রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, অক্টোবর ১৭, ২০০৪

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১ কার্তিক ১৪১১/১৬ অক্টোবর ২০০৪

এস, আর, ও নং ২৯৯-আইন/২০০৪—Town Improvement Act, 1953 (Act XIII of 1953) এর section 102 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, সরকার, নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথা ঃ—

প্রথম অধ্যায়
সূচনা

১। **সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ**।—(১) এই বিধিমালা রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ২০০৪ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা নিম্নবর্ণিত কর্মচারীগণ ব্যতীত কর্তৃপক্ষের সকল কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য হইবে যথা ঃ—

(অ) প্রেষণে নিয়োজিত কর্মচারী (যদি না তাহাদের চাকুরীর শর্তে স্পষ্টভাবে এই বিধিমালার কোন বিধান তাহাদের জন্য কর্তৃপক্ষে নিয়োজিত থাকাকালীন সময়ে প্রযোজ্য হইবে বলিয়া উল্লেখ থাকে) ; এবং

(আ) সম্পূর্ণ অস্থায়ী, দৈনিক, চুক্তিভিত্তিক বা খন্ডকালীন নিয়োজিত কর্মচারী।

২। **সংজ্ঞা**।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়—

(ক) "কমিশন" অর্থ বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন ;

(খ) "কর্মকর্তা" অর্থ রাজউকের কোন কর্মকর্তা ;

মূল্য ঃ টাকা ১০·০০

(গ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তা এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

(ঘ) "কর্মচারী" অর্থ রাজউকের অস্থায়ী বা স্থায়ী যে কোন কর্মচারী, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;

(ঙ) "তফসিল" অর্থ এই বিধিমালার সহিত সংযোজিত তফসিল ;

(চ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" অর্থ রাজউকের এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য রাজউক কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তা ;

(ছ) "পদ" অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ ;

(জ) "বাছাই কমিটি" অর্থ এই বিধিমালার বিধি ৭ এর অধীন গঠিত বাছাই কমিটি ;

(ঝ) "শিক্ষানবিস" অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী ;

(ঞ) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বা "স্বীকৃত বোর্ড" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" অর্থ আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠান এবং এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ; এবং

(ট) "রাজউক" অর্থ Town Improvement Act, 1953 (Act XIII of 1953) এর section 3 এর অধীন প্রতিষ্ঠান রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ।

দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সংক্রান্ত নির্দেশাবলী এবং তফসিল বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, স্থায়ীভাবে শূন্য হইয়াছে এইরূপ কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা হইবে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং

(গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি তৎজন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন ব্যক্তিকে কোন পদে এডহক ভিত্তিতে ইতিপূর্বে নিয়োগ করা হইয়া থাকিলে অথবা পুনর্গঠনকালে উক্ত পদে অব্যাহতভাবে নিযুক্ত থাকাকালীন কার্যকালের জন্য তাহার সর্বোচ্চ বয়সসীমা ও অন্যান্য শর্ত শিথিল করা যাইতে পারে।

৪। **সরাসরি নিয়োগদান।**—(১) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের জন্য কোন ব্যক্তি যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি—

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন ; অথবা

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

(২) কোন পদেই সরাসরি নিয়োগ করা যাইবে না, যদি—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তির স্বাস্থ্য পরীক্ষার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যায়ন না করেন ; এবং

(খ) এইরূপে বাছাইকৃত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে তদন্ত না হইয়া থাকে এবং তদন্তের ফলে দেখা যায় যে, রাজউক এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হইবে না, যদি তিনি—

(ক) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহবানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত শর্ত মোতাবেক ফিসহ যথাযথ ফরম, যদি থাকে, ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন ;

(খ) সরকারী চাকুরী কিংবা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকাকালে স্বীয় উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

৫। **পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।**—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, এবং এতদুদ্দেশ্যে গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোন পদে কোন কর্মচারীকে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবে না।

(৩) জাতীয় বেতন স্কেলের ৫নং বা তদূর্ধ্ব স্কেলের পদসমূহের পদোন্নতি জ্যেষ্ঠতা বা উত্তম বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদনের ভিত্তিতে হইবে।

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

৬। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্বে নিয়োগ।**—(১) উপ-বিধি (২) এর বিধান সাপেক্ষে রাজউক যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা, তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে রাজউক এবং হাওলাত গ্রহীতা সংস্থার মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদেও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মকর্তাকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে ঃ

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

(২) কোন সরকারী সংস্থা, রাজউক এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে রাজউক এর নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর রাজউক উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-বিধি (২)-তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে ; যথা ঃ—

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

(খ) রাজউক এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি রাজউক-এ প্রত্যাবর্তন করিবেন।

