

বাংলাদেশ



গেজেট

জাতিরত সংখ্যা

চতুর্থ শতক চতুর্থ প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারী ৯, ১৯৮৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শিল্প মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৫শে পৌষ, ১৩৯৫/৮ই জানুয়ারী, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৪-আইন/৮৮—Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalisation) Order, 1972 (P. O. No. 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Steel and Engineering Corporation এর Board of Directors, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

শুচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা কর্পোরেশনের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে চুক্তি বা ঋণকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালায় কোন কিছুর প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্ট উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত বিধানমালা প্রযোজ্য হইবে না।

( ৪৪৯ )

মূল্য : টাকা ৩.৬০

২। সংজ্ঞা—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছুর না থাকিলে, এই প্রবিধানমাল্য,—

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
  - (২) কর্তব্যে অবহেলা ;
  - (৩) কোন আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে কর্পোরেশনের কোন আদেশ পুরিষপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরাস্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশকরণ ;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমাল্যের অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ঘ) “কর্পোরেশন” বলিতে Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalisation) Order, 1972 (P. O. No. 27 of 1972) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Steel and Engineering Corporation কে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে কর্পোরেশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে কর্পোরেশনের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমাল্যের সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (জ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ঝ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঞ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ট) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেসাদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;



- (ঠ) "প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;
- (ড) "বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (ঢ) "বোর্ড" বলিতে কর্পোরেশনের Board of Directors কে বুঝাইবে ;
- (ণ) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;
- (ত) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবে কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (থ) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবে কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চমাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতিঃ—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে, যথাঃ—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়ঃসীমা শিথিল করিতে পারে।

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

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

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

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

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

(খ) এইরূপে নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কম্পিউটারের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পরিচালনা করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

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

৬। শিক্ষানবিসি।—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনক ভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

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

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বস্তান্ত (Service Record) সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা ফোর্স ম্যুভন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে মিন্সরূপে সময় দেওয়া হইবে, যখন—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

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

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



(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না সেক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না; এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৩) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বর্ধিত করিতে পারিবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকরীস্থল হইতে অন্য চাকরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয় তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপর্য়াপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে বেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

১০। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

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

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

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

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

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বোর্ড কোন কর্মচারীকে এক সংগে অতিরিক্ত দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করতে পারিবে।

(৫) যেকোনো কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অবাধিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কর্মিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা-তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

(৫) কর্পোরেশন ইহার কর্মচারীদের প্রোডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, কর্পোরেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৪। পদোন্নতি—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবল মাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

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

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

(৫) কোন কর্মচারীকে, বাতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তৃবান্ধিতা এবং চাকরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে পাল্লা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৫। প্রবেশ ও পূর্বস্বত্ব—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কর্পোরেশন যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে কর্পোরেশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও



শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রবেশে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্পোরেশনের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া কর্পোরেশনকে অবহিত করিলে কর্পোরেশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রবেশের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

- (ক) প্রবেশের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রবেশের মেয়াদ অন্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহাবিল ও পেনশন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

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

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

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

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

## চতুর্থ অধ্যায়

## ছুটি, ইত্যাদি

১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

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

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

(৩) বোর্ডের পূর্বে অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

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

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

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

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

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



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

(২) বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ—

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

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

২১। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি—(১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসক কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

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

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

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

২২। সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রমক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

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

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

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

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

(৩) কর্পোরেশনে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

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

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

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



২৫। **অধ্যয়ন ছুটি।**—(১) কর্পোরেশনে তাহার চকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে; এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন-ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন-ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

(৩) পূর্ণ-বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনাবেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন-ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৬। **নৈমিত্তিক ছুটি।**—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঁজিকা বৎসরে মোট যতদিন ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৭। **ছুটির পদ্ধতি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

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

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

২৯। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।**—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলিব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলিব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। **ছুটির নগদায়ন।**—যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫১-এর অধীন

ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীক লে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যান বা অভ্যেগ্নত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩১। ভ্রমণ ভাতা।—কর্পোরেশনের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৩২। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) কর্পোরেশন উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রসঙ্গে জন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

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

৩৪। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক কর্পোরেশন-এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৫। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথক ভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বিহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বিহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন, এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বিহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।



৩৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) কর্পোরেশন ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত বার্ষিক এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পশ্চাৎ প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে কর্পোরেশন ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাইতে পারিবে।

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

#### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। **আচরণ ও শৃঙ্খলা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

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

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কর্পোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থী নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অন্তর্পস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কর্পোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বাঁমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ বাতীত কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী কর্পোরেশনের বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতীত সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৮। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী,—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; অথবা

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

(ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; অথবা

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নশীতিপরায়ণ হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুর্নশীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন; যথা :

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন বাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; অথবা

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

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অন্যরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়,

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারে।

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

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার ;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থদণ্ড ;



(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথাঃ—

- (অ) নিম্নপদ বা নিম্নস্তর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত কর্পোরেশনের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪০। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৮(ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে বাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।

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

(২) এই প্রবিধান-এর অধীনে কোন কার্য ধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৪১। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত

সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

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

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

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

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিংশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারে দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।



৪২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করতে হইবে এবং কতৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কতৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কতৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কতৃপক্ষ তাহা তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশ টি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১)(খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কতৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করতে পারিবে, অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করতে পারিবে;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ নির্ধারিত সময় বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।



(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রতিবন্ধ ৪০ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত-প্রতিবেদন পেশ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য সম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বাস্বিক্ত জনা তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন, এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অন্যত্র বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বাস্বিক্ত করিতে পারে।

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

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

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কাযধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবাহিত করিবে।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবাহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীন চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অবাহিত পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং সেক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহার ইহার কৈ ফয়ত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কাযধারার পর্যন্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুত হইতে হইবে।

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

৪০। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কর্ম-প্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূলত্বী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নৈজে সাক্ষ্য প্রদান করিলে এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ



ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকাৰী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহৰ তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেৱা কৰাৰ অধিকাৰী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্ৰাসংগিক নথিপত্ৰৰ জনা অনুৰোধ কৰিতে পাৰিবেন, তবে তাহাকে নথিৰ টেকাৰ অংশ কোন প্ৰকাৰেই দেখিতে দেওয়া হইব না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্ৰদানেৰ নিৰ্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষৰ কৰিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষৰ কৰিতে অস্বীকাৰ কৰেন তাহা হইলে তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ কৰিয়া ৰাখিবেন।

