা নির্ণয়ের ব্যাপারে প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য, স্বকীয়তা, কাজের পরিমাণ, নিম্নস্তরের কর্মকর্তার সংখ্যা, তদারকীর প্রয়োজনীয়তা ইত্যাদির দিকে লক্ষ্য রাখিয়া স্বীকৃত নীতিকে লংঘন না করিয়া ১৯৭৭ সনের বেতন কাঠামোর সুপরিশসমূহকে মানদণ্ড হিসাবে ধরিয়া এনাম কমিটির স্থিরিকৃত পদসমূহকে ঠিক রাখিয়া সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে হইবে। এমন কোন পদক্ষেপ নেওয়া উচিত হইবেনা যাহা ১৯৭৭ সনের বেতন কমিশনের দ্বারা সুনির্দিষ্ট স্তরসমূহকে বিনষ্ট করিবে।"

উপরোক্ত শর্তসমূহ রক্ষা করিয়া বিভিন্ন ক্যাডারসমূহে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা আনয়ন করা অসম্ভব। আরো দেখা যায় যে, পোস্টাল ক্যাডারেরও একই বক্তব্য রহিয়াছে।

৩৭। উপরোক্ত অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে প্রস্তাব করা হয় যে, শুধুমাত্র জেলার 'কোর' পদসমূহের জন্য Multiple Scale প্রবর্তন না করিয়া, উহা বিভাগীয় পর্যায়ে তথা ২৮৫০ টাকা পর্যন্ত পদসমূহের জন্য Multiple Scale প্রবর্তন করিলে সমস্যার সমাধান হইতে পারে। এই সাথে প্রস্তাব করা হয় যে, সেই ক্ষেত্রে Multiple Scale জেলা পর্যায়ের নীচে পদসমূহের জন্যও প্রবর্তন করা উচিত। এই প্রেক্ষিতে বিভাগীয় অতিরিক্ত কমিশনারের জন্যও ২১০০—২৬০০ এবং ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার Multiple Scale প্রবর্তনের প্রস্তাব করা হয়। ইহাতে আপত্তি উত্থাপন করিয়া বলা হয় যে, এই পদ মডেল-২ অনুসারে ২৮৫০ টাকার স্কেলে যাওয়ার যোগ্য। কিন্তু আপোষের ভিত্তিতে প্রশাসন ক্যাডার ইহাকে ২৩৭৫-২৭৫০ টাকার স্কেলে রাখিতে সম্মত হয়। বর্তমান প্রস্তাবের ফলে প্রশাসন ক্যাডার মডেল-২। অনুসারে সংশ্লিষ্ট স্কেলে প্রাপ্য অনুপাত পাইবেনা। আরো উল্লেখ করা হয় যে, ইতিপূর্বে স্বাস্থ্য ক্যাডারের ডেপুটি ডাইরেকটরের পদসমূহকে অনুরূপভাবে ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার স্কেলে, এই কমিটি কর্তৃক উন্নীত করার সুপারিশ করা হইয়াছিল। তখন কেহই আপত্তি উত্থাপন করেন নাই। বর্তমান অবস্থায় উহা সম্পর্কেও কিছু কিছু সদস্য আপত্তি উত্থাপন করেন।

৩৮। ২৮৫০ টাকার পদসমূহ পর্যন্ত Multiple Scale প্রবর্তন করার অর্থ হইল পূর্বতন টাইম-স্কেল প্রবর্তন করা। পূর্বে টাইম-স্কেলে চাকুরীকাল ও কোটা উভয়ই বলবৎ ছিল বর্তমানে এই দুই শর্তাদি শিথিলপূর্বক আরো উদারভিত্তিক Time Scale প্রবর্তন করা যাইতে পারে।

৩৯। পদ এবং বেতনক্রমের মধ্যে সমতা আনয়ন সম্ভব নয়, কেননা, বেতনক্রম চাকুরীর জেষ্ঠ্যতা ও যোগ্যতার সাথে বৃদ্ধি পায়। বেতন কাঠামোকে পদসমূহের কাঠামো হইতে সম্পূর্ণরূপে পৃথক করিয়া বেতন কাঠামো নির্দ্ধারণ করার প্রস্তাব করা হয়।

৪০। পুলিশ ক্যাডারের পক্ষ হতে মডেল-২ এর বিকল্প হিসাবে নিম্নলিখিত প্রস্তাবের উল্লেখ করা হয় : জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহের জন্য প্রস্তাবিত Multiple Scale সকল ক্যাডারের চাহিদা পূরণে সক্ষম। ইহা বিদ্যমান সমতা বজায় রাখিতেও সহায়ক হইবে।

বিভাগীয় পর্যায়ের সকল ক্যাডারের পদসমূহের জন্যও (গ্রেড-৪—গ্রেড-২) চাকুরীর জেষ্ঠতার ভিত্তিতে Multiple Scale প্রবর্তন করা যাইতে পারে। গ্রেড-২ হইতে গ্রেড-১ পর্যন্ত পদসমূহের জন্য চাকুরীর জেষ্ঠতা বিবেচনা করিয়া আনুপাতিক হারে টাইম-স্কেল প্রবর্তন করা যাইতে পারে বলিয়া মত প্রকাশ করা হয়।

৪১। প্রাথমিক পর্যায়ে সর্বসম্মত উপায়ে মডেল-২ গৃহীত হয় এবং সেই অনুসারে বিসিএস (কৃষি), বিসিএস (স্বাস্থ্য), বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা), বিসিএস (পুলিশ) ও বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের পদসমূহ মোটামুটিভাবে পুনর্বিন্যাস করা সম্ভবপর হয়। জেলাসমূহের পদসমূহের ভারসাম্য রক্ষা করার প্রশ্নে কমিটির কাজে প্রথম জটিলতা দেখা দেয়। এই জটিলতা ও অনুচ্ছেদ-১৭ এবং ২০-এ উল্লেখিত জেলাসমূহের 'কোর' পদসমূহ ও 'সমমানের' পদসমূহের জন্য Multiple Scale প্রবর্তনের মাধ্যমে সমাধান করার প্রচেষ্টা চালানো হয়। ইহাতে বিসিএস(স্বাস্থ্য), সাধারণ শিক্ষা, কৃষি, পুলিশ ও প্রশাসন ক্যাডারে সমস্যার মোটামুটি সমাধান খুঁজিয়া পাওয়া যায়। উল্লেখ্য যে, বিসিএস এর সকল ক্যাডারের সংখ্যা ২৯,৯১৪ সেখানে এই পাঁচটি ক্যাডারের সর্বমোট পদ সংখ্যা ২০,৬৮৭। পরবর্তীতে তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলীদের জন্য ২৩৭৫—২৭৫০ টাকার বেতনক্রম, অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলীর জন্য ২৮৫০ (নির্ধারিত) ও প্রধান প্রকৌশলীর জন্য ৩০০০ (নির্ধারিত) টাকার বেতনক্রম প্রবর্তনের জন্য প্রকৌশলী ক্যাডারসমূহের দাবীর পরিপ্রেক্ষিতে পুনরায় জটিলতার সৃষ্টি হয়।

৪২। বিসিএস, অডিট এণ্ড এক্সাইজ, কাস্টমস এণ্ড এক্সাইজ ও কর কর্তৃক অন্যান্য ক্যাডারের মডেল-২ ভিত্তিক পদোন্নতির সমানুপাতিক পদোন্নতির দাবী প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য, স্বকীয়তা, কাজের পরিমাণ, নিম্নস্তরের কর্মকর্তার সংখ্যা, তদারকীর প্রয়োজনীয়তা ইত্যাদির দিকে খেয়াল রাখিয়া স্বীকৃত নীতিকে লংঘন না করিয়া ১৯৭৭ সালের বেতন কাঠামোর সুপারিশসমূহকে মানদণ্ড হিসাবে ধরিয়া এবং এনাম কমিটির স্থিরিকৃত পদসমূহকে ঠিক রাখিয়া বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা বিধানের দাবীর পরিপ্রেক্ষিতে কমিটির কাজে অচলাবস্থা দেখা দেয়। যদিও এই তিনটি ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির সম্ভাবনা মডেল-২ অপেক্ষা অধিকতর সুবিধাজনক, তবুও তাহারা দাবী করিয়াছে যে, "এমন কোন পদক্ষেপ নেওয়া ঠিক হইবে না যাহা ১৯৭৭ সালের বেতন কমিশনের সুনির্দিষ্ট স্তর বিনষ্ট করে।" অর্থাৎ যে সমস্ত ক্যাডারের Promotion Prospects কম তাহাদের Promotion Prospects বাড়ানো হইলে তাহাদেরও আনুপাতিক হারে পদোন্নতির বর্ধিত সুযোগ দিতে হইবে। উহার ফলে Equitable Promotion Prospects দেওয়া কখনো সম্ভব হইবে না।

উপসংহার:

৪৩। উপরোক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে সচিব কমিটি মনে করে যে, সমগ্র বিষয়টি পুনরায় মন্ত্রিপরিষদ কমিটির নজরে আনা প্রয়োজন এবং নিম্নলিখিত বিষয়সমূহের উপর সিদ্ধান্তের প্রয়োজন :

(ক) যেই সকল ক্যাডারসমূহের পদোন্নতির প্রত্যাশা বর্তমানে সন্তোষজনক রহিয়াছে, সেরূপ দশটি ক্যাডারের (১) বিসিএস (পররাষ্ট্র), ৫২%, (২) বিসিএস (রেলওয়ে : ট্রান্সপোর্টেশন ও কমার্শিয়াল) ৩৭%, (৩) বিসিএস (অর্থ : কাস্টমস এণ্ড এক্সাইজ) ৩১%, (৪) বিসিএস (ইকনমিক এণ্ড ট্রেড : ইকনমিক) ২৬% (৫) বিসিএস (ইকনমিক এণ্ড ট্রেড : ট্রেড) ২২%, (৬) বিসিএস (রেলওয়ে : ইঞ্জিনিয়ারিং) ২২%, (৭) বিসিএস (অর্থ : ট্যাক্সেশন) ২২%,

(৮) বিসিএস (অর্থ : অডিট এণ্ড একাউন্টস) ২২%, (৯) বিসিএস (শিক্ষা : সাধারণ শিক্ষা) ২২%, (১০) বিসিএস (পোস্টাল) ১০% পদোন্নতির প্রত্যাশা হ্রাস না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইয়াছে। এই দশটি ক্যাডারসমূহের মধ্যে তিনটি (বিসিএস, অডিট এণ্ড একাউন্টস, কাস্টমস এণ্ড এক্সাইজ ও কর) ক্যাডার তাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা আরো উন্নীত করার দাবী করিয়াছে। এই দাবী গ্রহণ করা হইবে নাকি সচিব কমিটির সিদ্ধান্ত অনুসারে তাহাদের পদোন্নতির প্রত্যাশা অপরিবর্তিত রাখা হইবে, সেই সম্পর্কে সিদ্ধান্ত প্রয়োজন.। (যদি এই দশটি ক্যাডারসমূহের মধ্যে পদোন্নতির প্রত্যাশা আরো উন্নীত করা হয়, তাহা হইলে বিভিন্ন ক্যাডারসমূহের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমতা (Equitable) বিধান করা সম্ভবপর নয়)।

(খ) ১৯৭৭ সালের জাতীয় বেতন কাঠামোতে বিভিন্ন ক্যাডারের পদসমূহের বেতনের যে সমতা আনয়ন করা হইয়াছিল তাহা এবং এনাম কমিটির স্থিরিকৃত পদসমূহ সম্পূর্ণ অক্ষুন্ন রাখার দাবী তোলা হইয়াছে। বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির প্রত্যাশার ক্ষেত্রে সমতা আনিতে হইলে ১৯৭৭ সালের সমতা অক্ষুন্ন রাখা সম্ভবপর নয়। এই ক্ষেত্রেও সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।

(গ) যদিও কমিটি কর্তৃক মডেল-২ (সমানুপাতিক হারে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশা-সম্পন্ন বিভিন্ন ক্যাডারের পদসমূহ সংশ্লিষ্ট স্কেলসমূহে প্রতিস্থাপন করা) এর উপর ভিত্তি করিয়া বিভিন্ন ক্যাডারসমূহের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমাধানের প্রয়াস পাইয়াছে তবুও কোন মডেলভিত্তিক সমাধান বিজ্ঞানসম্মত নয় এবং সকল ক্যাডারের জন্য প্রযোজ্য নয় বলিয়া মন্তব্য রাখা হইয়াছে। এখানে উল্লেখ্য যে, সচিব কমিটির বিগত ১৮ মাস ব্যাপী কাজের মধ্যে মডেলভিত্তিক সমাধানের বিকল্প হিসাবে উচ্চতর পদসমূহে Multiple Scale প্রবর্তন ব্যতীত অন্য কোন প্রস্তাব আসে নাই। এমতাবস্থায়, মডেল ভিত্তিক সমাধান সরকারের নিকট গ্রহণযোগ্য কিনা তাহার উপর সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।

(ঘ) বিভিন্ন ক্যাডারের পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিভিন্ন জটিলতা ও স্পর্শকাতরতা এড়াইয়া সমগ্র বিষয়টির সহজতর কিন্তু ন্যূনতমভাবে সন্তোষজনক প্রস্তাব/হইতেছে সংশোধিত পন্থায় Time Scale এর পুনঃ প্রবর্তন। এই বিষয়েও সরকারের সিদ্ধান্ত প্রয়োজন।

(স্বাক্ষর)

(মোঃ মহবুবউজ্জামান)
মন্ত্রিপরিষদ সচিব ও
চেয়ারম্যান,
বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান বিষয়ে প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব-কমিটি।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
উর্ধতন নিয়োগ১শাখা।

বিষয়ঃ "সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠনকাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদন" এবং "বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল প্রত্যাশার সমাধান সংক্রান্ত সচিব কমিটির প্রতিবেদন" পর্যালোচনা, পরামর্শ প্রদান ও বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সুপারিশমালা পেশ করার জন্য গঠিত মন্ত্রিপরিষদ উপ কমিটির প্রতিবেদন।

পটভূমি।

সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠনকাঠামো পর্যালোচনার জন্য ২৩-১২-৮৫ ইং তারিখে তৎকালীন উপ প্রধান সামরিক আইন প্রশাসক ও নৌ-বাহিনী প্রধানের নেতৃত্বে একটি বিশেষ কমিটি গঠন করা হইয়াছিল। বিশেষ কমিটির প্রতিবেদন ও সুপারিশ মালা ২৭-৪-৮৭ তারিখে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সভাপতিত্বে বংগভবনে অনুষ্ঠিত এক বৈঠকে বিবেচনা করা হয়। মহামান্য রাষ্ট্রপতি সুপারিশ সমূহ নীতিগতভাবে অনুমোদন করিয়া সেগুলি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে একটি বাস্তবায়ন পদ্ধতি প্রনয়নের জন্য উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটিকে নির্দেশ প্রদান করেন।

২। উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির ৩-৬-৮৭ ইং/১৯-২-৯৪ বাংলা তারিখে অনুষ্ঠিত বৈঠকে অন্যান্য দায়িত্বের মধ্যে সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশ সমূহ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সামগ্রিক ভাবে বিষয়টি বিবেচনা করিয়া একটি বাস্তবায়ন পদ্ধতি নিরুপনের লক্ষ্যে সুচিন্তিত পরামর্শ প্রদানের দায়িত্ব একটি মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটির উপর ন্যস্ত করা হয়। কমিটির গঠনপ্রণালী নিম্নরূপভাবে স্থির করা হয়.

