বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, মে ৩, ১৯৯০

৮ম খণ্ড–বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন

১৩৭-১৩৮, মতিঝিল বাণিজ্যিক এলাকা

ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৯ই এপ্রিল, ১৯৯০/২৬শে চৈত্র, ১৩৯৬

প্রশাসন বিভাগ, বিসিক, ঢাকা

রেজিষ্টার্ড নং–ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, মে ৩, ১৯৯০

৮ম খণ্ড–বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন

১৩৭-১৩৮, মতিঝিল বাণিজ্যিক এলাকা

ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৯ই এপ্রিল, ১৯৯০/২৬শে চৈত্র, ১৩৯৬

নং এস, আর, ও ১৪৫–আইন/৯০–Bangladesh Small and Cottage Industries Corporation Act, 1957(E.P. Act. XVII 1957) এর Section 46 তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Board of directors of the Small and Cottage Industries Corporation সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা ঃ-

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ। – (১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৯ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা করপোরেশন এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা।- বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায় "অসদাচরণ" বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহ ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা ঃ-

(১) উর্দ্ধতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;

(২) কর্তব্যে অবহেলা ;

(৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে করপোরেশন এর কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা ;

(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অবসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করণ ;

"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

"করপোরেশন" বলিতে **Bangladesh Small and Cottage Industries Corporation Act, 1957(E.P. Act. XVII 1957)** এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনকে বুঝাইবে ;

"কর্তৃপক্ষ" বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;

"বোর্ড" বলিতে **Bangladesh Small and Cottage Industries Corporation Act. 1957(E.P. Act. XVII 1957)** এর অধীন করপোরেশনের পরিচালনা বোর্ডকে বুঝাইবে ;

"কর্মকর্তা" বলিতে করপোরেশন এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;

"কর্মচারী" বলিতে করপোরেশনের স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

"তফসিল" বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;

"ডিগ্রী বা ডিপ্লোমা" বা "সার্টিফিকেট" বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;

"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ" বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

"পদ" বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;

"পলায়ন" বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্দ্ধ সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতার অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্দ্ধ সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্দ্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্দ্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;

"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা" বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;

"বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;

"স্বীকৃত ইনষ্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনষ্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;

"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ; ৭

"স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

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

(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 বয়ঃসীমার মধ্যে না হইলে, তাহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীর ক্ষেত্রে উক্ত বয়স সীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

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

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

(ক) বাংলাদেশ এর 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 যাইবে না; যে পর্যন্ত না–

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

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

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

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ এর ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে।

৬। শিক্ষানবিসি।– (১) সরাসরিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিরা ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিস থাকিবেন,

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনুর্দ্ধ 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 ১৭ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগ দান করিবে।

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

তৃতীয় অধ্যায়
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময়। – (১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে একই পদে বা কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে। যথা ঃ–

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

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

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না সেক্ষেত্রে নতুন 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 কর্তৃক উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্যপদে যোগদানের অন্তবর্তীকালীন 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 অপর্যাপ্ত প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৯। বেতন ও ভাতা।– সরকার বিভিন্ন সময়ে যেরূপ 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 তদানুসারে করপোরেশন এর কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।– কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্নস্তর 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 সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয় স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট আদেশ, 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 একসংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতাসীমা 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 দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৩। জ্যেষ্ঠতা।- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষ, 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 পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

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

(৫) করপোরেশন ইহার কর্মচারীদের গ্রেড ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) **Government Servents (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979** এর বিধানসমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, করপোরেশন এর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবেন না।

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

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

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

১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।- (১) উপ-প্রবিধান- (২) এর বিধান সাপেক্ষে, করপোরেশন যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য ক্ষেত্র সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে করপোরশেন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে ঃ

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

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা করপোরেশন এর কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে উক্ত সংস্থা করপোরেশন 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, যথাঃ-

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

(খ) করপোরেশন এর চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি করপোরেশন এ প্রত্যাবর্তন করিবেন।

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

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

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে করপোরেশন 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 ছাড়া 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 করপোরেশন 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।

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরূপ পথ সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ করপোরেশন এর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর করপোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়
ছুটি ইত্যাদি

১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।- (১) কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরণের ছুটি পাইবেন

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

১৭। পূর্ণ বেতনে 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, বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদন এর জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে 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 এক দিনের পূর্ণ-বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ-বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপে রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

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 নতুন ভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

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

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

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

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে 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 চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যেক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার 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, যথা ঃ-

(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 যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিনতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দূর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুণ অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

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

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংগরোধ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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 হইবে না।

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

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

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

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

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

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।- (১) করপোরেশনে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ বিষয়াদি 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 বিনা বেতনে 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।- (১) সরকার সময় সময় 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 করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন করপোরেশন 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 অনুর্দ্ধ 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 করানো।- (১) ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান ৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটির নগদায়ন।- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা, সাধারণ ভবিষ্যৎ তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্প চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পের সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫২ এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসর প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি

৩১। করপোরেশন এর কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষ্যে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে এবং যে পর্যন্ত উক্তরূপ প্রবিধান প্রণীত না হয় সে পর্যন্ত উক্ত বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৩২। সম্মানী ইত্যাদি।– (১) করপোরেশন 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 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 করপোরেশনের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরী বৃত্তান্ত

৩৫। চাকুরীর বৃত্তান্ত।– (১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

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

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

৩৬। বার্ষিক প্রতিবেদন।– (১) করপোরেশন 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 প্রয়োজন বোধে করপোরেশন ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবেন।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন,

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ 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 করপোরেশন এর 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 করপোরেশন এর স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজকে জড়িত করিবেন না,

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

(গ) করপোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না,

(ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না,

(ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না,

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না, এবং

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

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

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

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

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্থতা 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 দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা ঃ-

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য 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 জীবনযাপন করেন, অথবা

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

(ছ) করপোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি সংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ করপোরেশন 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 লঘু দণ্ড, যথা ঃ-

(অ) তিরস্কার,

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধণ স্থগিত রাখা,

(ই) অনুর্দ্ধ ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(খ) নিম্নরূপ গুরু দণ্ড, যথা ঃ-

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নস্তর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ,

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংগঠিত করপোরেশনের 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 করপোরেশন এর চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