(৩) তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা, কাৰণ লিপিবদ্ধ কৰিয়া, কোন নিৰ্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব কৰিতে বা কোন নিৰ্দিষ্ট সাক্ষী তলব কৰিতে অস্বীকাৰ কৰিতে পাৰেন।

(৪) কৰ্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহাৰ সমৰ্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তাৰ নিকট উপস্থাপন এৰ জন; যে-কোন ব্যক্তিকে মনোনীত কৰিতে পাৰেন।

(৫) তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা যদি এই মৰ্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তৰ অগ্ৰগতিতে বাধা প্ৰদান কৰিতেছেন বা প্ৰদানেৰ চেষ্টা কৰিতেছেন তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপাৰে সতৰ্ক কৰিয়া দিবেন, এবং ইহাৰ পৰও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমন্য কৰিয়া কাজ কৰিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মৰ্মে তাহাৰ সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ কৰিবেন এবং নায় বিচাৰেৰ জনা তিনি যে পদ্ধতি সৰ্বোত্তম বলিয়া মনে কৰেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত কৰিবেন।

(৬) তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা যদি এই মৰ্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ আচৰণ উক্ত কৰ্মকৰ্তাৰ কৰ্তৃত্বৰ প্ৰতি অৱমননাকৰ, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পৰ্কিত প্ৰাসংগিক ঘটনাবলী ও পৰিস্থিতি লিপিবদ্ধ কৰিবেন এবং বিষয়টি কৰ্তৃপক্ষকে অৱহিত কৰিবেন। অতঃপৰ কৰ্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা কৰিলে প্ৰবিধান ৩৮ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে পৃথকভাবে কাৰ্যধাৰা সূচনা কৰিতে পাৰে।

(৭) তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা তদন্ত সমাপ্তিৰ পৰ দশটি কৰ্ষ দিবসেৰ মধ্যে তাহাৰ তদন্তেৰ ফলাফল প্ৰতিবেদন আকৰে তদন্তেৰ আদেশদানকাৰী কৰ্তৃপক্ষেৰ নিকট পেশ কৰিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নিৰ্দোষ কি না তাহা উল্লেখপূৰ্বক তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা তদন্ত প্ৰতিবেদনে প্ৰতিটি অভিযোগেৰ উপৰ স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ কৰিবেন, তবে তিনি গাৰ্হিত বা অন্য কিছ্ৰ সম্পৰ্কে কোন সুপাৰিশ কৰি না।

(৯) কৰ্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপৰিবেৰ্তে এক্ষেত্ৰে নিৰ্দেশ কৰিলে, এই প্ৰবিধানমলাৰ অধীনে একজন তদন্তকাৰী কৰ্মকৰ্তা এক্ষেত্ৰে অন্যৰ পৰিবেৰ্তে একাধিক ব্যক্তিৰ সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ কৰিতে, কৰ্মকৰ্তাৰ এক্ষেত্ৰে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ কৰা হয়, এক্ষেত্ৰে এই প্ৰবিধানতে হইবে। কৰ্মকৰ্তাৰ এক্ষেত্ৰে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটিৰ এক্ষেত্ৰে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া, বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্ৰবিধান (৯)-এৰ অধীনে নিযুক্ত কমিটিৰ কোন সদসেৰ অন্তঃস্থিতিৰ কাৰণে উহাৰ কোন কাৰ্যক্ৰম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্ৰতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পৰ্কে কোন প্ৰশ্ন উপস্থাপন কৰা হইবে না।



৪৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৮ ও ৩৯-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গণ্য দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারঃ

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ নিশ্চিৎ কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে বাতিল হইয়া যাইব যদি না উক্ত সময়সীমা অন্তিমালম হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে অনীত অভিযোগ তাহাকে অরহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, অন্যরূপ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীগণের প্রতি প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ 'কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে' (custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণের অন্তর্ভুক্তি বলিয়া গণ্য হইবা কর্মচারীকে গ্রেফতার এর তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী-ভাতা পাইবেন।

৪৫। পদবহাল।—(১) বর্ধ প্রবিধান ৪০(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পদবহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন বা সমমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পদবহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তৃবা হইতে অন্তর্ভুক্ত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অন্তর্ভুক্তিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা বতঃ) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত



মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনাপস্হিতকালে তিনি কতবারত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কতবাকল বা ছাটি বলিয় গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী কর্পোরেশন কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অধীনস্থ তাহার নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধীনস্থ কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথাঃ—

- (ক) এই প্রতিবন্ধনমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা; না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা;
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্বাণ্ড বা অপর্বাণ্ড কিনা।

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

(৪) যেক্ষেত্রে বোর্ড কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে বোর্ডের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবেনা, তবে বোর্ডের নিকট বিবরণী পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে।

(৫) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্তে উহার কারণ সন্নিবেশিত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সাহিত প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৪৮। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের বাপারে কোন বাধা থাকিবেনা। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ বাতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে ঐ প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ বোর্ডের অথবা বোর্ড নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৯। ভবিষ্য তহবিল।—(১) কর্পোরেশন উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং কর্পোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক জারীকৃত (Contributory Provident Fund Rules, 1979), প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিল উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত বলিয়া গণ্য হইবে।

৫০। আনুতোষিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা:—

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিস্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরী অবসান ঘটান হয় নাই;



- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর তিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—
- (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলম্বিত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;
- (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে; অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, একশত বিশ টি কর্মদিবস বা তদধিক কোন সময়ের চাকুরীর জন্য এক মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তৎজনা প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবে, এবং ফরমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৭) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পরে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

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

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়নপত্র জমা না দিয়া মৃত্যু বরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫১। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সর্বিধাদি।—(১) কর্পোরেশন, সরকারের পূর্ব তনু-মোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সর্বিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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



(৩) উক্ত পরিকল্পের আওতাধীন হইবার জন্য উপপ্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তর্হাবলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

- (ক) উক্ত তর্হাবলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তর্হাবলে স্থানান্তরিত হইবে;
- (খ) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ কর্পোরেশন স্বেচছত পাইবে এবং কর্পোরেশন উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করতে পারিবে;
- (গ) কর্পোরেশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তর উদ্দেশ্যে গণনা যোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা যাইবে।

### নবম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

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

৫৩। চাকুরীর অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নো টিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পারিবার্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ বাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়াই কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারবেন।

৫৪। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নো টিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব-নো টিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরুর হইয়াছে তিনি কর্পোরেশন এর চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে কর্পোরেশন কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অন্তিম তর্হ দিতে পারে।



দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৫। অসুবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে কর্পোরেশন সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে কর্পোরেশনের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৫৬। রহিত করণ ইত্যাদি।—(১) এতদ্বারা Deed of Trust and Rules of BIDC Officers and Employees Provident Fund এর প্রয়োগ কর্পোরেশনের কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে রহিত করা হইল।

(২) উক্ত Deed of Trust and Rules এর অধীনে কোন বিষয় অত্র প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময়ে নিষ্পন্নার্থীন থাকিলে উহা যতদূর সম্ভব বর্তমান প্রবিধানমালার বিধানানুসারে নিষ্পন্ন করা হইবে এবং এইরূপে নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে কোন অসুবিধা দেখা দিলে বোর্ড, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয় নিষ্পত্তি করিতে পারিবে এবং উক্ত আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট ও প্রাকৌশল কর্পোরেশন  
চাকুরী প্রবিধানের ২(৮) এ বর্ণিত পদের তালিকা

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা।	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১-ক	সচিব প্রধান ব্যক্তি প্রশাসন কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনা পরিচালক নির্বাহী পরিচালক উর্ধ্বতন সহ-ব্যবস্থাপক সহ-ব্যবস্থাপক প্রধান বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক প্রধান জনসংযোগ কর্মকর্তা (ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও নির্বাহী পরিচালক হেট্টচারী পদ নহে)	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর (বিশেষ সম্পন্ন ক্ষেত্রে ৫০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	২, ৩ এবং ৪ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদধারীগণের ন্যায় হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	১-ক ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সূতিক ডিগ্রীসহ মিল্প ব্যবস্থাপনায় ১৮ বৎসরের ন্যূন অভিজ্ঞতা।	২, ৩ এবং ৪ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে ব্যাপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
১-খ	(১) প্রধান প্রাকৌশলী প্রধান বাস্তববিদ কন্ট্রিগরী ব্যবস্থাপক সহ-ব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর অভিজ্ঞতা- প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৫০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	১-খ(১) পদে ৩(১) ক্রমিকে বর্ণিত পদধারী- গণের ন্যায় হইতে পদোন্নতি কৃত্তির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি কৃত্তির জন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	১-খ(১) ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ১৮ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিএমসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী অথবা ২০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা ইঞ্জিনিয়ারিং।	৩(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।



(২) প্রধান রায়ানবিশ

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের  
ক্ষেত্রে ৫০ বৎসর  
পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।

১-খ(২) পদে ৩(২) নং  
ক্রমিক বর্ণিত পদধারী-  
গণের নধ্য হইতে পরোম-  
তির মাধ্যমে। তবে পরোম-  
তির জন্য যোগ্য প্রার্থী  
না পাওয়া গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

১-খ(২) নং ক্রমিক বর্ণিত  
পদের জন্য ১৮ বৎসরের  
বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ (বায়ান  
স্বাতন্ত্র্যের ডিগ্রী অথবা  
২০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ  
বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী)।

৩(২) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদে কমপক্ষে  
৫ (পাঁচ) বৎসরের  
চাকরী।

১-খ (৩) প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন  
প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৫০  
বৎসর পর্যন্ত শিথিল-  
যোগ্য)।

১-খ(৩) পদে ৩(৩) নং  
ক্রমিক বর্ণিত পদধারীদের  
নধ্য হইতে পরোমতির  
মাধ্যমে। তবে পরোম-  
তির জন্য যোগ্য প্রার্থী  
না পাওয়া গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

১-খ(৩) নং ক্রমিক বর্ণিত  
পদের জন্য ১৮ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ এম.বি.বি.এস,  
ডিগ্রী।

৩(৩) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের চাকরী।

১-খ হিসাব নিয়ন্ত্রক

প্রধান অর্থ কর্মকর্তা  
প্রধান নিরীক্ষণ কর্মকর্তা  
নহা-ব্যবস্থাপক (এম আই এস)  
নহা-ব্যবস্থাপক (কন্ট্রোল এন্ড ব্যালেন্স)  
প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা।

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে  
৫০ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

১-খ পদে ৪(১) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদধারীদের নধ্য  
হইতে পরোমতির মাধ্যমে।  
তবে পরোমতির জন্য  
যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া  
গেলে সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

১-খ নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদে সিএ/আইসিএমএ  
ডিগ্রীসহ ৬ বৎসরের অতি-  
জ্ঞতা অথবা স্নাতক ডিগ্রী-  
সহ ১৮ বৎসরের বাস্তব  
অভিজ্ঞতা।

৪(১) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদে কমপক্ষে  
৫(পাঁচ) বৎসরের  
চাকরী।

৬

৫

৪

৩

২

২ জেনারেল ক্যাডার

উপ-সহায়ক স্থাপক  
অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক  
অতিরিক্ত প্রধান প্রশাসনিক  
ব্যবস্থাপক।  
অতিরিক্ত প্রধান বাণিজ্যিক  
ব্যবস্থাপক।  
অতিরিক্ত প্রধান ব্যক্তি প্রশাসন  
কর্মকর্তা।  
অতিরিক্ত প্রধান জনসংযোগ কর্মকর্তা  
অতিরিক্ত প্রধান অর্থনীতিবিদ  
স্থপা-গণিত

৫ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদ-  
ধারীগণের নম্বা হইতে  
প.স.নু.তির মাধ্যমে। তবে  
প.স.নু.তির জন্য যোগ্য  
প্রার্থী না পাওয়া গেলে  
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
২ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদ-  
গুলির জন্য সুাতক ডিগ্রী-  
সহ যেকোন উর্ধ্বতন পদে  
১৫ বৎসরের বাস্তব অতি-  
পদে কমপক্ষে ৫ বৎ-  
সরের চাকরী।

অনুর্ধ ৪২ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে  
৪৫ বৎসর পর্যন্ত  
মিথিলযোগ্য)।

৩(১) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদে  
৬(১) নং ক্রমিকের  
পদে  
(পাঁচ) বৎসরের চাকরী।

৩(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদে অন্য ১২ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ বি.এস.সি  
ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী অথবা  
১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ  
ডিপ্লোমা ইঞ্জিনিয়ারিং।

৩(১) নং পদে ৬(১) নং  
ক্রমিকে বর্ণিত পরমাণী-  
গণের নম্বা হইতে পদোন্ন-  
তির মাধ্যমে। তবে  
পদোন্নতির জন্য যোগ্য  
প্রার্থী না পাওয়া গেলে  
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

অনুর্ধ ৪২ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের  
ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত  
মিথিলযোগ্য)।

৩ ক্রি.গরী ক্যাডার

(১) অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী  
সুপারিনটেন্ডেন্ট  
উপ-সহায়ক স্থাপক