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে স্বপদে প্রত্যার্বতন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে রাজউক তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতির পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেয়া 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 সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা রাজউক-কে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারার প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে তা তাহার উপর কোন দন্ডারোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসহ রাজউক এর নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর রাজউক যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৭। **বাছাই কমিটি।**—(১) গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনীত একজন প্রতিনিধিসহ অন্যূন পাঁচ জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে রাজউকে একটি বাছাই কমিটি থাকিবে অথবা সময়ে সময়ে প্রয়োজন সাপেক্ষে অনুরূপ বাছাই কমিটি গঠিত হইবে এবং এই উপ-বিধির অধীন গঠিত কমিটির গঠন ও ক্ষমতা এতদুদ্দেশ্যে সরকার কর্তৃক জারীকৃত ও প্রযোজ্য আদেশ, পরিপত্র ও সাধারণ বিধির সাপেক্ষ হইবে।

(২) বাছাই কমিটি কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য সুপারিশ করিবে।

তৃতীয় অধ্যায়
বেতন ও ভাতা, ইত্যাদি

৮। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার বিভিন্ন সময়ে, যেইরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

৯। **প্রারম্ভিক বেতন।**—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীদের প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ, তাহাকে উপযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করিবে তদনুসারে রাজউক এর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

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

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত 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 শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

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

১২। **শিক্ষানবিস**।—(১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোন পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিসের স্তরে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে দুই বৎসরের জন্য ; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে এক বৎসরের জন্য নিয়োগ করা হইবে ঃ তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ এইরূপ বৃদ্ধি করিতে পারিবে যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকূল্যে দুই বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসির মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, বা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে ; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৩) শিক্ষানবিসের শিক্ষানবিসি মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকিলে তাহাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিসির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিসের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-বিধি (৪) এর বিধান সাপেক্ষে তাহাকে চাকুরীতে স্থায়ী করিবে ; এবং

(খ) যদি মনে করে যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে ; এবং

(আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবে।

(৪) কোন শিক্ষানবিসকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি বিভিন্ন সময়ে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত পরীক্ষায় পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়ে থাকেন।

চতুর্থ অধ্যায়
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

১৩। **যোগদানের সময়**।—(১) কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য এবং অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা ঃ

(ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন ; এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-বিধি বিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে বন্ধের দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে রাজউক উপ-বিধি (১) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

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

১৪। **জ্যেষ্ঠতা।**—(১) এই বিধির অন্যান্য বিধানাবলীর সাপেক্ষে, কোন পদে কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে তাহাদের 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 ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত 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 তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) রাজউক ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময়ে সময়ে তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবে।

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

পঞ্চম অধ্যায়
চাকুরীর বৃত্তান্ত

১৫। **চাকুরীর বৃত্তান্ত।**—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং রাজউকে এতদুদ্দেশ্যে নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

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

১৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন**।—(১) রাজউক উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে, এবং বিশেষ কারণে কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে রাজউক সেই সম্পর্কেও পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

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

ষষ্ঠ অধ্যায়
দণ্ড, ইত্যাদি

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

(ক) এই বিধিমালার বিধান মানিয়া চলিবেন ;

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

(গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত রাজউকে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ড বা আন্দোলনে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং রাজউক এর স্বার্থ পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না ;

(খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;

(গ) রাজউক 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 ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না ;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরে কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না ; এবং

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

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

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

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

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

১৮। **দণ্ডের ভিত্তি।**— কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

(ক) তাঁহার দায়িত্বপালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন ; অথবা

(খ) অসদাচরনের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতি পরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথা ঃ

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষ্যে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন, অথবা

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

(ছ) রাজউক বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক 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 কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

১৯। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই বিধির অধীনে দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ

(অ) **লঘু দণ্ড ঃ**

(ক) তিরস্কার ;

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

(গ) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(আ) **গুরু দণ্ড ঃ**

(ক) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;

(খ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘঠিত ও প্রমাণিত অপরাধের কারণে সংঘটিত রাজউকের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ ;

(গ) চাকুরী হইতে অপসারণ ; এবং

(ঘ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

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

২০। **ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) বিধি ১৮ (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে ; এবং

(গ) উপ-বিধি (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থা 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, সে ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-বিধি ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ মর্যাদার নহেন এমন তিনজন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

২১। **লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি**।—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি 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 অভিযোগ নামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে পত্রে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে ; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ (যদি কিছু থাকে) বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছাপোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারিবে অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে বিধি ১৮ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দন্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দন্ডারোপ করিতে পারিবে, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দন্ডারোপ করা যাইবে অথবা উপ-বিধি (১) (খ) ও (৩) এর বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ডারোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে তাহা হইলে উপ-বিধি (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরু দন্ডারোপ করিতে হইবে।

