

রেজিষ্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুলাই ২৪, ১৯৯০

৮ম খণ্ড-বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্ধের বিনিময়ে  
জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২১শে বৈশাখ ১৩৯৭/৫ই মে ১৯৯০

নং এস, আর, ও ১৭৩- আইন/৯০ - Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalisation Order, 1972 (P. O. 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন এর বোর্ড অব ডিরেক্টরস, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে নিম্নে বর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :-

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ ১-(১) এই প্রবিধানমালা "বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০" নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে

(৬৩৫৩)

মূল্যঃ টাকা ৫-৪০

প্রবেশে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা ঋণকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাঁহাদের চাকুরীর শর্তে বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে, উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

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

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নে বর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
  - (২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা ;
  - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিশ্চিত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঘ) “করপোরেশন” বলিতে Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalisation) Order 1972 (P.O. No. 27 of 1972) এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Jute Mill Corporation কে বুঝাইবে ;
- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের যে কোন কর্মচারীকে অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;

- (জ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের চেয়ারম্যানকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য চেয়ারম্যান কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঝ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ঞ) "পলায়ন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা বাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর বাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় 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 বাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা বুঝাইবে ;
- (ট) "প্রয়োজনীয় বোগ্যতা" বলিতে তফসিলে বর্ণিত কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত বোগ্যতাকে বুঝাইবে ;
- (ঠ) "বাহাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীনে গঠিত কোন বাহাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (ড) "বোর্ড" বলিতে করপোরেশনের Board of Directors কে বুঝাইবে ;
- (ঢ) "ডিগ্রী" বা "ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত বোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ণ) "বিজ্ঞাপন" বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য পণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে ;
- (ত) "শিকানবিন" বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিকানবিন হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে বুঝাইবে ; এবং
- (থ) "সমন্বী" বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হর এইরূপ বিশেষ বা কটন্যাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ জনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে ।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

৩। নিয়োগের পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে সিন্ধু বর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা বাইবে, বধা ৪—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;

(খ) পদেরটির মাধ্যমে ; এবং

(গ) প্রেষণে ।

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

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে কেবল বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত ক্রম-সীমা শিথিলযোগ্য হইবে ।

৪। বাছাই কমিটি।—কোন পদে সরাসরি বা পদেরটির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে বোর্ড এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে ।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন ; অথবা

(খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন ।

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

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে করপোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্দ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ।

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, করপোরেশন এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন ।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উপযুক্ত সিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশালী অনুসরণ করিতে হইবে ।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে করপোরেশন কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে ।

৬। শিকানবিসি—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিকানবিসি থাকিবেনঃ

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ 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 নিয়োগ দান করিবে।

(২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত (সার্ভিস রেকর্ড) সন্তোষজনক না হইলে তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

৮। প্রেষণে নিয়োগ।—ভকশিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে করপোরেশন এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরাম্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

(৯) বোগদানের সময়।—(১) অন্য চাকুরী স্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নতুন পদে বোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :—

(ক) প্রত্নুতির জন্য ছয় দিন, এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী বোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে বন্ধের দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য বোগদানের সময় হাস বা বৃদ্ধ করিতে পারিবে।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরী স্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, তাঁহার পুরাতন চাকুরীস্থল অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান হইতে তাঁহার বোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাঁহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।-সরকার বিভিন্ন সময়ে বেরূপ নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

১১। প্রারম্ভিক বেতন।-(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম বিয়োগের সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্ব নিম্ন বেতনই হইবে তাঁহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিরূপে তাঁহাকে, উপযুক্ত বাহাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

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

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।-কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাঁহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে তাঁহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্ব নিম্ন অপেক্ষা তাঁহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত হইলে বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রম তাঁহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাঁহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। বেতন বর্ধন।-(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময় মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে এক সংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য দক্ষতা সম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাঁহার দক্ষতা সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন-বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্ম ছিল দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

১৪। জ্যেষ্ঠতা।-(১) এই পুঁজিখানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাঁহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে তাঁহাদের মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করেন সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাঁহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের ঘেঁড়ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময় সময় তাঁহাদের অবস্থির জন্য প্রকাশ করিবেন।

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

১৫। পদোন্নতি।-(১) ডফসিলের বিধানাবলীর সাপেক্ষে, কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাঁহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবে না।

(৩) টাকা ৩৭০০-৪৮২৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে, তাঁহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তৃকৃতিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

(৫) উপ-মহাব্যবস্থাপকের পরবর্তী পদোন্নতি আন্তঃ বিভাগীয় পর্যায়ে হইতে পারে।

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।-(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন করপোরেশন, অভ্যন্তরীণ হাওলাত প্রশিক্ষকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে দাতা করপোরেশন এবং হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত প্রশিক্ষকারী করপোরেশন

অনুরূপ বা সদূশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না ।

(২) কোন পাবলিক করপোরেশন এই করপোরেশন এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লেখিত) করপোরেশন এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর দাতা করপোরেশন উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন ।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে বাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :-

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

(খ) করপোরেশন এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিলে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি করপোরেশনের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন ।

(গ) হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশন কর্মকর্তার ভবিষ্যত হকিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে ।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তিনি মূল করপোরেশন এ পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতি বিষয়ে অন্যান্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে মূল করপোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে ।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে করপোরেশন তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথা সময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত বোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে ।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে ।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে দাতা করপোরেশন এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন দাতা করপোরেশনকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রবেশে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাঁহার উপর কোন দস্ত আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত করপোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ দাতা করপোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর দাতা করপোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

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

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি ;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি ;
- (গ) বিনা বেতনে অস্বাভাবিক ছুটি ;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংগরোধ 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 পারেন এবং ইহা বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা বাইতে পারে।

(৩) কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন লইয়াও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

১৮। পূর্ণ বেতনে ছুটি।—(১) যতোক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালন অতিবাহিত কার্য-দিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিন্তা-বিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

(২) যখন কোন কর্মচারী তাঁহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতা বিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে গড় অর্ধ বেতনে কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি উক্ত করপোরেশনে চাকুরী করিবে, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কর্মচারী তাঁহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে বোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করার ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে জুতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।-(১) কোন কর্মচারী তাহাঁর যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহাঁর পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহাঁকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং উক্ত 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 অনুরূপ ছুটির পরিমাণ ২৪ মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

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

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ যথা :-

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

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

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

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

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

(৩) সংগরোধের জন্য প্রয়োজনীয় উপ-প্রবিধান(২) এ উল্লেখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটিও 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।

২৪। 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 বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্বন্ধসম্মিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) করপোরেশন এ চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্বন্ধসম্মিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটার বৎসরের বয়স সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্বন্ধসম্মিত করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর গ্রহণের প্রস্তুতিমূলক ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে। এ বিষয়ে সরকার কর্তৃক সময় সময় আরিকৃত আদেশ/বিধি প্রযোজ্য হইবে।

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি—(১) করপোরেশন এ তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, বাহা 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 কোর্সে ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের বাক তা পূরণকল্পে

কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা কিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা বাইতে পারে, তবে এইরূপে মঞ্জুরকৃত ছুটি কোন ক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবে।

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

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত করমে হইতে হইবে।

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

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

২৯। 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 ছুটির বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

৩১। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক বার মাসের জন্য প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

## পঞ্চম অধ্যায়

## স্রম ভাতা ইত্যাদি

৩২। স্রম ভাতা ইত্যাদি।—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাঁহার দায়িত্ব পালনার্থে স্রমকালে, বা বদলী উপলক্ষে স্রমকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, স্রম ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

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

৩৪। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের তাঁহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাঁহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

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

## ৬ষ্ঠ অধ্যায়

## চাকরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকরীর বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে কর্মচারীর জন্য চাকরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং করপোরেশন কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাঁহার চাকরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে সিপিবিছ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উদ্বেগ পূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাঁহার চাকরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।-(১) করপোরেশন কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং করপোরেশন কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও প্রতিবেদক কর্মকর্তার নিকট চাহিতে পারিবেন।

(২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিষ্কাশনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে।

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৮। আচরণ ও শৃংখলা।-(১) প্রত্যেক কর্মচারী-

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
  - (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের একতয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
  - (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত করপোরেশনের চাকুরী করিবেন
- (২) কোন কর্মচারী-
- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সতায়তা করিবেন না এবং করপোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
  - (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
  - (গ) করপোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
  - (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
  - (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায়ের পরিচালনা করিবেন না;
  - (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং

(৬) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোন খতকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ এর নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন সরাসরি পেশ করিতে পারিবেন না; কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মকর্তা/কর্মচারীর অব্যবহিত উপস্থিত কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

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

(৬) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে স্বগম্ভূতা পরিহার করিবেন।

৩৯। দলের জিস্তি।—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 দুর্নীতি পরায়ণ হন বা বৃষ্টি সংগতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন; যথাঃ

(১) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং ন্যায়সংগতভাবে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি স্বার্থ হন।

(২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন; অথবা

(৩) চুরি, আস্ত্রসাং, তহবিল তসরুণ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; অথবা

(৪) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন; বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তির সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহে করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি

ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।

৪০। দণ্ডসমূহ।-(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ-

(অ) লঘু দণ্ড-

(ক) তিরস্কার;

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

(গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(আ) গুরুদণ্ড-

(ঘ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনত করান;

(ঙ) কোন কর্মচারী কর্তৃক সংগঠিত করপোরেশনের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায় করণ;

(চ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং

(ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪১। অংশস্বত্ব কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-(১) প্রবিধান ৩৯ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ-

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা/কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে কাইবার জন্য নিদেশ দিতে পারেন;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ডিভিসনমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির মিকট প্রস্তাবিত ব্যবহার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্ৰবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপ-প্ৰবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর বেত্রপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৪২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-(১) এই প্ৰবিধানমালার অধীনে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে স্তানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে স্তানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে স্তানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারেন বাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমস্ত কার্যক্রম সম্পন্ন হয়।

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

তবে আরও শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর, প্রয়োজন মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরোটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পনেরোটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের

জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং আদেশের তারিখ হইতে পনেরোটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন পাঞ্জির বিধি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) এই প্রবিধানের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করার তারিখ হইতে নয়টি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যক্রম নিশ্চি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ ইহার জন্য কৈফিয়ৎ দিতে বাধ্য হইবেন এবং উক্ত কৈফিয়ৎ সম্ভাবজনক না হইলে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালায় অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যুক্তিগতভাবে তাহার গুনাগী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে গুনাগী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা (১) উপ-প্রবিধান (১) খ, (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানান হইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪৩। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।—(১) যে ক্ষেত্রে কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রবিধানমালায় অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দণ্ডটি 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 গুনাগীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লেখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ

তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারেন।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লেখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অস্তিমত পোষণ করেন যে,-

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অর্থসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিশ্চিহ্ন হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অর্থসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে গুনানীর সুযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন, এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লেখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্তের বোর্ড তদন্তে আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্তে উপনীত হইতে না পারিলে, লিখিতভাবে তাহার কারণ উল্লেখ করিয়া তিনি বা উক্ত বোর্ড তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন, এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া প্রয়োজন মনে করিলে অনূর্ধ্ব বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত সিদ্ধিভিত্তিক করিবেন, এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কণিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান(৫) মোতাবেক গুরু দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিব্যক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তাৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।

(৮) অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিব্যক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং সে ক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহারাইহার কৈফিয়ত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্বাণ্ড সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিবৃত্ত করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার বৃষ্টি সংগত কারণ থাকিতে হইবে।

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

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য প্রণালী।-(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতর্কী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিব্যক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিব্যক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবে। অভিব্যক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথি পত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিব্যক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিব্যক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবে, এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিব্যক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাধি করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিব্যক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তাৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক

ঘটনাকী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন।

(৮) অভিযুক্তব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালায় অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে এই প্রবিধান তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয়ে বোর্ডের ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত

হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত-(১) প্রবিধান ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রমাণের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত করিতে পারেন:

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময় সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দস্ত কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের 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 দস্ত দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে অত্র তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দস্ত 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, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) স্বর্ণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে' রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে থেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালায় অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পূর্ণবহাল—(১) যদি প্রবিধান ৪১ (১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদানত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পূর্ণবহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

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

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইলে, তিনি যে, কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপলী করিতে পারিবেন।

(২) আপলী কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা:—

- (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, বা না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কি না;
- (গ) আরোপিত দস্ত মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপব্যাপ্ত কি না, এবং যে আদেশ দান কর উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে বাটটি কার্য দিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

৪৯। আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অব্যবহিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্রমত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত তিন মাস মেয়াদ উত্তীর্ণ হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী তিনমাসের মধ্যে কোন আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

৫০। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা

বিচারার্থী থাকিলে, তাহার ক্ষেত্রে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দভারোগ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সপন্ন না হওয়া পর্যন্ত এই দভারোগ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, সেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে কর্পোরেশন, সেক্ষেত্রে কর্পোরেশন/সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৫১। ভবিষ্য তহবিল।-(১) কর্পোরেশন উহার কর্মচারীগণের জন্য একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং কর্পোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে টাকা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত বাবতীয় বিষয় সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিব্যোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রসারিত ভবিষ্যত তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লেখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপে প্রবর্তনের পূর্বে টাকা প্রদান ও উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ বাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫২। আনুতোষিক।-(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা:-

- (ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহত ভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই;
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিজের কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:-
- (ঘ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ ত্যাগ হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;
- (ঙ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে;

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) অন্যান্য সেটর করপোরেশনে যে হারে আনুতোষিক নিধারণ করা হইয়াছে সে হারে কর্মচারীগণ আনুতোষিক প্রাপ্য হইবেন।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে বাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তদন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী প্রবিধান(৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে তাহার মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের 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 সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন, এবং এইরূপ করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র প্রেরণ করিবেন।

(৭) কোন মনোনয়ন পত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৫৩। অবসর ভাতা ও অবসর জনিত সুবিধাদি।—(১) করপোরেশন, সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে লিখিত আদেশ দ্বারা সাধারণ ভবিষ্যত তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত বাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নিদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লেখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে প্রত্যেক কর্মচারী, করপোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে উক্ত পরিকল্পনা আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবে।

(৩) উক্ত পরিকল্পনা আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিলে চীদা প্রদানকারী হইয়া থাকিলে—

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চীদা উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

(খ) করপোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চীদাও উহার উপর অর্জিত সুদ করপোরেশন ফেরত পাইবে এবং করপোরেশন উক্ত চীদা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;

(গ) করপোরেশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসর জনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরী-কাল হিসাবে গণ্য করা হইবে।

## নবম অধ্যায়

## অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, অব্যাহতি

৫৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাকী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫৫। চাকুরীর অবসান।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে 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 যাহা কিছুই থাকুক না কেন করপোরেশন, কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

৫৬। ইন্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি করপোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি করপোরেশন এর চাকুরী হইতে ইন্তফাদান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত এই যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইন্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

## দশম অধ্যায়

## বিবিধ

৫৭। অনুবিধা সুরীকরণ।—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 করপোরেশন সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে করপোরেশন এর সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৫৮। রহিতকরণ ও হেফাজত।—(১) এতদ্বারা Bangladesh Jute Mills Corporation officers and Employees Provident Fund Deed of Trust, 1973, অতঃপর উক্ত Deed of Trust বলিয়া উল্লেখিত, রহিত করা হইল।

তফসিল  
[ প্রবিধান-২(ছে) প্রঃ ]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা।	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা।	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা।
১	২	৩	৪	৫	৬
১	সচিব	--	সরকার কর্তৃক সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদার নহে এমন কর্মকতা- গণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে অথবা পদোন্নতির মাধ্যমে।	--	মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরী।
২	সদস্য, পরিদর্শক দল	--	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বয়স প্রযুক্তিতে ডিগ্রীপ্রাপ্ত কোন পাটকলে কমপক্ষে ১৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে মহাব্যবস্থাপক পদে অবশ্যই ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে অথবা বয়স প্রযুক্তিতে পি.এইচ.ডি এবং প্রাসাংগিক ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে ৫ বৎসর মহাব্যবস্থাপক হিসাবে চাকরীর অভিজ্ঞতা ধাকিতে হইবে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরী। মহাব্যবস্থাপক পদে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা ও পাটকলে ন্যূনতম ১৫ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৩	আঞ্চলিক মহাব্যবস্থাপক/ অনূর্ধ্ব ৫৫ বৎসর নির্বাহী পরিচালক, আদমশ্রী পাটকল।	--			