৪০। ধ্বংসাত্মক 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 উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন ;

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

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন ঃ

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

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্য ধারায় তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপরে যেইরূপ 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 এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত 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 কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারেন ঃ-

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

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

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

(৪) বিলুপ্ত।

(৫) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৮ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) (খ) ও (৩)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ আরোপ করা যাইবে তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর 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 গুরুদণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে 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 কার্য দিবসের 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 তাহাকে 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 স্বাক্ষ্য প্রমাণসহ 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 কার্যধারাটি 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 কার্য দিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪৪ 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 বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে যেক্ষেত্রে-

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

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৩ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচলনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবেন এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

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

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

(৮) বিলুপ্ত।

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এর তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তি সংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৩। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।- (১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানীর অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া, উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য ও শুনানী 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 সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়ে উপস্থাপনাকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে 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 কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয় উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারে, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধান 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 বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৫৪। সাময়িক বরখাস্ত।–(১) প্রবিধান ৩৮ ও ৩৯ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড 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 যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারে।

(২) বিলুপ্ত।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক

ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা ইহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে বা অপসারণের দণ্ড অধিকতর তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশ এর 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, আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে 'হেফাজতে' **(Custoddy)** রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে) কর্মচারীকে, গ্রেফতার এর তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানের অধীন সূচীত কার্যধারা পরিসমাপ্তি 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 পদমর্যাদায় 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 চাকুরীবিধিমালা **(Bangladesh Service Rules)** প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক কর্মচারী।– ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং 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 করপোরেশন কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পরিবেন–

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা ঃ–

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সঙ্গত কিনা ;

গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা, এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

(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) যে ক্ষেত্রে বোর্ড কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে বোর্ডের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ডের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং বোর্ড উহার উপর প্রয়োজনীয় আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

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

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

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

৪৯। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।– (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় 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 servents Dismissal on conviction (ordinance 1985, Vol 1985)** এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ 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 জন্য 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

৫০। ভবিষ্যৎ তহবিল।– (১) করপোরেশন উহার কর্মচারীগণের জন্য বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী ও করপোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, চাঁদা প্রদান করিবে।

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

৫১। আনুতোষিক।– (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা ঃ-

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

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

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

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

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

(ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত ত্রিশটি কার্যদিবস বা তদূর্ধ 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 যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত কারণে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, 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 মনোনয়নপত্র 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 আনুতোষিক এর টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

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

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

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

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

(খ) করপোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ করপোরেশন ফেরত পাইবে এবং করপোরেশন উক্ত চাঁদা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে,

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

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান, ইত্যাদি

৫৩। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে (Act. XII of 1974) এর প্রয়োগ।- অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পূর্ণনিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act. 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরী অবসান ঘটাইতে পারে।

৫৫। 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 এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি করপোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সম পরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

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

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

দশম অধ্যায়

বিবিধ

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

৫৭। রহিতকরণ, ইত্যাদি।- (১) এতদ্বারা ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন এর (কর্মচারী চাকুরী বিধিমালা, ১৯৭৮, বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন নিয়োগ বিধি, ১৯৮৪ এবং বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন (সাপ্লিমেন্টারী) নিয়োগবিধি, ১৯৮৬ (তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণী কর্মচারী) এর প্রয়োগ করপোরেশনের কর্মচারীগণ এর ক্ষেত্রে রহিত করা হইল।

(২) উক্ত ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন এর (কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৭৮ এর অধীনে কোন বিষয় অত্র প্রবিধানমালা প্রবর্তনের সময়ে নিষ্পন্নাধীন থাকিলে উহা যতদূর সম্ভব বর্তমান প্রবিধানমালার বিধানানুসারে নিষ্পন্ন করা হইবে এবং এইরূপ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে কোন অসুবিধা দেখা দিলে বোর্ড, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে নিষ্পত্তি করিতে পারিবেন এবং উক্ত আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
০১(ক)	সচিব/মহাব্যবস্থাপক/আঞ্চলিক পরিচালক/প্রকল্প পরিচালক	অনুর্ধ ৪২ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ৪৫ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য)।	উপ-মহাব্যবস্থাপক/প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপাধ্যক্ষ / প্রশিক্ষক / রিসার্চ এসোসিয়েট / প্রধান অনুষদ সদস্য/প্রধান নক্সাবিদ/প্রকল্প ব্যবস্থাপকের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে/প্রেষণের মাধ্যমে।	যে কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ ডিপ্লোমা বা পি,এইচ,ডি ডিগ্রী থাকিলে অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে গণ্য করা হইবে। **অভিজ্ঞতা :**-উপ-মহাব্যবস্থাপক অথবা তৎসম পদে ৪(চার) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত/আধা-স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা কাজে ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। **ব্যতিক্রম :** পি,এইচ,ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর পর্যন্ত শিথিল করা যাইতে পারে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক/প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/প্রকল্প ব্যবস্থাপক/উপাধ্যক্ষ / প্রশিক্ষক / রিসার্চ এসোসিয়েট /প্রধান অনুষদ সদস্য/প্রধান নক্সাবিদ পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(খ)	অধ্যক্ষ/মহাব্যবস্থাপক	-ঐ-	উপ-মহাব্যবস্থাপক/উপাধ্যক্ষ/প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা / প্রকল্প ব্যবস্থাপক / প্রশিক্ষক / রিসার্চ এসোসিয়েট/প্রধান অনুষদ সদস্য এর মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	যে কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ ডিপ্লোমা অথবা পি,এইচ,ডি ডিগ্রী অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে গণ্য করা হইবে। **অভিজ্ঞতা :**-উপাধ্যক্ষ অথবা তৎসম পদে ৪(চার) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্তশাসিত/আধা-স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের কাজে ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। **ব্যতিক্রম :** পি,এইচ,ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর শিথিল করা যাইতে পারে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক/উপাধ্যক্ষ/প্রশিক্ষক/রিসার্চ এসোসিয়েট/প্রধান অনুষদ সদস্য/প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/প্রকল্প ব্যবস্থাপক পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। শিক্ষাগত যোগ্যতা কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে।
(গ)	প্রধান প্রকৌশলী	-ঐ-	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ স্নাতক ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন উপ-মহাব্যবস্থাপকগণের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং (সিভিল) ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সরকারী স্বায়ত্তশাসিত/সেক্টর করপোরেশনের তত্বাবধায়ক প্রকৌশলী অথবা সমপদে ৪(চার) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে মোট ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। স্নাতকোত্তর অথবা পি,এইচ,ডি ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে এবং তাহাদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর শিথিল করা যাইতে পারে।	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞাসম্পন্ন উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