২২। **গুরুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।**—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দন্ডারোপ করা প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে 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 দন্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও 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 বর্ধিত করিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে ;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দন্ডারোপের উদ্দেশ্যে বিধি ২১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত বিধিতে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে ; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারার অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা 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 বিধি ২৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৫) মোতাবেক গুরুতর দন্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, প্রস্তাবিত দন্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই বিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

(৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

২৩। **তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী** ।—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) এই বিধিমালার অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তের সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত 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 বিষয়ে উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিবেন।

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

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

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক 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 উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন ; অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে বিধি ১৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা 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 বিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা, নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই বিধিমালায় তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

২৪। **সাময়িক বরখাস্ত** ।—(১) বিধি ১৯ এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুতর দন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুন্যালের 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 দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্তে থাকিবার সময়ে সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে হেফাজতে রক্ষিত ব্যক্তিগণ ও অভিযুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকীভাতা পাইবেন।

২৫। **পুনর্বহাল**।—(১) যদি বিধি ২০ (১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আসীন বা সম মর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

২৬। **ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী**।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা 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 বহির্ভুত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন; এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ভাতাদির বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা 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।

২৭। **আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।**—(১) কোন কর্মচারী রাজউক 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 হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধঃস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা ঃ—

(ক) এই বিধিমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা ;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা ;

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা এবং যে আদেশদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

২৮। **আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।**—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ডারোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত উক্তরূপ দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissed 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 অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ডারোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, সে ক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ হইতেছে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ এবং সে ক্ষেত্রে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

সপ্তম অধ্যায়
সম্পূরক বিধান

২৯। **সম্পূরক বিধান।**—রাজউকের কর্মচারীদের চাকুরী সম্পর্কিত কোন বিষয় এই বিধিমালায় অন্তর্ভুক্ত কোন বিধান দ্বারা ব্যবস্থিত না হইলে সেই বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধান প্রযোজ্য হইবে।