(১) ডাঃ এম, এ, মতিন, উপ প্রধান মন্ত্রী, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়। – আহবায়ক

(২) মেজর জেনারেল(অবঃ)মোহাম্মদ আবদুল মুনএম, মন্ত্রী, বানিজ্য মন্ত্রণালয়। – সদস্য

(৩) জনাব আনিসুল ইসলাম মাহমুদ, মন্ত্রী, সেচ, পানি উন্নয়ন ও বন্যা নিয়ন্ত্রণ মন্ত্রণালয়–সদস্য

সহায়তাদানকারী কর্মকর্তাগণ।

(১) জনাব মোঃ মুজিবুল হক, মন্ত্রিপরিষদ সচিব।

(২) জনাব মোঃ শামসুল হক চিশ্তী, সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।

(৩) মেজর জেনারেল মোহাম্মদ আবদুল লতিফ, পি, এস, সি, চেয়ারম্যান, জাতীয় তদন্ত ও সমন্বয় সংস্থা।

৩। কমিটির কার্যপরিধি নিম্নরুপ বলিয়া স্থির করা হয়ঃ

(ক) "সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠনকাঠামো পর্যালোচনা" সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশ সমূহ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে দেশের বৃহত্তর স্বার্থে সামগ্রিকভাবে বিভিন্ন আংগিক হইতে বিবেচনা করিয়া সুচিন্তিত পরামর্শ প্রদান।

(খ) "বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিসে পদোন্নতির অপ্রতুল সমস্যার সমাধান" সংক্রান্ত প্রশাসনিক উন্নয়ন সংক্রান্ত সচিব কমিটির অনুবর্তীকালীন প্রতিবেদন বিবেচনা করিয়া বিসিএস এর বিভিন্ন ক্যাডারে বর্তমানে পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে অসামঞ্জস্যতা ও অসংগতি রহিয়াছে তাহার অবসান কল্পে মন্ত্রি-পরিষদ কমিটিতে সুপারিশমালা পেশ,

(গ) প্রয়োজন বোধে বিশেষ কমিটি ও সচিব কমিটির সুপারিশমালার মধ্যে সীমাবদ্ধ না থাকিয়া, একটি সুষ্ঠু প্রশাসন ব্যবস্থা গড়িয়া তোলার লক্ষ্যে এই বিষয়ের উপর সুপারিশ প্রদান।

(২য়ঃপৃঃদ্রঃ)

(ঘ) অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পরামর্শ প্রদান।

৪। উপ কমিটি প্রথমতঃ 'সিনিয়র সার্ভিসেস পুল সংক্রান্ত সুপারিশমালা বিবেচনা করে। বিশেষ কমিটির প্রতিবেদনে সিনিয়র সার্ভিসেস পুল সম্পর্কে নিম্নবর্ণিত সুপারিশমালা সন্নিবেশিত করা হইয়াছে :

(১) "সিনিয়র সার্ভিস পুল" (এসএসপি) অব্যাহত রাখা উচিত ও ইহা একটি ক্যাডাররূপে থাকিতে পারে। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের যে সকল কর্মকর্তা পুল কর্মকর্তা হিসাবে অন্তর্ভুক্ত হইবেন, তাঁহারা পুল ভুক্তির তারিখ হইতে সর্বোচ্চ ৩ বছরের মধ্যে শুধু মাত্র একবার 'সিনিয়রসার্ভিস পুল' হইতে বাহির হইয়া মূল 'ক্যাডারে' প্রত্যাবর্তন করার সুযোগ গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(২) 'সিনিয়র সার্ভিস পুলে' অন্তর্ভুক্তি উপ সচিব পর্যায়ে হওয়া উচিত। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া এই অন্তর্ভুক্তি শুধু মাত্র 'পাবলিকসার্ভিস কমিশন' কর্তৃক হওয়া উচিত।

(৩) 'সিনিয়র সার্ভিস পুলে' অন্তর্ভুক্তি ও পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতি কঠোরভাবে মেধা ভিত্তিক হওয়া উচিত।

(৪) 'এসএসপি'র ১০ নং বিধি অনুযায়ী যে কোন পর্যায়ে সর্বোচ্চ ১০% পদে রাষ্ট্রপতি যে-কোন ব্যক্তি-কে চুক্তি ভিত্তিক, on secondment বা প্রেষণে 'এসএসপি' পদে নিয়োগ দান করিতে পারেন। এই প্রথা অব্যাহত রাখা উচিত।

(৫) পরবর্তী ৫ বছর পর্যন্ত যুগ্ম সচিবের শূন্য পদের ৩৩% পদে বাংলাদেশ কর্মকমিশন কর্তৃক উন্মুক্ত লিখিত ও মৌখিক প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইতে পারে। এই নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত কর্মকর্তাগন যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন :

ক) ১ম শ্রেনীতে চাকুরীরত সকল কর্মকর্তাগন, যাহারা ন্যূনপক্ষে ১৫ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়া-ছেন ও ভূতপূর্ব এনএনএস ১৪০০-২২২৫ টাকা ও তদুর্ধ স্কেলে ন্যূনপক্ষে ৭ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন। এই প্রক্রিয়ায় যাহারা যুগ্ম সচিব পদে নির্বাচিত হইবেন, তাহাদের যুগ্ম-সচিব হিসাবে যোগদানের পূর্বে লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (পিএটিসি) ৩ মাসের ব্যাপক (intensive) প্রশিক্ষণ গ্রহন করিতে হইবে।

খ) সকল উপ সচিবগন, যাহারা ন্যূনপক্ষে ১৫ বছর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন।

(৬) প্রতি বছর বিভিন্ন বিসিএস (বাংলাদেশ সিভিলসার্ভিস) ক্যাডারে ১০ হইতে ১৫ জন কর্মকর্তার উপ-সচিব পর্যায়ে এসএসপিতে অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার জন্য পদ্ধতি বাহির করা উচিত। এই নিযুক্তি বাংলাদেশ কর্মকমিশন কর্তৃক হইতে হইবে।

(৭) 'এসএসপি'র কোন সদস্য কোন একটি পদ হইতে পদোন্নতির ক্ষেত্রে একাধিকবার অতিক্রমিত (superseded) হইলে, তিনি স্বেচ্ছায় চাকুরী হইতে অবসর গ্রহন করিতে পারিবেন। এই ক্ষেত্রে যদি তাঁহার চাকুরী ২৫ বছর পূর্ণ না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তিনি সমানুপাতিক হারে অবসর সুবিধাদি পাইবেন।

(৮) সরকারের উর্ধতন পর্যায়ে পদোন্নতির ক্ষেত্রে অধিকতর গতিশীলতার স্বার্থে সচিবগনের চাকুরীর মেয়াদকাল সর্বোচ্চ ৮ বছর হওয়া বাঞ্ছনীয় হইবে।

(৯) 'প্রত্যেক কর্মকর্তার স্বতন্ত্র দক্ষতা ও মেধার সর্বাত্মক ব্যবহার ও উন্নয়নের লক্ষ্যে সমধর্মী মন্ত্রনালয়/বিভাগ সমূহকে ধারনাগতভাবে (notionally) এক একটি গ্রুপে বিন্যাস করা যাইতে পারে এবং বাস্তবক্ষেত্রে যতদূর সম্ভব, সংস্থাপন মন্ত্রনালয়ের উচিৎ কোন গ্রুপের মন্ত্রনালয়/বিভাগে উক্ত মন্ত্রনালয়/বিভাগের কার্যক্রমের সহিত সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞতা ও শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তা-দের নিয়োগ করা ও তাহাদের শুধু মাত্র উক্ত গ্রুপভুক্ত মন্ত্রনালয়/বিভাগের মধ্যে বদলী করা।

(১০) বিসিএস-র বিভিন্ন ক্যাডার হইতে মেধাবী কর্মকর্তাদিগকে এসএসপি-তে আকৃষ্ট করার জন্য এসএসপি-কে আরও আকর্ষনীয় করার [illegible] করা উচিত :

(১১) উপরোক্ত সুপারিশমালা অনুমোদিত হইলে ইহার জন্য বিশদ বিধি সংস্থাপন মন্ত্রনালয় প্রনয়ন করিয়া উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির নিকট পেশ করিবে। এসএসপি পুনর্গঠন সংক্রান্ত অত্র কমিটির সুপারিশ মালা যথাযথভাবে বাস্তবায়ন, উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি এবং চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটির তত্ত্বাবধানে করিতে হইবে।

৫। উপ কমিটি ৩ টি সভায় মিলিত হইয়া সুপারিশ সমূহ বিস্তারিত ভাবে পর্যালোচনা করে। সংস্থাপন মন্ত্রনালয়ের পক্ষ হইতে বৈঠকে বিবেচনার জন্য নিম্নলিখিত কার্য পত্র সমূহ পেশ করা হয়ঃ

ক) সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদনে সন্নিবেশিত ৫টি সুপারিশ প্রসংগে সংস্থাপন মন্ত্রনালয়ের মন্তব্য

খ) যুগ্ম সচিব পর্যায়ে শূন্য পদের হিসাব

গ) সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশমালা বাস্তবায়নকল্পে এসএসপি আদেশ ১৯৭৯ সংশোধন প্রসংগে

ঘ) সিনিয়র সার্ভিসেস পুলকে আরও আকর্ষনীয় করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহন সম্পর্কে সংস্থাপন মন্ত্রনালয়ের সুপারিশ.

৬। <u>আলোচনা</u>ঃ

(ক) মন্ত্রিপরিষদ উপ কমিটি বর্নিত রিপোর্টের সুপারিশমালা সম্বন্ধে সামগ্রিক ভাবে আলোচনা করে এবং মত প্রকাশ করে যে, বিভিন্ন ক্যাডারের দক্ষ ও মেধাবী কর্মকর্তাদের আকৃষ্ট করিবার জন্য সিনিয়র সার্ভিসেস পুলকে আরো অধিক আকর্ষনীয় করিয়া তুলিতে হইবে।

(খ) তুলনামূলক ভাবে কনিষ্ঠ কর্মকর্তাদের সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে অন্তর্ভুক্ত করা সমীচীন হইবে যাহাতে তাহারা ভবিষ্যতে গুরুত্বপূর্ন দায়িত্ব গ্রহনের জন্য পর্যাপ্ত অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করিয়া দায়িত্বশীল কর্মকর্তা হিসাবে গড়িয়া উঠিতে পারেন। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে অন্তর্ভুক্তি শুধুমাত্র কঠোর মেধা ভিত্তিক হইবে এবং ইহাকে অধিকতর প্রতিনিধিত্বশীল করিতে হইবে।

(গ) সিনিয়র সার্ভিসেস পুল (এসএসপি) অব্যাহত রাখিবার ব্যাপারে কাহারো দ্বিমত নেই। সিনিয়র সার্ভিসেস পুল ক্যাডার রূপে থাকিবে কিনা বিবেচনা করা উচিত। ক্যাডার রূপে না রাখিয়া পাকিস্তানে লুপ্ত ইকনমিক পুলের ন্যায় বহাল রাখা যাইতে পারে।

(ঘ) বিধিগত/পদ্ধতিগত সুবিধার জন্য এবং পুলভুক্ত কর্মকর্তাগন যাহাতে পুলে তাঁহাদের ক্যারিয়ার গড়িয়া তুলিতে পারেন, সেই লক্ষ্যে ইহা একটি ক্যাডাররূপে থাকিতে পারে।

(ঙ) পুলভুক্ত কর্মকর্তাগণ পুল ভুক্তির তারিখ হইতে সর্বোচ্চ ৩ বৎসরের মধ্যে শুধুমাত্র একবার সিনিয়র সার্ভিসেস পুল হইতে বাহির হইয়া মূল ক্যাডারে প্রত্যাবর্তনের সুযোগ দানের জন্য বিশেষ কমিটি সুপারিশ করিয়াছে এবং সংস্থাপন মন্ত্রনালয় এই সময় দুই বৎসরের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখিবার প্রস্তাব করিয়াছে। চাকুরীতে যথেষ্ট জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তাগনই পুলে অন্তর্ভুক্তির যোগ্যতা অর্জন করেন এবং পুলে যোগদান করার পূর্বেই তাঁহাদের মনস্থির করা বাঞ্ছনীয়। বর্তমানে পুলের গঠনমালা এবং জ্যেষ্ঠতা ও অন্যান্য বিধি ৩/৪ বৎসরে সুস্পষ্ট রূপ গ্রহণ করায় এই ক্যাডারে অন্তর্ভুক্তির ফলে কি ধরনের সুযোগ সুবিধা হইবে, তাহা সকলের অবহিত থাকিবার কথা। উপরন্তু বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের অন্যান্য ক্যাডারের ন্যায় পুলও একটি ক্যাডার। ক্যাডার পরিবর্তনের কোন নিয়ম বর্তমানে নাই। ক্যারিয়ার গঠনের জন্যও একবার পুলে অন্তর্ভুক্তির পর ক্যাডার পরিবর্তন করিয়া মূল ক্যাডারে ফিরিয়া যাইবার সুযোগ দেওয়া ঠিক হইবে না।

(চ) বিশেষ কমিটি ২ নং সুপারিশে সিনিয়র সার্ভিস পুলে <u>শুধুমাত্র</u> পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া উর্ধ-সচিব পর্যায়ে অন্তর্ভুক্তির প্রস্তাব করিয়াছে : এই সুপারিশ সমর্থনযোগ্য।

(ছ) উপ সচিব পর্যায়ে অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে মৌখিক পরীক্ষা গ্রহনের জন্য বিশেষ পরিস্থিতির প্রেক্ষিতে ৬ সদস্যের একটি বোর্ড গঠন করা যাইতে পারে। এই বোর্ডে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের চেয়ারম্যান ও দুইজন

(৪র্থ পৃষ্ঠায়)

জ্যেষ্ঠ সদস্য থাকিবেন এবং সরকার ৩ জন সদস্য মনোনীত করিবেন, যাহাদের মধ্যে ২ জন মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব অথবা ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব হইবেন।

(জ) বিশেষ কমিটির ৩ নং সুপারিশে সিনিয়র সার্ভিস পুলে অনুর্ভুক্তি ও পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতি কঠোরভাবে মেধাভিত্তিক হওয়া উচিত বলিয়া উল্লেখ করা হইয়াছে। তবে মেধা ভিত্তিক পদ্ধতির সুষ্ঠু প্রয়োগের কোন পন্থা বলা হয় নাই। মূল আদেশের বিধিমত সিনিয়র সার্ভিস পুলে অনুর্ভুক্তি পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে এবং পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতি বর্তমানে সরকারের প্রচলিত নির্দেশ মত উচ্চ ক্ষমতা সম্পন্ন সংশ্লিষ্ট কাউন্সিল কমিটির এখতিয়ারে রাখাই সমীচীন হইবে।

(ঝ) বর্তমানে পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতির বিষয় 'সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের' (এসএসবি) মাধ্যমে না পাঠাইয়া প্রচলিত প্রথামত সরাসরি চাকুরী কাঠামো ও পদোন্নতি সংক্রান্ত কাউন্সিল কমিটির নিকট পেশ করা হয়। যুগ্ম সচিব পদে পদোন্নতির জন্য কর্মকর্তাদের মৌখিক পরীক্ষা প্রবর্তনের সময় হইতে এ ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হইয়াছে। সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের নিয়ম মত পূর্বের ন্যায় পুল পদে পদোন্নতির কেস প্রথমে বাছাই ও সুপারিশের জন্য সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের নিকট পেশ করা যাইতে পারে।