(২) অতিরিক্ত কমান্ডার

অনূর্ব ৪২ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থী-দের  
ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর  
পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।

৩(২) নং পদে ৬(২) নং  
ক্রমিকে বণিত পরবর্তী-  
গণনা নধ্য হইতে পদোন্ন-  
তির নাধ্যনে। তবে  
পদোন্নতির জন্য যোগ্য  
প্রার্থী না পাওয়া গেলে  
সরাসরি নিয়োগের নাধ্যনে।

৩(২) নং ক্রমিকের  
পদের জন্য ১২ বৎসরের  
অভিজ্ঞতার বঙ্গদেশে সুচিত-  
কোম্পার ডিগ্রী অথবা ১৭  
বৎসরের অভিজ্ঞতায়  
বিজ্ঞানে যাতক ডিগ্রী।

(৩) অতিরিক্ত প্রধান চিকিৎসা  
কর্মকর্তা।

অনূর্ব ৪২ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে  
৪৫ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

৩(৩) নং ক্রমিকে বণিত  
পদে ৬(৩) নং ক্রমিকে  
বণিত পরবর্তীপদের নধ্য  
হইতে পদোন্নতির নাধ্যনে।  
তবে যোগ্য প্রার্থী না  
পাওয়া গেলে সরাসরি  
নিয়োগের নাধ্যনে।

৩(৩) নং ক্রমিকের  
পদের জন্য ৬(৩) নং  
পদে ক্রমপক্ষে ৫  
(পাঁচ) বৎসরের  
চাকুরী।

৪ অর্থ বিষয়ক ক্যাডার

(১) অতিরিক্ত প্রধান হিসাব রক্ষণ  
কর্মকর্তা।  
অতিরিক্ত প্রধান অর্থ কর্মকর্তা  
অতিরিক্ত প্রধান নিরীক্ষণ  
কর্মকর্তা।  
উপ-মহাব্যবস্থাপক

অনূর্ব ৪২ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে  
৪৫ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

৪(১) নং ক্রমিকে পদে  
৭(১) নং ক্রমিকে বণিত  
পরবর্তীপদের নধ্য হইতে  
পদোন্নতির নাধ্যনে। তবে  
যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া  
গেলে সরাসরি নিয়োগের  
নাধ্যনে।

৪(১) নং ক্রমিকের  
পদের জন্য ৭(১) নং  
ক্রমিকে বণিত পদে  
ক্রমপক্ষে ৫ (পাঁচ)  
বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
(২) উপ-সহায়ক ব্যবস্থাপক (কমপিউটার)।	অনুর্ধ্ব ৪২ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	৪(২) নং ক্রমিকের পদে ৭(২) নং ক্রমিকের বণিত পদধারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।	৪(২) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য কমপিউটার অপারেটর, প্রোগ্রামিং এনালিসিস ও রক্ষণাবেক্ষণের প্রশিক্ষণসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর অথবা ১৭ বৎসরের অতি-জ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	৪(২) ক্রমিকের পদের জন্য ৭(২) নং ক্রমিকের পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরী।	
৫ জেনারেল ক্যাডার	ব্যবস্থাপক উপ-শচিব উপ-প্রধান ব্যক্তি প্রশাসন কর্মকর্তা বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক উপ-প্রধান নিরাপত্তা কর্মকর্তা উপ-প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তা উপ-প্রধান শ্রমকল্যাণ কর্মকর্তা উপ-প্রধান জনসংযোগ কর্মকর্তা উপ-প্রধান অর্থনীতিবিদ উপ-প্রধান ভাণ্ডার কর্মকর্তা উপ-প্রধান পরিকল্পনা	৩৭ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ১৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	৫ নং ক্রমিকের পদের জন্য ৮ নং ক্রমিকে বণিত পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকরী।
৬ কারিগরী ক্যাডার	(১) ব্যবস্থাপক উপ-প্রধান প্রকৌশলী	৩৭ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা	৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫%	৬(১) ক্রমিকে বণিত পদের জন্য বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং	৬(১) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য



উপ-প্রধান নৌ প্রকৌশলী  
উপ-প্রধান নৌ স্থপতি  
উপ-প্রধান নৌ কর্মকর্তা  
সহকারী সুপারিনটেন্ডেন্ট  
(এন্টারপ্রাইজ)।  
উর্ধ্বতন সুপারিনটেন্ডেন্ট  
অব ওয়ার্কস।

(২) উপ-প্রধান রতায়নবিদ

(৩) উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা

সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে  
৪০ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

৩৭ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা  
সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে  
৪০ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

৩৭ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা  
সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে  
৪০ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

৩৭ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতা  
সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে  
৪০ বৎসর পর্যন্ত  
শিথিলযোগ্য)।

ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের  
ভিত্তিতে ১০ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা অথবা ১৩  
বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ  
ডিপ্লোমা ইঞ্জিনিয়ারিং।

৭৫% ভাগ পদ পদোন্নতি  
র মাধ্যমে। ২৫%  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে।

৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয়  
পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫%  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে।

৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয়  
পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫%  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে।

৯(১) ক্রমিক বণিত  
পদে কনপক্ষে ৫  
(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

৬(২) ক্রমিক বণিত পদের  
জন্য ১০ বৎসরের অভি-  
জ্ঞতাসহ রাসামনে স্নাত-  
কোত্তর অথবা ১৩ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ একাডেমি ডিপ্লী। (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

৬(৩) ক্রমিক বণিত পদের  
জন্য ১০ বৎসরের অভি-  
জ্ঞতাসহ একাডেমি ডিপ্লী ৯(৩) নং ক্রমিক বণিত  
অথবা ১৩ বৎসরের অভি-  
জ্ঞতাসহ এলএমএক। (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

৭(১) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য ১০(১)  
নং ক্রমিক বণিত  
পদে কনপক্ষে ৫  
(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

৭ অর্থ বিষয়ক কাজের

(১) উপ-প্রধান হিসাব রক্ষণ  
কর্মকর্তা।  
উপ-প্রধান অর্থ কর্মকর্তা।  
উপ-প্রধান নিরীক্ষণ কর্মকর্তা  
ব্যবস্থাপক

৬

৫

৪

৩

(২) সিস্টেম এনালিস্ট

৩৭ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা গম্পন্ন  
প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪০  
বৎসর পর্যন্ত শিথিল-  
যোগ্য)।

৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয়  
পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫%  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

৭(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জন্য কোবল/বেসিক-  
গ্যহ কম্পিউটারে টেনিং  
প্রাপ্ত এবং ৮ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর  
ডিগ্রী।

৭(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জন্য ১০(২)  
নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদে কমপক্ষে ৫  
(পাঁচ) বৎসরের  
চাকুরী।