তফসিল

[বিধি-২ (ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১।	প্রধান প্রকৌশলী		পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (সিভিল) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর প্রকৌশলী পদে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরী।
		৪৫ বৎসর	পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়ের অধীন অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল) পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) প্রথম শ্রেণীর প্রকৌশলী হিসেবে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা অথবা কোন খ্যাতনামা বাণিজ্যিক/শিল্প প্রতিষ্ঠানে উন্নয়ন কাজ বাস্তবায়ন ও পরিচালনায় অন্যূন ১৮ (আঠার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২।	সচিব	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-সচিব/উপ-পরিচালক (এষ্টেট/ভূমি) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদায় কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
৩।	পরিচালক (নগর পরিকল্পনা)।	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্থাপত্য) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারী ও বিভিন্ন ধরনের আরবান এন্ড রিজিওন্যাল প্লান প্রণয়নে পারদর্শী সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সমমর্যাদাসম্পন্ন কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) বিভিন্ন ধরনের আরবান এন্ড রিজিওন্যাল প্লান প্রণয়নে পারদর্শী হইতে হইবে;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(গ) সংশ্লিষ্ট কাজে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে; (ঘ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪।	পরিচালক (পরিকল্পনা প্রণয়ন)।	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/জিআইএস/ইকোনোমিক এনালাইসিসি/রিচার্স এন্ড ডকুমেন্টেশন)/নির্বাহী প্রকৌশলী (ট্রান্সপোর্টেশন এন্ড ওয়াটার রিসোর্স প্লানিং/ইউটিলিটি প্লানিং) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারী ও বিভিন্ন ধরনের আরবান এন্ড রিজিওন্যাল প্লান প্রণয়নে পারদর্শী সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সমমর্যাদাসম্পন্ন কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/আর্কিটেকচার/সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ নগর পরিকল্পনা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা ডিগ্রী;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(খ) বিভিন্ন ধরনের আরবান ও রিজিওনাল প্লান প্রণয়নে পারদর্শী হইতে হইবে; (গ) অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে; (ঘ) অনুরূপ যোগ্যতাসম্পন্ন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৫।	পরিচালক (উন্নয়ন নিয়ন্ত্রণ)	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/জিআইএস/স্থাপত্য/এমআইএস)/নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল/ট্রান্সপোর্টেশন এন্ড ওয়াটার রিসোর্সেস প্লানিং/ ইউটিলিটি প্লানিং) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারী ও বিভিন্ন ধরনের আরবান এন্ড রিজিওন্যাল প্লান প্রণয়নে পারদর্শী সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সমমর্যাদাসম্পন্ন কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/আর্কিটেকচার/সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ নগর পরিকল্পনা বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা ডিগ্রী; (খ) অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে; (গ) নগর উন্নয়ন বিষয়ে উচ্চতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ও যোগ্যতাসম্পন্ন এবং সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৬।	পরিচালক (নিরীক্ষা/অর্থ ও বাজেট)।	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-পরিচালক (হিসাব/নিরীক্ষা/অর্থ ও বাজেট/মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ/ইকোনমিক এনালাইসিস) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এফসিএ/এফসিএমএ/এমবিএতে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে; (গ) হিসাবরক্ষণ ও পরিচালনায় পারদর্শী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৭।	পরিচালক (এস্টেট/ভূমি)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-সচিব ও উপ-পরিচালক (ভূমি/এস্টেট) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** সংশ্লিষ্ট বিষয়ে চাকুরীর অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
৮।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (প্রকল্প ও ডিজাইন/বাস্তববায়ন)।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর প্রকৌশলী পদে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ নগর উন্নয়ন কার্যক্রম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়ের অধীন তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (সিভিল) পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
৯।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক)।	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** নির্বাহী প্রকৌশলী (বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর প্রকৌশলী পদে অন্যূন ১২ (বার) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ** গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়ের অধীন তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী (ই/এম) পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
১০।	সিস্টেম এনালিস্ট	..	..	The Computer Personal (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985 অনুসারে।
১১।	অথরাইজড অফিসার	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী অথরাইজড অফিসার/সহকারী পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্থাপত্য/সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ প্রথম শ্রেণীর পদে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ গৃহায়ণ ও গণপূর্ত মন্ত্রণালয়ের অধীন নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল)/সহকারী প্রধান স্থপতি পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
১২।	উপ-সচিব	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (এস্টেট/ভূমি/ভূমি ব্যবহার/রিসার্চ এন্ড ডকুমেন্টেশন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; এবং (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর পদে প্রশাসনিক কাজে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৩।	উপ-পরিচালক (ভূমি/এস্টেট)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (ভূমি/এস্টেট) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				প্রেষণের ক্ষেত্রে ঃ সরকারের সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