প্রশাসন বিভাগ, বিসিক, ঢাকা

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
(ঘ)	নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)	–ঐ–	হিসাব ও অর্থ সংক্রান্ত বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা / উপ-মহাব্যবস্থাপক / প্রকল্প ব্যবস্থাপক/উপাধ্যক্ষ/রিসার্চ এসোসিয়েট/ প্রশিক্ষক/ প্রধান অনুষদ সদস্য পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চাটার্ড এ্যাকাউনটেন্ট অথবা এম.কম (হিসাব বিজ্ঞান/ফাইন্যান্স/এবং এম.বি.এ (প্রধান বিষয় হিসাব বিজ্ঞান) ডিগ্রী থাকিতে হইবে। অভিজ্ঞতা : চাটার্ড এ্যাকাউনটেন্ট এর ক্ষেত্রে ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। অন্যান্যদের ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-স্বায়ত্তশাসিত/সেক্টর করপোরেশন/ বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে ফাইন্যান্স/বাজেট/হিসাব ব্যবস্থাপনা কাজে ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হিসাব ও অর্থ বিষয়ক কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ-মহাব্যবস্থাপক/ প্রশিক্ষক/রিসার্চ এসোসিয়েট/প্রধান অনুষদ সদস্য পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৫(পনের) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
০২(ক)	জেনারেল ক্যাডার উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ ৩৯ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৪২ বৎসর পর্যন্ত)	উপ-প্রধান প্রকৌশলী/সহকারী মহাব্যবস্থাপক/ উপ-সচিব/ব্যবস্থাপক/উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/উপ-প্রধান নক্সাবিদ/সহযোগী প্রশিক্ষক/জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্দ্ধতন অনুষদ সদস্যগণের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি.এইচ.ডি ডিগ্রী থাকিলে অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে গণ্য করা হইবে। অভিজ্ঞতা : ব্যবস্থাপক বা তৎসম পদে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উন্নয়নমূলক সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত/আধা-স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা কাজে ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ব্যতিক্রম : পি.এইচ.ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর শিথিল করা যাইতে পারে।	উপ-প্রধান প্রকৌশলী/সহকারী মহাব্যবস্থাপক /উপ-সচিব/ব্যবস্থাপক/উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/উপ-প্রধান নকশাবিদ/সহযোগী প্রশিক্ষক /জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্ধতন অনুষদ সদস্য পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ মোট ১২ (বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(খ)	উপাধ্যক্ষ/প্রশিক্ষক/ রিসার্চ এসোসিয়েট/ প্রধান অনুবদ সদস্য	–ঐ–	সহকারী মহাব্যবস্থাপক/সহযোগী প্রশিক্ষক/ জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্দ্ধতন অনুষদ সদস্য/উপ-সচিব/ব্যবস্থাপক/উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ উপ-প্রধান প্রকৌশলীগণের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি.এইচ.ডি ডিগ্রী থাকিলে অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে গণ্য করা হইবে। অভিজ্ঞতা : শিক্ষকতা। শিক্ষা প্রশাসনে কমপক্ষে ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা। ব্যতিক্রম : পি.এইচ.ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর শিথিল করা যাইতে পারে।	সহকারী মহাব্যবস্থাপক/সহযোগী প্রশিক্ষক/ জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্দ্ধতন অনুষদ সদস্য/উপ-সচিব/ব্যবস্থাপক/উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ-প্রধান প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। শিক্ষাগত যোগ্যতা কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে।
(গ)	"অর্থ ক্যাডার" প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা	–ঐ–	উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ) অথবা হিসাব ও নিরীক্ষা সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যবস্থাপক/	চাটার্ড একাউনটেন্ট অথবা ২য় শ্রেণীর এম.কম (হিসাব বিজ্ঞান/ফাইন্যান্স) ডিগ্রী থাকিতে হইবে। অভিজ্ঞতা : চাটার্ড এ্যাকাউনটেন্ট এর ক্ষেত্রে	উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ) অথবা হিসাব ও নিরীক্ষা সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতাসহ ব্যবস্থাপক/উপ-সচিব/।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
			উপ-সচিব/সহকারী মহা-ব্যবস্থাপক/সহযোগী প্রশিক্ষক/জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্দ্ধতন অনুষদ সদস্যগণের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৯(নয়) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। অন্যান্যদের ক্ষেত্রে সরকারী/আধা স্বায়ত্তশাসিত /সেক্টর করপোরেশন/বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে নিরীক্ষা/হিসাব সংক্রান্ত কাজে ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী মহা-ব্যবস্থাপক/সহযোগী প্রশিক্ষক/ জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্ধতন অনুষদ সদস্য পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঘ)	"শিল্প কলা ক্যাডার" প্রধান নক্সাবিদ	ঐ	উপ-প্রধান নক্সাবিদ-এর মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফাইন আর্টসে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকিতে হইবে। মাষ্টার ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া যাইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে মোট ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	উপ-প্রধান নক্সাবিদের পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ মোট ১২(বার) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
০৩(ক)	"জেনারেল ক্যাডার" সহকারী মহাব্যবস্থাপক/উপ-সচিব/ব্যবস্থাপক	ঐ	উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী) / উপ-ব্যবস্থাপক / বিশেষজ্ঞ / সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ সহযোগী অনুষদ সদস্য পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি,এইচ,ডি ডিগ্রী অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে। অভিজ্ঞতা : সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। পি,এইচ,ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসর অভিজ্ঞতা শিথিল করা যাইতে পারে।	উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী)/উপ-ব্যবস্থাপক/ সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ বিশেষজ্ঞ/সহযোগী অনুষদ সদস্য পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০ (দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(খ)	সহযোগী প্রশিক্ষক/ জুনিয়র রিসার্চ এসোসিয়েট/উর্ধতন অনুষদ সদস্য।	ঐ	উপ-ব্যবস্থাপক/বিশেষজ্ঞ/সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ সহযোগী অনুষদ সদস্য/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী) পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি,এইচ,ডি ডিগ্রী অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে। অভিজ্ঞতা : সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। পি,এইচ,ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসর অভিজ্ঞতা শিথিল করা যাইতে পারে।	উপ-ব্যবস্থাপক/বিশেষজ্ঞ/সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ সহযোগী অনুষদ সদস্য/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী) পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। শিক্ষাগত যোগ্যতা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
(গ)	উপ-নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/উপ-প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা	ঐ	সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা অথবা হিসাব ও নিরীক্ষা কাজে অভিজ্ঞতাসহ উপ-ব্যবস্থাপক/ সহযোগী অনুষদ সদস্য/ বিশেষজ্ঞগণের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর এম.কম (হিসাব বিজ্ঞান/ফাইন্যান্স)/২য় শ্রেণীর এম.বি.এ (প্রধান বিষয় হিসাব বিজ্ঞান) পাস হইতে হইবে। অভিজ্ঞতা : সরকারী/আধা স্বায়ত্তশাসিত/সেক্টর করপোরেশন/বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে ফাইন্যান্স/বাজেট/হিসাব কাজে ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা অথবা হিসাব ও নিরীক্ষা কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ উপ-ব্যবস্থাপক/সহযোগী অনুষদ সদস্য/বিশেষজ্ঞ পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঘ)	উপ-প্রধান প্রকৌশলী	ঐ	বিশেষজ্ঞ/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী)/ নির্বাহী প্রকৌশলীদের পদ থেকে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সরকারী / স্বায়ত্তশাসিত / সেক্টর করপোরেশন এর নির্বাহী প্রকৌশলী অথবা সমপদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	বিশেষজ্ঞ/উপ-ব্যবস্থাপক(প্রকৌশলী)/নির্বাহী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঙ)	উপ-প্রধান নক্সাবিদ	ঐ	সহকারী প্রধান নক্সাবিদদের পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফাইন আর্টসে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকিতে হইবে। মাষ্টার ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৬(ছয়) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী প্রধান নক্সাবিদ পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০(দশ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(চ)	"মেডিক্যাল ক্যাডার" উপ-প্রধান মেডিক্যাল অফিসার	ঐ	মেডিক্যাল অফিসার পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ১০(দশ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ এম.বি.বি.এস ডিগ্রী থাকিতে হইবে। স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী হইলে অগ্রাধিকার পাইবে। ব্যতিক্রম : নির্বাচন কমিটির সুপারিশ এবং বোর্ডের অনুমোদনক্রমে অসাধারণ যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে সর্বাধিক ৩(তিন)টি ইনক্রিমেন্ট দেওয়া যাইতে পারে।	মেডিক্যাল অফিসার পদে কমপক্ষে ১০(দশ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ এম.বি.বি.এস ডিগ্রী থাকিতে হইবে।
৪ (ক)	"জেনারেল ক্যাডার" উপ-ব্যবস্থাপক/ বিশেষজ্ঞ/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রকৌশলী)	অনুর্ধ ৩৪ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ৩৭ বৎসর পর্যন্ত শিথিল-যোগ্য।	মৃত্তিকাবিদ/সাবকন্ট্রাক্টিং কর্মকর্তা/প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/এনালিষ্ট/প্রটোকল অফিসার/মান নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা/ডাটা এনালিষ্ট/প্রযুক্তি কর্মকর্তা/লাইব্রেরিয়ান/পরিকল্পনা কর্মকর্তা/ সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/ প্রশাসনিক কর্মকর্তা/কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা /আমদানী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/ আমদানী কর্মকর্তা/পরিধারণ ও মূল্যায়ণ কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপনণ কর্মকর্তা/ গবেষণা কর্মকর্তা/প্রকাশনা কর্মকর্তা/জরিপ ও তথ্য কর্মকর্তা/	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি.এইচ.ডি ডিগ্রী অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে। অভিজ্ঞতা : সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। পি.এইচ.ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ৩(তিন) বৎসর শিথিল করা যাইতে পারে।	মৃত্তিকাবিদ/সহকারী অনুষদ সদস্য/ সাবকন্ট্রাক্টিং কর্মকর্তা/প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/ঋণ কর্মকর্তা/ এনালিষ্ট/প্রটোকল অফিসার/প্রযুক্তি কর্মকর্তা/ লাইব্রেরিয়ান/ পরিকল্পনা কর্মকর্তা/ সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/ উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/ পরিধারণ ও মূল্যায়ণ কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/গবেষণা কর্মকর্তা/ প্রকাশনা কর্মকর্তা/জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/ প্রমোশন কর্মকর্তা/সহকারী প্রকৌশলী/ ডকুমেন্টেশন অফিসার/ রসায়নবিদ/ গণসংযোগ অফিসার/