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ সাধারণ সেবা/বোর্ড ।	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ।	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান এবং ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সর্টিফিক্ট ধাকিতে হইবে ।	উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা ধাকিতে হইবে ।
৫	মহাব্যবস্থাপক (আইন)	ঐ	ঐ	দেওয়ানী আদালত/শ্রম আদালত/সর্বোচ্চ আদালতে ১৫ বৎসরের আইন পেশার বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ আইন শাস্ত্রে ২য় শ্রেণীর স্নাতক হইতে হইবে । অন্যান্য করণপোর্শনের আইন উপদেষ্টা হিসাবে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্নদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে ।	উপ-মহাব্যবস্থাপক (আইন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ।
৬	উপ-মহাব্যবস্থাপক/ প্রশাসন/সাধারণ সেবা/ বোর্ড ।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকো- ত্তর ডিগ্রী অথবা এম,বি,এ- সহ সর্টিফিক্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎস- রের কর্ম অভিজ্ঞতা, তদাধি- ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা ধাকিতে হইবে ।	কমপক্ষে স্নাতক ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে ।

১	২	৩	৪	৫	৬
৭	ব্যবস্থাপক/প্রশাসন	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এবংকসা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১০ বৎস- রের কর্ম অভিজ্ঞতার মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের অভি- জ্ঞতা থাকিতে হইবে।	উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
৮	উপ-ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	কসা, বাণিজ্য ও বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা এম বি এ ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা যার মধ্যে ৩ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপক পদমর্যাদায় অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯	উপ-ব্যবস্থাপক (আইন)	ঐ	ঐ	আইন শাস্ত্রে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ দেওয়ানী আদালতের বিচারক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা কিংবা আইনজীবী হিসাবে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। দেওয়ানী /প্রথম আদালতের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহ-ব্যবস্থাপক (আইন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎস- রের বাস্তব অভিজ্ঞতা

১	২	৩	৪	৫	৬
১০	সহ-ব্যবস্থাপক (আইন)।	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	আইনে স্নাতক ডিগ্রী। প্রথম ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতা বা প্রথম আদালতে আইন উপদেষ্টা হিসাবে কাজ করিয়াছেন এমন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	---
১১	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা, বিজ্ঞান, বাণিজ্য ও ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। লোক ব্যবস্থাপনা/নিম্ন ব্যবস্থাপনা সনদ প্রাপ্ত আইন ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১২	সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা	ঐ	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান বিষয়ে ২য় বিভাগে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী, সম্মান ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উচ্চমান সহকারী ও সমন্বয়কারীর ব্যক্তির ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা
১৩	উচ্চমান সহকারী (অর্থ পরিচালনা ও নিরীক্ষা ব্যতিরেকে)।	ঐ	ঐ	কলা, বিজ্ঞান ও বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রীধারী।	নিম্নমান সহকারী/মুদ্রাক্ষরিক ও সমন্বয়কারীর ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	নিয়মান সহকারী/ মুদ্রাকারিক।	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। ইংরেজী ও বাংলা টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩০ ও ২০ শব্দের গতি থাকিতে হইবে। তবে কর্মরত এমএলএসএস-এর ক্ষেত্রে এস,এস,সি পাশ গ্রহণযোগ্য।	---
১৫	ষ্টেনোগ্রাফার	ঐ	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদেরতির মাধ্যমে।	স্টিলিপিং এবং টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ইংরেজী ৮০ ও ৪০ এবং বাংলায় ৪০ ও ২৫ শব্দ গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	ষ্টেনো- টাইপিং হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৬	ষ্টেনো-টাইপিষ্ট	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্টিলিপি এবং টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ইংরেজী ৭০ ও ২৮ এবং বাংলায় ৪৫ ও ২৩ শব্দ গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	---
১৭	টেলিফোন/ টেলিগ্রাফ অপারেটর।	ঐ	ঐ	টেলিফোন পিবিএক্স অপারেটর হিসাবে ২ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	---

১	২	৩	৪	৫	৬
১৮	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	গাড়ী চালনায় ভারী/হালকা নাইসেল ও ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা- সহ অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা।	---
১৯	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ	ইলেকট্রিক্যাল কাজে নাইসেলসহ অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা। ইলেকট্রিকেল ট্রেড কোর্স প্রশিক্ষণ প্রাপ্তদের অগ্রাধিকার।	---
২০	গ্রামার	ঐ	ঐ	গ্রামার কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা। ট্রেড কোর্স প্রশিক্ষণ প্রাপ্তদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	---
২১	কার্পেন্টার/কাঠ মিস্ত্রি	ঐ	ঐ	কাঠের কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং কাঠের কাজে ট্রেড প্রশিক্ষণধারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	---
২২	দণ্ডরী, পাহারা নিয়ন্ত্রক/ ডুপ্রিকোটিং যন্ত্র চালক/ ডেসপ্যাচ রাইডার এবং ফায়ার সিডার।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ১০ বৎসরের এমএলএসএস হিসাবে কর্ম দক্ষতা, নিরাপত্তা প্রহরীদের জন্য অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা, ডুপ্রিকোটিং মেশিন অপারেটর এবং ডেসপ্যাচ রাইডার এর জন্য যথাক্রমে ডুপ্রিকোটিং মেশিন অপারেটর এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং মটর সাইকেল চালনায় প্রমাণপত্রধারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	---

১	২	৩	৪	৫	৬
২৩	প্রধান পাচক	ঐ	ঐ	পাচক হিসাবে রত্নন কার্যে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৫ম শ্রেণী পাশ।	---
২৪	পাচক	ঐ	ঐ	রত্নন কার্যে বাস্তব জ্ঞান সম্পন্ন ৫ম শ্রেণী পাশ।	---
২৫	ষ্টাক বাস হেলপার	ঐ	ঐ	গাড়ী পরিষ্কারের অভিজ্ঞতাসহ ৫ম শ্রেণী পাশ।	---
২৬	এম, এল, এস, এস,	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ।	---
২৭	ঝাড়ুদার/সুইপার/মালী	ঐ	ঐ	ঝাড়ুদার কার্যে বাস্তব অভিজ্ঞতা। মালীর ক্ষেত্রে বাগান করা কার্যে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	---

### কর্মচারী সংযোগ/প্রমিক কল্যাণ বিভাগ

- ১ মহাব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর
- পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং তন্মধ্যে উপ-মহা-ব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে. ইইবে। আইনে স্নাতক ডিগ্রী/কর্মচার ব্যবস্থা-পনায় ডিপ্লোমা/শিল্প প্রশাসনে ডিপ্লোমার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া ইইবে।
- উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাগিচ্ছ/অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে ব্যবস্থাপক পদ-মর্যাদায় ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। আইনে স্নাতক ডিগ্রী/কর্মচারী ব্যবস্থাপনায় ডিপ্লোমা/শিল্প প্রশাসনে ডিপ্লোমাদারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাগিচ্ছ/সমাজ বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ন্যূনতম ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক	উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম পক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞপত
৪	উপ-ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা/ বিজ্ঞান/বাগিচ্ছ/অথবা সমাজ বিজ্ঞানে ২য় বিভাগে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতার মধ্য ৩ বৎসর সহকারী ব্যবস্থাপকের হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

৫	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ডিগ্রীধারী। ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/আইনে স্নাতক ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহ-সমন্বয় কর্ম-কর্তা হিসাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা সমাজ বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। কর্মচারী ব্যবস্থাপনা/শিল্প ব্যবস্থাপনা ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা
<b>গণ সংযোগ বিভাগ</b>					
১	মহা-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যম।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সাম্প্রদায়িকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বাণিজ্যিক তথ্য সংকলন/সংগ্রহ/বৈগীকরণ ও পত্রিকায় প্রকাশনা ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বেতার ও চিত্রিত্তে কার্য অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। গণসংযোগ ক্ষেত্রে উপ-মহাব্যবস্থাপক বা সমপর্যায়ের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	গণ সংযোগ বিভাগে উপ-মহা-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা

৬

৫

৪

৩

২

১

২ উপ-মহাব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর

ঐ

কলা/ বাণিজ্য/বিজ্ঞান/সাংবাদিকতা  
অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে  
নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বাণিজ্যিক  
তথ্য সংকলন সংগ্রহ/বর্গীকরণ/  
পত্রিকায় প্রকাশনা জন সংযোগ ও  
ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

গণ সংযোগ  
ব্যবস্থাপক  
হিসাবে ৫ বৎস-  
রের অভিজ্ঞতা।

৩ ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর

ঐ

কলা/ বাণিজ্য/বিজ্ঞান/সাংবাদিকতা  
অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে  
নাতকোত্তর ডিগ্রী। সাংবাদিকতা/  
ব্যবসা প্রশাসনে ডিগ্রীপ্রাপ্তদের  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে সেই সাথে  
১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে  
উপ-ব্যবস্থাপক বা সমমানের  
৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