১৪।	উপ-পরিচালক (পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ/নিরীক্ষা/ অর্থ ও বাজেট/ইকোনমিক এনালাইসিস/ ইকোনমিস্ট/ পরিসংখ্যানবিদ) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান/ অর্থনীতি/ব্যবস্থাপনা/হিসাববিজ্ঞান বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; এবং (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় ১ম শ্রেণীর পদে প্রকল্প মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ কাজে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৫।	উপ-পরিচালক (রিসার্চ ও ডকুমেন্টেশন)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (রিসার্চ এন্ড ডকুমেন্টেশন/নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/ স্থাপত্য/ জিআইএস/ ভূমি ব্যবহার) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/সমাজবিজ্ঞান/ভূগোল ও পরিবেশবিদ্যা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর পদে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৬।	উপ-পরিচালক (ইকনোমিক এনালাইসিস)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন/ইকনোমিক এনালাইসিস/ইকোনমিস্ট/পরিসংখ্যানবিদ) পদে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি/ পরিসংখ্যান-এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; এবং (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর পদে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
১৭।	নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল/বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক/ ওয়াটার রিসোর্স এন্ড ট্রান্সপোর্টেশন/প্লানিং/ ইউটিলিটি প্লানিং)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল/বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক/ ট্রান্সপোর্টেশন এন্ড ওয়াটার রিসোর্সেস প্লানিং/ ইউটিলিটি প্লানিং) পদে ন্যূনতম ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর প্রকৌশলী হিসাবে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
১৮।	উপ-পরিচালক (নিরীক্ষা/ হিসাব/অর্থ ও বাজেট)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা/বহিঃ নিরীক্ষা/ পেনশন সেল/মূলধন/রাজস্ব/ফান্ড ও সাধারণ হিসাব/অর্থ ও বাজেট) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি/ হিসাব-বিজ্ঞান ফাইন্যান্স/ব্যবস্থাপনায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; এবং (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর পদে হিসাবরক্ষণ, পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনায় অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
১৯।	উপ-পরিচালক (নগর পরিকল্পনা)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/ডিআইএস/ ভূমি ব্যবহার/গবেষণা ও ডকুমেন্টেশন) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে নগর পরিকল্পনাবিদ হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২০।	উপ-পরিচালক (স্ট্রাটেজিক প্লানিং)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/ ডিআইএস/গবেষণা ও ডকুমেন্টেশন/ভূমি ব্যবহার) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে নগর পরিকল্পনাবিদ হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২১।	উপ-পরিচালক (জি,আই,এস)।	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (জিআইএস/স্ট্রাটেজিক প্লানিং/ভূমি ব্যবহার/নগর পরিকল্পনা / গবেষণা ও ডকুমেন্টেশন পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূগোল ও পরিবেশ বিদ্যা/নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/আর্কিটেকচার-এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত বা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে জিআইএস পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনায় ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২২।	উপ-পরিচালক (স্থাপত্য)	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (স্থাপত্য)/সহকারী স্থপতি পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্য বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) সরকারী / আধা-সরকারী / স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সহকারী স্থপতি হিসাবে কমপক্ষে ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) নগর স্থাপত্য এ অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৩।	উপ-পরিচালক (এম,আই,এস)	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী পরিচালক (প্রোগ্রামিং) পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এমআইএস এর উপর স্নাতক ডিগ্রী অথবা ইলেকট্রিক্যাল/কম্পিউটার সাইন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বা তথ্য প্রযুক্তি সংশ্লিষ্ট কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; (খ) কোন খ্যাতনামা বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে এমআইএস পরিচালনায় ৭ (সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা; (গ) এমআইএস এর উপর উচ্চতর প্রশিক্ষণ বা ডিপ্লোমাধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৪।	প্রোগ্রামার	..	..	The Computer Personal (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985 অনুসারে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২৫।	আইন কর্মকর্তা	৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে ; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে; এবং পদোন্নতিযোগ্য ও প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সহকারী আইন কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী। **প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়ে কর্মরত আইন ও লেজিসলেটিভ ড্রাফটিং বিষয়ে অভিজ্ঞ সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এল,এল,বি (সম্মান) ডিগ্রী/দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর এল-এল,বি ডিগ্রী; (খ) সরকারী / আধা-সরকারী / স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে আইন কর্মকর্তা/ আইন পরামর্শক হিসাবে প্রথম শ্রেণীর পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (গ) এল-এল,এম, ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
২৬।	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল/বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক/ ট্রান্সপোর্টেশন এণ্ড ওয়াটার রিসোর্সেস প্লানিং/ ইউটিলিটি প্ল্যানিং)।	৩০ বৎসর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পুর/বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক শক্তি)/ এস্টিমেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল/বৈদ্যুতিক/ যান্ত্রিক/ট্রান্সপোর্টেশন এন্ড ওয়াটার রিসোর্সেস প্লানিং/ ইউটিলিটি প্লানিং বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