৪ জেনারেল ক্যাডার

সহকারী প্রধান ব্যক্তি প্রশাসন  
কর্মকর্তা।।

উর্ধ্বতন অর্ধনীতিবিদ

উর্ধ্বতন পরিসংখ্যানবিদ

উর্ধ্বতন প্রোগ্রাম এনালিস্ট

উর্ধ্বতন গবেষণা কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন বাণিজ্যিক কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন ক্রয় কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন ভাণ্ডার কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন নিরাপত্তা কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন প্রশাসনিক কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন নির্বাহী কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন বিক্রয় কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন বিপণন কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন শিপিং কর্মকর্তা

উর্ধ্বতন শ্রম কর্মকর্তা

৩২ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা গম্পন্ন  
প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৩৫  
বৎসর পর্যন্ত শিথিল-  
যোগ্য)।

৫০% ভাগ পদ বিভাগীয়  
পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০%  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

৮ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের  
জন্য ১০ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক  
ডিগ্রী।

৮ নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জন্য ১১(১)  
নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ)  
বৎসরের চাকুরী।



উর্ধ্বতন সাইবোলজিষ্ট  
 উর্ধ্বতন প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা  
 উর্ধ্বতন বর্মচারী কর্মকর্তা  
 সহকারী প্রধান কর্মচারী কর্মকর্তা  
 সহকারী ব্যবস্থাপক  
 উর্ধ্বতন সহকারী সচিব  
 উর্ধ্বতন সমন্বয় কর্মকর্তা  
 উর্ধ্বতন ফাইন্যান্সিয়াল এনালিস্ট  
 উর্ধ্বতন পরিবহন কর্মকর্তা ।  
 উর্ধ্বতন গ্রাহগারিক

৯. কারিগরী ব্যাভার

(১) যান্ত্রিক প্রকৌশলী  
 তড়িৎ প্রকৌশলী  
 পুর প্রকৌশলী  
 নৌ-স্বপতি  
 জেনারেল কোয়ার্টার  
 নৌ-কর্মকর্তা  
 নৌ-প্রকৌশলী  
 ধাতব প্রকৌশলী  
 সুপারিনটেন্ডেন্ট অফ ওয়ার্কস

৩২ বৎসর (বিশেষ  
 অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রাথমিক  
 ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর  
 পর্যন্ত শিথিলযোগ্য) ।  
 ৫০% ভাগ পদ বিভাগীয়  
 পদোন্নতির  
 মাধ্যমে ।  
 ৫০% ভাগ পদ  
 সরাসরি  
 নিয়োগের মাধ্যমে ।  
 ৯(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
 পদের জন্য ৫ বৎসরের  
 অভিজ্ঞতাসহ  
 বি এস সি  
 ইঞ্জিনিয়ারিং  
 অথবা ১০  
 ক্রমিকে বর্ণিত পদে  
 বৎসরের  
 অভিজ্ঞতাসহ  
 ৫ (পাঁচ)  
 তিপ্পোনা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ।  
 বৎসরের চাকরী ।

(২) টেকনো রায়নাবি  
 রায়নাবি ।

৩২ বৎসর (বিশেষ  
 অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রাথমিক  
 ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর  
 পর্যন্ত শিথিলযোগ্য) ।  
 ৫০% ভাগ পদ বিভাগীয়  
 পদোন্নতির  
 মাধ্যমে ।  
 ৫০% ভাগ পদ  
 সরাসরি  
 নিয়োগের মাধ্যমে ।  
 ৯(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
 পদের জন্য ৫ বৎসরের  
 অভিজ্ঞতাসহ  
 বি এস সি  
 ইঞ্জিনিয়ারিং  
 অথবা ১০  
 ক্রমিকে বর্ণিত পদে  
 বৎসরের  
 অভিজ্ঞতাসহ  
 ৫ (পাঁচ)  
 চাকরী ।

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

(৩) চিকিৎসা কর্মকর্তা  
নথীনা চিকিৎসা কর্মকর্তা

৩২ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর  
ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর  
পর্বন্ত শিথিল যোগ্য)।

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পরামর্শিতা মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ পর সার্গারি  
নিয়োগে মাধ্যমে।

৯(৩) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য ৫ বৎসর  
অভিজ্ঞতার এনালিবিএস  
ভিত্তি অথবা ১০ বৎসর  
অভিজ্ঞতার এন এ এক।

৯(৩) নং ক্রমিক  
বণিত পদের জন্য  
১২(৫) নং ক্রমিক  
বণিত পদের কর্মপক্ষে  
৫(পাঁচ) বৎসরের  
চাকরী।

১০ অর্ধ বিষয়ক কাজার

(১) সহকারী প্রধান হিসাব  
রক্ষক কর্মকর্তা  
সহকারী প্রধান অর্ধ কর্মকর্তা  
সহকারী প্রধান নিরীক্ষক  
কর্মকর্তা  
উর্ধ্বতন বীমা কর্মকর্তা  
সিনিয়র এন আই এস ও

৩২ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর  
ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর  
পর্বন্ত শিথিল যোগ্য)।

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পরামর্শিতা মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ পর সার্গারি  
নিয়োগে মাধ্যমে।

১০(১) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য নিএ (ইন্টা.)  
অর্থাৎ এএ (ইন্টা.) উত্তর  
ক্ষেত্রে নী অর্থাৎ পা  
৩ বৎসর অভিজ্ঞতা অথবা  
৫ বৎসর অভিজ্ঞতার  
স্মারকভিত্তি ভিত্তি অথবা  
১০ বৎসর অভিজ্ঞতার  
স্মারক ভিত্তি।

১০(১) নং ক্রমিক  
বণিত পদের জন্য  
১৩(১) নং ক্রমিকের  
পদের কর্মপক্ষে ৫  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

(২) উর্ধ্বতন এনালিষ্ট কর্মপট্টান  
প্রোগ্রামার।

৩২ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীর  
ক্ষেত্রে ৩৫ বৎসর  
পর্বন্ত শিথিল যোগ্য)।

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পরামর্শিতা মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ পর সার্গারি  
নিয়োগে মাধ্যমে।

১০(২) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য ফোল/বৈশিক  
গর কম্পিউটা প্রোগ্রামার  
ও এনালিষ্ট: এ প্রশিক্ষণ  
এবং ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা-  
ময় স্মারক ভিত্তি।

১০(২) ক্রমিক  
বণিত পদের জন্য  
১৩(২) নং ক্রমিকের  
পদের কর্মপক্ষে ৫  
বৎসর চাকরী।



