

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, জুলাই ২৯, ২০১৮

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৪ শ্রাবণ, ১৪২৫/২৯ জুলাই, ২০১৮

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ১৪ শ্রাবণ, ১৪২৫ মোতাবেক ২৯ জুলাই, ২০১৮ তারিখে রাষ্ট্রপতির সম্মতিলাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে :—

২০১৮ সনের ২৬ নং আইন

**Sugar (Road Development Cess) Ordinance, 1960 (East Pakistan Ordinance No. XXIII of 1960) রহিতকরণকল্পে প্রণীত আইন**

যেহেতু বাংলাদেশের জনগণের মৌলিক চাহিদা পূরণ ও তাহাদের জীবনমান উন্নয়নের স্বার্থে বর্তমান সরকার যোগাযোগ অবকাঠামো উন্নয়নে অগ্রাধিকার প্রদান করিয়া ব্যাপক হারে সড়ক ও মহাসড়ক নির্মাণের পাশাপাশি সারা দেশের নিভৃত পল্লী এলাকার সাধারণ মানুষকে উহাদের সাথে যুক্ত করিবার লক্ষ্যে সংযোগ সড়ক নির্মাণ করিয়াছে; এবং

যেহেতু সড়ক যোগাযোগ ব্যবস্থার অভূতপূর্ব উন্নয়নের ফলশ্রুতিতে দেশের বিভিন্ন অঞ্চলে অবস্থিত চিনিকলে পার্শ্ববর্তী যে সকল এলাকা হইতে আখের যোগান দেওয়া হয় সেই সকল এলাকার সড়কসমূহ অধিকাংশ ক্ষেত্রে পাকা সড়কে উন্নীত হইয়াছে; এবং

যেহেতু বর্তমান সরকার জনসাধারণের কল্যাণার্থে সড়ক যোগাযোগ ব্যবস্থা অধিকতর বিস্তৃত ও উন্নয়নে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ; এবং

( ৯২৫১ )

মূল্য : টাকা ৪.০০

যেহেতু Sugar (Road Development Cess) Ordinance, 1960 (East Pakistan Ordinance No. XXIII of 1960) এর বিধানবলে চিনিকলে আখ সরবরাহকারীদের নিকট হইতে আদায়কৃত উপকর দ্বারা রাস্তাঘাট উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা প্রায় নিঃশেষিত; এবং

যেহেতু উপরি-বর্ণিত অবস্থায় Sugar (Road Development Cess) Ordinance, 1960 (East Pakistan Ordinance No. XXIII of 1960) এর অধীন উপকর আদায় বন্ধ করিবার লক্ষ্যে উক্ত Ordinance রহিত করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রবর্তন।—(১) এই আইন Sugar (Road Development Cess) (রহিতকরণ) আইন, ২০১৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

২। Sugar (Road Development Cess) Ordinance, 1960 (East Pakistan Ordinance No. XXIII of 1960) রহিতকরণ ও হেফাজত।—(১) Sugar (Road Development Cess) Ordinance, 1960 (East Pakistan Ordinance No. XXIII of 1960), অতঃপর উক্ত Ordinance বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত Ordinance এর অধীন আদায়কৃত উপকর (Cess) দ্বারা বাস্তবায়নধীন কোন প্রকল্প বা চলমান কোন কার্যক্রম শেষ না হওয়া পর্যন্ত এমনভাবে চলিতে থাকিবে যেন উক্ত Ordinance রহিত হয় নাই।

ড. মোঃ আবদুর রব হাওলাদার  
সিনিয়র সচিব।

# বাংলাদেশ গেজেট



অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারী ৯, ১৯৮১

সমপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শিল্প মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ২৬শে শেখ, ১৩৯৫/৯ই জানুয়ারী, ১৯৮১

নং এন, আর, ও ১-আইন/৮১—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, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮১ নামে অভিহিত হইবে।

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

(৪০৩)

মুদ্রা: ঢাকা ৩-১০

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

- (ক) "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা কর্মজনের পক্ষে শোভনাময় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে; এবং নিম্নবর্ণিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
  - (২) কর্তব্যে অক্ষমতা ;
  - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্পোরেশনের কোন আদেশ পরিপন্থ অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরাজিকর, 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 উৎকর্ষক 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 সাহিত 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 নিদেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ঝ) "নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পক্ষে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঞ) "পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ট) "পলারন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ঘাট 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 গ্রিশ 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 ;

- (৬) "প্রয়োজনীয় বোগাভা" বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত বোগাভাকে বুঝাইবে ;
- (৭) "বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (৮) "বোর্ড" বলিতে কর্পোরেশনের Board of Directors কে বুঝাইবে ;
- (গ) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পুরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের স্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পুরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (খ) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের স্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্যে পুরণকল্পে, বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

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

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

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

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

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

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

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

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিবৃত্ত চিকিৎসা-পত্র 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, কম্পিউশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনঙ্গবৃত্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দুর্যন্ত 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 নিবৃত্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ সিপিবন্ধ 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 পরীক্ষার (যদি থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

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

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

### ভূমির অধ্যয়ন

#### চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

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

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপবৃত্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পস্থান প্রসঙ্গে প্রকৃতপক্ষে অভিবাহিত সময় :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ বাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর কলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় তা' 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 বাধা করিতে পারিবে।

(৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থলে হইতে অন্য বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, বাহা 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 অন্তর্ভুক্তিকালীন সময়ে, মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার মারিয়ার 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 প্রতীক্ষমান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

১। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে সেরূপ 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 স্তরে 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 অধিক হইত উক্ত স্তর হইবে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

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

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

(৩) কোন শিক্ষাবিদস মাকসাজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিয়া এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসার বা অসাধারণ কর্মের জন্য সোর্ড কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেকোনো কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য কর্মতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী বাতীত 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 বাহাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা-ভালিকা 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 ইহঁত কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা ভালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ ভালিকা 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) কর্মসিলের 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 বর্তমান সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

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

(৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কর্মের, কর্তৃবান্ধিতা এবং চাকরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষা উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে পালা অতিক্রম করণে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১৫। প্রবেশ ও পূর্বস্বা—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কর্পোরেশন যদি মনে করে যে উহান কোন কর্মচারীর পদোন্নতি 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 মেরাদে ও



শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রবেশে কর্মরত ব্যক্তির জন্য উক্ত কর্মচারীর পদে প্রদত্ত পদে থাকতে পারে :

অবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রবেশে কর্মরত ব্যক্তির নিয়োগ দেওয়া হইবে না।

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

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

(ক) প্রবেশের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বয় থাকিবে এবং প্রবেশের মেয়াদ-অন্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে, বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

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

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

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

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

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

(৮) প্রবেশে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শূন্যস্থানমূলক কার্যক্রম প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ কর্পোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অন্তর্গত কর্পোরেশন সেইরূপ প্রয়োজন যোগান্না মতে করে সেইরূপ প্রদর্শন প্রদান করিবে।

## কর্তৃক অফিস

## ছুটি, ইত্যাদি

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

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

(২) উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি বাতীত অনাবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং ইহা সাধারণ বন্ধের দিনের সাহিত সংবেদ্য করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) বোর্ডের পূর্ব অনুমোদন চাইয়া উপর্যুক্ত 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 বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চিত্ত বিনোদনের জন্য উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণবেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনে দুই দিনের ছুটির পরিমাণে 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 রূপান্তরিত 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, যথা:—