২৭।	সহকারী অথরাইজড অফিসার।	৩০ বৎসর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রধান ইমারত পরিদর্শক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং/ আর্কিটেকচার /নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
২৮।	ম্যাজিস্ট্রেট (১ম শ্রেণী)	..	প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।	বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের প্রথম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেটের ক্ষমতাসম্পন্ন কোন কর্মকর্তাকে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।
২৯।	সহকারী পরিচালক (পেনশন সেল/মূলধন/ রাজস্ব/ফাণ্ড ও সাধারণ হিসাব/অর্থ ও বাজেট/ অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা/বহিঃ নিরীক্ষা)।	৩০ বৎসর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রার্থীর হিসাবরক্ষক/তত্ত্বাবধায়ক (নিরীক্ষা) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি/ফিনান্স/ একাউন্টিং-এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) এমবিএ/আইসিএমএ/সিএ (ইন্টারমিডিয়েট) উত্তীর্ণ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩০।	সহকারী পরিচালক (ভূমি/এস্টেট)।	৩০ বৎসর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** প্রার্থীর কানুনগো/তত্ত্বাবধায়ক/এস্টেট পরিদর্শক/প্রধান ইমারত পরিদর্শক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) ভূমি ব্যবস্থাপনা বিষয়ে উচ্চতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩১।	সহকারী পরিচালক (প্রোগ্রামিং)।	..	..	The Computer Personnel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985, অনুসারে।
৩২।	সহকারী পরিচালক (জি,আই, এস)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূগোল ও পরিবেশ বিদ্যায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী/নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী ; (খ) জি,আই,এসের উপর উচ্চতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৩।	সহকারী পরিচালক (ইকোনমিক এনালাইসিস)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি/ পরিসংখ্যান/ ফিন্যান্স/হিসাববিজ্ঞান এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) ইকোনমিক এনালাইসিস এর উপর উচ্চতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৩৪।	সহকারী পরিচালক (পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/ফিন্যান্স/হিসাববিজ্ঞান এ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) উন্নয়ন, প্রকল্প ব্যবস্থাপনা ও মনিটরিং-এ উচ্চতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৫।	সহকারী পরিচালক (ভূমি ব্যবহার)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূগোল ও পরিবেশ বিদ্যায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান)/নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/স্থাপত্য বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) ভূমি ব্যবহারের (ল্যান্ড ইউজ প্ল্যানিং) উপর প্রশিক্ষণ-প্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৬।	সহকারী পরিচালক (নগর পরিকল্পনা/স্ট্রাটেজিক প্ল্যানিং)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী/ভূগোল ও পরিবেশ বিদ্যায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) পরিকল্পনা প্রণয়নে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৭।	সহকারী স্থপতি/সহকারী পরিচালক (স্থাপত্য)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্থাপত্যে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী; (খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৩৮।	সহকারী পরিচালক (গবেষণা ও ডকুমেন্টেশন)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ভূগোল ও পরিবেশ বিদ্যায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী/নগর ও আঞ্চলিক পরিকল্পনা/স্থাপত্য এ স্নাতক ডিগ্রী; (খ) ভূমি ব্যবহারের (ল্যান্ড ইউজ প্ল্যানিং) উপর প্রশিক্ষণ-প্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৯।	সহকারী পরিচালক (জনসংযোগ)।	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা/আন্তর্জাতিক সম্পর্ক/সাংবাদিকতা ও গণযোগাযোগ বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) বাংলায় ও ইংরেজীতে প্রেস ব্রিফিং ও প্রবিবেদন তৈরী এবং জনসংযোগ কাজে পারদর্শী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪০।	সহকারী সচিব (সমন্বয় ও সংগ্রহ/প্রশাসন/পার্সোনাল/বোর্ড)	৩০ বৎসর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** তত্ত্বাবধায়ক/এস্টেট পরিদর্শক/প্রধান ইমারত পরিদর্শক পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। তবে স্নাতক ডিগ্রীধারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ও অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৪১।	সহকারী আইন কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এল-এল, বি (সম্মান) ডিগ্রী/দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর এল-এল, বি ডিগ্রী; এবং (খ) বার কাউন্সিল এর সদস্যপদ থাকিতে হইবে।
৪২।	আর্টিস্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে চারুকলায় দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী; (খ) গ্রাফিক্স ডিজাইন ও নগর স্থাপত্য শিল্পের উপর বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪৩।	ইকোনমিষ্ট	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী।
৪৪।	পরিসংখ্যানবিদ	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রী।
৪৫।	প্রধান ইমারত পরিদর্শক	..	পদোন্নতির মাধ্যমে; (ক) ইমারত পরিদর্শক-৭৫% (খ) নক্সাকার (মান-১)-২৫%	ইমারত পরিদর্শক/নক্সাকার (মান-১) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী; তবে স্নাতক ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪৬।	তত্ত্বাবধায়ক	..	পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চমান সহকারী/সাঁটলিপিকার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী; তবে স্নাতক ডিগ্রীধারী এবং প্রশাসনিক কার্যক্রমের উপর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৪৭।	হিসাবরক্ষক/তত্ত্বাবধায়ক (নিরীক্ষা)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে।	উর্ধ্বতন হিসাব সহকারী/ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী; স্নাতক ডিগ্রীধারী এবং হিসাব রক্ষক/নিরীক্ষা বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪৮।	তত্ত্বাবধায়ক (আইন)	..	পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চমান সহকারী/ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী; কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এল-এল,বি ডিগ্রীধারী এবং হিসাবরক্ষক/ নিরীক্ষা বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৪৯।	ফোরম্যান (যান্ত্রিক)	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** অটো ইলেকট্রিশিয়ান/মেকানিক/অপারেটর পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী এবং হালকা ও ভারী গাড়ী/যন্ত্রপাতি/ হাইড্রোলিক সিস্টেম এর মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে পারদর্শী হইতে হইবে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে যান্ত্রিক/অটোমোবাইল বিষয়ে দ্বিতীয় বিভাগে ডিপ্লোমা ডিগ্রী; (খ) হালকা ও ভারী যানবাহন চালনায় বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হইতে হইবে।
