

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারী ৯, ১৯৮৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শিল্প মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৬শে পৌষ, ১৩৯৫/৯ই জানুয়ারী, ১৯৮৯

নং এস, আর, ও ৯-আইন/৮৯—Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalisation) Order, 1972 (P. O. 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Sugar and Food Industries Corporation এর Board of Directors, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা কর্পোরেশনের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিলা তাহাদের চাকুরী শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে, স্পষ্ট উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

(৪০৩)

মূল্যঃ টাকা ৩.৯০

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পত্রিপত্রী কিছুর না থাকিলে, এই প্রবিধানমালার,—

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

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

শ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

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

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

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

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

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

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

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

(২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্বস্ত না—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব-কার্যকলাপ, যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্পোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনূপযুক্ত নহেন।

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

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

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

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

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

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

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

ভূতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

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

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 সেক্ষেত্রে 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 চাকুরীস্থলে হইতে অন্যত্র 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 জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থলে 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 অপব্যাপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলার প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে ধরণ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেরূপ হইবে।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

১০। 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 প্রস্তুতকৃত মেধা-তালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পক্ষে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নিয়োগ দেওয়া যাইতে পারে :

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্পোরেশনের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া কর্পোরেশনকে অবহিত করিলে কর্পোরেশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার 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 ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদ-অন্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;
- (গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে, বাস্তু প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

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

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

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

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

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি কর্পোরেশনে চাকুরী করিবেন, অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

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

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

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

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

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থার 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 হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

- (ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং
- (খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার বর্থাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবর কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বাহর্ভূত অসুস্থতা বা জখম বড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন কালো।—ছুটি ভোগত কোন কর্মচারীক ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহারক অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উক্ত নির্দেশনা হওয়া হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদনুসারে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটির নগদায়ন।—যে কর্মচারী অবসর-ভাতা সাধারণ ভবিষ্যতহবিলা ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫১-এর

অধীন ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভ্যোগরত ছুটিটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ-ভাতা, ইত্যাদি

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

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

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

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

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

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

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

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে 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 প্রতিপূর্ণ-ভাবে 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।

৩৬। বার্ষিক প্রতিবেদন।—(১) কর্পোরেশন 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 কর্পোরেশন ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাইতে পারিবে।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

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

(২) কোন কর্মচারী—

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

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

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

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

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

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

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুনীতিপরায়ে হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুনীতিপরায়ে বলিয়া বিবেচিত হন; যথাঃ

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

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

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

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

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

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

(ক) নিম্নরূপ লঘু দণ্ড, যথাঃ—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থদণ্ড;

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথাঃ—

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

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

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

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

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

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

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

৪১। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর 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 কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয়:

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

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

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ 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 তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

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

৪২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা 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 শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন;

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

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদির প্রমানসহ তাহার লিখিত 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 আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরুর করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ 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 বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারে।

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

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

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত 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 পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং সেক্ষেত্রে 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-প্রমাণ ও ব্যক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুত হইতে হইবে।

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

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

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত 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 সাক্ষী তলব করিতে বা উহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপন এর জন্য যে-কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপারে 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 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 ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক 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 প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

৪৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৮ ও ৩৯-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু 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 সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে বাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।

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

(৩) ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দৃষ্ট কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দৃষ্ট দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য চালইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দৃষ্ট 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 সোপদ (‘কারাগারে সোপদ’ অর্থে ‘হেফাজতে’ (custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে) কর্মচারীকে গ্রেফতার এর তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৫। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪০(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 পদমর্যাদার আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপদ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপদ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খাল্লাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্তরূপে 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।

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

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

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা ;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্ষাপ্ত কিনা।

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

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

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

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

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

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

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

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

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

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

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

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

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

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

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা 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 মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিক এর সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করা হইবে।

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন 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 নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

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

৫১। অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।—(১) কর্পোরেশন, সরকারের পূর্বে আনু-মোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্যৎ 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 সমস্ত সমস্ত জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

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

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

- (খ) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ কর্পোরেশন ফেরত পাইবে এবং কর্পোরেশন উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;
- (গ) কর্পোরেশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সন্বিধানি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনা যোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা যাইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

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

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

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

৫৪। 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 ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে 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 ঐরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরুর হইয়াছে তিনি কর্পোরেশন এর চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

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

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৫। অসুবিধা দূরীকরণ।—যেক্ষেত্রে 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, সেক্ষেত্রে কর্পোরেশন সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে কর্পোরেশনের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৫৬। রহিতকরণ ইত্যাদি।—(১) এতদ্বারা Bangladesh Sugar and Food Industries Corporation Service Regulation, 1982 এবং কর্পোরেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে Deed of Trust and Rules of EPIDC Officers' and Employees Provident Fund এর প্রয়োগ রহিত করা হইল।

(২) এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময় উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত Regulation বা Deed এর অধীনে কোন বিষয় নিষ্পত্তাধীন থাকিলে উহা যথাসম্ভব এই প্রবিধানমালার সংশ্লিষ্ট বিধান অনুসারে নিষ্পত্তি করা হইবে, তবে এইরূপ নিষ্পত্তিতে কোন অসুবিধা দেখা দিলে বোর্ড লিখিত আদেশ দ্বারা, প্রয়োজনীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে বা সিদ্ধান্ত দিতে পারিবে এইরূপ লিখিত আদেশ চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন
চাকুরী প্রবিধানের ২(৩) এ বর্ণিত পদের তালিকা