উপ-ব্যবস্থাপক  
হিসাবে সংশ্লিষ্ট  
ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

৪ উপ-ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর

ঐ

কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান/সাংবাদিকতা  
অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর  
নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতা/ব্যবসা  
প্রশাসনে ডিগ্রীপ্রাপ্তদের যারা সংশ্লিষ্ট  
শাখায় ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন  
তাহাদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া  
হইবে।

সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে  
সহকারী ব্যবস্থা-  
পক হিসাবে  
কমপক্ষে ৫ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	উপ-ব্যবস্থাপক (গ্রহাঙ্গার)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে গ্রহাঙ্গার বিভাগে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	---	---
৬	সহকারী ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। বাণিজ্যিক তথ্য সংকলন/সংগ্রহ বর্গীকরণ ও পত্রিকা প্রকাশনার ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭	সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীতে স্নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতায় ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	---
এম আই এস					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশা- সনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। উপ- মহাব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।	এম আই এস/ উপ-বীমা/অডিট/ হিসাব ও অর্থ বিভাগে উপ- মহাব্যবস্থাপক পদ মর্যাদায় ৫

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	ঐ	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১২ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।	অডিট/হিসাব ও অর্থ /এমআই এস/বীমা বিভাগে ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ধারী। উপ-ব্যবস্থাপক পদে ৫ অভিজ্ঞতাসহ ১০ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।	অডিট/হিসাব ও অর্থ /এমআইএস/ বীমা বিভাগে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	অডিট/এমআই বিভাগে কর্ম দক্ষতাসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য / ব্যবসা প্রশাসন অথবা পরিসংখ্যানে বিষয়ে স্নাতকোত্তর ২য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী।	হিসাব / অর্থ/ অডিট/এমআই এস ও বীমা বিভাগে কর্ম-সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তাকে এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করিবেন।

১	২	৩	৪	৫	৬
১	নিরাপত্তা বিভাগ				
১	উপ-প্রধান নিরাপত্তা কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	, পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রীসহ কমপক্ষে ১২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের সিনিয়র নিরাপত্তা কর্মকর্তা হিসাবে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। অবসর প্রাপ্ত সেনাবাহিনী, বিডিআর/ পুলিশ বিভাগের লোকদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	নিরাপত্তা কর্ম-কর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
২	জ্যেষ্ঠ নিরাপত্তা কর্মকর্তা/অগ্নি-নির্বাচক কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	স্নাতক ডিগ্রীসহ নিরাপত্তা/অগ্নি-নির্বাচক কর্মকর্তার ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০ বৎসরের কর্মদক্ষতা।	নিরাপত্তা কর্ম-কর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	নিরাপত্তা অফিসার/ অগ্নিনির্বাচক অফিসার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী/অগ্নি-নির্বাচক/সহকারী নিরাপত্তা অগ্নিনির্বাচক কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ৮ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	সহকারী নিরা-পত্তা অফিসার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	সহকারী নিরাপত্তা অফিসার/সহকারী অগ্নি নির্বাচক অফিসার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী এবং শিল্প প্রতিষ্ঠান-এর নিরাপত্তা বিভাগে অথবা অগ্নি নির্বাচক বিভাগে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	সহকারী নিরা-পত্তা অফিসার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১				প্রাক্তন সৈনিক/পুলিশ এবং বিডিআর সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	

৫।	নিরাপত্তা গ্রহণী	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস এবং কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানে ৩ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা। অবসরপ্রাপ্ত সৈনিক/পুলিশ/বিভিআর সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	অগ্নি নির্বাপক কর্মী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে।
৬।	অগ্নি নির্বাপক/গাড়ীচালক।	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস এবং ভারী/হালকা যানবাহন চালানোর লাইসেন্সসহ অগ্নি নির্বাপক কর্মী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৭।	অগ্নি নির্বাপক/দলপতি।	ঐ	১০০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	-	-
৮।	অগ্নি নির্বাপক কর্মী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাস এবং অগ্নি নির্বাপক বিভাগে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	-
<b>চিকিৎসা বিভাগ</b>					
১।	প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদো-এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান রক্তির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া কমপক্ষে ১০ বৎসরের কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা না গেলে সরাসরি নিয়োগের অথবা এম বি বি এস-সহ কর্মক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদো-এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ সংস্থায় উপ-প্রধান রক্তির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম বি চিকিৎসা কর্মকর্তা না গেলে সরাসরি নিয়োগের বি এস-সহ কমপক্ষে ১০ বৎসরের হিসাবে ৫ বৎসরের	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৫ বৎসরের

১	২	৩	৪	৫	৬
৩।	উপ-প্রধান চিকিৎসক।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ চিকিৎসা কর্মকর্তা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা/এম বি বি এস-সহ হিসাবে ৫ বৎসরের কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	এম বি বি এস ডিগ্রী- সহ সহকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪।	চিকিৎসা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	ঐ	এম বি বি এস ডিগ্রীসহ কোন শিল্প প্রতিষ্ঠান বা সরকারী অফিসে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৫।	সহকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা।	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এম বি বি এস ডিগ্রী। ৩ বৎসর বাস্তব ও অভিজ্ঞতা। লোকদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	-
৬।	কমপাউন্ডার/ ফার্মাসিষ্ট।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন সরকারী প্রতিষ্ঠান হইতে কমপাউন্ডারশীপ বা ফার্মাসিষ্ট কোর্স পাশ- সহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৭।	স্বাস্থ্য সহকারী/ চিকিৎসা সহকারী।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদেরতির মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক পাশ এবং স্বাস্থ্য সহকারী হিসাবে ব্যবহারিক প্রশিক্ষণ গ্রাণ্ড অথবা টিকা দান ও ইনুকোলেশন এর ব্যাপারে প্রশিক্ষণসহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	চিকিৎসা সহকারী ড্রেসার/পরিসেবিকা হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ কমপাউন্ডারশীপ সমন্বয়ী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮।	ডেসার/পরিষেবিকা	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সেবিকা কোর্স পাশ এবং ডেসারের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	-
৯।	বিসিজি প্রকর্মী	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক পরীক্ষায় পাশ এবং বিসিজি প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত ও ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	-
১০।	এক্স-রে প্রকর্মী	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক পাশ এবং এক্স-রে প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত ও ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	-
১।	পেশ ইমাম/ ইমাম	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদেরতির মাধ্যমে।	কামিল/ ফাজিল/টাইটেল পাশ এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ইমাম হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	সহকারী ইমাম	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কামিল/ফাজিল/টাইটেল পাশসহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৩।	মুয়াজ্জিন	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	জামাত-ই-উলা পাশসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
৪।	খাদেম	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ এবং ধর্মীয় জ্ঞানসহ বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে।	-
১	২	৩	৪	৫	৬

মাধ্যমিক উচ্চ বিদ্যালয়/মাদ্রাসা

- ১। প্রধান শিক্ষক/  
শিক্ষয়ত্রী।  
অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর  
পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদো-শিশু মনোবিজ্ঞানে এবং অফিস ব্যবস্থাপনা রত্নির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া কালে সম্যক জ্ঞানসহ যে কোন অনুমোদিত বিদ্যালয়ে ১৮ বৎসরের সহকারী প্রধান শিক্ষক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতাসহ এম এড/বি এড পাশ। বিশেষ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অ্যাধি-কার দেওয়া হইবে।  
সহকারী প্রধান শিক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরী।
- ২। সহকারী প্রধান  
শিক্ষক/সহকারী  
শিক্ষক/স্বীম  
ইনচার্জ/মাদ্রাসা  
তত্ত্বাবধায়ক।  
অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর  
পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদো-দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রীসহ এম এড/বি এড রত্নির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া শিশু মনোবিজ্ঞানে ও অফিস ব্যবস্থাপনা সম্যক জ্ঞান সম্পন্ন ও সহকারী শিক্ষক হিসাবে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা। মাদ্রাসা তত্ত্বাবধায়ক ও ধর্মীয় শিক্ষার ক্ষেত্রে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।  
সহকারী শিক্ষক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ন্নাতক ডিগ্রীধারীদের ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
- ৩। জ্যেষ্ঠ শিক্ষক/  
ধর্মীয় শিক্ষক।  
অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর  
বি এড-সহ ন্নাতক, ৪ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা/ধর্মীয় শিক্ষকের ক্ষেত্রে কমিল পাশ এবং ১ বৎসরের অভিজ্ঞতা বিভিন্ন বিষয়ে বিশেষ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থী অ্যাধিকার পাইবে।  
সহকারী শিক্ষক/ সহকারী ধর্মীয় শিক্ষক হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ৪। সহকারী শিক্ষক/  
সহকারী ধর্মীয়  
শিক্ষক।  
অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর  
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
বি এড-সহ/ন্নাতক, ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা/ধর্মীয় শিক্ষকের ক্ষেত্রে ধর্মীয় শিক্ষা প্রদানে অভিজ্ঞতাসহ টাইটেল পাশ।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫।	জ্যেষ্ঠ শিক্ষক (শরীর চর্চা)।	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	স্নাতক এবং বিপিএড পাশ, ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কোন অনুমোদিত বিদ্যালয়ে শরীর চর্চা শিক্ষক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তি।	শরীর চর্চা প্রশিক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬।	শরীর চর্চা প্রশিক্ষক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক, বিপিএড, অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রাণীকোষ অভিযোজক দেওয়া হইবে।	
৭।	গ্রন্থাগারিক	ঐ	ঐ	গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাসহ গ্রাজুয়েট এবং গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	
৮।	বিজ্ঞানাগার সহকারী।	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক/প্রি-মেডিক্যাল/বিজ্ঞানাগার কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে অভিযোজক দেওয়া হইবে।	
<b>হিসাব বিভাগ/নিরীক্ষা বিভাগ</b>					
১।	নিম্নতর হিসাব ও অর্থ)।	অনুর্ধ্ব ৫৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রাণী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পাশ করা চার্টার্ড/কেট একাউন্টেন্টে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের মত ব্যবস্থাপক, পদমর্যাদার নিম্নে নহে। অর্থবাহ্য শ্রেণীর এম.কম.সহ সর্বশ্রেষ্ঠ ক্রেত্রে ১৮ বৎসরের শিক্ষাগত অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে মতব্যবস্থাপক এর নিম্নে নহে।	বিশেষায়িত মতব্যবস্থাপক(হিসাব)/অর্থ/নিরীক্ষা হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সর্বশ্রেষ্ঠ ক্রেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