(ঞ) বিশেষ কমিটির ৪ নং সুপারিশে বলা হইয়াছে যে 'এসএসপি'র ১০ নং বিধি অনুযায়ী যেকোন পর্যায়ে সর্বোচ্চ ১০% পদে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক যে কোন ব্যক্তিকে চুক্তিভিত্তিক (on secondment বা প্রেষণে 'এসএসপি' পদে নিয়োগ দানের প্রথা অব্যাহত রাখা উচিত। এই বিধির আওতায় গত বৎসর বিভিন্ন পেশাজীবি সার্ভিসের কর্মকর্তার মধ্য হইতে প্রেষণে ৮ জন যুগ্ম সচিব নিয়োগ করা হয়। উপরন্তু বর্তমানে বিভিন্ন পেশাজীবি সার্ভিস হইতে ১৫ জনকে উপ সচিব পদে প্রেষণে নিয়োগের প্রক্রিয়া চলিতেছে। নিয়োজিত উপ সচিবদের পদোন্নতির সুযোগ যাহাতে সংকুচিত না হয়, সেই জন্য 'এসএসপি' ক্যাডারে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে নিয়মিতভাবে ৮টি যুগ্ম সচিবের পদ সৃষ্টি করা হইয়াছিল। বিভিন্ন পেশাজীবি সার্ভিস হইতে প্রেষণে উপ সচিব নিয়োগ করিতে হইলে সম সংখ্যক উপ সচিবের পদ সৃষ্টি করিতে হইবে।

(ট) বিশেষ কমিটির ৫ নং সুপারিশে আগামী ৫ বৎসর পর্যন্ত যুগ্ম সচিবের শূন্য পদের ৩৩% কর্মকমিশনের মাধ্যমে উন্মুক্ত লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার মাধ্যমে পূরনের কথা বলা হইয়াছে। উচ্চতর পর্যায়ে অন্যান্য ক্যাডারের সদস্যদের প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি কল্পে এই সুপারিশ রাখা হইয়াছে। ইহার ফলে বেশ জটিলতার সৃষ্টি হইতে পারে। সংস্থাপন মন্ত্রণালয় তাহাদের মন্তব্যে এইসব সম্ভাব্য জটিলতার উল্লেখ করিয়াছে। পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে ১৫ জন যুগ্ম সচিব নিয়োগ করা হইলে এসএসপি' ক্যাডারের অবস্থা কি দাঁড়াইবে তাহা ভাবিয়া দেখা দরকার।

(ঠ) কর্ম কমিশনের মাধ্যমে যুগ্ম সচিব পর্যায়ে শুধুমাত্র একবার পুলে অনুর্ভুক্তির ব্যবস্থা থাকিলে ভাল হয়।

(ড) পুলে যুগ্ম সচিব পর্যায়ে যে হারে পদ শূন্য হইতেছে তাহা ভবিষ্যতে পরিবর্তিত হইতে পারে। কারন এখন অধিক হারে বিভিন্ন স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় কর্মকর্তা নিয়োগের অবকাশ আছে। কিন্তু স্বশাসিত সংস্থা সমূহে নিজস্ব দক্ষ কর্মকর্তার অভাব ভবিষ্যতে থাকিবে না। তখন প্রেষণে সরকারী কর্মকর্তা নিয়োগের হার হ্রাস পাইবে।

(ঢ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের পরিসংখ্যান অনুযায়ী বৎসরে গড়ে ১৮টি পদ শূন্য হইলে তাহার ৩৩% ভাগ হিসাবে মাত্র ৬ জন কর্মকর্তাকে পুলে নিয়োগের জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে পরীক্ষা গ্রহন করা সম্ভব। এই সংখ্যা খুব আশা ব্যঞ্জক নয়। পুলে সমস্ত ক্যাডারের কর্মকর্তাদের আকৃষ্ট করিবার জন্য এই সংখ্যা বৃদ্ধি করা আবশ্যক। বাৎসরিক গড়ের চাইতে বর্ধিত হারে কর্মকর্তা বাছাই করিয়া প্যানেল হইতে পর্যায়ক্রমে নিয়োগের সিদ্ধান্ত গ্রহন করিলে ইহাতে কোন সমস্যা হইবে না। সেক্ষেত্রে অবশ্য ভারসাম্য আনয়নের জন্য পাঁচ বৎসরের পরিবর্তে তিন বৎসরের জন্য পরীক্ষা গ্রহন করা সংগত হইবে। এই ভাবে পরবর্তী তিন বৎসরে বাৎসরিক শূন্য পদের ৫০% বা ৬৬% ভাগ বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের দ্বারা পূরনের জন্য পরীক্ষা গ্রহন করা যাইতে পারে।

(ণ) বর্তমানে প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের তিন বৎসর পরে নিজ ক্যাডারে ফেরৎ দেওয়া হইবে। তিন বৎসর পর প্রেষণে নতুন পর্যায়ে কর্মকর্তা বাছাই করা যাইতে পারে। এই ভাবে ১ম ও ২য় বৎসরে এসএসপিতে কর্মকর্তা অনুর্ভুক্তি ও ৩য় বৎসরে প্রেষণে কর্মকর্তা নির্বাচন করা যাইতে পারে।

(৫ম পৃঃ দ্রঃ)

(ত) যুগ্ম সচিব পর্যায়ে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে কর্মকর্তা নিয়োগ করা ঠিক হইবে না। বর্তমান পদ্ধতিতেই মন্ত্রিপরিষদ কমিটির মাধ্যমে বিভিন্ন ক্যাডার হইতে সরাসরি কর্মকর্তা বাছাই করা যাইতে পারে। বর্তমান উপ কমিটির সদস্যদেরও নির্বাচনী কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করা যাইতে পারে।

(থ) বিশেষ কমিটির ৬ নং সুপারিশ বাস্তবায়নে কোন প্রতিবন্ধকতা নাই। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে অন্তর্ভুক্তির জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক পরীক্ষা গ্রহণের একটি প্রস্তাব উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির বিবেচনাধীন আছে। উক্ত ব্যাপারে কমিটির সিদ্ধান্ত অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইতে পারে।

(দ) বিশেষ কমিটির ৭ নং সুপারিশে তিনবার অতিক্রান্ত কর্মকর্তাদের চাকুরী থেকে অবসর দেওয়ার কথা বলা হইয়াছে। ইতিমধ্যে মহামান্য রাষ্ট্রপতি উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির ২৫-৭-৮৭ তারিখের বৈঠকে সিদ্ধান্ত অনুমোদন প্রসংগেও নির্দেশ দিয়েছেন, "একবার অতিক্রান্ত হলে তিন বৎসরের পর সেই কেস আর বিবেচিত হবে না। নিয়ম জারী করা হউক"। এসএসপিতে পদোন্নতির ক্ষেত্রে পর পর তিন বার অতিক্রান্ত হইলে তাঁহাকে অবসর দানের সুযোগ দেওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় নির্দেশ জারী করা যাইতে পারে।

(ধ) বিশেষ কমিটির ৮ নং সুপারিশে সচিবদের চাকুরীকাল ৮ বৎসরে নির্ধারণ করার কথা বলা হইয়াছে। স্বাধীনতা উত্তর বাংলাদেশে প্রশাসনিক ক্ষেত্রে যে শূন্যতা সৃষ্টি হয় তাহাতে অনেক কর্মকর্তা যথেষ্ট তাড়াতাড়ি পদোন্নতি পাইয়াছেন। বর্তমানে যাহারা পদোন্নতি পাইতেছেন তাহাদের সময় পরিস্থিতি ভিন্ন এবং তাহাদের অনেকেই ৮ বৎসর সচিব পদে অধিষ্ঠিত থাকার সুযোগ পাইবেন না। যাহা হউক, ৮ বৎসর চাকুরীকালের মেয়াদ নির্ধারণ করা হইলে সচিবগণকে অবসর দান করিতে হইবে। অবসর দানের পর তাঁহাদের কর্পোরেশনে নিয়োগ করা যাইতে পারে। তবে এইরূপ নিয়োগের বিষয়ে সরকারই চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন। এরূপ আদেশ বিধি জারীর তারিখ হতে কার্যকর করা ন্যায় সংগত হইবে

(ন) প্রশাসনিক দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য ৯ নং সুপারিশ বাস্তবায়ন জরুরী। বিভিন্ন কর্মকর্তা দীর্ঘদিন একই বিষয়ে ব্যাপৃত থাকার কারণে যে অভিজ্ঞতা অর্জন করেন, সরকারের উচিৎ তাহার দীর্ঘ মেয়াদী সদ্ব্যবহার করা। কোন নির্দিষ্ট বিষয়ে বিশেষ দক্ষ কর্মকর্তার ক্ষেত্রে তিন বৎসর পর বদলী করার নীতি গ্রহণ করা সংগত নয়। তাদের ক্ষেত্রে বিশেষ ব্যতিক্রম ঘটানো প্রয়োজন। এইরূপ ব্যতিক্রমকে গ্রহণ যোগ্য বলিয়া অভিমত প্রকাশ করা হয়।

(প) বিশেষ কমিটির ১০ নং সুপারিশে বিসিএস এর বিভিন্ন ক্যাডার থেকে মেধাবী কর্মকর্তাদের এসএসপি-তে আকৃষ্ট করার জন্য এসএসপিকে আরও আকর্ষণীয় করার পন্থা উদ্ভাবন করার কথা বলা হইয়াছে। অতীতে সচিবালয়ে উপ সচিব পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ বেতনের সুবিধা ছিল। বর্তমান ক্ষেত্রে বেতনের দিক থেকে বিশেষ সুবিধা দেওয়া না গেলেও অন্যান্য সুবিধা সৃষ্টি করা যাইতে পারে। তাছাড়া পদোন্নতির ক্ষেত্রে জ্যেষ্ঠতার চাইতে কেবল মাত্র মেধার উপর অধিকতর গুরুত্ব আরোপ করা হইলেও কর্মকর্তাদের আকৃষ্ট করা সম্ভব। বর্তমানে কার্যতঃ জ্যেষ্ঠতাই প্রাধান্য পাইতেছে।

(ফ) বিশেষ কমিটির ১১ নং সুপারিশে বলা হইয়াছে যে এসএসপি পুনর্গঠন সংক্রান্ত সুপারিশমালা উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির তত্ত্বাবধানে বাস্তবায়ন করিতে হইবে। সুপারিশমালা অনুমোদিত হইলে যে সমস্ত বিধি সংশোধন/পরিবর্তনের প্রয়োজন হইবে তাহা সংস্থাপন মন্ত্রনালয় উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটিতে পেশ করিবে। বিধি সংশোধন সম্পর্কে সংস্থাপন মন্ত্রনালয় যে সব বিষয়ে আলোকপাত করিয়াছে, সুপারিশমালা চূড়ান্ত ভাবে মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্তৃক অনুমোদিত হইলে তাহার উপর কার্যক্রম গ্রহণ করা যাইতে পারে।

(ব) সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে বর্তমানে টাকা ৪২০০-৫২০০/- বেতনক্রমের পদ নাই। পুল হইতে অনেক কর্মকর্তা প্রত্যাবর্তনের পর নিজস্ব ক্যাডারে এই বেতনক্রমের পদে পদোন্নতি পাইয়াছেন। ফলে এই বেতনক্রমের পদ সৃষ্টির যৌক্তিকতা স্বীকৃত হইয়াছে। ফলে উপ সচিবের অন্ততঃ ৫০ ভাগ পদকে রূপান্তরের মাধ্যমে উন্নীত করা যাইতে পারে। উক্ত পদের বেতনক্রম হইবে টাকা ৪২০০-৫২০০/। জ্যেষ্ঠ উপ সচিব রূপে এই পদের নামকরণ করা যাইতে পারে। মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে কর্মকর্তাদের উক্ত বেতনক্রমের পদে পদোন্নতির দায়িত্ব এসএসপির উপর ন্যস্ত করা যাইতে পারে।

(৩৯ পৃষ্ঠায়)

(ঙ) পুলের ৪(বি) র উপ সচিবদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রণীত না হওয়ায় কর্মকর্তাদের মধ্যে জ্যেষ্ঠতা সম্পর্কে সংশয় দেখা দিয়াছে। সচিব কমিটি জ্যেষ্ঠতা সম্পর্কে যথাশীঘ্র তাহাদের প্রতিবেদন পেশ করিতে পারে।

(চ) পুলে পদোন্নতির প্রত্যাশা বর্তমানে কোন কোন ক্যাডারের তুলনায় হ্রাস পাইয়াছে। পুলকে আকর্ষণীয় করিতে হইলে পদোন্নতির সুযোগ বৃদ্ধি করিতে হইবে। বর্তমানে যুগ্ম সচিব/মহা পরিচালক ও পরিচালক/বা অন্যান্য সমপর্যায়ের পদের অনুপাত ১ঃ২। পুলে এই অনুপাত ১ঃ৩ এ নির্ধারন করা বাঞ্ছনীয়।

(ছ) সচিবালয়ে কাজের পরিবেশ উন্নত নয়। অফিস কক্ষ আসবাবপত্র ইত্যাদির ক্ষেত্রে সচিবালয়ের বাহিরের সমপর্যায়ের কর্মকর্তাগনের তুলনায় অপ্রতুল। কাজের পরিবেশ কর্মকর্তাদের মানসিক সংকটের জন্ম দিতে পারে। সচিবালয়ে আসা যাওয়ার জন্যও কর্মকর্তাদের পর্যাপ্ত সুবিধা নাই। তবে বিষয়টি সরকারের আর্থিক সামর্থ্যের উপর নির্ভরশীল। সরকারের সম্পদের উপর নির্ভর করিয়া অফিস কক্ষ, আসবাবপত্র ইত্যাদি ক্ষেত্রে কাজের পরিবেশের উন্নতি ঘটানো যাইতে পারে।

(জ) সচিবালয়ে কর্মকর্তাদের জন্য যে মর্যাদা নির্ধারন করা হইয়াছে তাহা সচিবালয়ের কাজের সাথে সম্পৃক্ত। সচিবালয়ের বাহিরে কাজ করিবার জন্য সচিবালয়ের মর্যাদা প্রয়োজন নাই। সচিবালয়ের কর্মকর্তাদের মর্যাদা ও মনোবল সমুন্নত রাখিবার জন্যও সচিবালয়ের পদের মর্যাদা সচিবালয়ের বাহিরের কর্মকর্তা-দের প্রদান করা উচিত হইবে না।

৭। <u>সিদ্ধান্ত</u>।

(১) বিশেষ কমিটির ১ নং সুপারিশ বাস্তবায়নযোগ্য। তবে একবার অন্তর্ভুক্তির পর পুল হইতে বাহির হইয়া মূল ক্যাডারে ফিরিয়া যাওয়ার সুযোগ না দেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হয়।

(২) বিশেষ কমিটির ২ নং সুপারিশ বাস্তবায়ন করা যায়। তবে পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক এসএসপি তে কর্মকর্তা বাছাই করার সময় মৌখিক পরীক্ষার জন্য ৬ সদস্য বিশিষ্ট একটি বোর্ড গঠন করিতে হইবে। এই বোর্ডে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের চেয়ারম্যান ও ২ জন জ্যেষ্ঠ সদস্য থাকিবেন। অবশিষ্ট ৩ জন সদস্য সরকার মনোনীত করিবেন যাহাদের মধ্যে ২ জন মন্ত্রনালয়/বিভাগের সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব হইবেন।