৫০।	ফোরম্যান (বৈদ্যুতিক)	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ইলেকট্রিশিয়ান পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ বৈদ্যুতিক যন্ত্রপাতির যাবতীয় মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে পারদর্শী হইতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ইলেকট্রিক্যাল/পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে দ্বিতীয় বিভাগে ডিপ্লোমা ডিগ্রী; এবং (খ) বিভিন্ন ধরনের ইলেকট্রিক্যাল ওয়ারিং এবং পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং সংক্রান্ত মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে পারদর্শী হইতে হইবে।
৫১।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (পুর/বৈদ্যুতিক/যান্ত্রিক শক্তি)/এস্টিমেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে পুর/বৈদ্যুতিক যান্ত্রিক শক্তি বিষয়ে দ্বিতীয় বিভাগে ডিপ্লোমা ডিগ্রী; (খ) প্রথম বিভাগ/শ্রেণী প্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৫২।	এস্টেট পরিদর্শক	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	ইমারত পরিদর্শক/সার্ভেয়ার (জরিপকার)/উচ্চমান সহকারী/নক্সাকার পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৫৩।	কানুনগো	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	সার্ভেয়ার (জরিপকার) পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৫৪।	ইমারত পরিদর্শক	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক/সুপারভাইজার/কার্যতদারককারী (মান-১)/ট্রেসার/রেখাকার/ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; (খ) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে স্থাপত্যে/পুরকৌশলে ডিপ্লোমা ডিগ্রীধারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৫৫।	নক্সাকার	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	ট্রেসার/রেখাকার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৫৬।	সাঁটলিপিকার	..	..	The Stenographers and Stenotypist (Ministries, Divisions and attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুসারে।
৫৭।	নিরাপত্তা পরিদর্শক	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** নিরাপত্তা সুপারভাইজার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে নিরাপত্তা বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; (গ) অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা; (ঘ) সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত সদস্য অথবা পুলিশের অবসরপ্রাপ্ত এ, এস, আই, অথবা আনসার বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত কমান্ডারদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। এইরূপ প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স শিথিলযোগ্য।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৫৮।	উচ্চমান সহকারী	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক/ডাটা-এন্ট্রি অপারেটর/নথি রক্ষক (রেকর্ড কিপার)/যানবাহন করণীক ও টেলিফোন অপারেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৫৯।	উর্দ্ধতন হিসাব সহকারী/ক্যাশিয়ার	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	কনিষ্ঠ হিসাব সহকারী/ডাটা এন্ট্রি কাম-একাউন্ট এ্যাসিসট্যান্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।
৬০।	স্টেনো টাইপিস্ট (সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক)	..	..	The Stenographers and Stenotypist (Ministries, Divisions and attached Departments) Recruitment Rules, 1978 অনুসারে।
৬১।	কম্পিউটার অপারেটর	..	..	The Computer Personel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985 অনুসারে।
৬২।	সার্ভেয়ার (জরীপকার)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ ; (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী সার্ভে (জরীপ) কোর্স সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে; এবং (গ) কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত বা কোন খ্যাতনামা বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে জরীপকার হিসাবে কর্মরত ও অটোক্যাড এর উপর প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৬৩।	মেকানিক	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** অটো ইলেকট্রিশিয়ান পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল ও মেকানিক্যাল ট্রেড সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে।
৬৪।	ডাটা-এন্ট্রি অপারেটর	..	..	The Computer Personel (Government and Local Authorities) Recruitment Rules, 1985 অনুসারে।
৬৫।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; (খ) ২৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (গ) পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে এই কোটা সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে।	**(ক) পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** মাধ্যমিক বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং প্রতি মিনিটে মুদ্রাক্ষর লিখনে বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি থাকা সাপেক্ষে ড্রেসপাস রাইডার, দপ্তরী, এম, এল, এস,এস পদ হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে। **(খ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** কোন বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং প্রতি মিনিটে মুদ্রাক্ষর/কম্পিউটর লিখনে বাংলায় ২০ এবং ইংরেজীতে ২৮ শব্দের গতি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৬৬।	কনিষ্ঠ হিসাব সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় বাণিজ্য বিভাগে দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ।
৬৭।	টেলিফোন অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ। (খ) টেলিফোন অপারেটর হিসাবে কর্মরত ও দক্ষ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৬৮।	নথি রক্ষক (রেকর্ড কিপার)	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ নথি সরবরাহকারী (রেকর্ড সাপ্লাইয়ার) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৬৯।	ফটো মেশিন/ সাইক্লোস্টাইল মেশিন অপারেটর	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** অটো-ইলেকট্রিশিয়ান পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) ডুপ্লিকেটিং/ফটোমেশিন চালনায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।
