

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুলাই ৯, ১৯৯০

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

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড

ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৯ই আষাঢ়, ১৩৯৭/২৪শে জুন, ১৯৯০

নং এস, আর, ও ২৪৬-আইন/৯০—Rural Electrification Board Ordinance, 1977  
(LI of 1977) এর section 26-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Rural Electrification Board,  
সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য  
হইবে তবে খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয়

(৬০১৫)

মূল্য : টাকা ৩.৩০

অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া জাহাঙ্গীর চাকরীর শর্তে পঠিতাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

- ২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালার,—
- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—
- (১) উদ্বুদ্ধতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
  - (২) কর্তব্যে অবহেলা।
  - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা;
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরজিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সমুলিত দরখাস্ত পেশকরণ।
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে বোর্ড এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে বোর্ড এর স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (চ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (ছ) “ডিগ্রী”, “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;
- (জ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঝ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কান পদকে বুঝাইবে;
- (ঞ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (ট) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;



- (ঠ) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (ড) “বোর্ড” বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত Rural Electrification Board কে বুঝাইবে ;
- (ঢ) “স্বীকৃত ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;
- (ণ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বলিতে আপাততঃ বল৷৭ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ত) “স্বীকৃত বোর্ড” বলিতে আপাততঃ বল৷৭ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে ;
- (গ) প্রেষণে ;
- (ঘ) চুক্তিভিত্তিতে ;
- (ঙ) ঋণ্ডকালীন ভিত্তিতে।

(২) কোন পদের জন্য কোন ব্যক্তির প্রয়োজনীয় বোগ্যতা না থাকিলে, এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে না হইলে, তাহাৎ উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে সময় সময় সরকার কর্তৃক জারীকৃত আদেশ অনুসারে বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীর ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

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

৫। সরাসরি নিয়োগ।—(১) কোন ব্যক্তিকোন 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 পদে সমাপ্তিভাবে নিয়োগ করা হইবে না যে পর্বত না—

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

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতীপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, বোর্ড এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সমাপ্তি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় আবীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) সমাপ্তি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে।

৬। শিক্ষানবিশি।—(১) সমাপ্তিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিশি থাকিবে তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) প্রবিধান ১৪ এর বিধান সাপেক্ষে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

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

৮। বন্ডকালীন নিয়োগ।—উক্তগিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে বন্ডকালীন নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত শর্তানুযায়ী নিয়োগ দান করিতে পারিবে।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং



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

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

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

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

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

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

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপব্যয় প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেতার প্রবোচনা বিধি বা আচরণ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রবোচনা হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে যেকোন নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা পেক্ষপ হইবে।

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

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

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

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



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

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

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাক্ষ্যজনকভাবে শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্বায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বোর্ড কোন কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রের কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অত্যধিক উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্ম দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক পুস্তকভুক্ত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

(৫) বোর্ড ইহার কর্মচারীদের ঞেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অংগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

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

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিسابে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

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



(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমিক্রমে হিসাবে; তাহার অনাধারণ কৃতিত্ব, কর্মদক্ষিণী এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় লেখাপত্র পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, পাল্লা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৬। প্রেষণ ও পূর্ব সুস্থ।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে বোর্ড যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্যকোন সংস্থা, অত্যধিক হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বোর্ড এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বোর্ড এর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে উহা বোর্ডকে অবহিত করিবে এবং বোর্ড উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না,
- (খ) বোর্ড এর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বসুস্থ থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদ অস্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে ইহার অবগান ঘটিলে, তিনি বোর্ড এ প্রত্যাবর্তন করিবেন,
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চরতা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তিনি বোর্ড এ পদোন্নতির জন্য বিবেচনাবোধ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বোর্ড-এ প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

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

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার সূচ্যে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে; এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আধিক সুবিধা ছাড়াই next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতি জন্মিত কোন আধিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা বোর্ড ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

(৭) শৃংখলানুলক ব্যংগস্বর ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে বর্ষিক বর্ষচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলানুলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলানুলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বোর্ডকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলানুলক কার্য ধারায় প্রাপ্য তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিন্নত পৌষণ বন্দে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা ওহার রেকর্ডগনুহ বোর্ড এর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর বোর্ড যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