(৩) বিশেষ কমিটির ৩ নং সুপারিশও নীতিগতভাবে বাস্তবায়নযোগ্য। যেথা বিচারের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কমিটি নিজস্ব বিচার বিবেচনা প্রয়োগ করিবে।

(৪) ভবিষ্যতে সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড এসএসপি'র সকল পদে পদোন্নতির জন্য যোগ্য কর্মকর্তাদের নাম বিবেচনা করিয়া মন্ত্রিপরিষদ কমিটির নিকট সুপারিশ করিবে কিনা তাহা উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি আলোচনা করিয়া সিদ্ধান্ত গ্রহন করিবে।

(৫) ৪ নং সুপারিশ অনুযায়ী বর্তমান ব্যবস্থা বহাল থাকিবে।

(৬) বিশেষ কমিটির ৫ নং সুপারিশ বহাল থাকিবে। তবে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের পরিবর্তে উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি বিভিন্ন ক্যাডার হইতে এই যুগ্ম সচিব পদ সমূহে সরাসরি কর্মকর্তা অন্তর্ভুক্তির সুপারিশ করিবে। প্রয়োজনবোধে উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি এই উদ্দেশ্যে একটি উপ কমিটি গঠন করিতে পারে।

(৭) বিশেষ কমিটির ৬ নং সুপারিশ অনুযায়ী পাবলিক সার্ভিস কমিশনকে সিনিয়র সার্ভিসেস পুলে উপ সচিব পদে অন্তর্ভুক্তির জন্য পরীক্ষা গ্রহনের নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে। পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক এসএসপিতে অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে একটি খসড়া সিলেবাস অনুমোদনের প্রস্তাব সংস্থাপন মন্ত্রনালয় কর্তৃক উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির বিবেচনার জন্য পেশ করা হইয়াছে। উক্ত ব্যাপারে কমিটির সিদ্ধান্ত অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহন করা যাইতে পারে।

(৮) বিশেষ কমিটির ৭ নং সুপারিশ বাস্তবায়নযোগ্য। সংস্থাপন মন্ত্রনালয় সুপারিশ বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় নির্দেশ জারী করিবে।

(৭ম পৃঃদ্রঃ)

(৯) বিশেষ কমিটির ৮ নং সুপারিশ বাস্তবায়নযোগ্য। তবে সচিব পদে ৮ বৎসর পূর্ণ হইয়াছে এমন সকল কর্মকর্তাকে অবসর প্রদান সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশ অবিলম্বে বাস্তবায়ন করিলে এখনই একই সংগে ৮ জন এবং ১৯৮৮ সালে (ফেব্রুয়ারী মাসের প্রথম সপ্তাহে) ৫ জন অর্থাৎ মোট ১৩ জন কর্মকর্তাকে অবসর গ্রহন করাইতে হইবে। উচ্চতর পদে সরকারের বর্তমান লোকবলের যে মান বিদ্যমান রহিয়াছে তাহার প্রেক্ষিতে ১৩ জন সচিবের প্রায় একই সংগে সরকারী চাকুরী হইতে অব্যাহতি দেওয়া বাঞ্ছনীয় হইবে না বলিয়া কমিটি মনে করে এবং সরকারের উচ্চতর স্তরে গুনগত মান বজায় রাখিবার উদ্দেশ্যে সমস্যাটি নিম্নোক্ত পন্থায় মোকাবেলা করিবার সুপারিশ করে :

প্রস্তাবিত আইনটি এখনই প্রবর্তন করা যায়। তবে ১৯৯১ সাল পর্যন্ত এই ১৩ জন সচিবের মধ্যে সরকার যোগ্য মনে করিলে সকলকেই তাঁহাদের ৫৭ বৎসর বয়স না হওয়া পর্যন্ত চুক্তি ভিত্তিতে নিয়োগ প্রদান করিতে পারেন। উপ কমিটি আশা করে যে, ১৯৯১ সালের পর এই বিষয়টি খুব একটা সমস্যার আকার ধারন করিবে না। বর্তমানে সচিব পদে পদোন্নতি পাইতে কর্মকর্তাদের পূর্বের কর্মকর্তাদের তুলনায় দীর্ঘ চাকুরীকাল অতিবাহিত করিতে হইতেছে বিধায় কেহই আলোচ্য নিয়মের মধ্যে পড়িবেন না।

(১০) বিশেষ কমিটির ৯ নং সুপারিশ বাস্তবায়নযোগ্য। প্রত্যেক কর্মকর্তার স্বতন্ত্র দক্ষতা ও মেধার সর্বাত্মক ব্যবহারের জন্য তিন বৎসরে বদলীর যে প্রথা বিদ্যমান আছে, প্রয়োজন বোধে তাহার ব্যতিক্রম ঘটানো উচিৎ।

(১১) বিশেষ কমিটির ১১ নং সুপারিশও বাস্তবায়নযোগ্য। সিনিয়র সার্ভিসেস পুলকে আরও আকর্ষনীয় করিবার লক্ষ্য হিসাবে নিম্নলিখিত কার্যক্রম গ্রহন করা যাইতে পারে :

(ক) সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের মোট উপ সচিব পদের ৫০% পদ জ্যেষ্ঠ উপ সচিব পদে রুপান্তর ও উন্নীত করিয়া সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের সুপারিশ অনুযায়ী মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে কর্মকর্তাদের উক্ত পদে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে। জ্যেষ্ঠ উপ সচিব পদের বেতনক্রম হইবে টাকা ৪২০০-৫২০০।

(খ) সচিব কমিটি যথাশীঘ্র পুলের ৪(বি) উপ-সচিবদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা সম্পর্কে প্রতিবেদন পেশ করিবে।

(গ) পুলে যুগ্ম সচিব ও উপ সচিব পদের অনুপাত ১:৩ এ নির্ধারন করা আবশ্যক।

(ঘ) সরকারের সম্পদের দিকে লক্ষ্য রাখিয়া সচিবালয়ে অফিস কক্ষ, আসবাবপত্র ইত্যাদির মানোন্নয়ন পূর্বক সামগ্রিক কাজের পরিবেশ উন্নত করিবার পদক্ষেপ গ্রহন করা আবশ্যক।

(১২) বিশেষ কমিটির সুপারিশমালা মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্তৃক চূড়ান্ত ভাবে গৃহীত হইবার পর সংস্থাপন মন্ত্রনালয় বিধি সংশোধনের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহন করিবে।

(ডাঃ এম, এ, মতিন)
উপ-প্রধান মন্ত্রী,
স্বরাষ্ট্র মন্ত্রনালয়
ও
আহবায়ক,
মন্ত্রিপরিষদ উপ কমিটি।

22/10/87

(মেজর জেনারেল (অবঃ) মোহাম্মদ আবদুল মুনএম)
মন্ত্রী,
বানিজ্য মন্ত্রনালয়
ও
সদস্য,
মন্ত্রিপরিষদ উপ কমিটি।

(আনিসুল ইসলাম মাহমুদ)
মন্ত্রী,
সেচ, পানি উন্নয়ন ও বন্যা নিয়ন্ত্রন মন্ত্রনালয়
ও
সদস্য,
মন্ত্রিপরিষদ উপ কমিটি।

পুনের কোটা নির্ধারণের পর যে ১০টি ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধ পদের সংখ্যা ১২% এর বেশী তাদের প্রত্যাশা সম্পর্কে প্রতিবেদন।

১	২	৩	৪	৫
১।	বিসিএস(রেলওয়ে প্রকৌশল)	১৩.৭৫% (৩৪টি পদ)	১৩.১৩% (৩৬টি পদ)	১৩.৮১% (৩৮টি পদ)
২।	বিসিএস(তথ্য)	১৭.০২% (৯৩টি পদ)	১৭.৬২% (৯৫টি পদ)	১৭.৭৮% (৯৬টি পদ)
৩।	বিসিএস(রেলওয়ে পরিবহন)	১৮.০৩% (১১টি পদ)	১৮.০৩% (১১টি পদ)	১৯.০৫% (১২টি পদ)
৪।	বিসিএস(বাণিজ্য)	১৬.৯৬% (১৯টি পদ)	১৯.১০% (২২টি পদ)	১৮.৩২% (২১টি পদ)
৫।	বিসিএস(সাধারণ শিক্ষা)	২১.৯৫% (১৭০৫টি পদ)	২১.৯৭% (১৭০৭টি পদ)	২২.০৫% (১৭১০টি পদ)
৬।	বিসিএস(ডাক)	১৯.৩৭% (৩৭টি পদ)	২০.৩৮% (৪৭টি পদ)	২০.৬২% (৪০টি পদ)
৭।	বিসিএস(কর)	২০.৯৫% (৭৫টি পদ)	২০.৭১% (৮৮টি পদ)	২২.০৩% (৮০টি পদ)
৮।	বিসিএস(অর্থনীতি)	২৬.১১% (১০২টি পদ)	২৬.১৯% (১০২টি পদ)	২৬৪৮% (১০৫টি পদ)
৯।	বিসিএস(নিরীক্ষা ও হিসাব)	২২.৭৪% (৬০টি পদ)	২৭.৯৫% (৮০টি পদ)	২৪.১১% (৬৮টি পদ)
১০।	বিসিএস(শুল্ক ও আবগারী)	৩১.৩৯% (৪৩টি পদ)	৩১.৩২% (৪৩ টি পদ)	৩২.৩৮% (৪৫টি পদ)

যে ২টি ক্যাডারে অতিরিক্ত পদ সৃষ্টি এবং সচিবালয়ের যুগ্মসচিব এবং উপসচিবের কোটা বহাল করার প্রয়োজন নাই।

১।	বিসিএস(পররাষ্ট্র)	৩১.৫৬% (৯৯টি পদ)	-	-
২।	বিসিএস(বিচার)	১০.৬৬% (৮৪টি পদ)	-	-

যে ১৮টি ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের সংখ্যা ১২% এর কম তাদের সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধের পদে পদোন্নতির সুযোগ সম্পর্কে প্রতিবেদন।

ক্রমিক নং	ক্যাডার	বর্তমানে পদোন্নতির সুযোগ	মূল অনুচ্ছেদ ... পর বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের মূল পদে (যুগ্মসচিব ও উপসচিব) বহাল রেখে নিজস্ব ক্যাডারে (যে ক্ষেত্রে প্রয়োজন) অতিরিক্ত পদ সৃষ্টি হলে পদোন্নতির সুযোগ কি হবে।	ভবিষ্যতে মূল সংখ্যক শ্রেণী এবং সিনিয়র স্কেলের পদ নিলে প্রাপ্য পদোন্নতির সুযোগ কি হবে।
১	২	৩	৪	৫
১।	বিসিএস (জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল)	৭.১৪% (৮টি পদ)	৯.৮২% (১১টি পদ)	১২.৯১% (১৩টি পদ)
২।	বিসিএস (পরিসংখ্যান)	১০.২৮% (১১টি পদ)	১০.২৮% (১১টি পদ)	১২.৭৩% (১৪টি পদ)
৩।	বিসিএস (সমবায়)	১.৮৪% (৩টি পদ)	১০.৩৩% (১৭টি পদ)	১২.০১% (২০টি পদ)
৪।	বিসিএস (শুল্ক ও আবগারী)	৮.৩১% (২৮টি পদ)	১০.৬৮% (৩৬টি পদ)	১২.৫০% (৩৩টি পদ)
৫।	বিসিএস (বন)	১০.৬৮% (১১টি পদ)	১০.৬৮% (১১টি পদ)	১৩.২০% (১৪টি পদ)
৬।	বিসিএস (গণপূর্ত)	৭.৩২% (৪৪টি পদ)	১০.৯২% (৬৩টি পদ)	১২.৪৪% (৭৫টি পদ)
৭।	বিসিএস (আনসার)	২.৬৭% (৩টি পদ)	১১.১১% (১৫টি পদ)	১২.২৩% (২৮টি পদ)
৮।	বিসিএস (পরিবার পরিকল্পনা)	৭.৩০% (৮৩টি পদ)	১১.৬৩% (১৩৪টি পদ)	১২.০৮% (১৪০টি পদ)
৯।	বিসিএস (কারিগরী শিক্ষা)	৯.৫১% (১৬টি পদ)	১১.৬৯% (১১৮টি পদ)	১২.০৪% (১২২টি পদ)
১০।	বিসিএস (টেলিযোগাযোগ)	৬.৪২% (৪৬টি পদ)	১১.৮৮% (৬৫টি পদ)	১২.১১% (৬৬টি পদ)
১১।	বিসিএস (স্বাস্থ্য)	৬.২৭% (৫২১টি পদ)	১১.৯০% (৯৯২টি পদ)	১২.৫০% (১০০৩টি পদ)
১২।	বিসিএস (কৃষি)	৫.০৩% (১০০টি পদ)	১২.০০% (২৪৬টি পদ)	১২.৩৮% (২৫৫টি পদ)
১৩।	বিসিএস (পশুপালন)	৩.৩১% (৪৩টি পদ)	১২.৩১% (১৬৯টি পদ)	১২.৭৫% (১৬৩টি পদ)
১৪।	বিসিএস (খাদ্য)	১১.৮৭% (২৬টি পদ)	১০.০৬% (২৯টি পদ)	১০.৩৪% (২৯টি পদ)
১৫।	বিসিএস (প্রশাসন)	৯.১২% (৩৭টি পদ)	১০.৩২% (৪৮৯টি পদ)	১২.৯৫% (৪৭৭টি পদ)
১৬।	বিসিএস (মৎস্য)	২.৯৪% (১৮টি পদ)	১০.৩৮% (৮২টি পদ)	১৩.৮০% (৮৫টি পদ)
১৭।	বিসিএস (পুলিশ)	২.৮৬% (১৭টি পদ)	১৫.৭৩% (১৪টি পদ)	১৩.৭২% (১০৯টি পদ)
১৮।	বিসিএস (সচিবালয়)	৪.৩০% (২৬টি পদ)	১৫.৯২% (১১০টি পদ)	১৪.৬৩% (১১৯টি পদ)

যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিব পদে যে সকল অফিসার প্রস্তাবিত কোটার অতিরিক্ত কর্মকর্তা কর্মরত আছেন তাদের বিবরণ। সংলগ্নী-১১

যুগ্ম-সচিব

ক্রমিক নং	ক্যাডার	কোটা	বর্তমানে কর্মরত	অতিরিক্ত
১।	বাণিজ্য	১	৩	২
২।	নিরীক্ষা ও হিসাব	২	১৪	১২
৩।	কর	২	৭	৫
৪।	ডাক	১	৩	২
৫।	সচিবালয়	১৬	২৫	৯
মোট		২২	৫২	৩০

উপ-সচিব

ক্রমিক নং	ক্যাডার	কোটা	বর্তমানে কর্মরত	অতিরিক্ত
১।	নিরীক্ষা ও হিসাব	৩	৬	৩
২।	কর	৩	৬	৩
৩।	ডাক	২	৭	৫
৪।	খাদ্য	২	৩	১
৫।	প্রশাসন	২৩০	২৬২	২২
৬।	সচিবালয়	৫৭	৬১	৪
মোট		৩১২	৩৩০	৩৮

বিসিএস(প্রশাসন) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস জনশক্তি ৩৭২৮ (মূলপদে কর্মরত ৪১২ জন কর্মকর্তা এবং ৭৩০টি রিজার্ভ পদসমূহ)।