ক্রমিক সংখ্যা	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের পদোন্নতি ও সরাসরি ক্ষেত্রে বয়স সীমা	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১-ক' গঠিত টীক অব পার্টোনেল প্রধান (পরিচালনা ও ইভলুয়েশন) এন্টারপ্রাইজের মহাব্যবস্থাপক প্রোভি-১ প্রধান (ম্যানেজমেন্ট ডেভেলপমেন্ট) প্রধান (পরিচালনা) প্রধান (ক্রয়) প্রধান (বিক্রয়) প্রধান (কনী সংযোগ) প্রধান (জন সংযোগ) প্রধান প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক প্রধান (নিয়োগ প্রশিক্ষণ ও জনশক্তি উন্নয়ন) প্রধান (প্রডাক্টিভিটি) প্রধান পরিচালনা (প্রক্টেই ইম- প্লিমেন্টেশন ও মনিটরিং) মহাব্যবস্থাপক (শিপিং)	২-ক, খ, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিকে বর্ণিত পরবর্তী- পদের ন্যায় হইতে যোগ্য- তার ভিত্তিতে পদোন্নতি নাথানে।	২-ক, খ, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিকে বর্ণিত পরবর্তী- পদের ন্যায় হইতে যোগ্য- তার ভিত্তিতে পদোন্নতি নাথানে।	২-ক, খ, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিকে বর্ণিত পরবর্তী- পদের ন্যায় হইতে যোগ্য- তার ভিত্তিতে পদোন্নতি নাথানে।	২-ক, খ, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিকে বর্ণিত পরবর্তী- পদের ন্যায় হইতে যোগ্য- তার ভিত্তিতে পদোন্নতি নাথানে।	২-ক, খ, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিকে বর্ণিত পরবর্তী- পদের ন্যায় হইতে যোগ্য- তার ভিত্তিতে পদোন্নতি নাথানে।

- ১-খ' কন্টোলার অথবা একাউন্ট্যান্ট এণ্ড ফিন্যান্স প্রবান (অর্থ)
 প্রবান নিরীক্ষক
 প্রবান (এম আই এস)
 প্রবান (ইনভেন্টরী)
 প্রবান (কোম্পানী)
 প্রবান (ট্যাক্স)
 প্রবান (ম্যানেজমেন্ট অডিট)
 প্রবান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল)
 প্রবান প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল)
 প্রবান প্রকৌশলী (সিভিল)
 প্রবান প্রকৌশলী (কেমিক্যাল)
 প্রবান (প্রভেই ইঞ্জিনিয়ারিং তেজ-
 নপমেন্ট সেন)
 প্রবান মেডিক্যাল অফিসার
- ১-গ' পরিচালক (এস আর টি আই)
 প্রবান (স স্ট্রাকচার)
 প্রবান (সি পি এস এস)
 প্রবান (বিল্ডিং কার)
 প্রবান (বীজ উৎপাদন ও পরিচালন)
 প্রবান কৃষি প্রকৌশলী
 প্রবান পেট ম্যানেজমেন্ট স্পেশালিষ্ট
 প্রবান এগ্রুটেনশন স্পেশালিষ্ট
 প্রবান ময়েল বৃষ্টি শন স্পেশালিষ্ট
 প্রবান ইন্টারক স্পেশালিষ্ট
 প্রবান (ইম্প্রুভমেন্টেশন অব এগ্রিক
 প্রজেক্টস)

- ২-খ' ক্রমিকে বর্ণিত পর-
 ধারীগণের মধ্যে হইতে
 পদোন্নতি সাধাবে।
- ২-গ' ক্রমিকে বর্ণিত পর-
 ধারীগণের মধ্যে হইতে।।
 পদোন্নতি সাধাবে।
- ২-ঘ' ক্রমিকে বর্ণিত পর-
 ধারীগণের মধ্যে হইতে
 পদোন্নতি সাধাবে।।

- ২-খ' বর্ণিত পদে কম-
 পক্ষে ৫ বৎসরের
 চাকরীর অভিজ্ঞতা ও
 ন্যূনতম গাণিতিক জ্ঞানী।
- ২-গ' বর্ণিত পদে কম-
 পক্ষে ৫ বৎসর চাক-
 রীর অভিজ্ঞতা ও
 বি এস সি ইঞ্জিনিয়ারিং
 ডিগ্রি জ্ঞানী। প্রবান
 সেক্টর অফিসার
 পদের জন্য এম বি
 বি এম ডিগ্রীসহ ২-গ'
 পদে ন্যূনতম ৫ বৎ-
 সরের অভিজ্ঞতা।
- ২-ঘ' বর্ণিত পদে কম-
 পক্ষে ৫ বৎসর চাক-
 রীর অভিজ্ঞতা সহ ন্যূন-
 তম বি এস সি (এমসি)
 ডিগ্রী।

৬

৫

৪

৩

২

১

২-৬ বণিত পদে কম-
পক্ষে ৫ বৎসর চাকু-
রীর অভিজ্ঞতাসহ এম,
এস সি, (বসায়ন)
ডিগ্রী।

২-৬ জনিকে বণিত পদ-
ধারীগণের মধ্য হইতে
পদোন্নতির মাধ্যমে।

১-৬' প্রধান সুগার চেকবোর্ডিষ্ট
প্রধান রপায়নকি
প্রধান (ডিষ্ট্রিব্রারী কারম্যানিউটিউক্যাল
ওয়েল ও ফুড প্রজেক্টস)
প্রধান অর এণ্ড ডি (ইন্ডিয়ানারিং
ও চেকনলজি)
প্রধান (টি টিম)

২-ক' জেনারেল ক্যাজর

এনার্জিস্ট্রিকের সহকার্যব্যাপক

গ্রেড-২

প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক

মুগ্য সচিব (প্রশাসন) গ্রেড-১

মুগ্য সচিব (সংস্থাপন) গ্রেড-১

মুগ্য সচিব (বোড) গ্রেড-১

মুগ্য সচিব (সংস্থ) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (পারোনেল) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (সন সংযোগ) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (কর্মী সংযোগ)

গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (পরিকল্পনা ও

উন্নয়ন) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (ক্রম) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (বিক্রম) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (পরিদর্শন) গ্রেড-১

অতিরিক্ত প্রধান (প্রজাকটিভিটি) গ্রেড-১

শ্রীত:কর্তার ডিগ্রীসহ কোন
উর্ধ্বতন পদে সংশ্লিষ্ট লাইনে
১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা
অথবা শ্রীতক ডিগ্রীসহ
কোন উর্ধ্বতন পদে সংশ্লিষ্ট
লাইনে ২০ বৎসরের
অভিজ্ঞতা।

৩-ক' জনিকে বণিত পদ-
ধারীগণের মধ্য হইতে
পদোন্নতির মাধ্যমে তবে
পদোন্নতির অন্য উপযুক্ত
প্রার্থী পাওয়া না গেলে
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর
(অধিকতর যোগ্য
প্রার্থীর ক্ষেত্রে
৫০ বৎসর পর্যন্ত
নিখিলযোগ্য)।