### চতুর্থ অধ্যায়

### ছুটি, ইত্যাদি

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

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি
- (খ) অধ বেতনে ছুটি;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি,
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি ;
- (চ) প্রসূতি ছুটি ;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি,
- (জ) নৈনিতিক ছুটি।

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

(৩) বোর্ড এর পূর্ব অনুমোদন নইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অর্জিত ছুটির হিসাবে একটি পৃথক বাঁতে জমা দেধানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চিহ্ন বিনোদনের জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।



১৯। অর্ধ-বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দারিদ্ৰ্য পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/২ হারে অর্ধ-বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপে জনা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

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

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া গিয়া থাকিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবে না।

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

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

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে তুতাপেক্ষ কার্য-করতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

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

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যায়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে। উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপে ছুটি কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।



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

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

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

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথা :—

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

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

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

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

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

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

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটি 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। প্রসুতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে সর্বাধিক তিন মাস পর্যন্ত প্রসুতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।



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

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

২৫। অবসর প্রস্তুতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্পূর্ণস্বরূপে করা যাইতে পারে, কিন্তু আটানু বৎসর বয়সীনা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণস্বরূপে করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) বোর্ডে তাহার চাকুরীর জন্য গহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে; এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

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

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

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

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

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

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



(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, উক্ত কর্মচারীকে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার 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 ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে 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 প্রবিধান ৩২ অনুসারে তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর-জনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫২ এর অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অতোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা।—বোর্ড-এর কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনাথ বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণ-কালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন, উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত বা প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে, এবং যে পর্যন্ত উক্তরূপ প্রবিধান প্রণীত না হয় সে পর্যন্ত উক্ত বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৩৩। সন্মানী, ইত্যাদি।—(১) বোর্ড উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অথ আকারে বা অন্যবিধভাবে সন্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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



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

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

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

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

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) বোর্ড ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে বোর্ড ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

(ক) এই প্রতিবন্ধনমালা মানিয়া চলিবেন;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রস্তুত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত বোর্ড এর চাকুরী করিবেন।

## (২) কোন কর্মচারী—

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

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

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

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

(৬) কোন কর্মচারী বোর্ড-এর বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না ।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণ গ্রন্থতা পরিহার করিবেন ।

৩৯। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারা হইয়া ফেলেন, অথবা



(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ে হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ে বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন বাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতিরক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা

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

(ছ) বোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ বোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়,

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

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

(ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড, যথা :—

- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (ই) অনূর্ধ্ব ৭ দিনের মূল বেতনের সম-পরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথা :—

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ড এর আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং
- (ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

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

৪১। স্বংসায়ক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৯(২)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;



- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন, এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন :

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

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্যধারার তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৪২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে 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 জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য দিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

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

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীনে অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশ দান-



কারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময়বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদান-কারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

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

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

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

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

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি



ব্যক্তিগতভাবে সুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন :

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ)-তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিবরণাদি সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিন্নত পোষণ করে যে,—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সুচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্বাণ্ড কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিরূপিত হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সুচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্বাণ্ড কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে সুনানীর সুযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যেকোন একটি লম্বু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লম্বু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারার অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের অন্য পর্বাণ্ড কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত 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 অভিযোগনামার বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

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

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



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

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) নোতাবেক গুরু দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্ৰত্যাহিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কোন আরোপ করা হইবে না। তৎসম্পর্কে গাভটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ বর্ণনাবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাই-  
য়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং সে ক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহারা ইহার 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 কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে 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 মূলতথী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে দৈনিক সাক্ষ্য শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে বিধিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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



(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অপ্রপত্তিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে গতর্ক করিয়া দিবেন, এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত 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 তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলীরও পরিষ্কার লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯(খ) নোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা গুচনা করিতে পারে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধাননামার অধীনে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন; এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান(৯) এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাস্তব প্রাপ্ত হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৯ ও ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে ওরূপ দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে :

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 গাপেক্ষে, 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 সময়সীমা অতিক্রম হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।



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

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

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ [‘কারাগার সোপর্দ’ অর্থে ‘হেফাজতে’ ( Custody ) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে] কর্মচারীকে প্রেক্ষাপত্রের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধাননামার অধীন সুচিত কার্যবারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদপদমর্ষদা আণীত বা পদপদমর্ষদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয় গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য 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 উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে ঝালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরি-স্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকাল তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই



যে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অধ্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

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

- (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না ;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর পুঙ্খানুপুঙ্খ গিহাস্ত ন্যায়গণ্ডিত কি না ;
- (গ) আরোপিত দণ্ড নাজাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ষাপ্ত কি না।

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

(৪) যে ক্ষেত্রে বোর্ড বা চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিমায়ে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ড বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান এর নিকট নির্মমটি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং বোর্ড বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান উহার উপর প্রয়োজনীয় আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

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

৪৯। আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত 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 মেয়াদ উক্ত তিন মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরমতী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন।

৫০। আদালতে বিচারার্থী কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থী থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারার উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার গিহাস্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পূর্ণ না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দণ্ডারোপ স্বগিত থাকিবে।

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



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

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

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) বোর্ড উহার কর্মচারীগণের জন্য পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিলে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং বোর্ড, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, টাকা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

৫২। **আনুভৌমিক।**—(১) নিম্নোক্ত যেকোন কর্মচারী আনুভৌমিক পাইবেন, যথা :—

(ক) যিনি বোর্ডে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই ;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন ;

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিনুগ্ন হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন ;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে ; অথবা

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, একশত বিশটি কাষদিবস বা তদুর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য, এক মাসের মূল বেতনের হারে আনুভৌমিক প্রদান করা হইবে।



(৩) বর্ষশেষ গৃহীত বেতন আনুতোমিক গণনার মূল ভিত্তি হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোমিক প্রাপ্য হইলে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ক্রমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং করমতি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান(৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোমিকের 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 বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

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

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

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

(৩) উক্ত পরিকল্পনের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান(২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে টাকা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

(খ) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ বোর্ড ফেরত পাইবে এবং বোর্ড উক্ত টাকা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত নোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;

(গ) বোর্ড এর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাবোধ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।



নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

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

৫৫। চাকুরীর অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ বাহা কিছুই থাকুক না কেন, বোর্ড 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 পারে।

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী 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 একরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি বোর্ডকে 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 বোর্ডকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি বোর্ড এর চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিলে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

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



তকসিল

(প্রবিধান ২৮ অষ্টম)

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের অন্য বয়স সীমা।	সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	প্রধান প্রকৌশলী	অনুর্ধ্ব ৪৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রা- ধিকার দেওয়া হইবে।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী/পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্ম- কর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।
২	নির্বাহী পরিচালক	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	প্রশাসন ক্যাডারে পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।
৩	অর্থ ও হিসাব নিয়ন্ত্রক	ঐ	ঐ	হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ)/স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি- কার দেওয়া হইবে।	অর্থ ক্যাডারে পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।



- ৪ সচিব/পরিচালক (প্রশাসন) উপ-পরিচালক (প্রশাসন)/উপ-সচিব হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।
- ৫ পরিচালক (এস-ই-এও-ডি/পদ্ধতি পরিচালন/ব্যাটোরিয়াল প্ল্যানিং/তথ্যবধায়ক প্রকৌশলী)। ইলেকট্রিক্যাল/মেকানিক্যাল/সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্ত-শাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- ৬ পরিচালক (প্রশিক্ষণ/কার্যক্রম পরিকল্পনা/সংগ্রহ/ই-এও-এম)। স্নাতকোত্তর বা প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- ৭ পরিচালক (পন্নী বিদ্যুৎ সমিতি উন্নয়ন/পন্নী বিদ্যুৎ সমিতি ব্যবস্থাপনা পরিচালক)। উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।
- উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী বা উপ-পরিচালক (কারিগরী) হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।
- উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।
- উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।