১১	(১) ফোনটেল কাটার ফাইনালিশিয়াল এনালিস্ট অর্থ পরিকল্পনা বাণিজ্যিক কর্মকর্তা ভাণ্ডার কর্মকর্তা নির্দেশিকা কর্মকর্তা ব্যাংক প্রশাসন কর্মকর্তা পুন কর্মকর্তা নির্বাচনী কর্মকর্তা বিক্রয় কর্মকর্তা শিপিং কর্মকর্তা পুন বন্টন কর্মকর্তা স্বাধীনবহন কর্মকর্তা ওয়েস্ট কর্মকর্তা প্রোগ্রামার অন্যান্যবিশেষ কর্মকর্তা সমন্বয় কর্মকর্তা ফরমার কর্মকর্তা পরিচালনা কর্মকর্তা পরিবহন কর্মকর্তা প্রশাসনিক কর্মকর্তা ক্রয় কর্মকর্তা প্রশাসনিক কর্মকর্তা	২৭ বছর	৫০% ভাগ পর্যন্ত বিজ্ঞপ্তির পরমাপ্তির মাধ্যমে। ৫০% ভাগ পর্যন্ত সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	১১(১) নং ক্রমিকের বর্ণিত পদের জন্য ৬ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতাগ্রহণ সূত্রে ভিত্তিক।	১১ (১) নং ক্রমিকের বর্ণিত পদের জন্য ১৪ নং ক্রমিকের বর্ণিত পদের কমপক্ষে ৫ বছরের চাকরী।
১২	(২) প্রধান শিক্ষক	২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	১১(২) নং ক্রমিকের বর্ণিত পদের জন্য শিক্ষকতার প্রশিক্ষণগ্রহণ ৬ বছরের অভিজ্ঞতাগ্রহণ ২য় শ্রেণীর সূত্রে/সূত্রে/সূত্রে ভিত্তিক।	

৬

৫

৪

৩

২

১

১১ (৩) আইন বিষয়ক কর্মকর্তা

২৭ বৎসর

গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

১১(৩) ক্রমিকে বর্ণিত পদের  
জ্যা এন এর বি ডিগ্রী  
গহ ৬ বৎসরের বাক্য  
অভিজ্ঞতা।

১২ কারিগরী কাজের

(১) উর্ধ্বতন কোর্সমান  
কারিগরী কর্মকর্তা

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ বিভাগীয়  
পদসমূহের মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ গরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।১২(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জ্যা ও বৎসরের  
অভিজ্ঞতাহ ডিপ্লোমা  
ইন্ডিয়ানারিং অথবা প্রথম  
শ্রেণী: এমএমসি ডিগ্রী১২(১) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদের জ্যা  
১৫(১) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদের কমপক্ষে  
৫ বৎসর চাকরী।(২) সহকারী চৌকসপতি  
সহকারী চৌকসপতি  
সহকারী প্রকৌশলী  
সহকারী ড্রইং কর্মকর্তা

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ বিভাগীয়  
পদসমূহের মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ গরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।১২(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জ্যা বিএমসি ইন্ট-  
নিয়ারিং ডিগ্রী অথবা ৫  
বৎসরের অভিজ্ঞতাহ  
ডিপ্লোমা ইন্ডিয়ানারিং।১২(২) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদের জ্যা  
১৫(২) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদের কমপক্ষে  
৫ বৎসর চাকরী।

(৩) সহকারী রোগারনবিদ

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ বিভাগীয়  
পদসমূহের মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ গরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।১২(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের জ্যা প্রথম শ্রেণীতে  
রোগারন এন, এমসি অথবা  
পারামিক পৌকায় যে কোন  
দুইটি পৌকায় ১ম বিভাগ-  
গহ ২য় শ্রেণীতে রোগারনে  
এন, এম সি।১২(৩) নং ক্রমিকে  
বর্ণিত পদের জ্যা  
১৫(৩) ক্রমিকে বর্ণিত  
পদের কমপক্ষে ৫  
বৎসর চাকরী।



(৪) সহকারী প্রিন্টিং কর্মকর্তা ২৭ বৎসর

৫০% ভাগ বিভাগীয় পদো- ১২(৪) নং ক্রমিকে বণিত ১২(৪) নং ক্রমিকে  
নুতির মাধ্যমে। ৫০% পদের জন্য ৫ বৎসরের বণিত পদের জন্য  
ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের অজিতসহ প্রিন্টিং এ ১৫(৪) ক্রমিকে বণিত  
মাধ্যমে। ডিপ্লোমা। পদে কমপক্ষে ৫ বৎসর  
চাকুরী।

(৫) সহকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা ২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ১২(৫) নং ক্রমিকে বণিত  
পদের জন্য এম বি বি এস  
ডিগ্রী।

৯৩ অর্থ বিষয়ক কাডার

(১) হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা ২৭ বৎসর

অর্থ কর্মকর্তা  
নিরীক্ষণ কর্মকর্তা  
বীমা কর্মকর্তা

৫০% ভাগ পদ বিভাগীয় ১৩(১) নং ক্রমিকে বণিত ১৩(১) নং ক্রমিকে বণিত  
পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পদের জন্য ৬ বৎসরের পদের জন্য ১৬(১) নং  
ভাগ পদ সরাসরি বাস্তব অভিজ্ঞতা সহ স্নাতক ক্রমিকে বণিত পদে  
নিয়োগের মাধ্যমে। ডিগ্রী। ৫ বৎসর চাকুরী।

(২) এনালিষ্ট ২৭ বৎসর

সহকারী কম্পিউটার  
প্রোগ্রামার।

৫০% ভাগ পদ বিভাগীয় ১৩(২) নং ক্রমিকে বণিত ১৩(২) নং ক্রমিকে  
পদোন্নতির মাধ্যমে। পদের জন্য কোষক/বেসিক- বণিত পদের জন্য  
৫০% ভাগ পদ সরাসরি সহ কম্পিউটার প্রোগ্রামিং ১৬(২) নং ক্রমিকে  
নিয়োগের মাধ্যমে। এ এনালিসিস এ প্রশিক্ষণ বণিত পদে কমপক্ষে  
এবং ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা- ৫ বৎসরের চাকুরী।  
সহ স্নাতক ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	<p><u>জেনারেল ক্যাডার</u>                      সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা                      সহকারী ব্যক্তি প্রশাসন কর্মকর্তা                      সহকারী নির্বাহী কর্মকর্তা                      জুনিয়র অফিসার                      সহকারী বাণিজ্যিক কর্মকর্তা                      সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা                      সহকারী ভাণ্ডার কর্মকর্তা                      সহকারী যানবাহন কর্মকর্তা                      সহকারী জন সংযোগ কর্মকর্তা                      সহকারী মনস্বয় কর্মকর্তা                      সহকারী শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা                      সহকারী শিপিং কর্মকর্তা                      সহকারী নিরাপত্তা কর্মকর্তা                      সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা                      সহকারী পরিবহন কর্মকর্তা                      সহকারী ধর্ম কর্মকর্তা                      সহকারী প্রকৌশলিক</p>	২৭ বৎসর	<p>৫০% ভাগ পর্যন্ত বিজাতীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% ভাগ পর্যন্ত সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p>১৪ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য স্নাতক অথবা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>	<p>১৪ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ১৭(১), (২) ও (৩) ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।</p>
১৫	<p><u>কারিগরী ক্যাডার</u>                      (১) উপ-সহকারী কারিগরী কর্মকর্তা।</p>	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>১৫(১) পদের জন্য ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং অথবা ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিএসসি ডিগ্রী।</p>	