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
			প্রমোশন কর্মকর্তা/সহকারী প্রকৌশলী/ডকু-মেন্টশন কর্মকর্তা / রসায়নবিদ / গণসংযোগ কর্মকর্তা/হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স কর্মকর্তা/বাজেট কর্মকর্তা/নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট/কষ্ট এনালিষ্ট/শিল্প নগরী কর্মকর্তা/সহকারী অনুষদসদস্য পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স অফিসার/ বাজেট অফিসার/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট / প্রশিক্ষক / কষ্ট এনালিষ্ট / শিল্প নগরী কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(খ)	সহকারী নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)/ সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা	ঐ	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স কর্মকর্তা/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/বাজেট কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট/কষ্ট এনালিষ্ট এবং উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/ পরিধারণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/গবেষণা কর্মকর্তা/ প্রকাশনা কর্মকর্তা/জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/ প্রমোশন কর্মকর্তা/ ডকুমেন্টশন কর্মকর্তা/ গণ-সংযোগ কর্মকর্তা/প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/ঋণ কর্মকর্তা / প্রটোকল কর্মকর্তা / পরিকল্পনা কর্মকর্তা / সাব-কন্ট্রাকটিং কর্মকর্তা / ডাটা এনালিষ্ট/সহকারী অনুষদ সদস্য / লাইব্রেরিয়ান/সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/শিল্পনগরী কর্মকর্তা/এনালিষ্ট ইত্যাদি পদে যাহাদের হিসাব ও নিরীক্ষা বিষয়ক অভিজ্ঞতা আছে তাহাদের মধ্য হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ব্যাংকিং/ফাইন্যান্স/হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর এম,বি,এ ডিগ্রীসহ কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স কর্মকর্তা/ বাজেট কর্মকর্তা/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট/কষ্ট এনালিষ্ট পদে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে এবং উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/প্রশাসনিক কর্মকর্তা/কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/পরিধারণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/ গবেষণা কর্মকর্তা/প্রকাশনা কর্মকর্তা/জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/প্রমোশন কর্মকর্তা/ ডকুমেন্টশন কর্মকর্তা / গণসংযোগ কর্মকর্তা / প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা / ঋণ কর্মকর্তা / প্রটোকল কর্মকর্তা / পরিকল্পনা কর্মকর্তা/সাব-কন্ট্রাকটিং কর্মকর্তা/ ডাটা এনালিষ্ট/সহকারী অনুষদ সদস্য / লাইব্রেরিয়ান/সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/শিল্প নগরী কর্মকর্তা/ এনালিষ্ট ইত্যাদি পদে যাহাদের হিসাব ও নিরীক্ষা সংক্রান্ত কাজে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা আছে।
(গ)	"কারিগরী ক্যাডার" নির্বাহী প্রকৌশলী	অনুর্ধ ৩৪ বৎসর (বিশেষ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ৩৭ বৎসর পর্যন্ত শিথিল-যোগ্য)।	সহকারী প্রকৌশলী পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি,এস,বি, ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রকৌশলী অথবা সমপদে এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী প্রকৌশলী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ডিপ্লোমাধারীদের ক্ষেত্রে ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঘ)	"শিল্পকলা ক্যাডার" সহকারী প্রধান নক্সাবিদ	ঐ	উর্দ্ধতন নক্সাবিদ পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফাইন আর্টসে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ৭(সাত) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	উর্দ্ধতন নক্সাবিদ পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ফাইন আর্টসে ডিপ্লোমাধারীদের ক্ষেত্রে উর্দ্ধতন নক্সাবিদ পদে কমপক্ষে ৭(সাত) বৎসরের চাকুরী হইতে হইবে।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
(ঙ)	"জেনারেল ক্যাডার" সহযোগী অনুষদ সদস্য	ঐ	মৃত্তিকাবিদ/সহকারী অনুষদ সদস্য/সাব কন্ট্রাক্টিং কর্মকর্তা/প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/ঋণ কর্মকর্তা/ এনালিষ্ট/প্রটোকল অফিসার/মান-নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা/ডাটা এনালিষ্ট/প্রযুক্তি কর্মকর্তা/ লাইব্রেরিয়ান/পরিকল্পনা কর্মকর্তা/ সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/ প্রশাসনিক কর্মকর্তা/কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/পরিধারণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/ পরি-সংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/ গবেষণা কর্মকর্তা/প্রকাশনা কর্মকর্তা/ জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/প্রমোশন কর্মকর্তা/সহকারী প্রকৌশলী/ ডকুমেন্টেশন কর্মকর্তা/রসায়নবিদ / গণসংযোগ কর্মকর্তা / হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা / ফাইন্যান্স কর্মকর্তা / বাজেট কর্মকর্তা/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট / প্রশিক্ষক / কষ্ট এনালিষ্ট/শিল্প নগরী কর্মকর্তা/সহকারী অনুষদ সদস্য পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি /পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ/ডিপ্লোমা অথবা পি.এইচ.ডি ডিগ্রী অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে। অতিরিক্ত ঃ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। পি.এইচ.ডি ডিগ্রীধারীদের ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা শিথিল করা যাইতে পারে।	মৃত্তিকাবিদ/সহকারী অনুষদ সদস্য/ সাবকন্ট্রাক্টিং কর্মকর্তা/প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/ঋণ কর্মকর্তা/ এনালিষ্ট/প্রটোকল অফিসার/মান নিয়ন্ত্রন কর্মকর্তা/ডাটা এনালিষ্ট/প্রযুক্তি কর্মকর্তা/ লাইব্রেরিয়ান/ পরিকল্পনা কর্মকর্তা/ সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/ উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/ পরিধারণ ও মূল্যায়ণ কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/গবেষণা কর্মকর্তা/ প্রকাশনা কর্মকর্তা/জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/ প্রমোশন কর্মকর্তা/সহকারী প্রকৌশলী/ ডকুমেন্টেশন অফিসার/রসায়নবিদ/গণসংযোগ অফিসার/ হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স অফিসার/ বাজেট অফিসার/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট / প্রশিক্ষক / কষ্ট এনালিষ্ট / শিল্প নগরী কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে।