১	২	৩	৪	৫	৬
৮	পরিচালক (অর্থ/হিসাব/পন্নী বিদ্যুৎ সমিতি ঐব ও নিরীক্ষা)।	অর্থ ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিম্নোক্তের মাধ্যমে।	হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ) এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।  অর্থ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড একাউন্ট্যান্ট। সরকারী বা স্বায়ত্ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	অর্থ কাতারে উপ-পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকরী।
৯	উপ-সচিব/উপ-পরিচালক (প্রশাসন)।	অর্থ ৩৫ বৎসর	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (প্রশাসন) হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরী।
১০	উপ-পরিচালক (কারিগরী)/নির্বাহী প্রকৌশলী।	ঐ	ঐ	প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সহকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী পরিচালক (কারিগরী) হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরী।
১১	উপ-পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)।	ঐ	ঐ	প্রকৌশল স্নাতক/কৃষি প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার) হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকরী।



- ১২ উপ-পরিচালক (অর্থ)/  
হিসাব/পত্রী বিষয়ে  
সমিতি ষণ ও নিরীক্ষ।
- ঐ
- ঐ
- হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রশাসন  
(অর্থ)-এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা সি,  
এ, (ইন্টারমিডিয়েট) এবং সংশ্লিষ্ট  
ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সর-  
কারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি-  
কার দেওয়া হইবে।
- ১৩ টিয়ার প্রভাট পেশাবিষ্ট
- ঐ
- ঐ
- উচ্চ বিদ্যালয় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং  
বনজ প্রযুক্তি বিষয়ে ৫ বৎসরের  
বাস্তব অভিজ্ঞতা।  
অথবা  
৪ বৎসর সেরাদী বন-বিজ্ঞান ও বনজ  
প্রযুক্তি বিদ্যালয় স্নাতক ডিগ্রী এবং  
সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা  
অথবা  
পদার্থবিদ্যালয়/রসায়ন/উচ্চ বিদ্যালয়  
স্নাতক ডিগ্রী এবং বন-প্রযুক্তিতে ৫  
বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।  
কাঠের খুঁটি, ক্রস-আর্ম, গ্যাংকর লগ  
ও ব্রেস-এর ব্যবহার-সংরক্ষণ ও মান-  
নিয়ন্ত্রণে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।  
সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে  
অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি-  
কার দেওয়া হইবে।
- অর্থ ক্যাজারে সহকারী পরিচালক  
হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের  
চাকুরী।
- বন প্রযুক্তিবিদ হিসাবে ন্যূনতম  
৫ বৎসরের চাকুরী।



১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (প্রশাসন কাভার)।	২৭ বৎসর (মহিলা/উপ-জাতীয়, মুক্তি বোদ্ধা ও বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বর্ধাক্রমে ৩০, ৩২ এবং ৩৫ বৎসর)।	৩ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৩ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান/আইন/সমাজ বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	(ক) সহকারী ষ্টোর অফিসার/টেলিটর/সহকারী কো-অভিনেয়ন অফিসার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকুরী; অথবা, (খ) উচ্চমান সহকারী/সিটিপি-কার/গুদাম রক্ষক পদে (পদ সমূহে) ন্যূনতম ৮ বৎসরের সম্ভাব্যজনক চাকুরী এবং স্নাতক ডিগ্রী; অথবা
১৫	সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	ঐ	প্রকৌশল (ইনেকটি ক্যাল/নেকানি-ক্যাল/সিভিল)-এ স্নাতক ডিগ্রী।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী/লাইন কোরম্যান পদে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকুরী।
১৬	সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)।	২৭ বৎসর (উপ-জাতীয় ও মুক্তি বোদ্ধাদের ক্ষেত্রে বর্ধাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগসহ কৃষি/ভূমি/যন্ত্র প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী।	