বর্তমান

ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা
১।	৬০০০/- (নির্ধারিত)	চেয়ারম্যান, ভূমি আপীল বোর্ড-	১
	"	চেয়ারম্যান, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	১
২।	৫৭০০/- (নির্ধারিত)	কমিশনার-	৫
	"	সদস্য ভূমি আপীল বোর্ড-	২
	"	সদস্য, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	২
	"	মহাপরিচালক, ভূমি রেকর্ড ও জরীপ-	১
৩।	৪৭০০-৫৫০০/- টাকা	পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস-	১
৪।	৪২০০-৫২৫০/- টাকা	অতিঃ কমিশনার-	৯
	"	উপ পরিচালক, সামরিক সেনানিবাস-	১

প্রস্তাবিত

ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৬০০০/- (নির্ধারিত)	চেয়ারম্যান, ভূমি আপীল বোর্ড-	১	
	"	চেয়ারম্যান, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	১	
২।	৫৭০০/- (নির্ধারিত)	কমিশনার-	৫	
	"	সদস্য, ভূমি আপীল বোর্ড-	২	
	"	সদস্য, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	২	
	"	মহাপরিচালক, ভূমি রেকর্ড ও জরীপ-	১	
৩।	৪৭০০-৫৫০০/- টাকা	পরিচালক, সামরিক ভূমি ও সেনানিবাস-	১	
	"	অতিঃ কমিশনার-	৯	
	"	পরিচালক, ভূমি রেকর্ড ও জরীপ-	৩	
৪।	৩২০০-৩২৫০/- টাকা	উপ পরিচালক, সামরিক সেনানিবাস-	১	
	"	মুখ্য মহানগর হাকিম-	৩	
	"	সচিব, ভূমি আপীল বোর্ড-	১	
	"	উপ ভূমি সংস্কার কমিশনার/অতিঃ কমিশনার ভূমি সংস্কার-	৭	

(২য় পৃঃ দ্রষ্টব্য):-

বর্তমান				প্রস্তাবিত				মন্তব্য
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	
৫।	৩৭৫০-৪৮২৫/-টাঃ	পরিচালক, ভূমি রেকর্ড ও জরীপ	৩	৫।	৩৭৫০-৪৮২৫/-টাঃ	জেলা প্রশাসক	৬৪	
	"	সচিব, ভূমি আপীল বোর্ড	১		"	উপ-পরিচালক, স্থানীয় সরকার	০৪	
	"	উপ-ভূমি সংস্কার কমিশনার/ অতিঃ কমিশনার (ভূমি সংস্কার)	৭		"	অতিরিক্ত মুখ্য মহানগর হাকিম	০২	
	"	মুখ্য মহানগর হাকিম	৩		"	আঞ্চলিক সেটেলমেন্ট অফিসার	২২	
					"	উপ পরিচালক, ভূমি রেকর্ড ও জরীপ	০৫	
	"	সামরিক এস্টেট অফিসার, চট্টগ্রাম	১		"	সামরিক এস্টেট অফিসার, চট্টগ্রাম	০১	
		মোট	৩৭			মোট	১০৪	
৬।	২৮০০-৪৪২৫/-টাঃ	জেলা প্রশাসক	৬৪	৬।	২৮০০-৪৪২৫/-	ক্যান্টনমেন্ট এক্সিকিউটিভ অফিসার-	১২	৭টি ক্যান্টনমেন্ট এক্সিকিউটিভ অফিসারের পদের বেতন স্কেল উন্নীত করনের মাধ্যমে।
	"	অতিঃ জেলা প্রশাসক	১৩৬		"	উপজেলা নির্বাহী অফিসার	৪৬০	
	"	অতিঃ জেলা ম্যাজিস্ট্রেট	৫৯		"	সহকারী সচিব, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	০১	
	"	অতিঃ মুখ্য মহানগর হাকিম	০২					
	"	সিঃ সহকারী সচিব	১০০					
	"	আঞ্চলিক সেটেলমেন্ট অফিসার	২২		"	মিলিটারী এস্টেট অফিসার	০২	
	"	উপ পরিচালক, স্থানীয় সরকার	০৪					
	"	ক্যান্টনমেন্ট এক্সিকিউটিভ অফিসার-	০৫		"	মহানগর/নগর হাকিম	১৭	১৬টি মহানগর হাকিম ও ১টি সিটি ম্যাজিস্ট্রেটের পদের বেতন স্কেল উন্নীত করে।
	"	উপজেলা নির্বাহী অফিসার	৪৬০		"	শাখা প্রধান, ভূমি আপীল বোর্ড	০৫	
					"	অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক	১৩৬	
	"	সহকারী সচিব, ভূমি সংস্কার বোর্ড-	০১		"	অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট	৫৯	
	"	মিলিটারী এস্টেট অফিসার-	০২		"	সিনিয়র সহকারী সচিব	১০০	

(৩য় পৃষ্ঠায়)

বর্তমান				প্রস্তাবিত				মন্তব্য
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	
৭।	২৪০০-৩৬০০/- টাকা	সহকারী পরিচালক, স্থানীয় সরকার-	৬৪	৭।	২৪০০-৩৬০০/- টাকা	সহকারী পরিচালক, স্থানীয় সরকার-	৬৪	
	"	আর,ডি,সি-	৬৪		"	আর,ডি,সি-	৬৪	
	"	ভূমি হুকুম দখল অফিসার-	৭৩		"	ভূমি হুকুম দখল অফিসার-	৭৩	
	"	সিঃ সহকারী কমিশনার (নেজারত)-	৬৪		"	সিঃ সহকারী কমিশনার (নেজারত)-	৬৪	
	"	ট্রেইং ম্যাজিষ্ট্রেট-	৬৪		"	ট্রেইং ম্যাজিষ্ট্রেট-	৬৪	
	"	সিটি ম্যাজিষ্ট্রেট-	০১		"	চার্জ অফিসার সেটলমেন্ট-	৪৪	
	"	চার্জ অফিসার(সেটলমেন্ট)	৪৪		"	উপজেলা ম্যাজিষ্ট্রেট (সিলেকশন গ্রেড)-	৩০৬	
	"	উপ পরিচালক সার্ভে-	০১		"	সিঃ সহকারী কমিশনার প্রটোকল-	০২	
	"	উপ পরিচালক, ভূমি রেকর্ড-	০৪		"	বিভাগীয় কমিশনারের ব্যক্তিগত সহকারী-	০৮	
	"	মহানগর হাকিম	১৬		"	সিনিয়র সহকারী কমিশনার(জেনারেল সার্টিফিকেট)	৬৪	
	"	উপজেলা ম্যাজিষ্ট্রেট (সিলেকশন গ্রেড)-	৩০৬		"	বিভাগীয় কমিশনারের একান্ত সচিব	৪	
	"	সিঃ সহকারী কমিশনার (জেনারেল সার্টিফিকেট)	৬৪					
	"	সিঃ সহকারী কমিশনার (প্রটোকল)-	০২					
	"	বিভাগীয় কমিশনারের সহকারী-	০৮					
	"	বিভাগীয় কমিশনারের একান্ত সচিব-	০৪					

(৪র্থ পৃঃ দ্রষ্টব্য):-

বর্তমান				প্রস্তাবিত				মন্তব্য
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	
৮।	১৬০০-৩০২০/- টাকা	উপজেলা ম্যাজিস্ট্রেট-	১৫৪	৮।	১৬০০-৩০২০/- টাকা	উপজেলা ম্যাজিস্ট্রেট-	১৫৪	
	"	সহকারী কমিশনার- (জেলা সদর)।	৩১১		"	সহকারী কমিশনার (জেলা সদরে)-	৩১১	
	"	সহকারী সেটেলমেন্ট অফিসার-	০৮		"	সহকারী সেটেলমেন্ট অফিসার-	০৮	
	"	সহকারী কমিশনার (উপজেলা রাজস্ব অফিসার)-	৪৬০		"	সহকারী কমিশনার (উপজেলা রাজস্ব অফিসার)-	৪৬০	
	"	সহকারী কমিশনার(ভূমি)-	৪৬০		"	সহকারী কমিশনার(ভূমি)-	৪৬০	
	"	শাখা-প্রধান, ভূমি আপীল বোর্ড-	০৫					
	"	প্রেস অফিসার, সেটেলমেন্ট প্রেস-	০১		"	প্রেস অফিসার (সেটেলমেন্ট প্রেস)-	০১	
	"	ম্যাজিস্ট্রেট মেরিন কোর্ট ডিপার্টমেন্ট অব শিপিং-	০১		"	ম্যাজিস্ট্রেট, মেরিন কোর্ট (ডিঃ অব শিপিং)-	০১	
	"	স্পেশাল অফিসার, মেরিন সেফটি (ডিঃ অব শিপিং)-	০২		"	স্পেশাল অফিসার, মেরিন সেফটি (ডিঃ অব শিপিং)-	০২	
	"	ম্যাজিস্ট্রেট, ঢাকা মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন-	০৩		"	ম্যাজিস্ট্রেট, ঢাকা মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন-	০৩	
	"	ম্যাজিস্ট্রেট, চট্টগ্রাম মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন-	০১		"	ম্যাজিস্ট্রেট, চট্টগ্রাম, মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন-	০১	
	"	ম্যাজিস্ট্রেট, রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ-	০১		"	ম্যাজিস্ট্রেট, রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ-	০১	
	"	সর্বরাইজ অফিসার, চট্টগ্রাম পোর্ট অথরিটি-	০১		"	সর্বরাইজ অফিসার, চট্টগ্রাম পোর্ট অথরিটি-	০১	
	"	ম্যানেজমেন্ট এগ্জিকিউটিভ অফিসার-	০৭					
		মোট	১৪১৫			মোট	১৩৮৩	
		সর্বমোট	৩১৬৬			সর্বমোট	৩১৬৬	
		প্রেষণ, ছুটি ও প্রশিক্ষণ রিজার্ভ	১৫০			প্রেষণ, ছুটি ও প্রশিক্ষণ রিজার্ভ	১৫০	
		সর্বমোট	৩৩১৬			সর্বমোট	৩৩১৬	

LIBRARY
Bangladesh public Administration
Training Centre
Savar,Dhaka.

১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯
৮।	১৬৫০-৩০২০	প্রকল্প/ইকুইপমেন্ট অফিসার, ডিটিআই	২	৮।	১৬৫০-৩০২০/-	প্রকল্প/ইকুইপমেন্ট অফিসার, ডিটিআই	২	
	-ঐ-	লেকচারার/ফোরম্যান, প্রকৌশল কলেজ	৮৬		-ঐ-	লেকচারার/ফোরম্যান, প্রকৌশল কলেজ	৮৬	
	-ঐ-	লেকচারার(টেক), টি, টি, টি, সি	৪		-ঐ-	লেকচারার(টেক)টিটিটিসি	৪	
	-ঐ-	লেকচারার/ফোরম্যান/ইন্সট্রাক্টর, টেক্সটাইল কলেজ	১৩		-ঐ-	লেকচারার/ফোরম্যান/ইন্সট্রাক্টর, কলেজ অব টেক্সটাইল	১৩	
	-ঐ-	লেকচারার/ইন্সট্রাক্টর/ফোরম্যান, লেদার কলেজ	৫		-ঐ-	লেকচারার/ইন্সট্রাক্টর/ফোরম্যান, লেদার কলেজ।	৫	
	-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক/ননটেক)/ওয়ার্কশপ সুপার, পলিটেকনিক ইন্সটিটিউট	৪৩৪		-ঐ-	ইন্সটিটিউট(টেক/ননটেক)/ওয়ার্কশপ সুপার, পলিটেকনিক ইন্সটিটিউট	৪৩৪	
	-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর, সার্ভে ইন্সটিটিউট	১		-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর, সার্ভে ইন্সটিটিউট	১	
	-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক/ননটেক)/ওয়ার্কশপ সুপার, গ্রাফিক আর্টস ইন্সটিটিউট।	৭		-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক/ননটেক)ওয়ার্কশপ সুপার, গ্রাফিক আর্টস ইন্সটিটিউট	৭	
	-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক/ননটেক)/ওয়ার্কশপ সুপার, গ্লাস এন্ড সিরামিকস ইন্সটিটিউট	৬		-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক/ননটেক)/ওয়ার্কশপ সুপার, গ্লাস এন্ড সিরামিক ইন্সটিটিউট	৬	
	-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক) ভি, টি, টি, আই	১৬		-ঐ-	ইন্সট্রাক্টর(টেক) ভি, টি, টি, আই	১৬	
	-ঐ-	ওয়ার্কশপ সুপার, ভি, টি, টি, আই	৮		-ঐ-	ওয়ার্কশপ সুপার, ভি, টি, টি, আই	৮	
	-ঐ-	আঞ্চলিক সহকারী পরিচালক, ভিটিটিআই	৪		-ঐ-	আঞ্চলিক সহকারী পরিচালক, ভিটিটিআই	৪	
	-ঐ-	সুপারিনটেনডেন্ট, ভি, টি, টি, আই	৫১		-ঐ-	সুপারিনটেনডেন্ট	৫১	
	-ঐ-	পারচেজ এন্ড মার্কেটিং অফিসার	১					
		মোট	= ৯৩৬			মোট	= ৯৩৬	
		প্রেষণ, ছুটি ও প্রশিক্ষনের জন্য সংরক্ষিত এন্ট্রি পদের ১০%	= ৬৩			প্রেষণ, ছুটি ও প্রশিক্ষনের জন্য সংরক্ষিত এন্ট্রি পদের ১০%	= ৬৩	
		সর্বমোট	= ১০০১			সর্বমোট	= ১০০১	

বিঃদ্রঃ উল্লেখ্য যে ৪টি প্রকৌশল মহাবিদ্যালয় যাহা পূর্বে কারিগরী শিক্ষা অধিদপ্তরের নিয়ন্ত্রণাধীন ছিল তাহা ১-৪-৮৬ ইং হইতে বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব টেকনোলজী নামে স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় রূপান্তরিত হওয়ায় উহার ক্যাডারভুক্ত পদ সমূহ (২০৪+এন্ট্রি পদের ১০%) কারিগরী শিক্ষা ক্যাডারের বহির্ভূত থাকিবে। কিন্তু বি, আই, টি তে কর্মরত কর্মকর্তা/ শিক্ষক ও কর্মচারীগণ আগামী ৩০-৬-৮৯ পর্যন্ত XXX সরকারী চাকুরীতে রত থাকিবেন কিনা ইচ্ছা প্রকাশ করার সুযোগ বর্জিনেস অনুযায়ী আছে। তাই উক্ত পদগুলি কারিগরী শিক্ষা ক্যাডারের অধীনে এই প্রস্তাব রাখা হইল। ৩০-৬-৮৯ ইং তারিখের পরে কতজন শিক্ষক/ কর্মকর্তা সরকারী চাকুরীর অপশন দিবেন সে প্রেক্ষিতে ক্যাডার সংখ্যা সংশোধন করার প্রয়োজন হইবে।

বিসিএস(কৃষি) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস
জনশক্তি ২০৫০ (পূর্বে একজন উপ-সচিব সহ)