৫(ক)	"জেনারেল ক্যাডার" সাব-কন্ট্রাক্টিং কর্মকর্তা /প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা/ ঋণ কর্মকর্তা/এনালিষ্ট /প্রটোকল অফিসার/ মান নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা/ ডাটা এনালিষ্ট/প্রযুক্তি কর্মকর্তা/পরিকল্পনা কর্মকর্তা/সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/উর্দ্ধতন সমন্বয় কর্মকর্তা/ প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ কর্মী ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা/আমদানী কর্মকর্তা/পরিধারণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/	অনুর্ধ ২৭ বৎসর	রিসিপশন অফিসার/পরিবহণ অফিসার/ষ্টোর অফিসার/রেকর্ড অফিসার/সহকারী হিসাব রক্ষণ অফিসার/সমন্বয় অফিসার/টেকনিক্যাল অফিসার/লাইসেন্সিং অফিসার/সহকারী প্রকাশনা অফিসার/সহকারী নিরীক্ষা অফিসার/ সহকারী প্রশাসনিক অফিসার/সহকারী সম্প্রসারণ অফিসার/জুনিয়র অফিসার/ক্রয় অফিসার/আমদানী অফিসার পদ হইতে ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি/পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে।	রিসিপশন অফিসার/পরিবহণ অফিসার/ষ্টোর অফিসার/রেকর্ড অফিসার/সহকারী হিসাব রক্ষণ অফিসার/সমন্বয় অফিসার/টেকনিক্যাল অফিসার/লাইসেন্সিং অফিসার/সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা /সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী সম্প্রসারণ অফিসার/জুনিয়র অফিসার/ক্রয় অফিসার/ আমদানী অফিসার পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
	গবেষণা কর্মকর্তা/ প্রকাশনা কর্মকর্তা/ জরীপ ও তথ্য কর্মকর্তা/প্রমোশন কর্মকর্তা/সহকারী প্রকৌশলী /ডকুমেন্টেশন কর্মকর্তা/ রসায়নবিদ/গণসংযোগ কর্মকর্তা/হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স কর্মকর্তা/বাজেট কর্মকর্তা/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ফাইন্যান্স এনালিষ্ট/প্রশিক্ষক/কষ্ট এনালিষ্ট/শিল্প নগরী কর্মকর্তা/মৃত্তিকাবিদ				
(খ)	সহকারী অনুষদ সদস্য	ঐ	সরাসরি নিয়োগের কোটা ১০০%	কোন অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী অথবা ২য় শ্রেণীর বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী থাকিতে হইবে। কাজের প্রকৃতি পদ অনুযায়ী ডিগ্রী সংগতিপূর্ণ হইতে হইবে।	
(গ)	লাইব্রেরিয়ান	ঐ	সহকারী লাইব্রেরিয়ান অথবা লাইব্রেরী ও ডকুমেন্টেশন কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন রেকর্ড অফিসার/সমন্বয় কর্মকর্তা/সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা/সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/জুনিয়র অফিসার পদ হইতে ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	লাইব্রেরী সাইন্স/ডকুমেন্টেশনে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী পাশ হইতে হইবে। লাইব্রেরী ও ডকুমেন্টেশন কাজে ১(এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী লাইব্রেরিয়ান অথবা লাইব্রেরী ও ডকুমেন্টেশন কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন রেকর্ড অফিসার/সমন্বয় কর্মকর্তা/সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা/সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/জুনিয়র অফিসার পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী হইতে হইবে।
	"অর্থ ক্যাডার"				
(ঘ)	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্স কর্মকর্তা/ বাজেট অফিসার/নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ ফাইন্যান্সিয়াল এনালিষ্ট/ কষ্ট এনালিষ্ট/ডাটা এনালিষ্ট	ঐ	হিসাব ও নিরীক্ষা কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন রিসিপশন অফিসার/ষ্টোর অফিসার/সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/সমন্বয় কর্মকর্তা/ লাইসেন্সিং কর্মকর্তা/সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/জুনিয়র অফিসার/ক্রয় কর্মকর্তা/ আমদানী কর্মকর্তার পদ হইতে ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	হিসাব বিজ্ঞান/ব্যাংকিং/ফাইন্যান্স/ব্যবসা প্রশাসন/ অর্থনীতি/পরিসংখ্যান বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাষ্টার ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	হিসাব ও নিরীক্ষা কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন রিসিপশন অফিসার/ষ্টোর অফিসার/সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/সমন্বয় কর্মকর্তা/ লাইসেন্সিং কর্মকর্তা/সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/জুনিয়র অফিসার/ক্রয় কর্মকর্তা/ আমদানী কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসর এর অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
(ঙ)	"কারিগরী ক্যাডার" সহকারী প্রকৌশলী/ প্রশিক্ষক	ঐ	কারিগরী কর্মকর্তা/এষ্টিমেটর/ড্রাফটসম্যান/ মাষ্টার টেকনিশিয়ান পদ হইতে ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী (সংশ্লিষ্ট বিষয়ে) থাকিতে হইবে।	কারিগরী কর্মকর্তা/এষ্টিমেটর/ড্রাফটসম্যান/ মাষ্টার টেকনিশিয়ান পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(চ)	"মেডিক্যাল ক্যাডার" মেডিক্যাল অফিসার	ঐ	১০০% ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এম.বি.বি.এস ডিগ্রীসহ বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ব্যতিক্রম ঃ নির্বাচন কমিটির সুপারিশ এবং বোর্ডের অনুমোদনক্রমে অসাধারণ যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে সর্বাধিক ৩(তিন)টি ইনক্রিমেন্ট দেওয়া যাইতে পারে।	