ন্যূনতম শ্রীতক ডিগ্রী
সহ ৩-ক বণিত পদে
কমপক্ষে ৫ বৎসর
চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

২-‘খ’ একাউন্ট-এ ও ফিফাং কাউন্সিল

- ব্যবস্থাপক (মুখ)
- অতিরিক্ত প্রধান নির্বাহীকর্মক্ষেত্র ১
- অতিরিক্ত প্রধান (ম) ক্ষেত্র ১
- অতিরিক্ত প্রধান (এম আই এ) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান (হাতেকর্মী) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান (কোম্পানী এফসি) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান (টার্স) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান (ফিফা) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান ফিফা (কিট এও বাজট) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান ফিফা (পুলি প্রত্যাহার) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান (ম্যানোজমেন্ট অফিস) ক্ষেত্র-১

এসি, এ/আই, সি, এ, এ.
 ডিগ্রী টাউন টাউন
 এ অতিরিক্ত প্রধান এম, এফ, সি
 ডিগ্রী ১৫ টাউন
 অতিরিক্ত প্রধান সি, এম,
 ডিগ্রী উর্ভ্বতন পদ ২০
 বৎসরের অতিরিক্ত।

৩-১ কর্মক্ষেত্র বনিত পর-
 মাপিকা নব্য হইত
 পদস্থিত মাথো। তা
 পদস্থিত অন্য উপযুক্ত
 প্রার্থী পণ্ডা মা
 ম্যানরি নিয়োগ মাথো।

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর
 বোগ
 ক্ষেত্র
 পর্ব
 নিখিলযোগ্য।

২-‘গ’ টেকনিক্যাল কাউন্সিল

- ফিজি ম্যানজার
- অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী
(কোমিক্যাল) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী
(ইলেকট্রিক্যাল) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী
(মিডেল) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী
(কোমিক্যাল) ক্ষেত্র-১
- অতিরিক্ত প্রধান মেডিক্যাল অফিসার ক্ষেত্র-১

অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর
 বোগ
 ক্ষেত্র
 পর্ব
 নিখিলযোগ্য।

৩-১ কর্মক্ষেত্র বনিত পর-
 মাপিকা নব্য হইত
 পদস্থিত মাথো। তা
 পদস্থিত অন্য উপযুক্ত
 প্রার্থী পণ্ডা মা
 ম্যানরি নিয়োগ মাথো।

ফিজি ম্যানজার এবং
 অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী
 ক্ষেত্র-১ পদে অন্য সি,
 এ, সি, ইঞ্জিনিয়ারিং অথবা
 মে কে.এ. মাথো প্রার্থী
 ডিগ্রীর মাথো বা অন্য
 স্থানীয় কর্তৃপক্ষের প্রধান
 শ্রেণীর পদ ১৫ বৎসর
 অতিরিক্ত। অতিরিক্ত প্রধান
 মেডিক্যাল অফিসার ক্ষেত্র-১
 পদে অন্য এম, সি, সি, এম
 ডিগ্রীর কোন প্রধান শ্রেণীর
 পদে ১৫ বৎসরের অতিরিক্ত।

সি, এ সি ইঞ্জিনিয়ারিং
 এম, সি, সি, এ ডিগ্রী
 সহ ৩-১ বনিত পদ
 কা:ক ৫ বৎসরের
 বউরতা।

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

২-খ' এগ্রিকালচারাল ব্যাজার

এগ্রিকালচারাল মার্কেটজার	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	৩-৪ কক্ষিক বনিত পাতা- কাটা নকা রহিত	সংশ্লিষ্ট কাজে ১০ বৎসর অতিরিক্ত পি.এইচ.ডি, ডিগ্রী বা ১২ বৎসরের অতিরিক্ত পি.এইচ.ডি	৩-৪ বনিত পাতা কা- পাতা ৫ বৎসর অতিরিক্ত।
প্রিন্সিপাল কেইন পেবলজি প্রোড-১	(শুরুত বোর্ড প্রাধীন ক্ষেত্রে	পেশাদারি মাঝে। তার উপর	১০ বৎসর অতিরিক্ত বা ১৪ বৎসর অতিরিক্ত বি.এস.সি(এজি) বা ১৫ বৎসরের অতিরিক্ত বি.এস.সি(এজি)।	
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১	৫০ বৎসর পর্যন্ত শিক্ষিত(মাস)			
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-২				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৩				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৪				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৫				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৬				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৭				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৮				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-৯				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১০				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১১				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১২				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৩				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৪				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৫				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৬				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৭				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৮				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-১৯				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রিকালচার প্রোড-২০				

২-গ' কেমিকাল ব্যাজার

ফাটরি মার্কেটজার	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	৩-৪ কক্ষিক বনিত পাতা- কাটা নকা হইতে	এন.এস.সি(মি.এস.সি) তিন সহ সংশ্লিষ্ট আইন। কাম প্রধান প্রৌদী পাত ১৫ বৎসর অতিরিক্ত।	এন.এস.সি(মি.এস.সি) তিন সহ সংশ্লিষ্ট আইন। কাম প্রধান প্রৌদী পাত ১৫ বৎসর অতিরিক্ত।
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১	(শুরুত বোর্ড প্রাধীন ক্ষেত্রে	পেশাদারি মাঝে, তার উপর		
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-২	৫০ বৎসর পর্যন্ত শিক্ষিত(মাস)			
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৩				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৪				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৫				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৬				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৭				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৮				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-৯				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১০				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১১				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১২				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৩				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৪				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৫				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৬				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৭				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৮				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-১৯				
অতিরিক্ত প্রধান(মি.এস.সি) প্রোড-২০				

৩-ক' খোনারেন ব্যাটার

- যুগ্ম-সচিব(প্রশাসন) প্রোড-২
- যুগ্ম-সচিব(সংস্থাপন) প্রোড-২
- যুগ্ম-সচিব(বোর্ড) প্রোড-২
- যুগ্ম-সচিব(ভরত) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পোসোলেন) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(জন সংযোগ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কম্বী সংযোগ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পারিকল্পনা ও উন্নয়ন) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কয়) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(বিজ্ঞ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(প্রডাক্টিভিটি) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পরিদর্শন) প্রোড-২
- ছোট উপ-প্রধান(প্রশাসনিক কর্মকর্তা)
- ছোট উপ-প্রধান(বাণিজ্যিক কর্মকর্তা)
- ছোট উপ-প্রধান(পারদোনেল)
- ছোট উপ-প্রধান(ভাণ্ডার কর্মকর্তা)
- ছোট উপ-প্রধান(প্রশিক্ষণ)