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
এনপিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	এনপিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৬০০০/-(নির্ধারিত)	মহা-পরিচালক	১	১।	৬০০০/-(নির্ধারিত)	মহা-পরিচালক	১	
২।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	৮	২।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	৮	
৩।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত পরিচালক	৬	৩।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত পরিচালক	১১	
	"	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	১		"	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	১	
৪।	৪২০০-৫২৫০/-	আঞ্চলিক-পরিচালক	৮	৪।	৪২০০-৫২৫০/-	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৯	
	"	যুগ্ম-পরিচালক	৫		"	অধ্যক্ষ, কৃষি প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট	১২	
	"	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৯					
৫।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	৫১	৫।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	৯৭	সহকারী পরিচালকের ৪৬ টি পদ উন্নীত করে এবং সহকারী পরিচালক পদের নাম বিলুপ্ত করে।
	"	অধ্যক্ষ, কৃষি প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট	১২					
					"	প্রশিক্ষণ অফিসার	৬৪	প্রশিক্ষণ অফিসারের ২৬ টি এবং সাবজেক্ট ম্যাটার স্পেশালিষ্টের ৩৮ টি পদ প্রশিক্ষণ অফিসার পদে রূপান্তর পূর্বক বেতন স্কেল উন্নীত করে।
	"	ফিল্ড কন্ট্রোল অফিসার	১		"	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষক	৩৩	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষকের ৪৮টি পদের মধ্যে ৩৩টি পদের বেতন স্কেল উন্নীত করার মাধ্যমে।
	"	চীফ সিড টেকনোলজিষ্ট	১		"	ফিল্ড কন্ট্রোল অফিসার	১	
					"	চীফ সিড টেকনোলজিষ্ট	১	
		মোট	১০৩			মোট	২৪৬	
৬।	২৮০০-৪৪২৫/-	সহকারী পরিচালক	৪৬	৬।	২৮০০-৪৪২৫/-	সাবজেক্ট ম্যাটার স্পেশালিষ্ট	১৫০	
	"	প্রশিক্ষণ অফিসার	২৬		"	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষক	১৫	
	"	সাবজেক্ট ম্যাটার স্পেশালিষ্ট	১৮৮		"	কেমিষ্ট	১	
	"	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষক	৪৮		"	এসিসটেন্ট পেষ্ট কন্ট্রোল অফিসার	২	
	"	কেমিষ্ট	১		"	কোয়ারেন্টাইন এন্টোমোলোজিষ্ট	১	
	"	এসিসটেন্ট পেষ্ট কন্ট্রোল অফিসার	২		"	আঞ্চলিক ফিল্ড অফিসার	৪	
	"	কোয়ারেন্টাইন এন্টোমোলোজিষ্ট	১		"	কোয়ালিটি কন্ট্রোল অফিসার	১	
	"	আঞ্চলিক ফিল্ড অফিসার	৪		"	মার্কেট ইনফর্মেশন অফিসার	১	
	"	কোয়ালিটি কন্ট্রোল অফিসার	১		"	হর্টিকালচারিষ্ট	৪	
	"	মার্কেট ইনফর্মেশন অফিসার	১		"	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা	১	
	"	হর্টিকালচারিষ্ট	৪		"	কৃষি তথ্যবিদ	১	
	"	উর্দ্ধতন প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা	১		"	উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	১৪	
	"	কৃষি তথ্যবিদ	১		"	সহকারী পরিচালক (বিপণন)	৭	
	"	উর্দ্ধতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	১৪		"	উপজেলা কৃষি কর্মকর্তা	৪৬০	
	"	সহকারী পরিচালক (বিপণন)	৭					
			৩৪১				৬৫৮	

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
৭।	২৪০০-৩৬০০/-	উপজেলা কৃষি কর্মকর্তা	৪৬০	৭।	২৪০০-৩৬০০/-	কৃষি বিপনন কর্মকর্তা	৬	
	২৪০০-৩৬০০/-	কৃষি বিপনন কর্মকর্তা	৬					
			৪৬৬				৬	
৮।	১৬৫০-৩০২০/-	সাবজেক্ট ম্যাটার অফিসার	৯২৮	৮।	১৬৫০-৩০২০/-	সাবজেক্ট ম্যাটার অফিসার	৯২৮	
	১৬৫০-৩০২০/-	কৃষি সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	৮		১৬৫০-৩০২০/-	কৃষি সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	৮	
	১৬৫০-৩০২০/-	প্রশিক্ষক	৬০		১৬৫০-৩০২০/-	প্রশিক্ষক	৬০	
	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী উদ্যান তথ্যবিদ	২০		১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী উদ্যান তথ্যবিদ	২০	
	১৬৫০-৩০২০/-	প্ল্যান্ট প্যাথলোজিষ্ট	১		১৬৫০-৩০২০/-	প্ল্যান্ট প্যাথলোজিষ্ট	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	কীট তথ্যবিদ	৪		১৬৫০-৩০২০/-	কীট তথ্যবিদ	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	কোয়ারেন্টাইন কীট তথ্যবিদ	৪		১৬৫০-৩০২০/-	কোয়ারেন্টাইন কীট তথ্যবিদ	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	এ্যাসিসটেন্ট পেষ্ট কন্ট্রোল অফিসার	৪০		১৬৫০-৩০২০/-	এ্যাসিসটেন্ট পেষ্ট কন্ট্রোল অফিসার	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী কৃষি তথ্যবিদ	১		১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী কৃষি তথ্যবিদ	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	কেমিষ্ট	২		১৬৫০-৩০২০/-	কেমিষ্ট	২	
	১৬৫০-৩০২০/-	মাঠ কর্মকর্তা	৩০		১৬৫০-৩০২০/-	মাঠ কর্মকর্তা	৩০	
	১৬৫০-৩০২০/-	সীড এনালিষ্ট	৬		১৬৫০-৩০২০/-	সীড এনালিষ্ট	৬	
	১৬৫০-৩০২০/-	স্যাম্পল সংগ্রহকারী অফিসার	৪		১৬৫০-৩০২০/-	স্যাম্পল সংগ্রহকারী অফিসার	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	পাবলিকেশন অফিসার	১		১৬৫০-৩০২০/-	পাবলিকেশন অফিসার	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৫৪		১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৫৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	বিপনন কর্মকর্তা	১২		১৬৫০-৩০২০/-	বিপনন কর্মকর্তা	১২	
			১১৩১				১১৩১	
		মোট :	১৯৪৬			মোট	১৮০৩	
		সর্বমোট	২০৪১			সর্বমোট	২০৪১	

বিসিএস (পশু সম্পদ) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস।

ক্রমপত্রিক ১২১১।

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	১	১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	১	
২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিঃ পরিচালক	৪	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত পরিচালক	৪	
৩।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	৮	৩।	৪২০০-৫২৫০/-	উপ-পরিচালক	৮	
	৩৭০০-৪৮২৫/-	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	২৩		৪২০০-৫২৫০/-	অধ্যক্ষ, ভিটিআই	২	
	৩৭০০-৪৮২৫/-	অধ্যক্ষ, ভিটিআই	২		৪২০০-৫২৫০/-	চীফ ভেটেরিনারী অফিসার	১	
	৩৭০০-৪৮২৫/-	কিউরেটর, ঢাকা চিড়িয়াখানা	১		৪২০০-৫২৫০/-	কিউরেটর, ঢাকা চিড়িয়াখানা	১	
	৩৭০০-৪৮২৫/-	চীফ ভেটেরিনারী অফিসার	১					
	মোট		৪০					
৪।	২৮৫০-৪৪২৫/-	জেলা পশু সম্পদ কর্মকর্তা	৬৪	৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	মুখ্য বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	২৩	
					৩৭০০-৪৮২৫/-	জেলা পশু সম্পদ কর্মকর্তা	৬৪	
					৩৭০০-৪৮২৫/-	সহকারী পরিচালক	৪৫	
					মোট		১৪১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	সহকারী পরিচালক	৪৫	৫।	২৮৫০-৪৪২৫/-	ঊর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মঃ	২৪	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	ঊর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	২৪		২৮৫০-৪৪২৫/-	সহঃ অধ্যাপক ভিটিআই	৯	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	সহঃ অধ্যাপক ভিটিআই	৯		২৮৫০-৪৪২৫/-	ভেট অফিসার	২	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	ভেট অফিসার	২		২৮৫০-৪৪২৫/-	লাইভস্টক স্ট্যাটিস্টিক্যাল অফিসার।	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	লাইভস্টক স্ট্যাটিস্টিক্যাল অফিসার	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	ডেইরী ইকনোমিস্ট	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	ডেইরী ইকনোমিস্ট	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	বায়ার অফিসার	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	বায়ার অফিসার	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	ডেইরী অফিসার	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	ডেইরী অফিসার	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি এ্যাসিসটেন্ট অফিঃ	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি এ্যাসিসটেন্ট অফিসার	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি নিউ ট্রিশিস্ট	৩	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি নিউ ট্রিশিস্ট	৩		২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি জেনেটিস্ট	৩	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	পোল্ট্রি জেনেটিস্ট	৩		২৮৫০-৪৪২৫/-	ফার্ম সুপারিনটেনডেন্ট	১	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	ফার্ম সুপারিনটেনডেন্ট	১		২৮৫০-৪৪২৫/-	উপ-অধ্যক্ষ (ভেটঃ কিউঃ) ঢাকা চিড়িয়াখানা	২	
	২৮৫০-৪৪২৫/-	উপ-অধ্যক্ষ (ভেটঃ কিউঃ) ঢাকা চিড়িয়াখানা।	২					

(২য় পৃঃদ্রঃ)

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	সংখ্যা	মন্তব্য
৫।	২৪০০-৩৬৪০/-	ম্যানেজার (পোল্ট্রি ফার্ম)	১২	৬।	২৪০০-৩৬৪০/-	ম্যানেজার (পোল্ট্রি ফার্ম)	১২	
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	উপজেলা পশুসম্পদ কর্মকর্তা	৪৬০	৭।	১৬৫০-৩০২০/-	উপজেলা পশুসম্পদ কর্মকর্তা	৪৬০	
	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী পশু চিকিৎসক	৩১৫		১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী পশু চিকিৎসক	৩১৫	
	১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (সায়েন্টিফিক অফিসার)	৮৬		১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা (সায়েনটিফিক অফিসার)	৮৬	
	১৬৫০-৩০২০/-	পোল্ট্রি ভেটেরিনারী অফিসার	২২		১৬৫০-৩০২০/-	পোল্ট্রি ভেটেরিনারী অফিসার	২২	
	১৬৫০-৩০২০/-	লাইভস্টক অফিসার	১৪		১৬৫০-৩০২০/-	লাইভস্টক অফিসার	১৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	লেকচারার, ভি, টি, আই	৮		১৬৫০-৩০২০/-	লেকচারার ভি, টি আই,	৮	
	১৬৫০-৩০২০/-	ষ্টোর অফিসার	২		১৬৫০-৩০২০/-	ষ্টোর অফিসার	২	
	১৬৫০-৩০২০/-	এ্যানিম্যাল প্রোডাকশন	২		১৬৫০-৩০২০/-	এ্যানিম্যাল প্রডাকশন	২	
	১৬৫০-৩০২০/-	এ্যানিম্যাল নিউট্রেশন অফিঃ	১		১৬৫০-৩০২০/-	এ্যানিম্যাল নিউট্রেশন অফিঃ	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	অফিসার ইনচার্জ (ঢাকা চিড়িয়াখানা ডিউজিয়াম)	১		১৬৫০-৩০২০/-	অফিসার ইনচার্জ (ঢাকা চিড়িয়াখানা ডিউজিয়াম)	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	জু অফিসার (চিড়িয়াখানা)	৪		১৬৫০-৩০২০/-	জু অফিসার (চিড়িয়াখানা)	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী পোল্ট্রি এক্সটেনশন অফিসার।	৪		১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী পোল্ট্রি এক্সটেনশন অফিসার।	৪	
	১৬৫০-৩০২০/-	পাবলিসিটি অফিসার	১		১৬৫০-৩০২০/-	পাবলিসিটি অফিসার	১	
মোট			১১৭০				১০৬১	
সর্বমোট			১২১০				১২১০	

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
	১৬৫০-৩৪২০/-	প্রকল্প কর্মকর্তা	২		১৬৫০-৩৪২০/-	প্রকল্প কর্মকর্তা	২	
	১৬৫০-৩৪২০/-	সম্প্রসারণ প্রশিক্ষক	১		১৬৫০-৩৪২০/-	সম্প্রসারণ প্রশিক্ষক	১	
	১৬৫০-৩৪২০/-	খামার ব্যবস্থাপক	২৫		১৬৫০-৩৪২০/-	খামার ব্যবস্থাপক	২৫	
	১৬৫০-৩৪২০/-	উপজেলা মৎস্য কর্মকর্তা	৪৫৬		১৬৫০-৩৪২০/-	উপজেলা মৎস্য কর্মকর্তা	৪৫৬	
	১৬৫০-৩৪২০/-	সামুদ্রিক উৎপাদন কর্মকর্তা	১		১৬৫০-৩৪২০/-	সামুদ্রিক উৎপাদন কর্মকর্তা	১	
	১৬৫০-৩৪২০/-	লিমনোলজিস্ট	১		১৬৫০-৩৪২০/-	লিমনোলজিস্ট	১	
	১৬৫০-৩৪২০/-	পরিসংখ্যান কর্মকর্তা	৩		১৬৫০-৩৪২০/-	পরিসংখ্যান কর্মকর্তা	৩	
	১৬৫০-৩৪২০/-	ডাক্তার কর্মকর্তা	১		১৬৫০-৩৪২০/-	ডাক্তার কর্মকর্তা	১	
মোট			৫১৫				৫৩১	
সর্বমোট			৬১৩				৬১৩	

বি সি এস (পরিবার পরিকল্পনা) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস
অনুচ্ছেদ-১৯৯২ (প্রস্তাবিত) (পদের এক রূপ সুপারিশের সহ)

মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রস্তাবিত				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৪৭৫০-৫০০০/-	মহা-পরিচালক	১	১।	৪৭৫০-৫০০০/-	মহা-পরিচালক	১	
২।	৪২০০-৫২৫০/-	পরিচালক	১০	২।	৪২০০-৫২৫০/-	পরিচালক	১০	
	৪২০০-৫২৫০/-	সুপারিন্টেন্ডেন্ট (এমসিএইচটিআই)	১		৪২০০-৫২৫০/-	সুপারিন্টেন্ডেন্ট (এমসিএইচটিআই)	১	
৩।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	৭২	৩।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	৭২	সহকারী পরিচালকের ৭৬টি পদের মধ্যে ৪৯টি ৩৭০০-৪৮২৫/- বেতন স্কেলের সিলেকশন গ্রেডের পদ হবে।
					৩৭০০-৪৮২৫/-	সহকারী পরিচালক	৪৯	
	মোট		৮৪		মোট		১৩৩	
৪।	২৩০০-৩৬০০/-	সহকারী পরিচালক	৭৬	৪।	২৮০০-৪৪২৫/-	সহকারী পরিচালক	২৭	
					২৮০০-৪৪২৫/-	মেডিক্যাল অফিসার (এমসিএইচএফপি)	১০০	সিলেকশন গ্রেড
					২৮০০-৪৪২৫/-	মেডিক্যাল অফিসার (ক্লিনিক)	১৬	সিলেকশন গ্রেড
					২৮০০-৪৪২৫/-	মেডিক্যাল অফিসার (সিসি এমসিএইচ)	১৬	সিলেকশন গ্রেড
৫।	১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (এমসিএইচএফপি)	৩০১	৫।	১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (এমসিএইচএফপি)	৩০১	
	১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (ক্লিনিক)	৬০		১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (ক্লিনিক)	৪৭	
	১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (সিসিএমসিএইচ)	৬০		১৮৫০-৩২২০/-	মেডিক্যাল অফিসার (সিসিএমসিএইচ)	৪৭	
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	পরিবার পরিকল্পনা কর্মকর্তা	৪৬৪	৬।	১৬৫০-৩০২০/-	পরিবার পরিকল্পনা কর্মকর্তা	৪৬৪	
	মোট		১০৬৭		মোট		১০১৮	
	সর্বমোট		১১৫১		সর্বমোট		১১৫১	