- ২। মহাব্যবস্থাপক (অর্থ) সিএভিবি প্রকল্প (হিসাব)। (নিরীক্ষা)/অতিরিক্ত মহাব্যবস্থাপক (হিসাব)/(এমআই এস)/(বীমা)।
- ৩। উপ-মহাব্যবস্থাপক (হিসাব)/(অর্থ)/(বীমা)/(এমআই এস)।
- ৪। ব্যবস্থাপক (হিসাব)। (অর্থ)/(নিরীক্ষা)/(বীমা)/(এম আই
- ৫। উপ-ব্যবস্থাপক (হিসাব)/(অর্থ)/(নিরীক্ষা)/(বীমা)/(এমআইএস)।
- ৬।
- ৭।
- ৮।
- ৯।
- ১০।
- ১১।
- ১২।
- ১৩।
- ১৪।
- ১৫।
- ১৬।
- ১৭।
- ১৮।
- ১৯।
- ২০।
- ২১।
- ২২।
- ২৩।
- ২৪।
- ২৫।
- ২৬।
- ২৭।
- ২৮।
- ২৯।
- ৩০।
- ৩১।
- ৩২।
- ৩৩।
- ৩৪।
- ৩৫।
- ৩৬।
- ৩৭।
- ৩৮।
- ৩৯।
- ৪০।
- ৪১।
- ৪২।
- ৪৩।
- ৪৪।
- ৪৫।
- ৪৬।
- ৪৭।
- ৪৮।
- ৪৯।
- ৫০।
- ৫১।
- ৫২।
- ৫৩।
- ৫৪।
- ৫৫।
- ৫৬।
- ৫৭।
- ৫৮।
- ৫৯।
- ৬০।
- ৬১।
- ৬২।
- ৬৩।
- ৬৪।
- ৬৫।
- ৬৬।
- ৬৭।
- ৬৮।
- ৬৯।
- ৭০।
- ৭১।
- ৭২।
- ৭৩।
- ৭৪।
- ৭৫।
- ৭৬।
- ৭৭।
- ৭৮।
- ৭৯।
- ৮০।
- ৮১।
- ৮২।
- ৮৩।
- ৮৪।
- ৮৫।
- ৮৬।
- ৮৭।
- ৮৮।
- ৮৯।
- ৯০।
- ৯১।
- ৯২।
- ৯৩।
- ৯৪।
- ৯৫।
- ৯৬।
- ৯৭।
- ৯৮।
- ৯৯।
- ১০০।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬।	সহ-ব্যবস্থাপক (হিসাব/অর্থ)/ (নিরীক্ষা/বীমা)/ (এমআইএস)।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি ২য় শ্রেণীর বাগিজে নাতকোকোর ডিগ্রী/১ম নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% শ্রেণীর বি.কম। পদোন্নতির মাধ্যমে।	হিসাব/অর্থ/বীমা/ নিরীক্ষা/এমআইএস বিভাগে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মরত সহকারী কর্মকর্তাগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।	হিসাব/অর্থ/বীমা/ নিরীক্ষা/এমআইএস বিভাগে উচ্চমান সহকারী -গণ। ৫ বৎসর অতি- অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে জ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৭।	সহকারী হিসাব/ অর্থ/বীমা/নিরীক্ষা/ এমআইএস কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	বাগিজে ২য় শ্রেণীর নাতক ডিগ্রী/সমান ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে অথবা বাগিজে ২য় শ্রেণীর নাতক হিসাব কার্য প্রশিক্ষণ স্বীকৃতি সম্মান ডিগ্রীধারীদেরকে	হিসাব/নিরীক্ষা/অর্থ/ বীমা/এমআইএস বিভাগে উচ্চমান সহকারী -গণ। ৫ বৎসর অতি- অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে জ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৮।	উচ্চমান সহকারী নিরীক্ষা/হিসাব/ অর্থ/বীমা।	ঐ	ঐ	দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বাগিজে নাতক অথবা হিসাব কর্মী প্রশিক্ষণ স্বীকৃতি বাগিজে ২য় শ্রেণী নাতক।	বাগিজে নাতক ডিগ্রী- সহ অন্যান্য বিভাগে কর্মরত উচ্চমান সহ- কারীগণ প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীগণ এই পদের পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১।	কমটিউ	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমটিউটার পরিচালনায় প্রশিক্ষণসহ বাগিছায় স্নাতক।	
<b>উৎপাদন বিভাগ</b>					
১।	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বয়স টেক্সটাইলে পিএইচডি করার পর ৭ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা। তদুপরে ৫ বৎসর উপ-মহাব্যবস্থাপক পদের নীচে নয় অথবা টেক্সটাইল টেকনোলজীতে ডিগ্রী/ডাব্লিউ থেকে ডিপ্লোমা অথবা সমমানের শিক্ষা তৎসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২।	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বছর	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলজীতে ডিগ্রী/ডাব্লিউ থেকে ডিপ্লোমা অথবা সমমানের শিক্ষা তৎসহ শিক্ষান্তের ১০ বৎসর এর অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩।	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বছর	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলজীতে ডিগ্রী/ডাব্লিউ থেকে ডিপ্লোমা অথবা সমমানের শিক্ষা, শিক্ষান্তের ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে (সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে) পদ মর্বাদায় কর্ম অভিজ্ঞতাসহ পাট নিম্নে ৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের উপ-অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪।	ব্যবস্থাপন (রজন)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	টেঙ্কটাইল রসায়নে ডিপ্লোমা তৎসহ পাট রঞ্জনের ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	উপ-ব্যবস্থাপক (রজন)ডাইং মাস্টার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞ সর্নিষ্ট ক্ষেত্রে ডিপ্লোমা-ধারীগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৫।	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	-ঐ-	টেঙ্কটাইল টেকনোলজিতে ডিগ্রী তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা টেঙ্কটাইল টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা তৎসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সর্নিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্নসহ ব্যবস্থা-পকগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য
৬।	উপ-ব্যবস্থাপক (ডিজাইন)	ঐ-	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চারকশা/টেঙ্কটাইল ডিজাইন/বাগিক্জিক কলায় স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা উপরিউক্ত বিষয়সমূহে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কার্শেট ডিজাইনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৭।	উপ-ব্যবস্থাপক (রজন)	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং পদোন্নতির মাধ্যমে ৪০%।	টেঙ্কটাইল রসায়নে ডিপ্লোমাসহ পাট রঞ্জনের ক্ষেত্রে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক পদে (ডাইং/ স্ন-কারী ডাইং মাস্টার) পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮।	ডাইং মাস্টার/উপ- ব্যবস্থাপক (ডাইং) আমিন কাণ্টেনের জন্য।	ঐ	ঐ	টেবুলাইন টেকনোলজিতে ডিগ্রী উপস্থাপনা ও পণ্য উৎপাদন প্রতিরী, প্রশ্ন ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক (উৎপাদন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯।	সহকারী ব্যবস্থাপক জন্য ২৭ বছর	ঐ	মোট মূল্য পরসে ৫০% সরা- সরি নিয়োগের মাধ্যমে ৫০% পদেরান্তির মাধ্যমে।	টেবুলাইন টেকনোলজিতে ডিগ্রী অথবা এই বিষয়ে ডিপ্লোমার ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী উৎপাদন অফিসার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১০।	সহকারী ব্যবস্থাপক (ডাইং)/সহকারী মাস্টার।	ঐ	ঐ	টেবুলাইন রুমারসে ডিপ্লোমা।	বিজ্ঞানে স্নাতক উপস্থাপন ডিপ্লোমার সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎস- রের অভিজ্ঞতা।
১১।	সহকারী রুমারসবিন	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	রুমারসে মাস্টার ডিগ্রী/রুমারসে ডিপ্লোমার সর্বত্র ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১২।	সহকারী উৎপাদন অফিসার।	ঐ	পদেরান্তির মাধ্যমে এবং পদো- ন্নতির জন্য বোগ্য প্রাপ্তি পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	টেবুলাইন টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা।	উৎপাদন সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৩।	সহকারী ডিআইনার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চারশিশু/টেক্সটাইল-ডিআইন/বাণিজ্যিক চিত্র নিয়ে স্নাতক তৎসহ কাপেট ডিআইনে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১৪।	চ্যারবোর্ডের টেকনি- শিয়ান।	ঐ	ঐ	রুমালে স্নাতক অথবা বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ এবং তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১৫।	উৎপাদন সহকারী	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ স্নাতক পাশ তৎসহ সপ্তম্রিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১৬।	উৎপাদন বিশ্লেষক	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাশ তৎসহ সপ্তম্রিষ্ট ক্ষেত্রে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১৭।	অগতি সহকারী	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাশ তৎসহ ড্রাক্টস যানবাহনে টিটিসি এবং সপ্তম্রিষ্ট ক্ষেত্রে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	-
১৮।	সহকারী	-ঐ-	-ঐ-	উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা তৎসহ নির্মাণ কাজে কম মৌলিক ট্রেনিং।	-
১৯।	সময় রক্ষক/টালী ক্লার্ক।	-ঐ-	-ঐ-	উচ্চ মাধ্যমিক বিজ্ঞান/বাণিজ্য/কলা। অভিজ্ঞতার দাবী অঙ্গগণ্য।	-