(ছ)	"শিল্পকলা ক্যাডার" উর্দ্ধতন নক্সাবিদ	ঐ	নক্সাবিদ/মাষ্টার ক্রাফটস্‌ম্যান/ক্রাফটস্‌ কিপার পদ হইতে ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফাইন আর্টসে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	নক্সাবিদ /, মাষ্টার ক্রাফটস্‌ম্যান / ক্রাফটস্‌ কিপার পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(জ)	"জেনারেল ক্যাডার" অডিও ভিজুয়েল অফিসার/উর্দ্ধতন ফটোগ্রাফার	ঐ	৮০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ২০% পদ ফটোগ্রাফার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	ফটোগ্রাফি/অডিও ভিজুয়েল যন্ত্রপাতি পরিচালনায় প্রশিক্ষণসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	ফটোগ্রাফার পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৬।(ক)	জুনিয়র অফিসার/ সমন্বয় কর্মকর্তা/ রিসিপশন অফিসার/ রেকর্ড অফিসার/ সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা/ ক্রয় অফিসার/ আমদানী অফিসার/ ষ্টোর অফিসার/ লাইসেন্সিং অফিসার/ সহকারী প্রকাশনা কর্মকর্তা	ঐ	সাঁট-লিপিকার/পি.এ/উচ্চমান সহকারী/ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/হিসাব রক্ষক তথা কোষাধ্যক্ষ/পরিদর্শক/মাঠ তথ্যা-নুসন্ধানকারী/মাঠ কর্মকর্তা/বিক্রয় সহকারী/ কেটালগার/মান-নিয়ন্ত্রণ সহকারী/ল্যাবরেটরী সহকারী পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% পদ সরাসরি নিয়োগর মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। মাষ্টার ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সাঁট-লিপিকার/পি.এ/উচ্চমান সহকারী/ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/হিসাব রক্ষক তথা কোষাধ্যক্ষ/পরিদর্শক/মাঠ তথ্যানুসন্ধানকারী/ মাঠ কর্মকর্তা/বিক্রয় সহকারী/ কেটালগার/মান-নিয়ন্ত্রণ সহকারী/ল্যাবরেটরী সহকারী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(খ)	সহকারী সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	ঐ	সাঁট-লিপিকার/পি.এ/উচ্চমান সহকারী/ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/	কমপক্ষে কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/কৃষি বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী/মাষ্টার ডিগ্রীধারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সাঁট-লিপিকার/পি.এ/উচ্চমান সহকারী/ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
			নিরীক্ষা সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/হিসাব রক্ষক তথা-কোষাধ্যক্ষ/পরিদর্শক/মাঠ তথ্যানুসন্ধানকারী/ মাঠ কর্মকর্তা/বিক্রয় সহকারী/ কেটালগার/মাননিয়ন্ত্রণ সহকারী/ ল্যাবরেটরী সহকারী পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		নিরীক্ষা সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/হিসাব রক্ষক তথা-কোষাধ্যক্ষ/মাঠ পরিদর্শক/তথ্যানুসন্ধানকারী/ মাঠ কর্মকর্তা/বিক্রয় সহকারী/ কেটালগার/ মাননিয়ন্ত্রণ সহকারী/ ল্যাবরেটরী সহকারী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(গ)	"অর্থ ক্যাডার" সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা/ সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা	ঐ	সাঁট-লিপিকার/পি,এ/উচ্চমান সহকারী/ ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/ বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী / কোষাধ্যক্ষ / হিসাব রক্ষক তথা-কোষাধ্যক্ষ/পরিদর্শক/মাঠ তথ্যানুসন্ধানকারী/ মাঠ কর্মকর্তা/ বিক্রয়কারী/ সহমাঠ কেটালগার/মাননিয়ন্ত্রণ সহকারী/ ল্যাবরেটরী সহকারী পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে। ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য বিষয়ে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	সাঁট-লিপিকার/পি,এ/উচ্চমান সহকারী/ ষ্টোর সহকারী/ষ্টোর কিপার/কেয়ার টেকার/ বাজেট সহকারী/অর্থ সহকারী/হিসাব সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/হিসাব রক্ষক তথা-কোষাধ্যক্ষ/পরিদর্শক/মাঠ তথ্যানুসন্ধান-কারী/মাঠ কর্মকর্তা/ বিক্রয়কারী/ সহমাঠ কেটালগার/মাননিয়ন্ত্রণ সহকারী/ ল্যাবরেটরী সহকারী পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঘ)	নিরাপত্তা কর্মকর্তা	ঐ	৭০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৩০% পদ নিরাপত্তা পরিদর্শকের মধ্য হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	অস্ত্র এবং গোলাবারুদ চালনায় প্রশিক্ষণসহ কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। প্রাক্তন সামরিক/বি,ডি,আর/পুলিশ/জেল কর্মচারীদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিল করিয়া অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। অফিস নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণ অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে গণ্য হইবে।	নিরাপত্তা পরিদর্শক পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঙ)	"শিল্পকলা ক্যাডার" নক্সাবিদ/মাষ্টার ক্রাফটসম্যান/ ক্রাফটস কিপার	ঐ	৮০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। নক্সা সহকারী/ক্রাফটসম্যান/ক্রাফটস কালেক্টর পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে ২০%।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকিতে হইবে। ডিগ্রীধারীগণকে আগাম ৩(তিন)টি ইনক্রিমেন্ট দেওয়া হইবে।	নক্সা সহকারী / ক্রাফটসম্যান / ক্রাফটস কালেক্টর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(চ)	"কারিগরী ক্যাডার" কারিগরী কর্মকর্তা (ট্রান্সপোর্ট)	ঐ	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৭০% ভেহিক্যাল মেকানিক পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা পাশ হইতে হইবে।	ভেহিক্যাল মেকানিক পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
(ছ)	কারিগরী কর্মকর্তা/ এষ্টিমেটর/ড্রাফটস-ম্যান	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা পাশ হইতে হইবে।	