৩-খ' একটুপটস এও কিনাপল ব্যাটার

- অতিরিক্ত প্রধান(হিলাব রক্ষণ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(নিরীক্ষণ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(অর্থ) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(এমআইএস) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(ইনভেন্টরী) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কোম্পানী এক্সার্সি) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(চায়ার) প্রোড-২
- ছোট উপ-প্রধান(হিলাব রক্ষণ অফিসার)
- অতিরিক্ত প্রধান(ইন্সপেক্শন) প্রোড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কই এও ব্যাটেল) প্রোড-২

অনুষ্ঠ ৪০ বৎসর

৪-ক পাক্ষারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।

৪-খ পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

প্রোড-২

এ.সি.এ/আই.সি.এন.এ, পাশ করার পর ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এককম.সহ ১২ বৎসর কোন উর্ধ্বতন অথবা বি.কমসহ কোন উর্ধ্বতন পদে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৪০ বৎসর

৪-খ-তে বণিত পাক্ষারীগণের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না যায় তাহা হইলে সরাসরি নিরোগের মাধ্যমে।

৪-খ পদে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।

প্রোড-২

১-৬	২	৩	৪	৫	৬
৩-খ' টেকনিক্যাল ক্যাডার	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল) গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-প-৫ত বণিত পদধারী-পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অতিরিক্ত প্রধান/জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি.এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অতিরিক্তপ্রধান জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান বোডিক্যাল অফিসার পদের জন্য এম, বি, বি, এম ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-গ পদে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৩-ঘ' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল) গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-ব-৫তে বণিত পদধারী-পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অতিরিক্ত প্রধান/জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি.এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অতিরিক্তপ্রধান জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান বোডিক্যাল অফিসার পদের জন্য এম, বি, বি, এম ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-ঘ পদে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৩-ঙ' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল) গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-ব-৫তে বণিত পদধারী-পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অতিরিক্ত প্রধান/জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি.এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অতিরিক্তপ্রধান জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান বোডিক্যাল অফিসার পদের জন্য এম, বি, বি, এম ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-ঘ পদে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৩-চ' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল) গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-ব-৫তে বণিত পদধারী-পদের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অতিরিক্ত প্রধান/জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি.এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অতিরিক্তপ্রধান জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান বোডিক্যাল অফিসার পদের জন্য এম, বি, বি, এম ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-ঘ পদে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।

- শ্রিনিপাল কেইন ফিজিওলজিষ্ট গ্রেড-২
 শ্রিনিপাল সুগার নিউ ফিশনিষ্ট গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (সিপি এস এস) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (সম্পূ সারথ) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (মিলস কার্ম) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (বীজ) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (সংগ্রহ) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান কৃষি অর্থনীতিবিদ
 অতিরিক্ত প্রধান (টেকনিক্যাল
 সাভিসেস) গ্রেড-২।
 প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা
 অতিরিক্ত প্রধান কৃষি প্রকৌশলী গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (ক্রপ কোরকাঠ)
 গ্রেড-২।
 অতিরিক্ত প্রধান (সি এ এও আই এস)
 গ্রেড-২।
 অতিরিক্ত প্রধান (এক আর এও সি এসপি
 গ্রেড-২।
 অতিরিক্ত প্রধান (প্রানটেশন) গ্রেড-২
 অতিরিক্ত প্রধান (এক আর এও ফিল্ড
 এগ্রোনমী) গ্রেড-২।
 অতিরিক্ত প্রধান (এস আই) গ্রেড-২
 জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান ইকু উন্নয়ন কর্মকর্তা
 জ্যেষ্ঠ বামার ব্যবস্থাপক

১	২	৩	৪	৫	৬
৩-৬' কেনাকাল কাঁজার	অতিরিক্ত প্রবান রসায়নিক প্রোড-২। অতিরিক্ত প্রবান অবি.এও ডি (অয়েল) প্রোড ২ অতিরিক্ত প্রবান অবি এও ডি (মুগার) প্রোড ২	৪০ বৎসর (অবি- কতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর। পৃথক শিথিল- যোগ্য)।	৪-৩ পরবর্তী পদের মধ্য হইতে পদোন্নতি নাহানে। তার পরোন্নতি অন্য যদি উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের নাহানে।	এম,এম,সি (বায়োল) সহ উর্ধ্বতনপদে ১২ বৎসর অভিজ্ঞতা।	৪-৩ পদের কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।
৪-৬' জেনারেল কাঁজার	উপ-সচিব উপ-প্রবান (পৌ. নিয়ম)। উপ-প্রবান (পরি. কল্পনা) উপ-প্রবান (জন সংযোগ) উপ-প্রবান (কর্মী সংযোগ) উপ-প্রবান (ক্রয়) উপ-প্রবান (বিক্রয়) উপ-প্রবান (প্রশাসনিক কর্মকর্তা) উপ-প্রবান (নির্দেশিক কর্মকর্তা)	৩৭ বৎসর (অবি- কতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পৃথক শিথিল- যোগ্য)।	১৫% পর ৫-৬ পরবর্তী পদের মধ্য হইতে বিভাগীয় পদো- ন্নতি নাহানে। ২৫% পর সরাসরি নিয়োগের নাহানে।	স্বা.স্ব.স্ব. (অবি) সহ- কারী বা কোন স্বা.স্ব.স্ব. সহ- কারী প্রথম শ্রেণীর সমন্বয়ী গণ্মনু চাকুরীতে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা স্নাতক ডিগ্রীসহ সরকারী বা কোন স্বা.স্ব.স্ব. কর্তৃপক্ষের প্রধান শ্রেণীর অথবা সমন্বয়ী গণ্মনু- চাকুরীতে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৫-৬ পদের কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

- উপ-প্রধান-ভাৱ: কৰ্মকৰ্তা
- উপ-প্রধান-পরিঃসংখ্যানবিদ
- উপ-প্রধান-অৰ্জনীভিত্তিক
- উপ-প্রধান (প্রশিক্ষণ)