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসার জন্য যাবেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়মিত বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগ্যমান 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 পক্ষে অর্ধাঙ্গিত ব্যক্তিব্যার 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 অকালক্ষে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনার বলিয়া এতদনুসারে নিযুক্ত চিকিৎসক কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিলে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিক্রমে কুহা 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 অক্ষমতার পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবর্তি 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) শ্রমদায়ক আনুভূতিকাল এবং, যে ক্ষেত্রে সকল ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব পরিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি বৃত্ত বা পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিরোজন করা হইবে না।

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

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

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার দায়িত্ব পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অন্য কোনো পদে অর্ধাঙ্গিত থাকিবর কারণে, গুরুত্ববশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নিম্নলিখিত কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক কর্তব্য বাহিরে অসুস্থতা বা জখম বড়ইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

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

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

(৫) সংগরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বা নিরাপত্তা 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 মঞ্জুরার অনুরোধ কোন নির্দিষ্ট চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২৪। অবসর প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী হয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও হয় 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 প্রতিপন্নের 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 জামাদি হইয়া যাইবে।

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

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) কর্পোরেশনে তাহার চাকরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অন্যান্য সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্থ-বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাতিল করা হইবে না।

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

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

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

২৭। ছুটির পঞ্জিকা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পঞ্জিকিতে 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 অধীন কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি, দ্রুতগতির মত্রেণী ভাঙ্গনে সপেক্ষ উক্ত কর্মচারীকে অন্তর্ধ ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে মাইকায় অনুমতি দিতে পারেন।

২৮। ছুটিকালীন বেতন।—(১) কোন কর্মচারী পূর্ণ বৎসর ছুটিতে থাকিলে তাকে সর্বমোট ছুটি আয়কালের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান দ্বারা ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) কোন কর্মচারী অর্থ-বেতনে ছুটিতে থাকিলে তাকে ছুটি আয়কালের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্থ-হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন কালো।—ছুটি প্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে ছুটি শেষ হইলে তাকে পূর্বে কর্মস্থল পালন করিয়া ফেরত আসিতে হইবে এবং তাহার কর্মস্থলে পুনর্বার আসিয়া কাজ হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফেরত আসিলে তখন নির্দিষ্ট হইয়াছে, তাহা হইবে। যেমন হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং তাহার বেতন প্রদানের বেলা প্রবিধান ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ-ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটির নগদায়ন।—যে কর্মচারী অবসর-ভাতা সাধারণ ভবিষ্যৎ উদ্দেশ্যে ও অবসরকালীন সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়ার সঙ্গে-ও উক্ত পরিকল্পনের সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫১-এর

অর্থীস ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাহ্যাত্ত বা অভ্যোগরত হুটিস ৫০% ডান নগদ টাকায় বৃন্দান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ বৃন্দান্তরিত টাকায় মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

(২) সর্বাশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১)-এ উল্লিখিত হুটি নগদ টাকায় বৃন্দান্তরিত 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 এতদনুসঙ্গে প্রণীতবা প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

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

(২) এতদনুসঙ্গে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হলে উপ-প্রবিধান (১)-এর অর্থীস কোন সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করা হইবে না।

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

৩৪। উৎসব ভাতা ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদনুসঙ্গে সময়ে সময়ে প্রণীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক কর্পোরেশন-এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা হইতে পারে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকরীর বৃত্তান্ত

৩৫। চাকরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর বৃত্তান্ত পত্রক পৃথক পৃথক ভাবে রাখা যাইবে এবং উক্ত বৃত্তান্তক কর্পোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত চাকরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদনুসঙ্গে কর্তৃপক্ষের নির্ধারিত উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার ভাতার চাকরী বহিঃ পরিদর্শন করিবেন এবং এইরূপে নির্ধারিত পত্র উইতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ থাকিবার উদ্দেশ্যে প্রতি ত্রিমাসিক স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকরী বহিঃ পরিদর্শন সময় উইতে কোন বিষয় টিপসোর্ট-মতে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা যাহা পরিদর্শনে লিপিবদ্ধ হইয়া গমন করেন তাহা হইলে তিনি উই সংশোধনের জন্য পালনা দিনের মধ্যে বিষয়টি লিপিবদ্ধভাবে বর্তমান চাকরী বহিঃ পরিদর্শন করিবেন, এবং উক্ত কর্মচারী চাকরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৬। **বার্ষিক প্রতিবেদন।**—(১) কর্পোরেশন ইচ্ছা কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত পূর্ণাঙ্গ প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক জেনারেল পরিষদের নামে অর্পিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে কর্পোরেশন ইচ্ছা কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

(২) কোন কর্মচারী তাহা গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না, কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৌশলিত প্রদান কিংবা তাহার নিজেস্ব সম্বোধনের জন্য তাহাকে সন্ধান দেওয়া হইবে।

**সপ্তম অধ্যায়**

**সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা**

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

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে নির্দিষ্ট বা ব্যক্তিগতীয় অধিভোগ্য ভাষাখান ও নিয়ন্ত্রণে অর্পিতঃ কর্মে নিয়োজিত হইয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সহজে সময়ে প্রদত্ত সকল প্রদেশ ও নির্দেশ মানন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) মতঃ নিষ্ঠা ও অব্যবসায়ের সহিত কর্পোরেশনের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী

- (ক) কোন আনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কর্পোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যক্রমে নিজেস্ব অর্পিত করিবেন না;
- (খ) উহার অধিবাহিত উৎপাদন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কর্পোরেশনের সহিত জেনারেল বহিরাগত কিংবা জেনারেল থাকার সম্ভাবনা গ্রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিবর্ত হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বামা কোম্পানীর এককট 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) উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী হেডকোয়ার্টার নিকট বা ইহার কোন সদস্য এর নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না; কোন নিবেদন ব্যতিরেকে তাহা কর্মচারীর অধিবাহিত উৎপাদন কর্মকর্তার সহায় পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে বোর্ড বা উহার কোন সদস্য বা কর্মকর্তার উপস্থিত আনৈতিক বা অন্য প্রকারে বিস্তারিত করিবেন না অথবা বিস্তারিত চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন কিয়দে হস্তক্ষেপ করার জন্য সম্মতি কোন মন্ত্রী বা সংসদ-সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শ্রমণাপন্ন হইবেন না।

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অস্ত্রাসিদ্ধতা বর্ণনাস্ততা পরিহার করিবেন।

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

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

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

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

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সংগতিরক্ষা না করিয়া অর্থনৈতিক যাপন করেন; অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল ভঙ্গরূপ 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, যথা :—

(ক) নিম্নরূপ গণ্য দণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থদণ্ড;



(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথা :-

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

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

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, 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 নছেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৪১। অন্য দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-(১) এই প্রবিধানমালায় অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এরূপ অভিভাবক 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 অভিযোগনাশ 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 কেফিয়ার পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে বাহ্যিক অভিযুক্ত কার্যে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে দ্বিগুণিত কার্যদিবসের মধ্যে সমস্ত কার্যক্রম সমাপ্ত হয়।

তবে শর্ত থাকে যে, নিম্ন উক্ত সময় বাড়াইতে হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ যথাযথ মনে করিলে, কেফিয়ার পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুরোধ প্রদান করিতে পারিবেন।