১ ২ ৩ ৪ ৫

পাট ক্রম বিভাগ।

- |                     |                  |  |  |  |
|---------------------|------------------|--|--|--|
| ১। মহাব্যবস্থাপক    | অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর | পেশারতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য বোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/কৃষিতে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা ছুট টেকনোলজি/বায়ু কারিগরী বিন্যাস, ডিপ্লোমা/কাটা এবং পাকা পাট শ্রেণীভুক্তকরণ ক্রম এবং ব্যবসায় শিক্ষাস্তরের) ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। | উপ-মহাব্যবস্থাপক (পাট ক্রম) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।  |
| ২। উপ-মহাব্যবস্থাপক | অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর | ঐ  | বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/কৃষিতে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা কয় কারিগরী বিন্যাস ডিপ্লোমা, শিল্প ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক পদে।                                   | ব্যবস্থাপক (পাট ক্রম) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।        |
| ৩। ব্যবস্থাপক       | অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর | -ঐ-  | বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী/বায়ু কারিগরীতে ডিপ্লোমা। শিক্ষা জীবনে একটি ১ম শ্রেণী তৎসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসর।                           | উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।                |
| ৪। উপ-ব্যবস্থাপক    | অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর | ঐ  | ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী/অথবা যাবসাপ্রশাসনে মাস্টার ডিগ্রী। সপ্তম শ্রেণীতে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা বা পাট কারিগরীতে ডিপ্লোমাসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে।                     | সহকারী ব্যবস্থাপক (পাট ক্রম) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। |

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

৫।	সহকারী ব্যবস্থাপক জন্ম ২৭ বৎসর	সোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদেরতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞান/কলা/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান ব্যবসায় প্রাথমিক স্নাতকোত্তর ২য় শ্রেণী। সপ্তিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বয়স কারিগরী ডিপ্লোমাসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পাট ক্রম কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬।	সহকারী পাট ক্রম কর্মকর্তা।	সোট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদেরতির মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। সপ্তিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা সশর ব্যক্তির অর্থায়নকার বা বয়স কারিগরীতে ডিপ্লোমা।	পরবর্তী নিম্ন পদে কর্মক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭।	বাছাইকরণ সহকারী।	সোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদেরতির মাধ্যমে।	পাট বাছাইকরণ পদে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সশর গ্রাজুয়েট।	টালি করণিক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮।	টালি করণিক (মিল কেনারানী)	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/উচ্চ মাধ্যমিক পাস। সপ্তিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্যক গ্রাহীদেরকে অর্থায়নকার দেওয়া হইবে।	---
৯।	মাইন সরদার	জন্ম ২৭ বৎসর	৮ম শ্রেণী পাসসহ কর্মক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	---
১০।	কমাল	ঐ	ঐ	ঐ
১১।	কেল এসরটার	ঐ	ঐ	ঐ

৬

৫

৪

৩

২

১

পরিকল্পনা বিভাগ

- |   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| ১ | মহাব্যবস্থাপক<br>অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর         | পদেরতির মাধ্যমে এবং<br>পদেরতির জন্য যোগ্য<br>প্রার্থী পাওয়া না গেলে<br>সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। | কলা/বিজ্ঞানে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর<br>ডিগ্রী অথবা এম বি এ ১৫ বৎসরের বাস্তব<br>অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-মহা-<br>ব্যবস্থাপক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে<br>হইবে অথবা অর্থনীতি/প্রকৌশলে পিএইচ,ডি<br>ডিগ্রী সহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। | সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে<br>উপ-মহা<br>ব্যবস্থাপক পদে<br>৫ বৎসর বাস্তব<br>অভিজ্ঞতা। |
| ২ | উপ-মহা<br>ব্যবস্থাপক।<br>অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর | ঐ  | ব্যবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/বাণিজ্যে কমপক্ষে<br>২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে<br>১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে কমপক্ষে<br>৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতা<br>ধাকিতে হইবে।  | সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে<br>ব্যবস্থাপক<br>পদে ৫ বৎসর<br>অভিজ্ঞতা                   |
| ৩ | ব্যবস্থাপক<br>অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর            | ঐ  | ব্যবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/বাণিজ্যে কমপক্ষে<br>২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের<br>অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-ব্যবস্থাপক<br>পদের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।  | উপ-ব্যবস্থা-<br>পক হিসাবে<br>কমপক্ষে ৫<br>বৎসরের<br>অভিজ্ঞতা।                |

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	উপ-ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর			ব্যবসান প্রশাসন/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান ও বাগিচা ২য় শ্রেণীতে দ্রাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসর বাতব অভিজ্ঞতা
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ব্যবসা প্রশাসন/সমাজ বিজ্ঞান/বাগিচা কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর দ্রাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সহ-সমর্থন কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১	রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগ (যান্ত্রিক/বৈদ্যুতিক) মহাব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর			কমপক্ষে যান্ত্রিক বা বৈদ্যুতিক প্রকৌশলে দ্রাতক ডিগ্রীসহ ১৫ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাতব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক (যান্ত্রিক/তড়িৎ) পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহা ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	যন্ত্র ও তড়িৎ প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক পদে।	ব্যবস্থাপক (যন্ত্র ও তড়িৎ) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক (যন্ত্র/তড়িৎ)।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	যান্ত্রিক/তড়িৎ প্রকৌশলে কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর প্রকৌশলী পদে।	প্রকৌশলী (যন্ত্র/তড়িৎ) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	প্রকৌশলী (যন্ত্র/তড়িৎ)।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	যান্ত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা যান্ত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক/তড়িৎ) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক/তড়িৎ)।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	যান্ত্রিক/তড়িৎ প্রকৌশলীতে স্নাতক ডিগ্রী অথবা যান্ত্রিক/তড়িৎ প্রকৌশলীতে ডিপ্লোমাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সহকারী প্রকৌশলী হিসা- বে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক/তড়িৎ)।	ঐ	সোটা শূন্য পদের ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ২০% পদেরতির মাধ্যমে।	যান্ত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	পরবর্তী নিম্ন পদে সহকারী তত্ত্বাবধায়ক (তড়িৎ/ড্রাফটস্ম্যান যান্ত্রিক) হিসাবে কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	বেতার কারিগর	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ বেতার কারিগরে সনদ পত্র প্রাপ্তসহ বিভিন্ন বেতার টেলিভিশন যন্ত্র মেরামতের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৭	রেফ্রিজারেটর কারিগর।	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানে মাধ্যমিক শ্রেণী পাশসহ রেফ্রিজারেটর মেরামতের কারিগরের সনদপত্র এবং তৎসহ বিভিন্ন ধরনের রেফ্রিজারেটর মেরামতের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	