৭০।	সুপারভাইজার	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ওয়ার্ক এসিসট্যান্ট পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ; এবং (খ) ইমারত নির্মাণ ও উন্নয়ন কাজ তদারকীতে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৭১।	নিরাপত্তা সুপারভাইজার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগে উত্তীর্ণ;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				(খ) নিরাপত্তা বিষয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত হইতে হইবে; (গ) সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত সদস্য অথবা পুলিশের অবসরপ্রাপ্ত এ,এস,আই, অথবা আনসার বাহিনীর কমান্ডারদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। এইরূপ প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স শিথিলযোগ্য।
৭২।	সেনিটারী মিস্ত্রী	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** সেনিটারী মিস্ত্রী হেলপার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে। (গ) কোন খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠান সেনিটারী মিস্ত্রী হিসাবে কর্মরত ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৭৩।	ইলেকট্রিক মিস্ত্রী	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ইলেকট্রিক মিস্ত্রী হেলপার (সাহায্যকারী) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ইলেকট্রিক্যাল ট্রেড সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে। (গ) সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৭৪।	যানবাহন করণিক ও অপারেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) যানবাহন করণিক বা অনুরূপ কোন পদে ন্যূনতম ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে; এবং (গ) কম্পিউটার চালনায় অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৭৫।	কাঠ মিস্ত্রী	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** কাঠ মিস্ত্রী হেলপার পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৭৬।	ভারী গাড়ী চালক	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** হালকা গাড়ী চালক হিসাবে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকুরীসহ ভারী গাড়ী চালনায় পারদর্শী হইতে হইবে। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; (খ) ভারী গাড়ী চালনায় পারদর্শী হইতে হইবে এবং উক্তরূপ গাড়ী চালনার বৈধ লাইসেন্স থাকিতে হইবে; এবং (গ) ভারী যানবাহন ও অন্যান্য মেশিনারী চালনায় ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৭৭।	হালকা গাড়ী চালক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; (খ) হালকা যানবাহন (জীপ, কার, পিকআপ ইত্যাদি) চালনায় কমপক্ষে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা ও উক্তরূপ গাড়ী চালনার বৈধ লাইসেন্স থাকিতে হইবে।
৭৮।	লিফটম্যান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) লিফট রক্ষণাবেক্ষণ কাজে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত, দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৭৯।	পাম্প ড্রাইভার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৮০।	ট্রেসার/রেখাকার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ভোকেশনাল সিভিল ড্রাফটিং সার্টিফিকেটসহ বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে।
৮১।	অটো-ইলেকট্রেশিয়ান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে অটো-ইলেকট্রিশিয়ান এর সার্টিফিকেটসহ বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে।
৮২।	ওয়ার্ক এসিসট্যান্ট	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** এম.এল.এস.এস/সার্ভেমেট (জরীপ সাথী)/প্রহরী (গার্ড) পদে বা সমমানের অন্য যে কোন পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
				সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৮৩।	সহকারী মেকানিক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; এবং (খ) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে হালকা ও ভারী গাড়ীর মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে কমপক্ষে ১ (এক) বৎসরের ব্যবহারিক প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে।
৮৪।	নথি সরবরাহকারী (রেকর্ড সাপ্লাইয়ার)	৩০ বৎসর	(ক) ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং (খ) ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে ঃ** ডেসপাস রাইডার/প্রসেস সার্ভার/এম.এল.এস.এস/ সার্ভেমেট (জরীপ সাথী)/ প্রহরী (গার্ড) পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ঃ** (ক) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) বাংলা ও ইংরেজীতে ডাটা এন্ট্রি কাজে অভজ্ঞতা সম্পন্ন হইতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৮৫।	দপ্তরী	..	পদোন্নতির মাধ্যমে	এম.এল.এস.এস./প্রসেস সার্ভার/সার্ভেমেট (জরীপ সাথী)/প্রহরী (গার্ড) বা সমমানের অন্য কোন পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।
৮৬।	সেনিটারী মিস্ত্রী হেলপার/ ইলেকট্রিক মিস্ত্রী হেলাপার/কাঠমিস্ত্রী হেলাপার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; (খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে কমপক্ষে ১ (এক) বৎসরের ব্যবহারিক প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত; এবং (গ) সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে।
৮৭।	ডেসপাস রাইডার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; এবং (খ) মোটর সাইকেল চালনায় বৈধ লাইসেন্স থাকিতে হইবে।
৮৮।	প্রসেস সার্ভার/সার্ভেমেট (জরীপ সাথী)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; এবং (খ) সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৮৯।	হেলপার (যান্ত্রিক)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; (খ) হালকা ও ভারী গাড়ী/যন্ত্রপাতি মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ সম্পর্কে প্রাথমিক ধারণা ; এবং (গ) সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে।
৯০।	ক্লিনার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; এবং (খ) সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
৯১।	এম.এল.এস.এস./প্রহরী (গার্ড)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ।
৯২।	মালী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; এবং (খ) সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে ; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৯৩।	সুইপার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) ৮ম শ্রেণী উত্তীর্ণ; (খ) সু-স্বাস্থ্যের অধিকারী হইতে হইবে ; এবং (গ) পেশাদার সুইপার শ্রেণীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

গোলাম নবী
যুগ্ম-সচিব (প্রশাসন)।

মোঃ নূর-নবী (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।