যারও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন উদ্যত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে; এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীনে অনুরোধনযোগ্য 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 তদন্তসম্পর্কে 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 বিষয়টি 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 বাধ্য হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ কার্যধারার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কেফিয়ার দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং উক্ত কেফিয়ার সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অধিকতর দায়ে এই প্রবিধানসমূহের অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিযুক্ত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিতে দণ্ডের কারণ নির্দিষ্ট 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 ব্যক্তিকেই 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। গুরুত্ব দৃষ্টে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালায় অর্থনৈতিক কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুত্ব দৃষ্ট আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দৃষ্ট 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 সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দৃষ্ট কোন ভাষায় উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন।

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

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

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্য্যন্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দৃষ্ট প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দৃষ্ট প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দৃষ্ট আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪১ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুত্ব আরোপের জন্য পর্য্যন্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদায় নিম্নে নছেন 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, যেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদায় নিম্নে নছেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি

অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, নিম্নোক্তের তারিখ হইতে বিশিষ্ট 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, অন্যত্র বিশিষ্ট 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 বিশিষ্ট কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কৃপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুত্বপূর্ণ 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 পর্যন্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ ও বৃদ্ধিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুত হইতে হইবে।

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

৪০। 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 উল্লেখিত 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 ডস্বয় করিতে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষর তথল করিতে বা উহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপন এর জন্য যেকোন 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 ব্যাধির 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 পক্ষান্তি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পক্ষান্তিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি উৎসম্পর্কিত 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 প্রবিধানমালায় অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সম্মুখে একটি তদন্ত কর্মটি নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কর্মটি নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কর্মটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বর্ণিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯)-এর অধীনে নিযুক্ত কর্মিটির কোন সদসেদ অন্তর্স্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত ব্যক্তির 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 দ্বারা গুরু দস্ত প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকস্তর 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 দ্বিগুণ কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অব্যাহত করা হয়।

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

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

(৫) খণ 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 প্রবিধানমালায় অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী-ভাতা পাইবেন।

৪৫। পুনর্বহালী (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 আদীন 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 - খণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপদ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতকালের 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 খণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সম্পূর্ণ করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালি হইলে, অথবা ক্ষেত্র দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিরামল্য বাহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতকাল তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্তরূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির ব্যতিরিক্ত 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। অর্ডিনেন্সের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী কর্পোরেশন কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট; অথবা যেকোনো অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অধস্থিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেকোনো নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিবয়সমূহ 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, পর্বাণ্ড বা অপর্বাণ্ড কিনা।

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

(৪) যেকোনো 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 করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

৪৮। আদালতে বিচারধীন কর্মচারী।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারধীন 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 এইরূপে দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ বাতীত অন্য কোন অপরাধের দ্বারা 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 যেসকল উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যসূচী সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রশস্তিভিত্তিক দণ্ডের বিরুদ্ধে কোন 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, বাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং কর্পোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত খাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক জারীকৃত (Contributory Provident Fund Rules, 1979), প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কর্মপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তিহীনরূপে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা বাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই;

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

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

(অ) তিনি যে পক্ষে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন;

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

(ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।



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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুভৌমিক 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 দিবে।

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

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

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

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

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রাপ্য টাকা ও তাহার উপর অর্জিত মূল সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

- (খ) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর আর্জিত সুদ কর্পোরেশন ফেরত পাইবে এবং কর্পোরেশন উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর জাতা পরিবর্তে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;
- (গ) কর্পোরেশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর জাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উপস্থে 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 এক উহার পর পুনর্নির্মাণের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৩। চাকুরী অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।—(১) উপরক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্তৃক প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিগ্রস্ত হইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালার ভিন্নরূপ বাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপরক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়াই কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন লাগু পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

৫৪। ইচ্ছাফাশান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার আঁতপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে বাধ্যতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমসরিমাণ টাকা ক্ষতিগ্রস্ত হিসাবে হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন শিক্ষানবিস তাহার আঁতপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানে বাধ্যতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্পোরেশনকে তাহার এক মাসের বেতনের সমসরিমাণ টাকা ক্ষতিগ্রস্ত হিসাবে হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শাস্তিপ্রাপ্ত বা অন্যভাবে গ্রহণ পূর্বক হইয়াছে তিনি কর্পোরেশন এর চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন নাঃ

অন্য শর্ত থাকে যে কর্পোরেশন কোন বিশেষ ক্ষেত্রে বেইরুস উপবৃত্ত বলিয়া বিবেচনা করিলে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অন্তিমতা দিতে পারে।

### দশম অধ্যায়

#### বিবিধ

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

৫৬। **বৃহত্তরকরণ 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 নিষ্পন্নার্থী থাকিলে উহা যথাসম্ভব এই প্রবিধানমালার সংশ্লিষ্ট বিধান অনুসারে নিষ্পত্তি করা হইবে, তবে এইরূপ নিষ্পত্তিতে কোন অনুবিধা দেখা দিলে বোর্ড লিখিত আদেশ দ্বারা, প্রয়োজনীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে বা সিদ্ধান্ত দিতে পারিবে এইরূপ লিখিত আদেশ চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

বাংলাদেশ চিনি ও শর্করা শিল্প কর্পোরেশন  
চাকুরী প্রবিধানের ২(৫) এ বর্ণিত পদের তালিকা

ক্রমিক সং।	পদের নাম	সহকারি নিয়োগের পদোন্নতি ও সহকারি কেন্দ্রে বরাদ্দ সীমা	সহকারি নিয়োগের কেন্দ্রে বোর্ডায়	পদোন্নতির অধ্য বোর্ডায়।
১	২	৩	৪	৫
১-ক	মুচিব চীফ অফ পার্গোনেন প্রবাস (পরিকল্পনা ও ইডালুগেশন) এন্টারপ্রাইজের মহাব্যবস্থাপক স্টেড-১। প্রবাস (ম্যানেজমেন্ট ডেভেলপমেন্ট) প্রবাস (পরিদর্শন) প্রবাস (ক্রম) প্রবাস (বিক্রয়) প্রবাস (কর্মী সংযোগ) প্রবাস (অন্য সংযোগ) প্রবাস প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক প্রবাস (নিয়োগ প্রশিক্ষণ ও জনশক্তি উন্নয়ন) প্রবাস (প্রডাকটিভিটি) প্রবাস পরিকল্পনা (প্রজেক্ট ইক- স্ট্রিমেণ্টেশন ও মনিটরিং) মহাব্যবস্থাপক (নির্মাণ)		২-ক, ব, গ, ঘ এবং ৬ ক্রমিক বর্ণিত পদবর্তী- গণের বর্ষ হতে বোর্ড- টির ভিত্তিতে পদোন্নতির সীমানে।	২-ক, ব, গ, ঘ এবং ৬ বর্ণিত পদে ক- গকে ৫ বৎসর চাকু- রীর অভিজ্ঞতাসহ মুদতন সূচক তিরী।

৪২৮  
বাংলাদেশ চিনি ও শর্করা শিল্প কর্পোরেশন, কার্জনগ, ঢাকা-১০০

১-৪ কন্স্ট্রাক্টর অর একাউন্টিং এণ্ড ফিন্যান্স  
 প্রধান (অর্থ)  
 প্রধান নিরীক্ষক  
 প্রধান (এন আই এস)  
 প্রধান (ইনভেন্টরী)  
 প্রধান (কোম্পানী)  
 প্রধান (ট্যাক্স)  
 প্রধান (ম্যানেজমেন্ট অডিট)

১-৫ প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্স)  
 প্রধান প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল)  
 প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)  
 প্রধান প্রকৌশলী (কেমিক্যাল)  
 প্রধান (প্রক্টিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং ডেপুটি-  
 ম্যানেজমেন্ট সেল)  
 প্রধান মেডিক্যাল অফিসার