১	২	৩	৪	৫
৯	সহকারী তত্ত্বাবধায়ক ভেড়িৎ।	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান উচ্চ মাধ্যমিক শ্রেণী পাশসহ তড়িৎ তত্ত্বাবধায়ক সনদ পত্রসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১০	জ্যেষ্ঠ কারিগর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	ঐ	বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ কারিগরি পাঠ্যক্রমে সনদ পত্রসহ কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১১	কার্যচালক (চালকহাত)।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	টেকনিক্যাল ট্রেনিং সনদসহ কমপক্ষে মাধ্যমিক স্থূল সার্টিফিকেট পাশসহ ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১২	শ্রীর মেকানিক/ অটোমেকানিক মটর গাড়ী মিস্ট্রী// অটো ইলেক্ট্রিশিয়ান (গাড়ী) বিদ্যুৎ মিস্ট্রী/ ব্যাটারী মেকানিক (ব্যাটারী মিস্ট্রী)।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮-য় শ্রেণী পাশ তৎসহ ৫ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
১৩	এস, বি, এ,	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক/মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স পাশ।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	জেনারেল অপারেল	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক/মাধ্যমিক সাংগঠনিক পাস সহ ট্রেড কোর্স পাস।	
১৫	সেইন্টার/ ভলকানাইজার/ ডেউল ফিটার	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮য় শ্রেণী পাসসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
১৬	মটর গাড়ী মিস্ত্রী মটর মেকানিক।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮য় শ্রেণী পাসসহ মটর গাড়ীর সেরামত কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
১৭	হেল্পার (সাহায্যকারী)।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮য় শ্রেণী পাসসহ কোন অনুমোদিত মটর গ্যারেজে সাহায্যকারী হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
১	প্রকৌশলী বিভাগ (সাধারণ)				
১	প্রধান প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদেরতির মাধ্যমে এবং পদেরতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ স্নাতক ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-মহাব্যবস্থাপকের পদে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	উপ-মহা ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহা ব্যবস্থাপক।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে।	ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ স্নাতক ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর প্রকৌশলী পদে।	সিভিল ইঞ্জিনি- য়ারিং হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা ডিপ্লোমা পাশসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের সহকারী প্রকৌশলী পদে।	সহকারী প্রকৌশলী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী প্রকৌশলী।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	প্রকৌশলীতে স্নাতক ডিগ্রী অথবা সিভিল ডিপ্লোমাসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৩ বৎসর উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে।	উপ-সহ- প্রকৌশলী হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬	উপ-সহকারী প্রকৌশলী।	ঐ	মোট শূন্য পদের ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ২০% পদেরতির মাধ্যমে।	সিভিল ডিপ্লোমা প্রকৌশলী এবং তৎসহ কমপক্ষে ২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	উপ-সহকারী প্রকৌশলীর নিম্নের পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	এন্টিমেটর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সিভিল ডিপ্লোমা পাশসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৮	নকশাকারী	ঐ	ঐ	সিভিল ডিপ্লোমা অথবা ড্রাফট কোর্স সমাপ্তকারী।	
৯	মিকচার ড্রাইভার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী এবং গাড়ী চালনার লাইসেন্স-প্রাপ্ত তৎসহ ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
	<b>পারচেজ এভেনিপিং-ইম্পেট টৌর পারচেজ/টৌর।</b>				
১	উপ-মহা ব্যবস্থাপক।	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদেরতির মাধ্যমে এবং পদেরতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের ব্যবস্থা।	ব্যবসা প্রশাসন/বাণিজ্য অথবা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মাধ্যে ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক হিসাবে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১

৪

৫

৩

২

## ষ্টোরের জন্য

স্নাতক যন্ত্র প্রকৌশলী এবং ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে/ডিপ্রোমা  
যন্ত্র প্রকৌশলীর ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

ব্যবসা প্রশাসন/বাণিজ্য অথবা বিজ্ঞানে ২য় সৎশ্রিষ্ট ক্ষেত্রে  
শ্রেণীতে মাস্টার ডিগ্রীসহ ৭বৎসরের অভিজ্ঞতা উপ-ব্যবস্থাপক  
তন্মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫বৎসর বাস্তব হিসাবে ৫  
অভিজ্ঞতা। ষ্টোরের ক্ষেত্রে স্নাতক যন্ত্র প্রকৌশলী বৎসরের  
সহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অভিজ্ঞতা।  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ডিপ্রোমা যন্ত্র প্রকৌ-  
শলীদের সৎশ্রিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ সম্পন্নদেরকেও  
ঐ পদের জন্য বিবেচনা করা হইবে।

সহকারী ব্যব-  
স্থাপক হিসাবে  
কমপক্ষে ৫  
বৎসরের বাস্তব  
অভিজ্ঞতা।

কমপক্ষে ২য়শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা  
এম বি এ সৎশ্রিষ্ট ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের  
সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে অভিজ্ঞতা।

পদেরতির মাধ্যমে এবং  
পদেরতির জন্য যোগ্য প্রার্থী  
পাওয়া না গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

ঐ

অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর

ব্যবস্থাপক

২

অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর

উপ-ব্যবস্থাপক

৩

৩

৫

৪

৩

২

১

### ষ্টোরের জন্য

স্বাতক যত্র প্রকৌশলী তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা-  
সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ডিপ্লোমা  
যত্র প্রকৌশলীর ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা  
ধাকিতে হইবে।

৪ উপ-ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।  
২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা এম বি এ সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।  
৩য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা এম বি এ সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।  
৪য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা এম বি এ সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।  
৫য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা এম বি এ সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।

৫ সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা মোট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।  
২য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী এবং ৩য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।  
৪য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।  
৫য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী কর্মকর্তা হিসাবে  
৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা প্রাপ্ত হইবে।