- ১৭ সহকারী পরিচালক  
(অর্থ ক্যাডার)।
- ২৭ বৎসর (মহিলা)/  
উপজাতীয়, যুক্তি-  
বোদ্ধা ও বিভাগীয়  
প্রার্থীদের ক্ষেত্রে  
যথাক্রমে ৩০, ৩২  
ও ৩৫ বৎসর)।
- ৩ ভাগ সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে;  
এবং ৩ ভাগ পদোন্ন-  
তির মাধ্যমে।
- শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি  
প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয়  
শ্রেণী/বিভাগসহ বাণিজ্য/অর্থনীতি/  
ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ) এ স্নাতকোত্তর  
ডিগ্রী;  
অথবা  
চার্টার্ড অ্যাকাউন্ট্যান্টস (ইন্টারনে-  
ভিয়েট) পাশসহ সি.এ কোর্স সমাপ্ত  
এবং শিক্ষাগত পরীক্ষায় যে কোন  
পর্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/  
বিভাগ।
- ১৮ অর্থনীতিবিদ
- ২৭ বৎসর (মহিলা)/  
উপজাতীয়/যুক্তিবোদ্ধা  
প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যথা-  
ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর।
- ৩ সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।
- শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি  
প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয়  
শ্রেণী/বিভাগসহ অর্থনীতি এ স্নাত-  
কোত্তর ডিগ্রী।
- ১৯ কিন্তু গবেষণা  
কর্মকর্তা।
- ২৭ বৎসর (মহিলা)/  
উপজাতীয়/যুক্তিবোদ্ধা  
প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যথা-  
ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর।
- শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি  
প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি  
দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ স্নাতকোত্তর  
ডিগ্রী। অর্থনীতি / পরিসংখ্যান-এ  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- হিসাব রক্ষক হিসাবে যুক্ত  
৩ বৎসরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
২০	সহকারী পরিচালক/ সহকারী টিমার গুডাই স্পেশালিষ্ট।	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয়, যুক্তিবোদ্ধা প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর।	৩ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৩ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী / বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ উত্তীর্ণবিদ্যায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। অথবা ৪ বৎস. মেয়াদি বন বিজ্ঞান ও বন প্রযুক্তি বিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রী। অথবা বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভি- জ্ঞতা।	কনিষ্ঠ বন প্রযুক্তিবিদ/পরিদর্শক হিসাবে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকুরী।
২১	হিসাব রক্ষক	২৭ বৎসর (মহিলা উপজাতীয়, যুক্তিবোদ্ধা ও বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০, ৩২ ও ৩৫ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় ৩টি দ্বিতীয় শ্রেণী/ বিভাগসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। অথবা সি,এ কোর্স সমাপ্ত।	নিরীক্ষক/সহকারী হিসাব রক্ষক/ ক্যান্সিয়ার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকুরী।
২২	সহকারী কো-অর্ডি- নেশন অফিসার।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ৩টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। অথবা উচ্চমান সহকারী/গাটিনিপিকার পদে (পদগম্যে) ন্যূনতম ৫ বৎসরের সন্তোষজনক চাকুরী এবং স্নাতক ডিগ্রী। অথবা উচ্চমান সহকারী/গাটিনিপিকার পদে (পদগম্যে) ন্যূনতম ৭ বৎসরের চাকুরী।	