১-৬ পরিচালক (এস অর টি আই)  
 প্রধান (সুপারিশ)  
 প্রধান (সি পি এস এস)  
 প্রধান (বিল্ডিং ফার্ম)  
 প্রধান (বীজ উৎপাদন ও পরিদর্শন)  
 প্রধান কৃষি প্রকৌশলী  
 প্রধান পেট ম্যানেজমেন্ট স্পেশালিষ্ট  
 প্রধান এজেন্টেশন স্পেশালিষ্ট  
 প্রধান ময়েল নুট্রিশন স্পেশালিষ্ট  
 প্রধান ইন্টারকম স্পেশালিষ্ট  
 প্রধান (ইন্সট্রুমেন্টেশন অর এগ্রিকাল  
 প্রজেক্টস)

২-৪ ক্রমিক বর্ণিত পদ-  
 বাধীপদের বধ্য হইতে  
 পদোন্নতির বাধাবে।

২-৫ ক্রমিক বর্ণিত পদ-  
 বাধীপদের বধ্য হইতে।।  
 পদোন্নতির বাধাবে।

২-৬ ক্রমিক বর্ণিত পদ-  
 বাধীপদের বধ্য হইতে  
 পদোন্নতির বাধাবে।

২-৭ বর্ণিত পদে কন-  
 পক্ষে ৫ বৎসরের  
 চাকরীর অভিজ্ঞতা ও  
 ন্যূনতম গ্রেডক ডিগ্রী।

২-৮ বর্ণিত পদে কন-  
 পক্ষে ৫ বৎসর চাক-  
 রীর অভিজ্ঞতা ও  
 বি.এস.সি. ইঞ্জিনিয়ারিং  
 ডিগ্রী। প্রধান  
 মেডিকেল অফিসার  
 পদের জন্য এম.বি.  
 বি.এস. ডিগ্রীগত ২-৮  
 পদে ন্যূনতম ৫ বৎ-  
 সরের অভিজ্ঞতা।

২-৯ বর্ণিত পদে কন-  
 পক্ষে ৫ বৎসর চাক-  
 রীর অভিজ্ঞতার ন্যূন-  
 তম বি.এস.সি. (একি)  
 ডিগ্রী।

সংশোধন প্রকল্প, আর্কাইভ, প্রায়োগিকী ২, ১৯৮৯

১	২	৩	৪	৫	৬
১-৬	<p>প্রধান স্পীকার টেকনোলজি                      প্রধান রসায়নবিদ                      প্রধান (ডিউটীকারী কার্ভাক্সিমিউটিক্যান                      জেনেল ও ফুড প্রজেক্ট)                      প্রধান আর এণ্ড ডি (ইন্ডিনিয়ারিং                      ও টেকনোলজি)                      প্রধান (টি টিম)</p>		<p>২-৬ ক্রমিক বর্ণিত পদ-                      বারীপনের ব্যা হইতে                      পদোন্নতির মাধ্যমে।</p>		<p>২-৬ বর্ণিত পদে কম-                      পক্ষে ৫ বৎসর চাকু-                      রীর অভিজ্ঞতাসহ এম,                      এম. সি, (রসায়ন)                      ডিগ্রী।</p>
২-ক	<p>কোয়ালিফিকেশন                      প্রোগ্রামিং ইঞ্জিনিয়ারিং                      গ্রেড-২                      প্রোগ্রামিং ইঞ্জিনিয়ারিং                      বৃগ্ম সচিব (প্রশাসন) গ্রেড-১                      বৃগ্ম সচিব (সংস্থাপন) গ্রেড-১                      বৃগ্ম সচিব (বেতন) গ্রেড-১                      বৃগ্ম সচিব (জরুর) গ্রেড-১                      অতিরিক্ত প্রধান (পার্সোনেল) গ্রেড-১                      অতিরিক্ত প্রধান (ঘন 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 (প্রজেক্টডিউটি) গ্রেড/১</p>	<p>অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর                      (অধিকতর যোগ্য                      প্রার্থীর ক্ষেত্রে                      ৫০ বৎসর পর্যন্ত                      বিধিনিয়োগ)।</p>	<p>৩-ক ক্রমিক বর্ণিত পদ-                      বারীপনের ব্যা হইতে                      পদোন্নতির মাধ্যমে তবে                      পদোন্নতির অন্য উপযুক্ত                      প্রার্থী পাওয়া না গেলে                      সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p>পারিতোষিত ডিগ্রীসহ কোন                      উর্ধ্বতন পদে সংশ্লিষ্ট নাইনে                      ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা                      অথবা স্নাতক ডিগ্রীসহ                      কোন উর্ধ্বতন পদে সংশ্লিষ্ট                      নাইনে ২০ বৎসরের                      অভিজ্ঞতা।</p>	<p>ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী                      সহ ৩-ক বর্ণিত পদে                      কমপক্ষে ৫ বৎসর                      চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>



২-খ' এগ্রিকালচারাল কাজের

এগ্রিকালচারাল ম্যানুয়াল	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	৩-৪ ক্রমিক বণিত পর-	সংশ্লিষ্ট কাজে ১০ বৎসর	৩-৪ বণিত পর কা-
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র প্রোগ্রাম প্রেড-১	(প্রকৃত বোকা	বর্ণনা করা হইবে	অভিজ্ঞতার দি, এড্, ডি,	প:ক ৫ বৎসর
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র পোষ্ট-প্রিট প্রেড-১	প্রার্থীর ক্ষেত্রে	প:নামুত্তি মাঝে। তার	ডিগ্রী বা ১২ বৎসরের	অভিজ্ঞতা।
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র এগ্রিকালচার প্রেড-১	৫০ বৎসর পর্যন্ত	প:নামুত্তি বা উপযুক্ত	অভিজ্ঞতার ৭১, ৭১ ডিগ্রী	
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র এগ্জিকিউটিভ প্রেড-১	বিধি-বাক্য)।	প্রার্থী পাওয়া না গেলে	বা ১৪ বৎসর অভিজ্ঞতা	
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র ম্যানেজিং প্রেড-১		মাধ্যমি নিয়োগে মাঝে।	১৪৭৭, এন, সি(এসি) বা	
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র নিউট্রিশনি প্রেড-১			১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতার	
প্রিশিক্ষণ কেন্দ্র ফিডিং প্রেড-১			বি এস সি(এসি)।	
প্রিশিক্ষণ (টেক ট্রেইনিং উইথ) প্রেড-১				
প্রিশিক্ষণ (এন অর এস) প্রেড-১				
অভিজ্ঞ প্রবান(সি সি এস এস) প্রেড-১				
অভিজ্ঞ প্রবান(সম্পূর্ণ) প্রেড-১				
অভিজ্ঞ প্রবান(মিল স কার্ভ) প্রেড-১				
অভিজ্ঞ প্রবান(বীজ) প্রেড-১				

২-গ' কেমিক্যাল কাজের

ফাট্টা ম্যানুয়াল	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	৩-৪ ক্রমিক বণিত পর-	এস এন, সি(এসএন) ডিগ্রী	এন, এন সি ডিগ্রীর
অভিজ্ঞ প্রবান ম্যানেজিং প্রেড ১	(প্রকৃত বোকা	বর্ণনা করা হইবে	১৪ সংশ্লিষ্ট কাজের	৩-৪ বণিত পর কা-
অভিজ্ঞ প্রবান অর, এও ডি	প্রার্থীর ক্ষেত্রে	প:নামুত্তি মাঝে, তার	প্রদা প্রেরী পর ১৫	প:ক ৫ বৎসরের
(অয়েন) প্রেড-১	৫০ বৎসর পর্যন্ত	প:নামুত্তি বা উপযুক্ত	বৎসর অভিজ্ঞতা।	অভিজ্ঞতা।
অভিজ্ঞ প্রবান অর এও ডি	বিধি-বাক্য)।	প্রার্থী পাওয়া না গেলে		
(সুখা) প্রেড-১		মাধ্যমি নিয়োগে মাঝে।		
অভিজ্ঞ প্রবান(টি টি) প্রেড-১				