(২) উপ-সহকারী প্রকৌশলী ২৭ বৎসর ]

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

১৫(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ পলিটেকনিক ডিপ্লোমা (৩ বৎসরের কোর্স)।

(৩) উপ-সহকারী অঙ্কন কর্মকর্তা ২৭ বৎসর ]

২৫% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৭৫% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১৫(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ১৮(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

(৪) উপ-সহকারী প্রিন্টিং কর্মকর্তা ২৭ বৎসর ]

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

১৫(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট লাইনে ডিপ্লোমা (তিন বৎসরের কোর্স)।

১৬ অর্ব বিষয়ক কাজায়

(১) সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা ২৭ বৎসর ]

৫০% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১৬(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ১৯ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

(২) সহকারী এনালিটিক্যাল কেমিস্ট্রির অপারেটর ] ২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

১৬(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য কেমিস্ট্রির অপারেশন এবং ওয়ার্ড প্রসেসিং ও এনালিটিক্যাল এ প্রসিক্‌কন সহ যাতক ডিগ্রী।

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

১৭ জেনারেল ক্যান্ডার

(১) ব্যক্তিগত সহকারী  
ফটো-গ্রাফিকার

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পদোন্নতি মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ পর সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

১৭(১) ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য উচ্চ মাধ্যমিক  
স্নাতক ডিগ্রীর প্রতিমিনিটে  
৮০ এবং ৩০ শব্দ  
ইংরেজীতে এবং ৫০ ও  
২৫ শব্দ বাংলা  
যথাক্রমে শব্দমাণ্ড ও টাইপিং  
ক্রীড়া।

১৭(১) নং ক্রমিকে  
বণিত পদের জন্য  
২০(১) নং ক্রমিকে  
বণিত পদে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের চাকুরী।

(২) ইউডিএ  
দপ্তর সহকারী  
ভাণ্ডার রক্ষক

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পদোন্নতি মাধ্যমে।  
৫০% ভাগ পর সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

১৭(২) ক্রমিকে বণিত পদের  
জন্য ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা-  
সহ স্নাতক ডিগ্রী।

১৭(২) নং ক্রমিকে  
বণিত পদের জন্য  
২০(৩) নং ক্রমিকে  
বণিত পদে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের চাকুরী।

(৩) নিরাপত্তা পরিদর্শক

২৭ বৎসর (বিশেষ  
অভিজ্ঞতাসম্পন্ন  
প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪০  
বৎসর পর্যন্ত শিথিল-  
যোগ্য)।

৫০% ভাগ পর বিভাগীয়  
পদোন্নতি মাধ্যমে।  
৫০% সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

১৭(৩) ক্রমিকে বণিত  
পদের জন্য নোংরা বাহিনী/  
পুলিশ বাহিনী/ আর্মার  
বাহিনীর অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক  
ডিগ্রী।

১৭(৩) নং ক্রমিকে  
বণিত পদের জন্য  
২০(২) নং ক্রমিকে  
বণিত পদে কমপক্ষে  
৫ বৎসরের চাকুরী।

১৮ কারিগরী ব্যাডার

(১) ড্রাকটম ম্যান

২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

১৮(১) নং ক্রমিকে বণিত  
পদের জন্য ড্রাকটম্যান-  
শীপে ডিপ্লোমা।

১৮(১) নং ক্রমিকে  
বণিত পদের জন্য  
ড্রাকটম্যান-  
শীপে ডিপ্লোমা।



২৭ বৎসর।

(২) পরিবহণ সুপারভাইজার

৭৫% ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।

২৫% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১৮(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য গাজী চান্দনায়/বক্ষণাবেক্ষণের কাজে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এম এম সি/এইচ এস সি।

১৮(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২১(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

১৯. অর্থ বিষয়ক ক্যাডার

হিসাব সহকারী

কোষাধ্যক্ষ-১

নিরীক্ষা সহকারী

অর্থ সহকারী

২৭ বৎসর

৫০% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতি মাধ্যমে।

৫০% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

১৯ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরে অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।

১৯ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২২ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

২০. জেনারেল ক্যাডার

(১) মাল্টি-মুদ্রাকরিক

২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

২০(১) ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য এইচ এস সি পাসসহ প্রতি মিনিটে ৭০ ও ২৮ শব্দ ইংরেজীতে এবং ৪৫ ও ২৩ শব্দ বাংলায় যথাক্রমে শটহ্যাণ্ড ও টাইপিং স্পীড।

(২) সহকারী নিরাপত্তা পরিদর্শক

২৭ বৎসর

(বিশেষ অভিজ্ঞতা

সম্পন্ন প্রার্থীর ক্ষেত্রে

৪০ বৎসর পর্যন্ত নিখিল

যোগ্য)।

৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয়

পদোন্নতির মাধ্যমে।

২৫% ভাগ পদ সরাসরি

নিয়োগের মাধ্যমে।

২০(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সেনা/পুলিশ/আনসার বাহিনীর অভিজ্ঞতা-সহ এইচ, এস, সি।

২০(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২৩(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
(৩) জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান করণিক নির্মাণ পরিদর্শক	২৭ বৎসর	৫০% ভাগ বিভাগীয় পদোন্নতি মাধ্যমে। ৫০% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২০(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	২০(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য	২০(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য
(৪) মুদ্রাক্ষরিক মান-১	২৭ বৎসর	৫০% ভাগ পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২০(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য এইচ এম সিএছ প্রুতি নিম্নে ৪০ ও ৩০ যথাক্রমে ইংরেজী ও বাংলায় টাইপের গতি।	২০(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য	২০(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য
২১ <u>কারিগরী কাডার</u>					
(১) টেলিকোন অপারেটর টেবিল অপারেটর	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২১(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এইচ এম.সি।	২১(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য	২১(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য
(২) ভদ্রী যানবাহন চালক	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২১(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ভদ্রী যানবাহন চালনার লাইসেন্সধারী এবং ২ বৎসরের সক্রিয় অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পাস।	২১(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য	২১(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য