৪-খ' একাউন্টস এণ্ড ফিনাংস কাভার

- উপ-প্রধান হিচাব রক্ষণ অফিসার
- উপ-প্রধান নিরীক্ষণ অফিসার
- উপ-প্রধান (অর্থ)
- উপ-প্রধান (এস আই এস)
- উপ-প্রধান (ইন্স-রেজ)
- উপ-প্রধান (ইগভেণ্টরী)
- উপ-প্রধান

৩৭ বৎসর (অধি-কতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।

এ, সি, এ/আই, সি, এস, এ অথবা এম, কম সহ সর্বি কারি বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের প্রধান শ্রেণীর সায়িকশীল পদে ১০ বৎসর চাকুরী অতিষ্ঠতা বৎসর চাকুরী অতিষ্ঠতা অথবা বি, কম সহ অনুসূচপ পদে ১২ বৎসরের চাকুরী অতিষ্ঠতা।

৫-খ পদে ৫ বৎসর চাকুরী অতিষ্ঠতা।

৪-গ' টেকনিক্যাল কাভার

- উপ-প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল)
- উপ-প্রধান প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল)
- উপ-প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)
- উপ-প্রধান প্রকৌশলী (কেমিক্যাল)
- উপ-প্রধান কৃষি প্রকৌশলী
- উপ-প্রধান (টেকনিক্যাল সার্ভিসেস)।
- উপ-প্রধান মেডিক্যাল অফিসার

৩৭ বৎসর (অধি-কতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।

৫-গ পদধারীগণ থেকে ৭৫% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

(ক) উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি,এসসি (ইঞ্জি:) এডিগ্রেসিভ ১০বৎসরের অতিষ্ঠতা।

৫-গ পদে কমপক্ষে ৫বৎসরের চাকুরী অতিষ্ঠতা।

(খ) উপ প্রধান চিকিৎসক পদের জন্য এম, বি, বি, এম সহ ১০ বৎসরের অতিষ্ঠতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪-ঘ' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার	<ul style="list-style-type: none"> উপ-প্রধান ই.ক. ইউনয়ন কর্মকর্তা উপ-প্রধান (কার) উপ-প্রধান (এস আই) উপ-প্রধান (অর এণ্ড কর্ত) উপ-প্রধান (ট্রিনিং এণ্ড কোং) উপ-প্রধান (সি পি এণ্ড সি অর) উপ-প্রধান (সম্প্রসারণ) উপ-প্রধান (কার পিওনার ও এগ্রিক মেশিনারী)। 	<p>৩৭বৎসর (অধিকতর বোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পর্যন্ত নিখিলযোগ্য)। নিরোগের মাধ্যমে।</p>	<p>৫-৬ পাঠ্যবহীর্গণ হইতে ৭৫% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ২৫% পদ সন্মুখসারি</p>	<p>এমএসসি(এজি)অথবা বি.এস সি (এজি) সহ সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের প্রধান শ্রেণীর দায়িত্বকর্তা পক্ষে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>	<p>৫-৬ পক্ষে কন পক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।</p>
	<p>এসোসিয়েট কেইন জেনেটিসিষ্ট প্রোভ-১। ইক্ষু উনয়ন কর্মকর্তা (এগ্রোনমি) প্রোভ-১।</p>				
	<p>এসোসিয়েট কেইন ব্রীজার প্রোভ-১ এসোসিয়েট গীড ইন্সপেকশন প্রোভ-১ এসোসিয়েট এগ্রিক ইকনমিষ্ট প্রোভ-১। কোয়ারেন্টাইন অফিসার প্রোভ-১ এসোসিয়েট কেইন এগ্রোনমিষ্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট সয়েল কেমিষ্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট কেইন ফিজিওলজিষ্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট কেইন নিউট্রিশনিষ্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট সুগার কেমিষ্ট প্রোভ-১ কার্ন সুপারিনটেনডেন্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট এগ্রিক ইঞ্জিনিয়ারিং প্রোভ-১ এসোসিয়েট গাইনিটিক অফিসার প্রোভ-১ এসোসিয়েট কেইন এন্টমলজিষ্ট প্রোভ-১ এসোসিয়েট কেইন পেথলজিষ্ট প্রোভ-১</p>				

এসোসিয়েট টেলিফোনিক্যাল সার্ভিসেস
এসোসিয়েটেড এন্টারপ্রাইজ এন্ড ট্রেনিং
স্পেসিয়ারালিটি প্রোভাইডার
ট্রেনিং কো-অর্ডিনেটর প্রোভাইডার

৪-৬ উপ-প্রধান রসায়নবিদ

- ৪-ক
- জেনারেল ক্যাডার
 - সহকারী প্রধান (পার্সোনেল)
 - সহকারী প্রধান (জন সংযোগ)
 - সহকারী প্রধান (ক্রয়)
 - সহকারী প্রধান (বিক্রয়)
 - সহকারী প্রধান (ভ্রমণ)
 - জ্যেষ্ঠ সহ সচিব
 - জ্যেষ্ঠ প্রশাসনিক কর্মকর্তা
 - জ্যেষ্ঠ মুন কন্ট্রোল কর্মকর্তা
 - জ্যেষ্ঠ বাণিজ্যিক কর্মকর্তা
 - জ্যেষ্ঠ ভান্ডার কর্মকর্তা
 - জ্যেষ্ঠ সমন্বয় কর্মকর্তা
 - জ্যেষ্ঠ নির্বাহী কর্মকর্তা
 - পরিগণনাবিদ
 - জ্যেষ্ঠ নিরাপত্তা কর্মকর্তা
 - প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা
 - সহকারী প্রধান (পরিবহন)
 - জ্যেষ্ঠ লাইব্রেরিয়ান
 - সহকারী প্রধান শিপিং

৩৭ বৎসর (অধিক-
তর যোগ্য প্রার্থীর
ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর
পর্বশিথিলযোগ্য)। ২৫% পদ সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।

৫-৬ পদধারীগণের মধ্য
থেকে ৭৫% পদ বিভাগীয়
পদোন্নতির মাধ্যমে।

এম, এস সি (রসায়ন) সহ
সরকার বা কোন স্থানীয়
কর্তৃপক্ষের প্রথম শ্রেণীর
দায়িত্বশীল পদে ১০ বৎস-
রের অভিজ্ঞতা।