২৩	সেবুলেটর	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে এটি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ পরিগণ্যমান এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	
২৪	সাহকারী টোল অফিসার।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে এটি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	(ক) টোল কীপার পদে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকুরী এবং স্নাতক ডিগ্রী। অথবা (খ) টোল কীপার পদে ন্যূনতম ৭ বৎসরের চাকুরী।
২৫	উপ-সাহকারী প্রকৌশলী কোর-ম্যান (ওয়্যারহাউস/ইলেকট্রিক্যাল)।	ঐ	২৭ বৎসর (উপস্বতীম ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	তড়িৎ/যন্ত্র-কৌশল/পুর কৌশল/পাওয়ার-এ সহকারী পলিটেকনিক ইন্সটিটিউট হইতে ও বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমা সাটিফিকেট কোর্স।
২৬	কোরম্যান (কারিগরী)।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	তড়িৎ/যন্ত্র-কৌশল/পুরকৌশল/পাওয়ার এ সহকারী পলিটেকনিক ইন্সটিটিউট হইতে ও বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমা সাটিফিকেট কোর্স।
২৭	পরিদর্শক (বন/প্লান্ট)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ওয়ারহাউস মেকানিক পদে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকুরী।
					উড-ওয়ার্কিং পরহাতি/বন প্রযুক্তিবিদ্যার ও বৎসর মেয়াদী কোর্সে ডিপ্লোমা সাটিফিকেট; অথবা পদার্থবিদ্যা, রসায়ন কিংবা উদ্ভিদ-বিদ্যাসহ স্নাতক ডিগ্রী ও ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৮	নব্ব মাস্টার	অনূর্ণ ৪৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইনল্যাণ্ড মাস্টার সার্টিফিকেট অব কমপিটেন্সী কোর্সে ১ম/২য় শ্রেণীতে উত্তীর্ণ, এবং কমপক্ষে ৫ বৎসর মাস্টারশীপ-এর বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
২৯	নব্ব ছাইভার	ঐ	ঐ	ইনল্যাণ্ড মাস্টার সার্টিফিকেট অব কমপিটেন্সী কোর্সে ১ম/২য় শ্রেণীতে উত্তীর্ণ, এবং ডিজেবল চারিত্র নো-পরিবহণ চালানায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	
৩০	নিরীক্ষক (অডিটর)।	২৭ বৎসর (মহিলা)/ উপক্ৰমীয় ও মুক্তি-যোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথা-ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগসহ বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী।	
৩১	সহকারী হিসাব রক্ষক।	ঐ	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগসহ বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী।	
৩২	নাইন নির্মাণ পরিদর্শক।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের অধীন স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ট্রেড-কোর্স সার্টিফিকেট প্রাপ্ত, অথবা মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং নাইন নির্মাণ কাজে ৪ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।	



৩৩	ড্রাকটগ্‌ম্যান	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং পূর্ব/ষষ্ঠ-কোশলে ২ বৎসরের ট্রেড কোর্স অথবা যে কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ১৮ মাসের ড্রাকটগ্‌ম্যানশীপ কোর্স উত্তীর্ণ।
৩৪	ওয়ারহাউস টেকনিশিয়ান।	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর।	ঐ	সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার মেরামতে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা, টেলিফোন এণ্ড টেলিগ্রাম বোর্ড হইতে অবসর প্রাপ্ত ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেয়া হইবে।
৩৫	ওয়ারহাউস অপারেটর।	ঐ	ঐ	সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার পরিচালনায় ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা, টেলিফোন এণ্ড টেলিগ্রাম বোর্ড হইতে অবসর প্রাপ্ত ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৬	উচ্চমান সহকারী	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতির ও মুক্তি-যোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগসহ স্নাতক ডিগ্রী।
৩৭	সার্টিফিকার (ষ্টেনোগ্রাফার)।	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট এবং সার্টিফিপি ও মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে বাংলায় ৫০ ও ২৫টি শব্দের গতি এবং ইংরেজীতে ৮০ ও ৩০টি শব্দের গতি।
				ষ্টেনো টাইপিং হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী ও সার্টিফিপি ও মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে বাংলায় ৫০ ও ২৫টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ৮০ ও ৩০টি শব্দের গতি।

৬

৫

৪

৩

২

১

৩৮	সাঁচ মুদ্রাকরিক (ষ্টোনো-টাইপিষ্ট)।	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয় ও মুক্তি- বোদ্ধাদের ক্ষেত্রে বখা- ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	এ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সাটি কিক্রেট এবং সাঁচনিপি ও মুদ্রাকর প্রতিনিধিতে বখাক্রমে বাংলার ৪৫ ও ২৩ শালের গতি ও ইংরেজীতে ৭০ ও ২৮ শালের গতি।	টাইপিষ্ট-কাম-ক্লার্ক হিসাবে ন্যূনতম ২ বৎসরের চাকরী এবং বাংলা ও ইংরেজী সাঁচনিপি ও মুদ্রাকর প্রতিনিধিতে বখাক্রমে ৪৫ ও ২৩ এবং ৭০ ও ২৮ শালের গতি।
৩৯	টাইপিষ্ট-কাম-ক্লার্ক	এ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক কুল সাটি কিক্রেট এবং বাংলা মুদ্রাকরিক প্রতিনিধিতে কন- পক্ষে ২০টি শালের গতি ও ইংরেজী প্রতিনিধিতে ৩০টি শালের গতি।		
৪০	সি, আর ক্লার্ক/ অভ্যর্থনাকরী টোডিকোন অপারটর।	এ	এ	মাধ্যমিক কুল সাটি কিক্রেট পরীক্ষা উত্তীর্ণ।		
৪১	ষ্টোরকীপার	অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর।	এ	খাতনামা প্রতিষ্ঠানে পধ্যাগার রক্ষণা- বেকণ, মালানাল প্রদান ও গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ক কাজে ৬ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্য- মিক সাটি কিক্রেট প্রাপ্ত।	ষ্টোর ক্লার্ক পদে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকরী।	
৪২	সাহকারী ষ্টোর কীপার।	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিবোদ্ধাদের ক্ষেত্রে বখাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	এ	উচ্চ মাধ্যমিক কুল সাটি কিক্রেট প্রাপ্ত এবং পধ্যাগার রক্ষণাবেকণ, মালানাল প্রদান ও গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ক কাজে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ষ্টোর হেলপার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকরী।	