১৩২  
 বাংলাদেশ সরকার, ঢাকা, বাংলাদেশ ১৯৭৫



৩-ক' খেলার ক্যাডার

- বুগা-সচিব(প্রশাসন) গ্রেড-২
- বুগা-সচিব(সংস্থাপন) গ্রেড-২
- বুগা-সচিব(বোর্ড) গ্রেড-২
- বুগা-সচিব(অসহ) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পার্সোনেল) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(অনু সংযোগ) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কর্মী সংযোগ) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পরিচালনা ও উন্নয়ন) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(ক্রম) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কিসম) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(প্রডাক্টিভিটি) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(পরিদর্শন) গ্রেড-২
- সেট উপ-প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তা
- সেট উপ-প্রধান বাণিজ্যিক কর্মকর্তা
- সেট উপ-প্রধান(পারসোনেল)
- সেট উপ-প্রধান ভাণ্ডার কর্মকর্তা
- সেট উপ-প্রধান(প্রশিক্ষণ)

বনুর্ক ৪০ বৎসর

৪-ক পদধারীগণের বয়স হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

মাজবাক্তর ডিগ্রীসহ যে কোন উর্ধ্বতন পদে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা মাজবাক্তর ডিগ্রী সহ যে কোন উর্ধ্বতন পদে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৪-ক পদে কনপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৩-খ' একাউন্টস এন্ড ফিন্যান্স ক্যাডার

- অতিরিক্ত প্রধান হিসাব রক্ষক গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান নিরীক্ষক গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(অর্থ) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(এমআইএস) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(ইনভেন্টরী) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(কোম্পানী একাউন্ট) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান(ট্যাক্স) গ্রেড-২
- সেট উপ-প্রধান হিসাব রক্ষণ অফিসার
- অতিরিক্ত প্রধান(ইন্সুরেন্স) গ্রেড-২
- অতিরিক্ত প্রধান (কষ্ট এন্ড ব্যালেন্স) গ্রেড-২

৪০ বৎসর (অধিকতর বয়স প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত নিবিনবোগ্য)।

৪-খ-তে বর্ণিত পদধারীগণের বয়স হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

এ,সি,এ/আই,সি,এন,এ, পাই কররি পর ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এসকন,সহ ১২ বৎসর কোন উর্ধ্বতন পদে চাকুরীর অভিজ্ঞতা অথবা বি,কনসেব কোন উর্ধ্বতন পদে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৪-খ পদে কনপক্ষে ৫ বৎসর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
---	---	---	---	---	---

**৫-খ' চেকনিক্যাল ক্যাডার**

অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল) গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর বয়স প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-খ-তে বর্ণিত পদধারী-গণের কমা হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অতিরিক্ত প্রধান/ছোট উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদের জন্য বি.এসসি ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। অতিরিক্ত প্রধান ছোট উপ-প্রধান বৈজ্ঞানিক অফিসার পদের জন্য এম, বি, বি, এস ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-খ পদে কনপক্ষে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।
অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (ইলেকট্রিক্যাল) গ্রেড-২				
অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল) গ্রেড-২				
অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (কেমিক্যাল) গ্রেড-২				
অতিরিক্ত প্রধান বৈজ্ঞানিক অফিসার গ্রেড-২				
ছোট উপ-প্রধান প্রকৌশলী(মেকানিক্যাল)				
ছোট উপ-প্রধান প্রকৌশলী(ইলেকট্রিক্যাল)				
ছোট উপ-প্রধান প্রকৌশলী(সিভিল)				
ছোট উপ-প্রধান প্রকৌশলী(কেমিক্যাল)				
ছোট উপ-প্রধান বৈজ্ঞানিক অফিসার				

**৫-ঘ' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার**

প্রিন্সিপাল কেইন ব্রিডার গ্রেড-২	৪০ বৎসর (অধিকতর বয়স প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।)	৪-ঘ-তে বর্ণিত পদধারী গণের কমা হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির জন্য যদি উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৪-ঘ-তে বর্ণিত পদধারী গণের পি, এইচ, ডি, ডিগ্রীসহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম, এমসহ ৯ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম, এসসি (এজি) সহ ১১ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বি, এসসি (এজি) সহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৪-ঘ পদে কনপক্ষে ৫ বৎসর চাকরীর অভিজ্ঞতা।
প্রিন্সিপাল কেইন পেথলজিস্ট গ্রেড-২				
প্রিন্সিপাল কেইন এন্টমোলজিস্ট গ্রেড-২				
প্রিন্সিপাল কেইন এগ্রোনমিস্ট গ্রেড-২				
প্রিন্সিপাল সুগার কেমিস্ট গ্রেড-২				

প্রিন্সিপাল কেইন ফিডিংনসিটে গ্রেড-২  
 প্রিন্সিপাল সুগার নিউ ট্রিশনিটে গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (সিপি এস এস) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (সম্মু সারথ) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (মিলগ ফার্ম) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (বীল) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (সংগ্রহ) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান কৃষি অর্থনীতিবিদ  
 অতিরিক্ত প্রধান (চেকনিয়ান  
 গাভিলেস) গ্রেড-২।  
 প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা  
 অতিরিক্ত প্রধান কৃষি প্রকৌশলী গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (ক্রপ ফোরকাইট)  
 গ্রেড-২।  
 অতিরিক্ত প্রধান (সি এ এও যাই এস)  
 গ্রেড-২।  
 অতিরিক্ত প্রধান (এফ বার এও সি এস পি  
 গ্রেড-২।  
 অতিরিক্ত প্রধান (প্লানটেশন) গ্রেড-২  
 অতিরিক্ত প্রধান (এফ বার এও বিল্ড  
 এগ্রনরী) গ্রেড-২।  
 অতিরিক্ত প্রধান (এস আই) গ্রেড-২  
 জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান ইফ উন্নয়ন কর্মকর্তা  
 জ্যেষ্ঠ খামার ব্যবস্থাপক