বিসিএস(মৎস্য) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস(জন শক্তি ৬১৩(প্রস্তাবিত)।

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	১	১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	পরিচালক	১	
২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিঃ পরিচালক	২	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিঃ পরিচালক	২	
৩।	৪২০০-৫২৫০/-	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।	৩		৪৭৫০-৫৫০০/-	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।	৩	
৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক	১১	৩।	৪২০০-৫২৫০/-	উপ-পরিচালক	১১	
	৩৭০০-৪৮২৫/-	অধ্যক্ষ, মৎস্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্র।	১		৪২০০-৫২৫০/-	অধ্যক্ষ, মৎস্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্র।	১	
				৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	জেলা মৎস্য কর্মকর্তা	৬৪	
মোট			১৮	মোট			৮২	
৫।	২৮০০-৪৪২৫/-	জেলা মৎস্য কর্মকর্তা	৬৪	৫।	২৮০০-৪৪২৫/-	সহকারী পরিচালক	১২	
	২৮০০-৪৪২৫/-	সহকারী পরিচালক	১২		২৮০০-৪৪২৫/-	প্রধান মৎস্য সম্প্রঃ কর্মকর্তা।	১	
	২৮০০-৪৪২৫/-	প্রধান মৎস্য সম্প্রঃ কর্মকর্তা	১		২৮০০-৪৪২৫/-	ঊর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩	
	২৮০০-৪৪২৫/-	ঊর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৩					
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	উপ-সহঃ পরিচালক	৩	৬।	১৬৫০-৩০২০/-	উপ-সহঃ পরিচালক	৩	
	১৬৫০-৩০২০/-	গবেষণা কর্মকর্তা	৩		১৬৫০-৩০২০/-	গবেষণা কর্মকর্তা	৩	
	১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৮		১৬৫০-৩০২০/-	বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা	৮	
	১৬৫০-৩০২০/-	বাইও মেট্রিশিয়ান	১		১৬৫০-৩০২০/-	বাইও মেট্রিশিয়ান	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য প্রযুক্তিবিদ	২		১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য প্রযুক্তিবিদ	২	
	১৬৫০-৩০২০/-	প্রযুক্তিবিদ	১		১৬৫০-৩০২০/-	প্রযুক্তিবিদ	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	মাইক্রোবায়োলজিস্ট	২		১৬৫০-৩০২০/-	মাইক্রোবায়োলজিস্ট	২	
	১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	১		১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	মূল্যায়ন কর্মকর্তা	১		১৬৫০-৩০২০/-	মূল্যায়ন কর্মকর্তা	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য চাষবিদ	১		১৬৫০-৩০২০/-	মৎস্য চাষবিদ	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	জীববিদ	১		১৬৫০-৩০২০/-	জীববিদ	১	
	১৬৫০-৩০২০/-	জাল উপকরণ প্রযুক্তিবিদ	১		১৬৫০-৩০২০/-	জাল উপকরণ প্রযুক্তিবিদ	১	

বি সি এস (আনসার) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস
সর্বমোট = ২২৫ (প্রস্তাবিত)

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৫৭০০ (নির্ধারিত)	মহা-পরিচালক আনসার ও ভিডিপি	১	১।	৫৭০০ (নির্ধারিত)	মহা-পরিচালক আনসার ও ভিডিপি	১	
২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	উপ মহা-পরিচালক আনসার ও ভিডিপি	১	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	উপ-মহাপরিচালক আনসার ও ভিডিপি	১	
৩।	৪২০০-৫২০০/-	পরিচালক, আনসার ও ভিডিপি	৩	৩।	৪২০০-৫২০০/-	পরিচালক, আনসার ও ভিডিপি	৪	
	মোট		৫	৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	উপ-পরিচালক আনসার ও ভিডিপি	১৯	উপ-পরিচালকের ৪টি নতুন পদ সৃষ্টি করে এবং ২৪০০-৩৬০০ টাকা বেতন স্কেলের সমসংখ্যক পদ হ্রাস করে
৪।	২৮০০-৪৩২৫/-	উপ-পরিচালক, আনসার ও ভিডিপি	১৫		মোট		২৫	
৫।	২৪০০-৩৬০০/-	জেলা এডজুটেন্ট/ ব্যাটেলিয়ন কমান্ডার/ সহকারী পরিচালক, আনসার ও ভিডিপি	১২৫	৫।	২৮০০-৪৩২৫/-	জেলা এডজুটেন্ট	৬৪	
				৬।	২৪০০-৩৬০০/-	ব্যাটেলিয়ন কমান্ডার/ সহকারী পরিচালক, আনসার ও ভিডিপি	৫৭	
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী জেলা এডজুটেন্ট/ ব্যাটেলিয়ন উপ-অধিনায়ক/ উপ-সহকারী পরিচালক	৭৯	৭।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী জেলা এডজুটেন্ট/ ব্যাটেলিয়ন উপ-অধিনায়ক/ উপ-সহকারী পরিচালক	৭৯	
	মোট		২১৯		মোট		২০০	
	সর্ব মোট		২২৫		সর্ব মোট		২২৫	

	২৮০০-৩৩২৫/-	পুলিশ সুপার, রেলওয়ে পুলিশ	২		২৮০০-৪৪২৫/-	পুলিশ সুপার, রেলওয়ে পুলিশ	২
	২৮০০-৪৪২৫/-	অতিরিক্ত পুলিশ সুপার	৩৭		২৮০০-৪৪২৫/-	অতিরিক্ত পুলিশ সুপার	৫৭
৫।	২৪০০-৩৬০০/-	সিনিয়র সহকারী পুলিশ সুপার	১২০	৬।	২৪০০-৩৬০০/-	সিনিয়র সহকারী পুলিশ সুপার	১২০
৬।	১৬৫০-৩০২৫/-	সহকারী পুলিশ সুপার	২৭৯	৭।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী পুলিশ সুপার	২৭৯
	মোট		৫৭৮		মোট		৫০০
	সর্বমোট		৫২৫		সর্বমোট		৫২৫

বি সি এস (সড়ক ও জনপথ) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস

জনশক্তি- ৩৩৭

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	প্রধান প্রকৌশলী	১	১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	প্রধান প্রকৌশলী	১	
২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী	৭	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী	৭	
৩।	৩২০০-৫২৫০/-	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	২০	৩।	৩২০০-৫২৫০/-	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	২০	
				৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	৮	সিলেকশন গ্রেড।
	মোট-		২৮		মোট-		৩৬	
৪।	২৮৫০-৪৩২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	৬২	৫।	২৮৫০-৪৩২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	৫৪	
৫।	২১০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	১২২	৬।	২১০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	১২২	
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী প্রকৌশলী	১২৫	৭।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী প্রকৌশলী	১২৫	
	মোট-		৩০৯		মোট-		৩০১	
	সর্ব মোট-		৩৩৭		সর্ব মোট-		৩৩৭	

বি সি এস (জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস

[illegible]

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৩৭০০/-(নির্ধারিত)	প্রধান প্রকৌশলী	১	১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	প্রধান প্রকৌশলী	১	
২।	৪৭০০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী	১	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী	১	
৩।	৩২০০-৫২০০/-	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	৬	৩।	৪২০০-৫২০০/-	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	৬	
				৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	৩	সিলেকশন গ্রেড।
	মোট		৮		মোট		১১	
৪।	২৮০০-৪৪২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	২৮	৫।	২৮০০-৪৪২৫/-	নির্বাহী প্রকৌশলী	২৫	
৫।	২৪০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	৭৫	৬।	২৪০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	৭৫	
৬।	১৬৫০-৩০২৫/-	সহকারী প্রকৌশলী	১	৭।	১৬৫০-৩০২৫/-	সহকারী প্রকৌশলী	১	
	মোট		১০৪		মোট		১০১	
	সর্ব মোট		১১২		সর্ব মোট		১১২	

বিসিএস (প্রঃ) ও (সচিঃ) -র উক্ত ২৬টি ক্যাডারের মধ্যে যুগ্ম-সচিব ও উপসচিবের পদের যথাক্রমে ৩০%(৪৮টি) এবং ২০%(৭৫টি) পদের কোটা।

ক্যাডার	জনশক্তি	বর্তমানে পদোন্নতির সুযোগ	যুগ্ম-সচিব পদের কোটা	উপ-সচিবের কোটা
কৃষি	২০৪৯	৫.০২%	৪	৬
বন	১০৩	১০.৬৮%	১	২
মৎস্য	৬১৩	২.১৪%	১	২
পশুপালন	১২১০	৩.৩০%	২	৪
সাধারণ শিক্ষা	৭৭৬৮	২১.১৫%	২	৩
কারিগরী শিক্ষা	১০০৯	৯.৫১%	২	২
অর্থনীতি	৫০৪	২৬.১৯%	১	১
বাণিজ্য	১১২	১৬.১৬%	১	১
পরিসংখ্যান	১০৭	১০.২৮%	১	২
গণপূর্ত	৫৭৭	৭.৬২%	৪	৬
জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল	১১২	৭.১৪%	২	২
সড়ক ও জনপথ	৩৩৭	৮.৩০%	৩	৪
টেলিযোগাযোগ	৫৬৬	৮.৪২%	২	২
নিরীক্ষা ও হিসাব	২৭৭	২২.৭৪%	২	৩
শুল্ক ও আবগারী	১০৭	৩১.৩৯%	১	১
কর	৩৫৮	২০.৯৫%	২	৩
স্বাস্থ্য	৮৩১২	৬.২৭%	৪	৮
পরিবার পরিকল্পনা	১১৫১	৭.৩০%	৩	৪
রেলওয়ে(প্রকৌঃ)	২২২	১৫.৭৭%	১	২
রেলওয়ে (পরিঃ)	৬১	১৮.০০%	-	১
পুলিশ	৫৯৫	২.৮৬%	৩	৬
আনসার	২২৫	২.৬৭%	১	২
সমবায়	১৬৩	১.৮৪%	১	২
তথ্য	৫০৭	১৭.৩২%	১	২
ডাক	১৯১	১৯.৩৭%	১	২
খাদ্য	২১৯	১১.৮৭%	১	২
মোট	২৭৪৯১		৪৮	৭৫

যে ১৮টি ক্যাডারে সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের সংখ্যা ক্যাডারের জনশক্তির ১২% এর কম।

ক্রমিক নং	ক্যাডারের নাম	জনশক্তি	সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে বর্তমান পদ সংখ্যা	সিনিয়র স্কেলের উর্দ্ধে পদের হার
১	২	৩	৪	৫
১।	বিসিএস(জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল)	১১২	৮	৭.১৪%
২।	বিসিএস(সড়ক ও জনপথ)	৩৩৭	২৬	৮.০০%
৩।	বিসিএস(পরিবার পরিকল্পনা)	১১৫১ (প্রস্তাবিত)	৮৩	৭.০০%
৪।	বিসিএস(পরিসংখ্যান)	১০৭	১১	১০.২৮%
৫।	বিসিএস(সমবায়)	১৬৩	৩	১.৮৪%
৬।	বিসিএস(গণপূর্ত)	~~৫৫৯~~	৪৪	৭.৬২%
৭।	বিসিএস(বন)	১০৩	১১	১০.৭৮%
৮।	বিসিএস(আনসার)	২২৫ (প্রস্তাবিত)	৬	২.৬৭%
৯।	বিসিএস(পুলিশ)	৫৯৫	১৭	২.৮৬%
১০।	বিসিএস(পশুপালন)	১২১০	৪০	৩.৩০%
১১।	বিসিএস(কারিগরী শিক্ষা)	১০০৯ (প্রস্তাবিত)	৯৬	৯.৫১%
১২।	বিসিএস(মৎস্য)	৬১০ (প্রস্তাবিত)	১৮	২.৯৪%
১৩।	বিসিএস(টেলিযোগাযোগ)	৫৪৬ (প্রস্তাবিত)	৪৬	৮.৪২%
১৪।	বিসিএস(স্বাস্থ্য)	৮৩১২	৫২১	৬.২৭%
১৫।	বিসিএস(কৃষি)	২০৪৯	১০৩	৫.০২%
১৬।	বিসিএস (প্রশাসন)	৩৩১৬	৩৭	১.১২%
১৭।	বিসিএস(সচিবালয়)	৬০৫ (প্রস্তাবিত)	২৬	৪.৩০%
১৮।	বিসিএস(খাদ্য)	২১৯	২৬	১১.৮৭%

বি টি এম (টেলিযোগাযোগ) ক্যাডারভুক্ত পদের বিন্যাস
জনবলঃ ৫৪৭(পদে ১ জন উপ-সচিব সহ) (প্রস্তাবিত)

সংলগ্নী-১০

বর্তমান				প্রস্তাবিত				
ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	ক্রমিক নং	বেতনক্রম	পদের নাম	পদের সংখ্যা	মন্তব্য
১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	চেয়ারম্যান	১	১।	৫৭০০/-(নির্ধারিত)	চেয়ারম্যান	১	
২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	সদস্য	৩	২।	৪৭৫০-৫৫০০/-	সদস্য	৩	
	৪৭৫০-৫৫৫০/-	মহা-পরিচালক	২		৪৭৫০-৫৫০০/-	মহা-পরিচালক	১	
	৪৫৫০-৫৪৫০/-	প্রধান কর্মাধ্যক্ষ	৮		৪৭৫০-৫৫০০/-	প্রধান কর্মাধ্যক্ষ	৮	
৩।	৪২০০-৫২৫০/-	পরিচালক/সচিব, টি টি বি।	২২	৩।	৪২০০-৫২৫০/-	পরিচালক/সচিব, টি টি বি।	৩৩	
			৩৬	৪।	৩৭০০-৪৮২৫/-	বিভাগীয় প্রকৌশলী ও সমমানের পদ।	১৮	সিলেকশন গ্রেড।
					মোট		৬৪	
৪।	২৮০০-৪৪২৫/-	বিভাগীয় প্রকৌশলী ও সমমানের পদ	১০৮	৫।	২৮০০-৪৪২৫/-	বিভাগীয় প্রকৌশলী ও সমমানের পদ	৯০	
৫।	২৩০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	১০১	৬।	২৩০০-৩৬০০/-	উপ বিভাগীয় প্রকৌশলী	১০১	
৬।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী বিভাগীয় প্রকৌশলী।	২১১	৭।	১৬৫০-৩০২০/-	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী বিভাগীয় প্রকৌশলী।	২১১	
	মোট		৫০০		মোট		৪৮২	
	সর্ব মোট		৫৩৬			সর্ব মোট	৫৪৬	

বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন
পুরাতন বিমান বন্দর ভবন
তেজগাঁও, ঢাকা।

নম্বর-এসএসএস-৬/এ৯/২১৫৩ স,ক,স,

তারিখঃ-৩-৭-১৯৮৮ ইং
২০-৩-১৩৯৫ বাং

প্রেরকঃ মোঃ মোহসীন,
সচিব,

প্রাপকঃ সচিব,
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়,
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার,
বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