৩২ বৎসর

৬-ক ক্রমিকের পদধারীগণ
থেকে ৫০% বিভাগীয় পদো-
ন্নতির মাধ্যমে। ৫০%
সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
তবে পদোন্নতির বা নিয়ো-
গের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না
পাওয়া গেলে নির্ধারিত
কোটা অতিক্রম করা বাইতে
পারে।

৬-ক পদে কমপক্ষে ৫
বৎসরের চাকরীর
অভিজ্ঞতা।

৬-ক ক্রমিকের ডিগ্রীসহ সর-
কার বা কোন স্থানীয় কর্তৃ-
পক্ষের প্রথম শ্রেণীর চাক-
রীতে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা
অথবা স্নাতক ডিগ্রীসহ অনু-
রূপপদে ১০ বৎসরের
অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫-খ	একটিশ এণ্ড ফাইন্যান্স ব্যাংক সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্ম- কর্তা/সহকারী প্রধান অর্থ কর্মকর্তা ফিন্যান্সিয়াল এনালিস্ট সিস্টেম এনালিস্ট সহকারী প্রধান (বীমা)	২২ বৎসর (অধিক- তর যোগ্য প্রার্থী ক্ষেত্রে ৩৭ বৎসর পর্যন্ত নিম্নলি- খ্যোগ্য)।	৬-খ পদধারীগণ থেকে ৫০% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পদ সরা- সরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরা- সরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধি- প্রার্থী ন্য কোটা অতিক্রম করা স্বীকৃত হবে।	এ, সি, এ (ইন্টার)-আই, সি এম, এ, (ইন্টার) সহ ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা অথবা এম, কম, সহ সরকারী বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের প্রথম শ্রেণীর চাকুরীতে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বি, কম সহ অনুরূপ প্রথম শ্রেণী চাকুরীতে ১০ বৎস- রের অভিজ্ঞতা।	৬-খ পক্ষে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরীর অভি- জ্ঞতা।
৫-খ	টেকনিক্যাল ব্যাংক	২২ বৎসর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৩৭ বৎসর পর্যন্ত নিম্নলিখ্যোগ্য)।	৬-গ কর্মিকের পদধারীগণ থেকে ৫০% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে নির্ধারিত কোটা অতি- ক্রম করা যাইতে পারে।	প্রকৌশল, কৃষি প্রকৌশল এবং চিকিৎসা বিদ্যায়া স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৬-গ পক্ষে কমপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

৫-ব' এগ্রিকালচারাল ক্যাজার

- ইকু উন্নয়ন কর্তৃকর্তা
- ইকু সংগ্রহ কর্তৃকর্তা
- সহযোগী বৈজ্ঞানিক কর্তৃকর্তা
- এসোসিয়েট কেইন ফিজিওলজিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন নিউট্রিশনিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন এনটমলজিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন পেথলজিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন দ্বিজার
- এসোসিয়েট সয়েল কেনিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন জেনেটিসিষ্ট
- এসোসিয়েট কেইন এগ্রনমিষ্ট
- এসোসিয়েট সুগার ক্যানিষ্ট
- এসোসিয়েট এগ্রিল ইন্ড্রিনিয়ার
- এসোসিয়েট সাইনটিক অফিসার
- এসোসিয়েট এগ্রিল ইকনমিষ্ট
- এসোসিয়েট টেক্সটাইলিয়ান
- কার্ম সুপারিনটেন্ডেন্ট
- ট্রেনিং কো-অডিনেটর
- পাবলিকেশন অফিসার
- ক্লাসরুম কো-অডিনেটর
- আর্টিষ্ট/সি:আর্টিষ্ট-কাম ইলাস্ট্রেটর
- ফিল্ড কো-অডিনেটর
- সিনিয়র ইন্সট্রাকটর ইন এগ্রননী/এক্সটেনশন
- সিনিয়র ইন্সট্রাকটর ইন প্লান্ট প্রোটেকশন
- সিনিয়র ইন্সট্রাকটর ইন গয়েল এণ্ড
- ফাট লাইভার
- সিনিয়র ইন্সট্রাকটর ইন এগ্রিল একটেনশন

৩২ বৎসর
(অধিকতর বয়স)
প্রার্থীর ক্ষেত্রে
৩৭ বৎসর পর্যন্ত
নিখিলযোগ্য।

৬-৪ ক্রমিকে বর্ণিত পদধারী
গণ থেকে ৫০% পদ
বিভাগীয় পদসমূহের
মাধ্যমে।

৩-৪ পদে কথপক্ষে
৫ বৎসরের চাকুরী
অভিজ্ঞতা।

৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা যাইতে পারে।

এম, এম সি (এজি)/বি,
এম সি (এজি) সহ
৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

নিরাপত্তা কর্মকর্তা
 সাইপ্রোয়ান
 নির্বাহী কর্মকর্তা
 কর্মী সংযোগ কর্মকর্তা

৬-‘খ’ একাউন্টস এণ্ড কিন্যান্স ব্যাডার
 হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা
 হিসাব নির্বাহক কর্মকর্তা
 অর্থ কর্মকর্তা
 ইনস্পেক্শন কর্মকর্তা

সর্বোচ্চ ২৭
 বৎসর

১-১ পদে
 ৫ বৎসর
 অভিজ্ঞতা।

১-১ জনিকের পরামর্শীগণ
 থেকে ৫০% পদবিভাগীয়
 পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০%
 পদ সরাসরি নিয়োগের
 মাধ্যমে। পদোন্নতি বা
 সরাসরি নিয়োগের জন্য
 উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া
 গেলে নির্ধারিতকোটা অতি-
 কম করা যাইতে পারে।

এম, বি, এ/এম, কম ডিগ্রী-
 মহ শিক্ষা জীবনের কোন
 ছরে তৃতীয় বিভাগ/শ্রেণী
 থাকা চলিবেনা অথবা বি,
 কমসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর
 চাকরীতে ৬ বৎসরের
 অভিজ্ঞতা।