১	২	৩	৪	৫	৬
<p><b>৩-৪ কেমিক্যাল কাজের</b></p> <p>অতিরিক্ত প্রধান ইন্সপেক্টর গ্রেড-২   অতিরিক্ত প্রধান অফি এও ডি (অফিস) গ্রেড ২ অতিরিক্ত প্রধান অফি এও ডি (সুপার) গ্রেড ২ অতিরিক্ত প্রধান (টি টি) গ্রেড-২, সেই উপ-প্রধান ইন্সপেক্টর</p>	<p>৪০ বছর (অধি- কর্তব্য যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪৫ বছর পর্যন্ত নিম্ন- যোগ্য)।</p>	<p>৪-৪ পদবাহীগণের যথা হইতে পদোন্নতি নাহবে। জন্ম পদোন্নতি জন্য যদি উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী না পাওয়া যায় তাহা হইলে সহায়ক নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p>এম,এম,সি (ইন্সপেক্টর) সহ উর্ধ্বতনপদে ১২ বছরের অভিজ্ঞতা।</p>	<p>৪-৪ পদে কমনলে ৫ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>	
<p><b>৪-ক খেতাবের কাজের</b></p> <p>উপ-সচিব উপ-প্রধান (পার্ট টাইম)   উপ-প্রধান (পরিচালনা) উপ-প্রধান (জন সংযোগ) উপ-প্রধান (কর্মী সংযোগ) উপ-প্রধান (ক্রয়) উপ-প্রধান (বিক্রয়) উপ-প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তা উপ-প্রধান বাণিজ্যিক কর্মকর্তা</p>	<p>৩৭ বছর (অধি- কর্তব্য যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৪২ বছর পর্যন্ত নিম্ন- যোগ্য)।</p>	<p>১৫% পর ৫-ক পদবাহীগণের যথা হইতে বিভাগীয় পদো- ন্নতি নাহবে। ২৫% পর সহায়ক নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p>সাত:কর্তব্য ডিগ্রীর সহ- কারী বা কোন সিনিয়র পদে প্রথম শ্রেণী বর্তী সমন্বয়িতা সম্পন্ন চাকুরীতে ১০ বছরের অভিজ্ঞতা অথবা সাতক ডিগ্রীর সরকারী বা কোন সিনিয়র কর্তৃপক্ষের প্রধান শ্রেণী অথবা সমন্বয়িতা সম্পন্ন- চাকুরীতে ১২ বছরের অভিজ্ঞতা।</p>	<p>৫-ক পদে কমনলে ৫ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতা।</p>	

উপ-প্রধান ডাঃ ডি. বর্কজী  
 উপ-প্রধান পরিঃ মনোহানবিন  
 উপ-প্রধান অর্থনীতিবিদ  
 উপ-প্রধান (প্রশিক্ষণ)

**৪-খ' একাউন্টস এণ্ড ফিন্যান্স ক্যাডার**

উপ-প্রধান হিসাব রক্ষণ অফিসার  
 উপ-প্রধান নিরীক্ষণ অফিসার  
 উপ-প্রধান (অর্থ)  
 উপ-প্রধান (এম আই এস)  
 উপ-প্রধান (ইন্স ব্রেন্স)  
 উপ-প্রধান (ইনভেন্টরী)  
 উপ-প্রধান

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

৫-খ পদধারীগণ থেকে  
 ৭৫% পদ বিভাগীয় পদো-  
 নুতির মাধ্যমে। ২৫% পদ  
 গহাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

এ,নি,এ/আই,সি,এম,এ অথবা  
 এম,কম সহ সরকারি বা কোন  
 স্থানীয় কর্তৃপক্ষের প্রধান  
 শ্রেণীর মারিটমীন পদে ১০  
 বছর চাকুরী অভিজ্ঞতা  
 অথবা বি, কম সহ অনুগ্রহ  
 পদে ১২ বছরের চাকুরী  
 অভিজ্ঞতা।

৫-খ পদে ৫  
 বছর চাকুরী  
 অভিজ্ঞতা।

**৪-ঘ' টেকনিক্যাল ক্যাডার**

উপ-প্রধান প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল)  
 উপ-প্রধান প্রকৌশলী (ইলেক্ট্রিক্যাল)  
 উপ-প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)  
 উপ-প্রধান প্রকৌশলী (কেনিক্যাল)  
 উপ-প্রধান কৃষি প্রকৌশলী  
 উপ-প্রধান (টেকনিক্যাল সার্ভিসেস) |  
 উপ-প্রধান মেডিক্যাল অফিসার

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

৫-গ পদধারীগণ থেকে  
 ৭৫% পদ বিভাগীয় পদো-  
 নুতির মাধ্যমে। ২৫%  
 পদ গহাসরি নিয়োগের  
 মাধ্যমে।

(ক) উপ-প্রধান প্রকৌশলী  
 পদের জন্য বি,এসসি  
 (ইঞ্জিঃ) এন্ড প্রোগ্রাম ||  
 ১০বছরের অভিজ্ঞতা।

৫-গ পদে কমপক্ষে  
 ৫ বছরের চাকুরী  
 অভিজ্ঞতা।

(খ) উপ-প্রধান চিকিৎসক  
 পদের জন্য এম,বি,বি,  
 এম সহ ১০ বছরের  
 অভিজ্ঞতা।



এসোসিয়েট টেচিংসিটিয়ান গ্রেড-১  
এসোসিয়েট এন্ডাটেনশন এণ্ড ট্রেনিং  
স্পেশিয়ালিষ্ট গ্রেড-১।  
ট্রেনিং কো-অডিনেটর গ্রেড-১

৪- 'ঙ' উপ-প্রধান স্নায়নবিদ

৩৭ বৎসর (অধিক- ৫-৬ পদবারীপদের মধ্যে।  
তর বোগ্য প্রাধীর থেকে ৭৫% পদ বিভাগীয়  
ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পদোন্নতির মাধ্যমে।  
পর্বন্ত শিথিলযোগ্য)। ২৫% পদ সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

এম, এম সি (স্নায়ন) সহ  
সরকার বা কোন স্থানীয়  
কর্তৃপক্ষের প্রথম শ্রেণীর  
মাসিক পদে ১০ বৎসর  
রের অভিজ্ঞতা।

৫-৮ পদে কর্মপক্ষে ৫  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৫- 'ক'

ডেনাবেল ক্যান্ডার  
সহকারী প্রধান (পার্সোনেল)  
সহকারী প্রধান (মন সংযোগ)  
সহকারী প্রধান (ক্রয়)  
সহকারী প্রধান (বিক্রয়)  
সহকারী প্রধান (ভান্ডার)  
জ্যেষ্ঠ সহ সচিব  
জ্যেষ্ঠ প্রশাসনিক কর্মকর্তা  
জ্যেষ্ঠ শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা  
জ্যেষ্ঠ বাণিজ্যিক কর্মকর্তা  
জ্যেষ্ঠ ভান্ডার কর্মকর্তা  
জ্যেষ্ঠ গমনীয় কর্মকর্তা  
জ্যেষ্ঠ নির্বাহী কর্মকর্তা  
পরিগণনাবিদ  
জ্যেষ্ঠ নিরাপত্তা কর্মকর্তা  
প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা  
সহকারী প্রধান (পরিচালনা)  
জ্যেষ্ঠ সাহিত্যিক  
সহকারী প্রধান শিপিং

৩২ বৎসর ৬-৭ ক্রমিকের পদবারীপদ  
(অধিকতর বোগ্য থেকে ৫০% বিভাগীয় পদো-  
প্রাধীর ক্ষেত্রে ৩৭ নুতির মাধ্যমে। ৫০%  
বৎসর পর্বন্ত সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
শিথিলযোগ্য)। তবে পদোন্নতির বা নিয়ো-  
গের জন্য উপযুক্ত প্রাধীর না  
পাওয়া গেলে নির্ধারিত  
কোটা অভ্যন্তর করা বাইতে  
পারে।

স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ স্না-  
কার বা কোন স্থানীয় কর্তৃ-  
পক্ষের প্রথম শ্রেণীর চাকু-  
রীতে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা  
অথবা স্নাতক ডিগ্রীসহ অনু-  
রূপপদে ১০ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