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
(ঙ)	মাষ্টার টেকনিশিয়ান	ঐ	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৭০% টেকনিশিয়ান পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা পাশ হইতে হইবে।	টেকনিশিয়ান পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
(ঝ)	সহকারী লাইব্রেরিয়ান	ঐ	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। ৭০% কেটালগার পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।	লাইব্রেরী সাইন্স/ডকুমেন্টেশনে ১(এক) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী পাশ হইতে হইবে।	কেটালগার পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের চাকুরী হইতে হইবে।
(ঞ)	ফটোগ্রাফার	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফটোগ্রাফি/অডিও ভিজুয়েল যন্ত্রপাতি পরিচালনায় প্রশিক্ষণসহ স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে।	
৭।	সাঁট-লিপিকার/পি,এ	অনুর্ধ ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের কোটা ৩০%, সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে এইচ,এস,সি পাশ হইতে হইবে। ইংরেজী এবং বাংলা সাঁট-লিপির গতিবেগ প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ১০০ ও ৭০ শব্দ এবং মুদ্রাক্ষরণের গতিবেগ প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩৫ ও ৩০ শব্দ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা ও স্নাতক ডিগ্রী থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
৮।	উচ্চমান সহকারী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের কোটা ৩০%, করণিক তথা মুদ্রাক্ষরিক/ রিসিপশনিষ্ট/টেলিফোন অপারেটর পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	করণিক-তথা মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপশনিষ্ট/টেলি-ফোন অপারেটর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
৯।	নিরাপত্তা পরিদর্শক	অনুর্ধ ২৭ বৎসর, অধিকতর যোগ্য প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের কোটা ১০০%।	অস্ত্র এবং গোলাবারুদ চালনায় প্রশিক্ষণসহ কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। প্রাক্তন সামরিক / বি,ডি,আর / পুলিশ / জেল কর্মচারী / আনসার/ভিডিপি সদস্যদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা এইচ,এস,সি পর্যন্ত শিথিল করিয়া অগ্রাধিকার দেওয়া যাইতে পারে। নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণ অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসাবে বিবেচিত হইবে।	
১০।	ষ্টোর কিপার/ষ্টোর সহকারী।	অনুর্ধ ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের কোটা ৩০% করণিক তথা মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপ্টশনিষ্ট/টেলিফোন অপারেটর পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	করণিক-তথা মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপশনিষ্ট/টেলি-ফোন অপারেটর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
১১।	কেয়ার টেকার	অনুর্ধ ২৭ বৎসর	৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। করণিক তথা মুদ্রাক্ষরিক / রিসিপশনিষ্ট / টেলিফোন অপারেটর পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	করণিক-তথা মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপশনিষ্ট/টেলি-ফোন অপারেটর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১২।	ইলেকট্রিশিয়ান/ ইলেকট্রিক্যাল সুপার-ভাইজার/লিফট মেকানিক	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে এস.এস.সি পাশসহ কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সার্টিফিকেট/ ট্রেড কোর্স পাশ এবং বিদ্যুৎ উন্নয়ন বোর্ডে এ,বি,সি লাইসেন্সসহ অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। বহিরাগত যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	
১৩।	বাজেট সহকারী/হিসাব সহকারী/কোষাধ্যক্ষ/ হিসাব রক্ষক-তথা-কোষাধ্যক্ষ/নিরীক্ষা সহকারী/ফাইন্যান্স সহকারী	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক পদ হইতে ৭০% ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	বাণিজ্য বিষয়ে কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রীধারী হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন অন্যান্য বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীধারীদেরকেও বিবেচনা করা যাইতে পারে।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস.এস.সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
১৪।	টেকনিশিয়ান	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে এস.এস.সি পাশসহ কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সার্টিফিকেট/ ট্রেড কোর্স পাশ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে উচ্চ দক্ষতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া যাইবে। যোগ্যতা সম্পন্ন বহিরাগত প্রার্থী না পাওয়া গেলে ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্স পাশ করা ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা ৮ম শ্রেণী পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	
১৫।	মাঠ কর্মকর্তা/ পরিদর্শক	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক/ রিসিপশনিষ্ট/টেলিফোন অপারেটর পদ হইতে ৭০% ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রীধারী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক/ রিসিপশনিষ্ট/ টেলিফোন অপারেটর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস.এস.সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
১৬।	কম্পোটোমিটার অপারেটর	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক পদ হইতে ৭০% ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে এইচ.এস.সি পাশ হইতে হইবে।	করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস.এস.সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
১৭।	ল্যাবরেটরী এ্যাসিসটেন্ট	অনূর্ধ ২৭ বৎসর	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। ল্যাবরেটরী কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৮।	ক্রাফটসম্যান/ ক্রাফটস কালেক্টর	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। নক্সা সহকারী পদ হইতে ৭০% ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩(তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে এস.এস.সি পাশ হইতে হইবে। ক্রাফটস-এর কাজে উচ্চ দক্ষতাসম্পন্ন প্রার্থীদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	নক্সা সহকারী পদে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালার (ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১৯।	কেটালগার	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কেটালগিং-এ সার্টিফিকেট কোর্স পাশ সহ কমপক্ষে এইচ.এস.সি পাশ হইতে হইবে।	
২০।	মান নিয়ন্ত্রণ সহকারী	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
২১।	ডার্ক রুম সহকারী	ঐ	ঐ	ফটোগ্রাফিক যন্ত্রপাতি পরিচালনায় প্রশিক্ষণসহ কমপক্ষে এস.এস.সি পাশ হইতে হইবে। বহিরাগত উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে বিভাগীয় প্রার্থীর জন্য শিক্ষাগতযোগ্যতা শিথিল করা যাইতে পারে।	
২২।	কম্পাউণ্ডার	ঐ	ঐ	কমপক্ষে এস.এস.সি পাশ হইতে হইবে এবং সেই সংগে অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পাউণ্ডার শীপ/ড্রেসারশীপ সার্টিফিকেটধারী হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে ১(এক) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
২৩।	ভেহিক্যাল মেকানিক	ঐ	ঐ	কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্স পাশসহ কমপক্ষে এস.এস.সি পাশ হইতে হইবে।	
২৪।	বিক্রয় সহকারী	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/নক্সা সহকারী/করণিক-তথা-মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপশনিষ্ট/টেলিফোন অপারেটর পদ হইতে ৭০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	কমপক্ষে স্নাতক ডিগ্রী থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক/নক্সা সহকারী/করণিক তথা-মুদ্রাক্ষরিক/রিসিপশনিষ্ট/টেলিফোন অপারেটর পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিলে শিক্ষাগত যোগ্যতা এস.এস.সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।
২৫।	ক্লিনিক্যাল সহকারী	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পাউণ্ডার শীপ/ড্রেসারশীপ পাশসহ কমপক্ষে এস.এস.সি পাশ হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে ১(এক) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
২৬।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক	অনুর্ধ ২৭ বৎসর	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সাঁট-লিপিতে প্রতি মিনিটে ইংরেজী ৮০ শব্দ এবং বাংলায় ৬০ শব্দ এবং মুদ্রাক্ষরণে ইংরেজীতে ৩০ শব্দ এবং বাংলায় ২৫ শব্দসহ এইচ.এস.সি পাশ হইতে হইবে।	