- ৪৩ ঠোর হেলপার  
ঐ  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।  
নাথানিক স্কল সার্টিফিকেট প্রাপ্ত এবং  
পণ্যগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালানালি  
প্রদান ও গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ক কাজে  
বাস্তব জ্ঞান।
- ৪৪ ঠাক কটোপ্রাকার  
২৭ বৎসর (উপজাতীয়  
ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে  
যথাক্রমে ৩০ ও ৩২  
বৎসর)।  
ঐ  
পদোন্নতির মাধ্যমে  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।  
২৭ বৎসর (মহিলা/  
উপজাতীয় ও মুক্তি-  
যোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথা-  
ক্রমে ৩০ ও ৩২  
বৎসর)।  
উচ্চ টেকনোলজিতে ৩ বৎসর মোদারী  
ডিপ্লোমা সার্টিফিকেট, অথবা, পদার্থ  
বিদ্যা ও রসায়ন শাস্ত্রসহ স্নাতক ডিগ্রী  
অথবা উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট  
এবং কেমিক্যাল ল্যাবরেটরীতে ৫  
বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
- ৪৫ ব্র-প্রিন্টার/কটো  
মেশিন অপারেটর।  
পদোন্নতির মাধ্যমে  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।  
২৭ বৎসর (উপজাতীয়  
ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে  
যথাক্রমে ৩০ ও ৩২  
বৎসর)।  
অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং বাইসাইকেল  
ও ৫ মটার সাইকেল চালানায় বাস্তব  
অভিজ্ঞতা ও মোটর সাইকেল চালানায়  
লাইসেন্সপ্রাপ্ত।
- ৪৬ ল্যাবরেটরি-  
টেকনিশিয়ান।  
২৭ বৎসর (উপজাতীয়  
ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে  
যথাক্রমে ৩০ ও ৩২  
বৎসর)।  
উচ্চ টেকনোলজিতে ৩ বৎসর মোদারী  
ডিপ্লোমা সার্টিফিকেট, অথবা, পদার্থ  
বিদ্যা ও রসায়ন শাস্ত্রসহ স্নাতক ডিগ্রী  
অথবা উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট  
এবং কেমিক্যাল ল্যাবরেটরীতে ৫  
বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।
- ৪৭ ডেসপ্যাচ রাইডার  
২৭ বৎসর (উপজাতীয়  
ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে  
যথাক্রমে ৩০ ও ৩২  
বৎসর)।  
পিয়ন/দারওয়ান হিসাবে কমপক্ষে  
৩ বৎসরের চাকুরী।  
পিয়ন/দারওয়ান হিসাবে চাকুরী  
এবং বাই-সাইকেল ও মটার সাই-  
কেল চালানায় বাস্তব জ্ঞান ও  
অভিজ্ঞতা এবং মোটর সাইকেল  
চালনায় লাইসেন্সপ্রাপ্ত।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৮	তত্ত্বাবধায়ক (যানবাহন)।	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া- না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	যানবাহন রক্ষণাবেক্ষণ ও তত্ত্বাবধানের কাজে ন্যূনতম ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং অষ্টম শ্রেণী পাশ, সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	গাড়ী চালক/ভেহিক্যাল সেকানিক পদে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী
৪৯	তত্ত্বাবধায়ক (সম্পত্তি)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইমারত/সম্পত্তি তত্ত্বাবধায়ক কাজে ন্যূনতম ১০ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা এবং মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৫০	কোরম্যান (যানবাহন)।	অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	খাতানামা কর্মশালায় মোটর ইঞ্জিন মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণে ১৫ বৎসরে বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং অষ্টম শ্রেণী পাশ।	ভেহিক্যাল সেকানিকপদে কম- পক্ষে ১০ বৎসরের চাকুরী।
৫১	গাড়ী চালক (ভারী)।	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ভারী যানবাহন চালনায় লাইসেন্সসহ ভারী যানবাহন চালনায় ৫ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।	গাড়ী চালক (হালকা) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী এবং ভারী যানবাহন চালনায় লাইসেন্স- ধারী।
৫২	গাড়ী চালক (হালকা)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও হালকা যানবাহন চালনায় লাইসেন্সসহ হালকা যান- বাহন চালনায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	