৬

৫

৪

৩

২

- ১ গবেষণা ও পণ্যমান নিয়ন্ত্রণ বিভাগ  
 মহাব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
 পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ২ উপ-মহা ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
 পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৩ ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর পদোন্নতির মাধ্যমে এবং  
 সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।
- ৪ উপ-ব্যবস্থাপক অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।
- ৫ বত্র প্রযুক্তিতে পিএইচডি শিক্ষান্তের ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে অথবা বত্র প্রযুক্তিতে স্নাতকোত্তর ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসরের উপ-মহাব্যবস্থাপক পদের অভিজ্ঞতা।
- ৬ শিক্ষান্তের ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে ব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ বত্র প্রযুক্তিতে পিএইচডি অথবা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কমপক্ষে ১২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে।
- ৭ বত্র প্রযুক্তিতে পিএইচডি অথবা স্নাতকোত্তর ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসর উপ-ব্যবস্থাপক পদের অভিজ্ঞতাসহ ৫ বৎসরের বত্র প্রযুক্তিতে ডিগ্রী প্রাপ্ত।
- ৮ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসর অভিজ্ঞতাসহ বত্র প্রযুক্তিতে ডিগ্রীপ্রাপ্ত অথবা ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ বত্র প্রযুক্তিতে ডিপ্লোমা সনদ প্রাপ্ত।
- ৯ কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে অভিজ্ঞতা।
- ১০ সহ-ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সহ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সোঁট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ব্রহ্ম প্রযুক্তিতে ডিগ্রীপ্রাপ্ত/ডিপ্লোমা অথবা প্রাসংগিক ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ব্রহ্ম প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত।	সহকারী মান-নিয়ন্ত্রণ অফিসার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ডিগ্রীপ্রাপ্ত প্রকৌশলী(ইলেকট্রনিক)অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা সনদ প্রাপ্ত (ইলেকট্রনিক্স)।	
৭	সহকারী মান-নিয়ন্ত্রণ অফিসার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সোঁট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ব্রহ্ম প্রযুক্তিতে ডিপ্লোমা প্রাপ্ত।	মান-নিয়ন্ত্রণ সহকারী হিসাবে ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা।
৮	মান-নিয়ন্ত্রণ সহকারী।	ঐ	সোঁট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ ব্যক্তি অগ্রাধিকার পাবে।	মান-নিয়ন্ত্রণ পরিদর্শক হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৯	মান-নিয়ন্ত্রণ পরিদর্শক।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে স্নাতক নকশীকরণে (ডেটসম্যানশীপ) টি টি সি (গালফ্রা হাবিবেলের জন্য প্রযোজ্য)।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১০	পরীক্ষক	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ অভিজ্ঞ ব্যক্তি অগ্রাধিকার পাবে।	
১	বিপন্ন পরিদপ্তর মহাব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি তৎসহ এই ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে তন্মধ্যে ৫ বৎসরের উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে অথবা অর্থনীতি/বিপন্ন/ব্যবস্থাপক/বাণিজ্য/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে।	উপ-মহা- ব্যবস্থাপক (বিপন্ন) হিসা- বে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	উপ-মহা ব্যবস্থাপক।	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ব্যবস্থাপক হিসাবে থাকিতে হইবে। অথবা অর্থনীতি/বাণিজ্য/ব্যবস্থাপনা/বিপন্ন/ ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী তৎসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ব্যবস্থাপক পদে।	ব্যবস্থাপক হিস বে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	অভিজ্ঞতা ব্যবস্থাপক পদে। অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপন্ন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাষ্টার ডিগ্রী ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ- ব্যবস্থাপক পদে।	কমপক্ষে উপ ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপন্ন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাস্টার ডিগ্রী তৎসহ স্থাপক হিসাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদেরতির মাধ্যমে।	ব্যবসা প্রশাসন/বাণিজ্য/অর্থনীতি/বিপন্ন/ব্যবস্থাপনায় ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা।	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদেরতির মাধ্যমে।	অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপন্ন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে স্নাতক।	উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
কম্পিউটার বিভাগ					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদেরতির মাধ্যমে এবং পদেরতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশল/ব্যবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/ব্যবস্থাপনা অংকশাস্ত্র/পরিসংখ্যান/ফগিত পদার্থ বিদ্যা/বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী, ১৫ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে কমপক্ষে উপ-মহাব্যবস্থাপক পদমর্যদায় ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা ক-২ কোন অনুমোদিত কম্পিউটার সোসাইটির পেশাগত সদস্য/ফেলোশিপ।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা বিশেষ পরিষ্টিতে শর্তাবলি নিবিধি যোগ্য।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহা ব্যবস্থাপক।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ক) কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশল/ব্যবসা/অর্থনীতি/অন্য শাস্ত্র/ পরিসংখ্যান/ব্যবহারিক পদার্থবিদ্যা/বাণিজ্য অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের কম্পিউটার সংস্থাপন পেশার অভিজ্ঞতা। ক-২ কোন কম্পিউটার সংস্থা এর সদস্য/ফেলো।	ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথ সিনিয়র সিস্টেম এনালিসিট হিসা- বে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	সিস্টেম ব্যবস্থাপক।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ক-১ কম্পিউটার বিজ্ঞান প্রকৌশল/ব্যবসা/অর্থনীতি/গণিত/পরিসংখ্যান/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/বাণিজ্য অথবা সম্পর্কযুক্ত বিষয়ে ন্যূনপক্ষে ২য় শ্রেণী স্নাতকোত্তর ডিগ্রী তৎসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে ৫ বৎসর কম্পিউটার সংস্থাপন অভিজ্ঞতা।	বিশেষ ক্ষেত্রে শিথিল যোগ্য। সিনিয়র সিস্টেম এনালিসিট হিসা- বে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে এই অভিজ্ঞতা শিথিল যোগ্য সিস্টেম
৪	সিনিয়র সিস্টেম এনালিসিট।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফলিত পদার্থ বিদ্যা/পদার্থ/গণিত/পরিসংখ্যান/ ব্যবসা প্রশাসন ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর উচ্চতর ডিগ্রী অথবা স্নাতক প্রকৌশলী কোন পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহযোগী সদস্য হিসাবে। সিস্টেম এনালিসিট হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞ কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী/প্রকৌশলীদের ক্ষেত্রে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	এনালিসিট হিসাবে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	এ	ফলিত পদার্থ বিদ্যা/পদার্থ বিদ্যা/গণিত/পরিসংখ্যানসহকারী/অর্থনীতি/বাগিচা/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসায় প্রশাসন সিস্টেম এনা বিষয়ে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা স্নাতক লেট হিসাবে ৫ প্রকৌশলী। অনুমোদিত পেশাদার কম্পিউটার বৎসরের সংগঠনের সহযোগী সদস্য। সহকারী এনালিস্ট অভিজ্ঞতা তৎস- হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে কম্পিউটার হ সিস্টেম হিসাবে মাস্টার ডিগ্রী হইলে বা প্রকৌশলীর জন্য বিশেষণে দক্ষতা ২ বৎসর সিস্টেম এনালিস্ট কাজে দক্ষতা থাকিতে হইবে।	
৬	সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট।	এ	এ	পদার্থ বিদ্যা/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/গণিত/ পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/বাগিচা/সমাজ বিজ্ঞান/ ব্যবসা প্রশাসন স্নাতক ডিগ্রী/প্রকৌশলী ডিপ্লোমা অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন গ্রাউন্ডদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে	সহকারী সিস্টেম এনা লিষ্ট এর পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে শিথিল যোগ্য।
৭	সিনিয়র প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	এ	পদার্থ বিদ্যা/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/পরিসংখ্যান/ গণিত/বাগিচা অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন ইত্যাদিতে নূনতম মাস্টার ডিগ্রী/স্নাতক প্রকৌশল পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের	কম্পিউটার বিজ্ঞানে মাস্টার ডিগ্রী এবং প্রকৌশলীদের

১	২	৩	৪	৫	৬
১	প্রোগ্রামার	অনূর্ণ ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সহযোগী সদস্য হইতে হইবে। কর্মসূচী প্রণয়ন বিষয়ে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	জন্ম ৩ বৎসর অভিজ্ঞতা যথেষ্ট বন্দিয়া বিবেচিত। বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য। কর্মসূচী প্রণয়নের ব্যাপারে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য।
২	প্রোগ্রামার	অনূর্ণ ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদার্থ বিদ্যা/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/গণিত/পরি. সংখ্যান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসনে ন্যূনপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা হিসাবে ১০ স্নাতক প্রকৌশলী কোন পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহকারী সদস্য হইতে হইবে। সহকারী অভিজ্ঞতা কর্মসূচী প্রণয়ন হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রীও স্নাতক প্রকৌশলীদের ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রয়োজন।	সহকারী কর্মসূচী প্রণয়ন হিসাবে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য।

১	২	৩	৪	৫	৬
৯	সহকারী কর্মসূচী প্রণয়ন প্রোগ্রামার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/গণিত/ব্যবহারিক পদার্থ ও পদার্থ বিদ্যায় ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রীধারী অথবা স্নাতক প্রকৌশলী/কর্মসূচী প্রণয়নে প্রয়োজনীয় দক্ষতা পরিক্রিত থাকিতে হইবে। কোন পেশাদার কম্পিউটার সংঘের সদস্য হইতে হইবে।	কম্পিউটার পরিকল্পনায় কর্মসূচী প্রণয়নে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
১০	পরিচালনা তত্ত্বাবধায়ক।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	বিজ্ঞানে স্নাতক তৎসহ সিস্টেম বা কম্পিউটার চালনায় ৫ বৎসরের যোগ্যতা থাকিতে হইবে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
১১	কম্পিউটার চালনা তত্ত্বাবধায়ক।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	বিজ্ঞানে স্নাতক পাশসহ কম্পিউটার পরিচালনায় ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বিজ্ঞানে স্নাতক সহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্যক প্রার্থীগণ উক্ত পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
১২	জ্যেষ্ঠ কম্পিউটার অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর পরিচালক।	ঐ	বিজ্ঞানে স্নাতক পাশসহ কম্পিউটার পরিচালনায় ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বিজ্ঞানে স্নাতক সহ কম্পিউটার চালনায় ৪ বৎসর এর অভিজ্ঞতা গ্রাণীদের উচ্চ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।	
১৩	কম্পিউটার পরিচালক।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে স্নাতক পাশ গ্রাণীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৪	তথ্য সংগ্রাহক রিপোর্ট তত্ত্বাবধায়ক।	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৪০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	তথ্য সংগ্রাহক ও নিয়ন্ত্রক তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ হইতে হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১৫	জ্যেষ্ঠ তথ্য সঙ্গ্রাহক, নিয়ন্ত্রক ও তত্ত্বাবধায়ক।	অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৪০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ তথ্য সঙ্গ্রহ ও নিয়ন্ত্রক তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং ১০,০০০ (দশ হাজার) চাষি চালানোর অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্যক প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।

বোর্ডের আদেশক্রমে

আবদুল মান্নান হাওলাদার  
সচিব।

মোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
খোন্দকার মাহমুজ্জাল করিম, ডেপুটি কন্ট্রোলার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।