(৩) ইলেকট্রিক সুপারভাইজার	২৭ বৎসর	৭৫% ভাগ পদ বিভাগীয় পদের/নির্ভর মাধ্যমে। ২৫% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২১(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য বৈশ্বাত্মিক বিষয়ক ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স ডকুমেন্টারি মার্চেন্টিকেল ও বাইনোময়াল ডিন বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং এম, এম, সি, পাস।	২১(২) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২৬(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের কন পক্ষে ৫ বৎসরের চাকরী।
(৪) বিক্রেট টেকনিশিয়ান	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২১(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য যন্ত্রিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্স পাস ও ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতায় ১০ম শ্রেণী পাস।	
(৫) কম্পিউটার	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২১(৫) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য কম্পিউটার-শীপে ডিপ্লোমা ও ডিন বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
২২ <u>অর্থ বিষয়ক ক্যাডার</u>				
জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান হিসাব রক্ষণিক কোষাধ্যক্ষ গ্রেড-২	২৭ বৎসর	৫০% ভাগ বিভাগীয় পদের/নির্ভর মাধ্যমে। ৫০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		২২ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের ২২ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২৩(১) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের কনপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৩	স্বেনারেল ক্যাভার (১) বনিষ্ঠ করণিক, অভ্যর্থনাকারী (২) এলডি এ কাম টাইপিষ্ট টাইপিষ্ট	২৭ বৎসর  ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে  সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৩(১) নং জরনিকে বণিত পদের জন্য এইচ, এস, সি পাশ।  ২৩(২) নং জরনিকে বণিত পদের জন্য এইচ, এস, সি পাশসহ প্রতি নিম্নটে ৩৫ ও ২৫ শব্দ যথাক্রমে ইংরেজী ও বাংলায় টাইপের গতি।	২৩(৩) নং জরনিকে বণিত পদের জন্য ২৭(২) নং জরনিকে বণিত পদের জন্য ৫ বৎসরের চাকরী।
২৪	কারিগরী ক্যাভার (১) অনপাস্ত কন্স্ট্রাক্টর (২) উর্ধ্বতন লেবর/লেবিকা	২৭ বৎসর  ২৭ বৎসর	৭৫% ভাগ পর বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫% ভাগ পর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২৪(১) নং জরনিকে বণিত পদের জন্য ট্রেড কোর্স/ উর্ধ্বশালি সার্টিফিকেটসহ এসএসসি অথবা সমমানের।	২৪(২) পদের জন্য গ্রেডেড বিষয়ে ট্রেড কোর্স পাশ এবং ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সহ এসএসসি পাশ।



(৩) হালকা যানবাহন চালক	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৪(৩) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য হালকা যানবাহন চালকরা ছাড়াইসংগত ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং চম শ্রেণী পাশ।
(৪) পরীক্ষাগার পরিচালক	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২৪(৪) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিধির ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ এমএসসি পাশ।
(৫) পাশ্ব চালক	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৪(৫) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিধির ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা-সহ চম শ্রেণী পাশ।
(৬) লিকটন্যান/লিকট অপারেটর	২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৪(৬) নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিধির ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা-সহ চম শ্রেণী পাশ।
২৫ <u>জেনারেল ক্যাডার</u>			
রেকর্ড-কিপার, ডেপুটি-সিনিয়র পঞ্জী	২৭ বৎসর	৭৫% ভাগ পদ বিজয়ীরা পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫% ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২৫ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের ২৫ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের জন্য ২৭(১) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা-সহ চম শ্রেণী পাশ। ২৫ নং ক্রমিকে বর্ণিত পদের কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৬	কারিগরী ব্যাভার				
	(১) ডুপলকোর্টিং মেশিন অপারেটর, ২৭ বছর ফটো মেশিনে অপারেটর	২৭ বছর	৭৫% ভাগ পর বিভাগীয় পর্যায়ের মাধ্যমে ২৫% ভাগ পর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২৬(১) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে এ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা- সহ চম শ্রেণী পান।	২৬(১) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য ২৭(১) নং ক্রমিকে বণিত পদের কনপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।
	(২) ক্যাপটান, পেইন্টার, পাষার	২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৬(২) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্সে পাশসহ ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা ও চম শ্রেণী পান।	
	(৩) ড্রোয়	২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	২৬(৩) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে এ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা- সহ চম শ্রেণী পান।	
	(৪) সুইচ বোর্ড এন্টনডেক্ট ইলেকট্রিশিয়ান জেনারেল টিম, অপারেটর- কান-ইলেকট্রিশিয়ান	২৭ বছর	৭৫% ভাগ পর বিভাগীয় পর্যায়ের মাধ্যমে ২৫% ভাগ পর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২৬(৪) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ট্রেড কোর্সে পাশ এবং চাই- সেশনসহ ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং চম শ্রেণী পান।	২৬(৪) নং ক্রমিকে বণিত পদের জন্য ২৮ নং ক্রমিকে বণিত পদের কনপক্ষে ৫ বৎসরের চাকুরী।



২৭ জেনারেল ক্যাজার

(১) কেরার টেকার

এম, এল, এম, এম, এম,  
পিয়ন, মালী, অফিস, ক্লক,  
কুক হেলপার,  
বাস হেলপার,  
বাজসার, বোরারি,  
ডেসপ্যাচার।

২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

২৭(১) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য চম শ্রেণী পাশ।

(২) নিরাপত্তা প্রহরী

২৭ বৎসর  
(বিশেষ অভিজ্ঞতাসম্পন্ন  
প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৪০  
পর্যন্ত শিক্ষণযোগ্য)।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

২৭(২) নং ক্রমিক বণিত  
পদের জন্য সেনা/পুলিশ/  
আনসার বাহিনীর অভিজ্ঞতা  
সহ চম শ্রেণী পাশ।

২৮ কারিগরী কাজার

ইলেকট্রিক হেলপার

২৭ বৎসর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

২৮ নং ক্রমিক বণিত পদের  
জন্য ট্রেড কোর্স পাশসহ  
বহিঃশ্রেণীর ৩ চম শ্রেণী  
পাশ।

ম্যাজিস্ট্রেট রহমান  
চেন্নায়ামান।

এ, কে, এম, মোশাররফ হোসেন  
মতিব।

ম্যাজিস্ট্রেট রহমান, ডেপুটি ম্যাজিস্ট্রেট, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মন্বিত।

ম্যাজিস্ট্রেট রহমান করিম, ডেপুটি ম্যাজিস্ট্রেট, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা  
কর্তৃক প্রকাশিত।