৬-৭ পদে কর্মপক্ষে ৫  
বৎসরের চাকুরীর  
অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫-খ	একটিসঙ্গে এম এফইনএম ক্যাডার সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/সহকারী প্রধান অর্থ কর্মকর্তা ফিন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট সিস্টেম এনালিষ্ট সহকারী প্রধান (বীমা)	৩২ বছর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থী ক্ষেত্রে ৩৭ বছর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	৬-খ পদধারীগণ থেকে ৫০% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা হতে পারে।	এ, সি, এ(ইন্টার)-আই, সি এম, এ, (ইন্টার) সহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা অথবা এম, কম, সহ সরকারী বা কোষ হাদীস কর্তৃপক্ষের প্রধান শ্রেণীর চাকুরীতে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা অথবা বি, কম সহ অনুরূপ প্রধান শ্রেণী চাকুরীতে ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।	৬-খ পদে কমপক্ষে ৫ বছর চাকুরী অভিজ্ঞতা।
৫-ঘ	টেকনিক্যাল ক্যাডার প্রকৌশলী (মেকানিক্যাল/ইলেকট্রিক্যাল/সিভিল/কৃষি/কেমিক্যাল)/ মেডিক্যাল অফিসার।	৩২ বছর (অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে ৩৭ বছর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	৬-গ কর্মিকের পদধারীগণ থেকে ৫০% পদ বিভাগীয় পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা হতে পারে।	প্রকৌশল, কৃষি প্রকৌশল এবং চিকিৎসা বিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রী সহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	৬-ঘ পদে কমপক্ষে ৫ বছর চাকুরী অভিজ্ঞতা।



**৫-ব' এগ্রিকালচারাল ক্যাডার**

ইকু গুরুত্ব কর্মকর্তা  
ইকু সংগ্রহ কর্মকর্তা  
সহযোগী বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা  
এসোসিয়েট কেইন ফিজিওলজিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন নিউট্রিশনিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন এন্টনলজিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন পেশনজিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন গ্রিডার  
এসোসিয়েট সয়েল কেমিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন ফেনেটিসিষ্ট  
এসোসিয়েট কেইন এগ্রনমিষ্ট  
এসোসিয়েট সুগার ক্যামিষ্ট  
এসোসিয়েট এগ্রিক ইন্ট্রিনিয়ার  
এসোসিয়েট সাইন্টিফিক অফিসার  
এসোসিয়েট এগ্রিক ইকনমিষ্ট  
এসোসিয়েট স্টেটিসটিশিয়ান  
ফার্ম সুপারিনটেন্ডেন্ট  
ট্রেনিং কো-অডিনেটর  
পাবলিকেশন অফিসার  
ট্রান্সলেশন কো-অডিনেটর  
আর্কিটেকচার/সি:আর্কিটেকচার ইনচার্জ  
ফিল্ড কো-অডিনেটর  
সিনিয়র ইন্ট্রাকটর ইন এগ্রনমী/একটেনশন  
সিনিয়র ইন্ট্রাকটর ইন প্লান্ট প্রোটেকশন  
সিনিয়র ইন্ট্রাকটর ইন সয়েল এণ্ড  
ফাউন্ডেশন  
সিনিয়র ইন্ট্রাকটর ইন এগ্রিক একটেনশন

৩২ বছর  
(অধিকতর বয়স  
প্রার্থীর ক্ষেত্রে  
৩৭ বছর পর্যন্ত  
নিধনযোগ্য।

৬-মাসের মধ্যে বর্ণিত পদবাহী  
গণ থেকে ৫০% পদ  
বিভাগীয় পদোন্নতির  
মাধ্যমে।  
৫০% পদ সরাসরি নিয়ো-  
গের মাধ্যমে। তবে পদোন্ন-  
তির 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 বছরের অভিজ্ঞতা।

৬-ব পদে কর্মরত  
৫ বছরের চাকরী  
অভিজ্ঞতা।



নিয়োগের কর্মকর্তা  
 সাহিত্যিক কর্মকর্তা  
 নির্বাচন কর্মকর্তা  
 কর্মী নিয়োগ কর্মকর্তা

৬-খ' একাডেমি এন্ড ফিন্যান্স ব্যাংক  
 হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা  
 হিসাব নিয়ন্ত্রক কর্মকর্তা  
 অর্থ কর্মকর্তা  
 ইনসুরেন্স কর্মকর্তা

সর্বোচ্চ ২৭  
 বছর

৭-খ' ক্রমিকের পদবর্ধীপন থেকে ৫০% পদ বিজ্ঞানীয় পদোন্নতি না থাকবে। ৫০% পদ বর্ধীপন নিয়োগের মাধ্যমে। পদোন্নতি বা বর্ধীপন নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা যাবে না।

এম, বি, এ/এন, কম ডিগ্রী-মহা শিক্ষা সীমার কোন ক্ষেত্রে তৃতীয় বিভাগ/শ্রেণী থেকে চাকরিতে ৬ বছরের অভিজ্ঞতা।

৭-খ' পদে কমপক্ষে ৫ বছর চাকরির অভিজ্ঞতা।

৬-গ' টেকনিক্যাল কাজের

সহকারী প্রকৌশলী  
 সহকারী মোডেলার অফিসার  
 সহকারী টেকনিক্যাল অফিসার

সর্বোচ্চ ২৭  
 বছর

৭-গ' ক্রমিকের পদবর্ধীপন থেকে ২৫% পদ বর্ধীপন নিয়োগের মাধ্যমে। ৭৫% পদ বর্ধীপন নিয়োগের মাধ্যমে। পদোন্নতি বা বর্ধীপন নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে কোটা অতিক্রম করা যাবে না।

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

৭-গ' পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ পরি-টেকনিক ডিপ্লোমা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬-খ	<u>এগ্রিকালচারাল মার্কেট</u>				
সহকারী ইন্সপেক্টর	উন্নয়ন কর্মকর্তা	সর্বোচ্চ ২৭	২০% পদ পদোন্নতির	বি, এসসি, (এসি) ডব	এন্টারপ্রাইজ ইন্স
সহকারী ইন্সপেক্টর	কর্মকর্তা	বন্দর	মাধ্যমে। ৮০% পদসংক্রান্ত	গবেষণামূলক পদের জন্য	উন্নয়ন পরিদর্শন কর্ম-
সহকারী কেইন	অনোটিসিট		নিয়োগের মাধ্যমে। ডব	এমএস, সি (এসি)।	সারণ পরিদর্শক, ইন্স
সহকারী কেইন	প্রিভার		পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়-		করণ পরিদর্শক হিসাবে
সহকারী ফিজিওলজিষ্ট			মের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী		৫ বছরের চাকরীর
সহকারী কেইন	নিউট্রিশনিষ্ট		না পাওয়া গেলে নির্ধারিত		অভিজ্ঞতা।
সহকারী কেইন	এন্টমলজিষ্ট		কোটা অতিক্রম করা বহির্ভে		
সহকারী কেইন	পেথনলজিষ্ট		পারে।		
সহকারী কোম্প্রাইসনটাইন	অফিসার				
সহকারী এগ্রিকাল	ইকনমিষ্ট				
সহকারী	সম্মেলন কমিটি				
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	(প্ল্যানটেশন)				
সহকারী প্রধান	(এক টি এও এপ্রনমী)				
সহকারী প্রধান	(সিভিল)				
সহকারী প্রধান	(এক আর এও সি এস সি)				

৬-ঙ কেমিক্যাল মার্কেট

সহকারী ইন্সপেক্টর	সহকারী	সর্বোচ্চ ২৭	২৫% পদ পদোন্নতির	দ্বিতীয় শ্রেণীতে এস, এসসি	বি, এসসি, ডিপ্লোমার
		বন্দর	মাধ্যমে।	(সহকারী) শিক্ষা জীবনে	ন্যাব এনালিষ্ট হিসাবে