৫৩	জেন অপারেটর	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও ভারী যানবাহন চালানায় লাইসেন্সসহ ভারী যানবাহন চালানায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫৪	ফর্ক লিফট অপারেটর।	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও ফর্ক লিফট চালানায় লাইসেন্সে। ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫৫	ডেহিক্যাল সেকেনিক।	ঐ	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্সের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ব্যাতনামা কর্মশালার সোর্টিং ইন্ট্রিন সেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫৬	ক্যানিয়ার	ঐ	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্সের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় ন্যূনতম ২টি দ্বিতীয় বিভাগসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাঠ্যক্রমের প্রচলিত বিধি মোতাবেক জ্ঞানগত প্রশাসন করিতে হইবে।
৫৭	স্কানী	ঐ	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্সের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং স্কানী হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসর অভিজ্ঞতা।
৫৮	নক গ্রীজার]	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ইন্ট্রিন রক্ষণাবেক্ষণ ও গ্রীজিং এর কাজে ন্যূনতম ৩ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা।

ক্র.সং.	নাম	বয়স	শিক্ষাগত যোগ্যতা	অন্যান্য বিবরণ	পদ
৬৯	লক্ষর	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে বর্ধমান ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং লক্ষর হিসাবে ন্যূনতম ২ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা।	৬
৭০	ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ার।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী তড়িৎ ফ্রেড কোর্স পাশ।	৬
৭১	ইলেকট্রিশিয়ান।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী তড়িৎ ফ্রেড কোর্স পাশ।	৬
৭২	টিন ডাইন ইন্সট্রার অর্পারেটর।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ফ্রেড কোর্স পাশ।	৬
৭৩	কার্পেন্টার	ঐ	পাঠানুত্তির মাধ্যমে এবং পেশানুত্তির জন্য উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং কার্পেন্টার হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	কার্পেন্টার হেলপার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের সমতুল্যজনক কর্ম অভিজ্ঞতা।



৬৪	বাবুচাঁ-কাম-কেয়ার টেকার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং বাবুচাঁ হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা। ও কেয়ারটেকিং এর কাজে অভিজ্ঞতা।
৬৫	বেকানিক সহকারী (মিটার)।	ঐ	ঐ	মাকানিক স্কুল গার্লস কলেজ এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স পাস।
৬৬	সুপারভাইজার (সিকিউরিটি)।	অনুর্ক ৪০ বৎসর।	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ন্যূনতম ১০ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা। সেনাবাহিনীর প্রাক্তন সদস্যদের অগ্রা- ধিকার প্রদান করা হইবে।
৬৭	কার্পেন্টার হেলপার	২৭ বৎসর (উপজাতীর ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ন্যূনতম ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৮	নিরাপত্তা প্রহরী/ হারোরান/পিয়ন (এম এন এস এস)।	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ।
৬৯	মালী	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও উদ্যান রক্ষণায় ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

বোর্ডের নির্দেশক্রমে

রিগেজিয়ার মোহাম্মদ গোলাম মাওলা  
চেয়ারম্যান।

সোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
খোন্দকার মাহবুবুল আলম, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।