৬-‘গ’ টেকনিক্যাল ব্যাডার

সহকারী প্রকৌশলী
 সহকারী মোডক্যাল অফিসার
 সহকারী টেকনিক্যাল অফিসার

সর্বোচ্চ ২৭
 বৎসর

১-১ পদে ৫বৎসরে
 অভিজ্ঞতাসহ পরি-
 টেকনিক ডিপ্লোমা।

বি, এমসি, ইঞ্জিনিয়ারিং
 ডিগ্রী/এম, বি, বি, এম
 ডিগ্রী।

১-১ জনিকের পরামর্শীগণ
 থেকে ২৫% পদ পরো-
 ন্নতির মাধ্যমে। ৭৫%
 পদ সরাসরি নিয়োগের
 মাধ্যমে। পদোন্নতি বা
 সরাসরি নিয়োগের জন্য
 উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না
 গেলে কোটা অতিক্রম করা
 যাইতে পারে।

৬

৫

৪

৩

২

৬-‘খ’ এপ্রিকালচারাল ব্যাজার

- সহকারী ইকু উন্নয়ন কর্মকর্তা
- সহকারী ইকু উন্নয়ন কর্মকর্তা
- সহকারী কেইন ছেনেটসিষ্ট
- সহকারী কেইন ট্রিভার
- সহকারী ফিজিওলজিষ্ট
- সহকারী কেইন নিউট্রিশনিষ্ট
- সহকারী কেইন এনটমলজিষ্ট
- সহকারী কেইন পোথলজিষ্ট
- সহকারী কোয়ারেন্টাইন অফিসার
- সহকারী এপ্রিল ইকনমিষ্ট
- সহকারী গয়েন কেমিষ্ট
- সহকারী প্রধান প্রডাকশন ইকনমিষ্ট
- সহকারী প্রধান আই সি ডি এস
- সহকারী প্রধান সি এও আই এস
- সহকারী প্রধান সি পি এও সি আর
- সহকারী প্রধান (এক্সটেনশন)
- সহকারী প্রধান (প্রানটেশন)
- সহকারী প্রধান (এক টি এও এপ্রনমী)
- সহকারী প্রধান (সিভিল)
- সহকারী প্রধান (এক আর এও সি এস সি)

২০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরিনিয়ে-গের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা যাইতে পারে।

বি, এসসি, (এজি) ভবে পবেষণামূলক পদের জন্য এমএস, সি (এজি)।

এন্টারপ্রাইজ ইকু উন্নয়ন পরিদর্শন সম্পর্ক-সারণ পরিদর্শক, ইকু ক্রম পরিদর্শক হিসাবে ৫ বৎসরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।

৬-‘ঙ’ কেমিক্যাল ব্যাজার

সহকারী রসায়নবিদ

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর

২৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।

দ্বিতীয় শ্রেণীতে এম, এসসি (রসায়ন) শিক্ষা জীবনে

বি, এসসি, ডিপ্লোমাহ ন্যাব এমনিটে হিসাবে

৭৫% পর যোগ্যতা
নিয়োগের মাধ্যমে।

কোন ক্ষেত্রে তৃতীয় বিভাগ/
শ্রেণী ধারা চলিবে না।

কমপক্ষে ৫ বৎসরের
চাকরির অভিজ্ঞতা
(প্রমাণ প্রদর্শিত)।

৫০% পর পরামর্শিত
মাধ্যমে। ৫০% যোগ্যতা
নিয়োগের মাধ্যমে। তবে
পরামর্শিত বা যোগ্যতা
নিয়োগের জন্য উপযুক্ত
প্রার্থী পাওয়া না গেলে
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম
করা যাইতে পারে।

সাতঃকাতর অথবা সাতঃকাতর
তিন্ত্রী সহ ৩ বৎসরের
অভিজ্ঞতা।

৮-৮ পর ৫ বৎসর
চাকরির অভিজ্ঞতা।

সর্বোচ্চ ২৭
বৎসর

৭-ক' জেনারেল ক্যাডার

সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা

সহকারী সনদ কর্মকর্তা

সহকারী জনসংযোগ কর্মকর্তা

সহকারী কর্মী সংযোগ কর্মকর্তা

সহকারী নির্বাহী কর্মকর্তা

সহকারী বাণিজ্যিক কর্মকর্তা

সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা

সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা

সহকারী ভাণ্ডার কর্মকর্তা

সহকারী শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা

সহকারী নাইট্রোয়ান

সহকারী নিরাপত্তা কর্মকর্তা

৭-খ' একাউন্টস এন্ড ফিন্যান্স ক্যাডার

সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা

সহকারী অর্থ কর্মকর্তা

সহকারী নিরীক্ষণ কর্মকর্তা

সহকারী ইন্সপেক্টর কর্মকর্তা

সর্বোচ্চ ২৭
বৎসর

৮-৮ কর্মকর্তা পরামর্শিত
মাধ্যমে। ৫০% পর
সন্মতিক্রম নিয়োগের মাধ্যমে।
তবে পরামর্শিত বা সন্মতিক্রম
নিয়োগের জন্য উপযুক্ত
প্রার্থী পাওয়া না গেলে
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম
করা যাইতে পারে।

সাতঃকাতর অথবা সাতঃ
তিন্ত্রী সহ এই ধারণা কার্যে
৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৮-৮ পর ৫ বৎসর
চাকরির অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
<p>৭-গ' টেকনিক্যাল কাজের উপ-সহকারী প্রকৌশলী</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর</p>	<p>সরাসরি নিয়োগে মাধ্যমে</p>	<p>ইঞ্জিনিয়ারিং এ পদবিটেকনিক ডিপ্লোমা (৩ বৎসরের কোর্স)।</p>		
<p>৮-ক' জেনারেল কাজের</p>	<p>(১) ব্যক্তিগত সহকারী/সিটিলিপিকার (২) অভ্যর্থনাকারী/ভাণ্ডার রক্ষক/অফিস সহকারী/কোয়ার্টার টেকার।</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর</p>	<p>৫০% পদ পরোক্ষভাবে মাধ্যমে। ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগে মাধ্যমে। তবে পরোক্ষভাবে বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা যাইতে পারে।</p>	<p>ক(১) পদের জন্য উচ্চ মাধ্যমিক পদ সহ প্রতি মিনিটে ৮০ এবং ৩০ মল ইংরেজী এবং ৫০ ও ২৫ নবম বাংলায় বর্ণাক্ষরে শব্দ-হ্যাণ্ড এবং টাইপিং স্পীড। ক(২) পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ স্নাতক ডিগ্রী।</p>	<p>৯ক(১) পদ ৩টি মুদ্রাকর্মিক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ৯ক(২) পদে জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান কার্মিক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
<p>৮-খ' হিসাব কাজের</p>	<p>(১) হিসাব সহকারী অর্থ সহকারী (২) কোষাধ্যক্ষ থেকে-১</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর</p>	<p>৫০% পদ পরোক্ষভাবে মাধ্যমে। ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগে মাধ্যমে। তবে পরোক্ষভাবে বা সরাসরি</p>	<p>সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতার বাধ্যগত স্নাতক ডিগ্রী।</p>	<p>৯খ(১) পদে জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান কার্মিক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>