১	২	৩	৪	৫	৬
<p>৭-গ' টেকনিক্যাল কাজের উপ-সহকারী প্রকৌশলী</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বছর</p>	<p>সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে</p>	<p>ইঞ্জিনিয়ারিং-এ (পলিটেকনিক ডিগ্রীসহ) (৩ বছরের কোর্স)।</p>		
<p>৮-ক' সেনারেন কাজের</p>					
<p>(১) ব্যক্তিগত সহকারী/সীটলিপিকার (২) অভ্যর্থনাকারী/ভাণ্ডার কর্মকর্তা/অফিস সহকারী/কোয়ার্টার টেনার।</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বছর</p>	<p>৫০% পূর্ণ পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পূর্ণ মাস-সহ নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বা মাস-সহ নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা যাইতে পারে।</p>	<p>ক(১) পদের জন্য উচ্চ মাধ্যমিক পাঠ সহ প্রতি মিনিটে ৬০ এবং ৩০ মল ইংরেজী এবং ৫০ ও ২৫ মল বাংলায় যথাক্রমে শর্ত-হাও এবং টাইপিং শীত। ক(২) পদের জন্য সন্নিহিত কাজে ২ বছরের অভিজ্ঞতা সহ স্নাতক ডিগ্রী।</p>	<p>ক(১) পূর্ণ মাসি মাসিক হিগাবে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা। ক(২) পূর্ণ মাসি/উচ্চমান কামিক হিগাবে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।</p>	
<p>৯-খ' হিসাব কাজের</p>					
<p>(১) হিসাব সহকারী অর্থ সহকারী</p>	<p>সর্বোচ্চ ২৭ বছর</p>	<p>৫০% পূর্ণ পদোন্নতি মাধ্যমে। ৫০% পূর্ণ মাস-সহ নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বা মাস-</p>	<p>সন্নিহিত কাজে ২ বছরের অভিজ্ঞতা সহ বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী।</p>	<p>ক(১) পূর্ণ মাসি/উচ্চমান কামিক হিগাবে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।</p>	
<p>(২) কোষাধ্যক্ষ (সেভি-১)</p>					

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

১৫(২)পদে কোথা ব্যক্তি  
গ্রেড-২ হিসাবে কর-  
পক্ষে ৫ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

**৮-ক' ইন্স ক্যাডার**

বৈজ্ঞানিক সহকারী  
কারি ওয়ারশিপার

সর্বোচ্চ ২৭  
বৎসর

৫০% পদ পুনর্দায়িত্ব  
স্বাভাবিক। ৫০% পদ সরি-  
সরি নিয়োগের স্বাভাবিক।  
জবে পদোন্নতির বা সরি-  
সরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত  
প্রার্থী না পাওয়া গেলে  
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম  
করা যাবিবে পারে।

সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা সহ বিজ্ঞান/কারি  
স্বাতন্ত্র্য জিথী।

এন্টারপ্রাইজ বা ঠিকানা-  
কারি হিসাবে করপক্ষে  
৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

**৮-ক' টেকনিক্যাল ক্যাডার**

ড্রাকটম্যান (ডিপ্লোমা বিহীন)  
কারিগিট  
যেটা গুরুত্ব দেবক

সর্বোচ্চ ২৭  
বৎসর

সরাসরি নিয়োগের  
স্বাভাবিক।

সংশ্লিষ্ট কাজে ২ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা সহ ড্রাকটম্যান  
শীপ ট্রেড কোর্স/কারিগিট  
ডিপ্লোমা এবং গুরুত্ব দেবক  
পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে  
ডিপ্লোমা।

১	২	৩	৪	৫	৬
---	---	---	---	---	---

২-ক (১) অন্যায় কাটার

বৈশিষ্ট্যগত

(২) ছোট/উচ্চমান করণীক  
টাইপিট গ্রেড-১

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর

ক(১) পদের সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

ক(২) পদের ৫০% পর পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% পর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে নিরীক্ষিত কোটা অতিক্রম করা যাইতে পারে।

ক(১) পদের জন্য উচ্চ মাধ্যমিক পাঠসহ প্রতি বিনিমিতে ৭০ ও ২৮ শতাংশ ইংরেজীতে এবং ৪৫ ও ২৩ শতাংশ বাংলায় যথাক্রমে পরীক্ষা ও টাইপিং সীড।

ক(২) পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।  
টাইপিট গ্রেড-১ এর জন্য এইচ এমসি সহ প্রতি বিনিমিতে ৪০ ও ৩০ শতাংশ ইংরেজী ও বাংলায় টাইপিং গতি।

ক(২) পদের জন্য ১০ক(১) পদের নিয়মান/কনিট করণীক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা/টাইপিট গ্রেড-২ হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

২-খ হিসাব কাটার

ছোট/উচ্চমান হিসাব করণীক  
কোম্পানি গ্রেড-২

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর

৫০% পর পদোন্নতির মাধ্যমে। ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত

সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।

১০ক(১) কনিট বণিত নিয়মান/কনিট করণীক/কনিট কোম্পানি হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।



প্রার্থী পাঠ্য না হলে  
নির্ধারিত কোটা অতিক্রম  
করা বাইতে পারে।

৯-ব ইক ক্যাডার  
নটি লখকারী

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

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

৯-ব টেকনিক্যাল ক্যাডার  
টেকনিক্যাল অপারেটর  
টেনের 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 অটম শ্রেণী  
পাশ।

১০-ক (১) ঘনাত্মক ক্যাডার  
কনিষ্ঠ/নিম্নমান কগনোক  
টাইপিষ্ট গ্রেড-২

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

কনিষ্ঠানিম্নমান কগনোকের  
ঘন্য উচ্চ মাধ্যমিক পাশ।  
টাইপিষ্ট গ্রেড-২ এর ঘন্য  
উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ  
প্রতি মিনিটে ৩৫ ও ২৫  
শব্দ যথাক্রমে ইংরেজী ও  
বাংলা টাইপিং স্পীড।

(২) হালকা যানবাহন চালক

সর্বোচ্চ ২৭ বৎসর সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

হালকা যানবাহন চালনার  
বাহ্যে ২ বৎসরের  
বাক্স অভিজ্ঞতাসহ অটম  
শ্রেণী পাশ।

**১১ খেলার ক্যাডার  
বিরাগতা হাবিলদার**

সর্বোচ্চ ২৭ বছর

২৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৭৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা বাইতে পারে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এস.এস.সি. পাশ।

১২(ক) ক্রমিক বণিত শস্ত্র নিরাপত্তা প্রহরী হিসাবে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

**১২-ক খেলার ক্যাডার :**

সেকর্ড কীপার, সেকর্ড সচিব, দপ্তরী, সিকট অপারেটর, গেটেটেনার অপারেটর, শস্ত্র নিরাপত্তা প্রহরী, বাবুচি।

সর্বোচ্চ ২৭ বছর

২৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৭৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির বা সরাসরি নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে নির্ধারিত কোটা অতিক্রম করা বাইতে পারে।

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে ১০ম শ্রেণী পর্যন্ত।

১০(ক) পদে কমপক্ষে ৫ বছর এর অভিজ্ঞতা।

**৭ টেকনিক্যাল ক্যাডার**

(১) লেবরেটরী এটেনডেন্ট

সর্বোচ্চ ২৭ বছর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

এস.এস.সি. পাশ।

(২) পাম্প ড্রাইভার, ড্রেসার

সর্বোচ্চ ২৭ বছর

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে

গার্মেন্ট কায়ে কমপক্ষে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা সহ ৮ম শ্রেণী লপাশ।