(দৃষ্টি আকর্ষণঃ জনাব মুহম্মদ হুমায়ুন কবির, সহকারী সচিব, উর্দ্ধতন নিয়োগ শাখা)।

বিষয়ঃ- সিভিল সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন সংক্রান্ত।

মহোদয়,

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ১৯-৪-৮৮ ইং / ৬-১-৯৫ বাং তারিখের সম/উনি-১-৭/৮৬-১৩২ নং ও ২১-৬-৮৮ ইং / ৭-৩-৯৫ বাং তারিখের সম/উনি-১-৭/৮৬-১৬৪ নং পত্র দুইটির প্রতি আকৃষ্ট হইয়া জানাইতেছি যে সিভিল সার্ভিসেস পুলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটি, উপ-সচিব সাবেক কমিটি এবং মন্ত্রিপরিষদ কমিটির সুপারিশ/সিদ্ধান্ত সমূহ বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন পর্যালোচনা করিয়া দেখিয়াছেন। মন্ত্রিপরিষদ কমিটির সুপারিশ/সিদ্ধান্ত সমূহ কমিশনের নিম্নলিখিত মতামত বিবেচনা পূর্বক কার্যকর করা যাইতে পারে বলিয়া কমিশন অভিমত ব্যক্ত করিয়াছেন ঃ-

(ক) কমিশনের মতে মন্ত্রিপরিষদ কমিটির (২) নং সিদ্ধান্ত নিম্নরূপ প্রতিস্থাপিত হইবে-

"(২) সিভিল সার্ভিসেস পুলের উপসচিব পর্যায়ে অন্তর্ভুক্তি সরকারী কর্ম কমিশন কর্তৃক গৃহীত লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া হইবে। মৌখিক পরীক্ষার জন্য সরকারী কর্ম কমিশন ও সরকার কর্তৃক মনোনীত একটি বোর্ড গঠন করিবেন যেখানে সরকারী কর্ম কমিশনের চেয়ারম্যান ও দুই জন সদস্য থাকিবেন এবং মনোনীত ৩ জন সদস্যের ২ জন সদস্য মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব/অতিরিক্ত সচিব হইবেন এবং অপর সদস্য কোন একজন বিশিষ্ট শিক্ষাবিদ/বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক যাহারা সচিব পর্যায়ের পদে কর্মরত অথবা অবসর প্রাপ্ত কর্মকর্তা হইবেন।"

(খ) মন্ত্রিপরিষদ কমিটির "(৫)" নং সিদ্ধান্তের "(ক)" অংশের বিষয় স্পষ্ট নহে/পরিস্কার নয়। যাহা হউক কমিশন আশা করেন যে, এই প্রক্রিয়ায় যে সকল কর্মকর্তাকে নব্য হইতে পুলভুক্তির পদে নিয়োগের জন্য প্রার্থী বাছাই করা হইবে তাঁহাদেরকে ঐ সকল অনুচ্ছেদ মতে উপসচিবের পদ পর্যায় সমপদ/সমমর্যাদার হইতে হইবে।

২। কমিশনের সুপারিশের পরিপ্রেক্ষিতে কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইল তাহা যথাসময়ে কমিশনকে অবহিত করিতে অনুরোধ করা যাইতেছে।

বিনীত,

স্বাক্ষর/সচিব।

বিষয়ঃ ১৯৮৭ সনের ৩১শে অক্টোবর (১৫ই কার্তিক, ১৩৯৪) তারিখে অনুষ্ঠিত উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি বৈঠকের সুপারিশ

১৯৮৭ সনের ৩১শে অক্টোবর (১৫ই কার্তিক, ১৩৯৪) তারিখে অনুষ্ঠিত বৈঠকে উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি যথাযথ বিবেচনাপূর্বক নিম্নলিখিত বিষয় সমূহের উপর সুপারিশ প্রদান করে :-

বিষয় :- "সিভিল সার্ভিসেস স্কেলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা" সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদনে প্রস্তাবিত সুপারিশমালা (যাহা ইতিমধ্যেই মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক নীতিগতভাবে অনুমোদিত হইয়াছে) বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ইতিপূর্বে গঠিত মন্ত্রিপরিষদ উপ-কমিটির প্রতিবেদন উপস্থাপন।

২। সিভিল সার্ভিসেস স্কেলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনার জন্য বিগত ২৩-১২-৮২ তারিখে তৎকালীন উপ-প্রধান সামরিক আইন প্রশাসক ও নৌ-বাহিনী প্রধানের নেতৃত্বে গঠিত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদন মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক নীতিগতভাবে অনুমোদিত হওয়ার পর, উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির বিগত ৩-৩-৮৭ ইং (১৯-১১-৯৩) তারিখে অনুষ্ঠিত বৈঠকে উপরোক্ত বিশেষ কমিটির সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে একটি সামগ্রিক নির্দেশনার ব্যাপারে সুচিন্তিত পরামর্শ প্রদানের জন্য, উপ-প্রধানমন্ত্রী ডাঃ এম,এ, মতিনকে আহবায়ক ও বাণিজ্য মন্ত্রী মেজর জেনারেল(অবঃ) মোহাম্মদ আবদুল মুনএম ও শেখ, শাহী উদ্দিন ও তথ্য নিয়ন্ত্রণ মন্ত্রী জনাব আনিসুল ইসলাম মাহমুদকে সদস্য করিয়া, তিন সদস্য বিশিষ্ট একটি উপ-কমিটি গঠন করা হয়। উপ-কমিটির পর হইতে বিগত ৩১শে অক্টোবর, ১৯৮৭ (১৫ই কার্তিক, ১৩৯৪) তারিখে উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটির বৈঠকে উহাদের প্রতিবেদন উপস্থাপন করা হয়। উপ-কমিটি কর্তৃক উপস্থাপিত সুপারিশমালা বিস্তারিত আলোচনা ও বিবেচনান্তে, বর্ণিত বিষয়ে আরও আলোচনার প্রয়োজন থাকায় পরবর্তীতে বিবেচনা করার জন্য সভায় অভিমত প্রকাশ করা হয়। সংস্থাপন মন্ত্রণালয় উপ-কমিটি কর্তৃক প্রণীত সুপারিশমালাসহ প্রতিবেদন বিবেচনার জন্য মন্ত্রিপরিষদ কমিটি সমীপে উপস্থাপন করিয়াছে। (মন্ত্রিপরিষদ কমিটির ১৬-১০-৮৭ তারিখের কার্যবিবরণী ও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের কার্যপত্র দ্রষ্টব্য)।

৩। বিশেষ কমিটি তাহার প্রতিবেদনে সিভিল সার্ভিসেস স্কেলের গঠন কাঠামো পর্যালোচনা করিয়া সরকারের বিভিন্ন সার্ভিসের সকল ক্যাডার হইতে যোগ্য কর্মকর্তাগণকে উচ্চ পদে পদোন্নতির জন্য -

... Dhaka.

আকৃষ্ট করিবার জন্য যেই প্রকারটি সুপারিশ প্রণয়ন করে। গঠিত উপ-কমিটি, বিশেষ কমিটির প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদ্ধতি নিরূপণ পূর্বক; বাস্তবায়নযোগ্য প্রতিটি সুপারিশ সম্বলিত যে প্রতিবেদন পেশ করেন, তাহার উপর মন্ত্রিপরিষদ কমিটির সচিব উক্ত বৈঠকে বিশদভাবে আলোচনা করা হয় (মন্ত্রিপরিষদ কমিটির ৩১-১০-৮৫ তারিখের বৈঠকের কার্যবিবরণী দ্রষ্টব্য)।

৪। সিনিয়র সার্ভিসেস পুল গঠন কাঠামো পর্যালোচনা সংক্রান্ত বিশেষ কমিটির প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে, একটি বাস্তবায়ন পদ্ধতি নিরূপণের জন্য রাষ্ট্রপতির সদয় নির্দেশে, গঠিত উপ-কমিটির সুপারিশমালা বিস্তারিতভাবে আলোচনা ও বিবেচনান্তে, উর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো বিষয়ক মন্ত্রিপরিষদ কমিটি নিম্নলিখিত সুপারিশ প্রদান করে:-

(১) সিনিয়র সার্ভিস পুল (এস এস পি) একটি ক্যাডার রূপে অব্যাহত থাকিবে এবং এই পুলে একবার অন্তর্ভুক্তির পর কোন কর্মকর্তার তাঁহার মূল ক্যাডারে ফিরিয়া যাইবার সুযোগ থাকিবে না।

(২) সিনিয়র সার্ভিস পুলে অন্তর্ভুক্তি উপ-সচিব পর্যায়ে হইবে। সরকারি কর্ম কমিশন কর্তৃক গৃহীত লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার উপর ভিত্তি করিয়া এই অন্তর্ভুক্তি হইবে। তবে সরকারি কর্ম কমিশন মৌখিক পরীক্ষার জন্য ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি বোর্ড গঠন করিবে, যেখানে সরকারি কর্ম কমিশনের চেয়ারম্যান, ও ১ জন বোর্ড সদস্য থাকিবেন এবং অবশিষ্ট ৩ জন সদস্য সরকার কর্তৃক মনোনীত হইবেন (যাঁহাদের মধ্যে ১ জন মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব হইবেন)।

(৩) 'সিনিয়র সার্ভিস পুলে' অন্তর্ভুক্তি ও পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতি কঠোরভাবে মেধাভিত্তিক হইবে। পুলে অন্তর্ভুক্তির ব্যাপারে ও পুলের অভ্যন্তরে পদোন্নতির প্রশ্নে বিবেচনা করার যে এসিআর ও বিধিবিধান বর্তমানে চালু আছে তাহাই বহাল থাকিবে।

(৪) এস.এস.পি'র ১০নং বিধি অনুযায়ী যে কোন পর্যায়ে সর্বোচ্চ ১০% পদে রাষ্ট্রপতি যে কোন ব্যক্তিকে চুক্তিভিত্তিক, on secondment বা অন্যভাবে এস.এস.পি পদে নিয়োগ করিতে পারেন বলিয়া যে প্রথা আছে তাহা বহাল থাকিবে।

(৫) পরবর্তী ৫ বৎসর পর্যন্ত যুগ্ম-সচিবের শূন্য পদের ৩৩% পদে সরাসরি মৌখিক পরীক্ষার মাধ্যমে উর্ধ্বতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি বিভিন্ন ক্যাডার হইতে যুগ্ম-সচিবের পদ সমূহে সরাসরি কর্মকর্তা অন্তর্ভুক্তির সুপারিশ করিবে। এই নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত কর্মকর্তাগণ যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন :-

(ক) প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে সকল কর্মকর্তাগণ যাঁহারা ১৫ বৎসর চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন ও তদূর্ধ্ব এস এস বা ১৯০০-২৫২৫ টাকা বেতন স্কেলে ২ বৎসর চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন। এই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট যুগ্ম-সচিব পদ

নির্বাচিত হইবেন, তাঁহাদের যুগ্ম-সচিব হিসাবে যোগদানের পূর্বে লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (পিএটিসি) ৩ মাসের ব্যাপক (intensive) প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে।

(খ) সকল উপ-সচিবগণ, যাঁহারা ন্যূনপক্ষে ১৫ বৎসর চাকুরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন।

(৬) প্রতি বৎসর বিভিন্ন বিসিএস (বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস) ক্যাডারের ১০ হইতে ১৫ জন কর্মকর্তার উপ-সচিব পর্যায়ে এসএসপিতে অন্তর্ভুক্তির জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনকে পরীক্ষা গ্রহণের নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে। এই পরীক্ষা সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রণীত যথাযথ সিলেবাস (যাহা উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত কমিটির ১৭-১০-৮৭ (৩০শে আশ্বিন, ১৩৯৪) তারিখের বৈঠকের সুপারিশসমূহ ইতিমধ্যেই মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক অনুমোদিত হইয়াছে) অনুসারে অনুষ্ঠিত হইবে।

(৭) এসএসপির কোন সদস্য কোন একটি পদ হইতে পদোন্নতির ক্ষেত্রে কমপক্ষে দুইবার অতিক্রান্ত হইলে তিনি স্বেচ্ছায় চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিতে পারিবেন। এই ক্ষেত্রে যদি তাঁহার চাকুরী ২৫ বৎসর পূর্ণ না হইয়া থাকে, তাহা হইলেও তিনি সমানুপাতিক হারে অবসর সুবিধাদি পাইবেন।

(৮) বর্তমান সচিবগণের ক্ষেত্রে দক্ষ, অভিজ্ঞ ও যোগ্য লোক বলের প্রয়োজনের স্বার্থে, প্রশাসনগত অসুবিধার কারণে, এবং পরবর্তীতে যাঁহারা সচিব হিসাবে পদোন্নতি পাইবেন তাঁহাদের ক্ষেত্রে ইহার প্রযোজ্যতা খুবই সীমিত বিবেচিত হওয়ায়, সচিবগণের চাকুরীর মেয়াদ সর্বোচ্চ ৮ বৎসর করিবার জন্য বিশেষ কমিটির সুপারিশ কার্যকর করিবার প্রয়োজন নাই।

(৯) প্রত্যেক কর্মকর্তার মূলতঃ দক্ষতা ও পেশার সর্বাধিক ব্যবহার ও উন্নয়নের জন্যে সমধর্মী মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহকে ধারণাগতভাবে (notionally) এক একটি গ্রুপে বিন্যাস করিয়া বাস্তবক্ষেত্রে যতদূর সম্ভব সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কোন গ্রুপের মন্ত্রণালয়/বিভাগে উক্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগের কার্যক্রমের সহিত সংশ্লিষ্ট অভিজ্ঞতা ও শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের নিয়োগ ও তাঁহাদের শুধুমাত্র উক্ত গ্রুপভুক্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগের মধ্যে বদলী করিবে। তবে তিন বৎসরে বদলীর যে প্রথা বিদ্যমান আছে, প্রয়োজনবোধে কোন কোন ক্ষেত্রে তাহার ব্যতিক্রম করিয়া ইহার অধিককাল কোন কর্মকর্তাকে এক স্থানে রাখা যাইবে।

(১০) (ক) উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি সিনিয়র সার্ভিসেস পুলের মোট উপ-সচিব পদের ৫০% পদ জ্যেষ্ঠ উপ-সচিব (গ্রেড) সৃষ্টি ও উন্নীত করিয়া সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ডের সুপারিশ অনুযায়ী মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উক্ত জ্যেষ্ঠ উপ-সচিব পদে পদোন্নতি দেওয়ার সুপারিশ করে।

(খ) সচিব কমিটি যুগ্ম-সচিব পদে পদোন্নতির জন্য সিনিয়র সার্ভিসেস পুল আদেশের ৬ (বি)-এর অন্তর্ভুক্ত উপ-সচিবগণের জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রণয়ন সম্পর্কিত প্রতিবেদন অবিলম্বে পেশ করিবে।

(গ) প্রশাসনিক ও আর্থিক অসুবিধার কারণে পুলে যুগ্ম-সচিব ও উপ-সচিবগণের অনুপাত ১:৩ করিবার সুপারিশ আপাততঃ বাস্তবায়ন করিবার প্রয়োজন নাই।

(ঘ) সরকারের সম্পদের সহিত সামঞ্জস্য বিধান করিয়া সচিবালয়ের অফিস কক্ষ, আসবাবপত্র ইত্যাদির মানোন্নয়নপূর্বক সামগ্রিক কাজের পরিবেশ উন্নত করার প্রয়োজন রহিয়াছে।

(১১) উর্ধতন নিয়োগ, পদোন্নতি ও চাকুরী কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিপরিষদ কমিটি কর্তৃক উপ-কমিটির সুপারিশমালার বাস্তবায়ন পদ্ধতি চূড়ান্তভাবে গৃহীত হইবার পর সংস্থাপন মন্ত্রণালয় বাস্তবায়নের জন্য আইন ও বিধি সংশোধন/প্রণয়ন সহ প্রয়োজনীয় সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।