৯৮(২)পনে কোর্ট দ্বারা
প্রেরিত-২ হিসাবে কন-
পক্ষে ৫ বৎসরের
অভিজ্ঞতা।

সংশ্লিষ্ট কা:জ ২ বৎসরের] এন্টারপ্রাইজ নাট্যসহ-
অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞান/কনার
স্নাতক ডিগ্রী।
৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরি নিয়োগের জন্য উপ-
যুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম
করা যাইতে পারে।

৫০% পদ পরোক্ষতার
মাধ্যমে। ৫০% পর সরি-
সরি নিয়োগের মাধ্যমে।
তবে পরোক্ষতার বা সরি-
সরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত
প্রার্থী না পাওয়া গেলে
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম
করা যাইতে পারে।

সংশ্লিষ্ট কা:জে ২ বৎসরের
অভিজ্ঞতা সহ ড্রাকটম্যান
শীপ ট্রেড কোর্স/কার্ভারিতে
ডিপ্লোমা এবং পুরুষ সেরক
পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ট্রেডে
ডিপ্লোমা।

৮-‘খ’ ইকু ক্যাবল

বৈজ্ঞানিক সহকারী
ফার ওভারশিরার

সর্বোচ্চ ২৭
বৎসর

৮-‘ঘ’ টেকনিক্যাল ক্যাবল

ড্রাকটম্যান (ডিপ্লোমা বিহীন)
কার্ভার
জ্যেষ্ঠ পুরুষ সেরক

সর্বোচ্চ ২৭
বৎসর

সরাসরি নিয়োগ-এর
মাধ্যমে।

৬

৫

৪

৩

৯-ক (১) জেনারেল ক্যাডার

সীটমুক্তাকরিক

(২) জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান করনীয়
টাইপিষ্ট গ্রেড-১]

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর ক(১) পনের সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
ক(২) পনের ৫০% পর পদোন্নতির মাধ্যমে।
৫০% পর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
তব পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে নিম্নলিখিত কোনো একটি ক্রম করা যাইতে পারে।

ক(১) পনের জন্য উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ প্রতিমিনিটে ৭০ ও ২৮ শব্দ ইংরেজীতে এবং ৪৫ ও ২৩ শব্দ বাংলায় যথাক্রম শব্দ্যাও ও টাইপিং স্পীড।

ক(২) পনের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।

টাইপিষ্ট গ্রেড-১ এর জন্য এইচ এসসি সহ প্রতি মিনিটে ৪০ ও ৩০ যথাক্রমে ইংরেজী ও বাংলায় টাইপের গতি।

৯-খ হিাব ক্যাডার

জ্যেষ্ঠ/উচ্চমান হিাব করনীয়
কোম্পাধ্যাক গ্রেড-২।

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর ৫০% পর পদোন্নতি মাধ্যমে। ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তব পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।

১০ক(১) জনিকে বণিত নিম্নমান/কনিষ্ঠ করনীয়/কনিষ্ঠ কোম্পাধ্যাক হিসাবে করণকে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

প্রার্থী পাঞ্জা না গেলে
নির্ধারিত কোটা অভিজ্ঞ
করা বাইতে পারে।

৯-গ ইচ্ছু ক্যাডার
মঠ সহকারী

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

কৃষিতে ডিপ্লোমা অথবা
এইচএসসি(কৃষি/বিজ্ঞান)/
বিজ্ঞান পাশ।।

৯-খ টেকনিক্যাল ক্যাডার
টেলিফোন অপারেটর
টেলেগ্রাফ অপারেটর
ভারী যানবাহন চালক

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের
অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্য-
মিক পাশ/ভারী যানবাহন
চালনার ক্ষেত্রে ২ বৎসরের
অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী
পাশ।

১০-ক (১)জেনারেল ক্যাডার
কনিষ্ঠ/নিম্নমান করনাক
টাইপিষ্ট গ্রেড-২

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

কনিষ্ঠ/নিম্নমান করনাকের
জন্য উচ্চ মাধ্যমিক পাশ।
টাইপিষ্ট গ্রেড-২ এর জন্য
উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ
প্রতি মিনিটে ৩৫ ও ২৫
শব্দ যথাক্রমে ইংরেজী ও
বাংলা টাইপের স্বীকৃত।

(২) হালকা যানবাহন চালক

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

হালকা যানবাহন চালনার
বাইলেগে ও ২ বৎসরের
বাক্স অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম
শ্রেণী পাশ।

১৩-ক ফেনাইল ক্যাডার

এম, এল এম এস, পিওন, মালী, আফা, নেয়ারার, নিরাপত্তা প্রহরী, সুইপার, লেবার, ওয়াচম্যান, ডাক্তার।

খ টেকনিক্যাল ক্যাডার

প্লাম্বার, কার্পেন্টার, বেনল, ইলেকট্রিশিয়ান।

সেদারেত হোসাইন

চেম্বারম্যান।

সর্বোচ্চ ২৭ বছর গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৮ম শ্রেণী পান

সর্বোচ্চ ২৭ বছর গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট ট্রেড কোর্স পান

এ. কে. এম. মোশাররফ হোসেন
সচিব।

সি. এম. হোসেন, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রালয়, ঢাকা, কর্তৃক মুদ্রিত।
মোট সাতটি, হোসেন, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস, ডেপুটি, ঢাকা
খোলাকর মাহবুবুল হোসেন, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস, ডেপুটি, ঢাকা
কর্তৃক প্রকাশিত।