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
২৭।	নক্সা সহকারী	ঐ	ঐ	কমার্শিয়াল আর্ট এবং নক্সায় ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে এস,এস,সি পাশ হইতে হইবে। বহিরাগত উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	
২৮।	কর্ণিক তথা-মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	ঐ	প্রতি মিনিটে ইংরেজী মুদ্রাক্ষরণে ৩০ শব্দ ও বাংলায় ২০ শব্দ গতিসহ কমপক্ষে এইচ,এস,সি পাশ হইতে হইবে। মুদ্রাক্ষরণের প্রয়োজনীয় গতিবেগ থাকিলে বিভাগীয় প্রার্থীদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা এস, এস, সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	-
২৯।	রিসিপশনিষ্ট	ঐ	ঐ	কমপক্ষে এইচ,এস,সি পাশ হইতে হইবে। বিভাগীয় প্রার্থীদের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা এস,এস,সি পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	-
৩০।	লিফটম্যান	ঐ	ঐ	লিফট মেশিন পরিচালনায় ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে।	-
৩১।	টেলিফোন অপারেটর	ঐ	ঐ	কমপক্ষে এস,এস,সি পাশ হইতে হইবে এবং সেই সাথে টি এণ্ড টি বিভাগের সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে অথবা সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	-
৩২।	কাঠ মিস্ত্রী	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশ হইতে হইবে এবং সেই সংগে সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কাঠ মিস্ত্রী বিষয়ে ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্স পাস হইতে হইবে।	-
৩৩।	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশ হইতে হইবে এবং সেই সংগে হালকা/ভারী যানবাহন চালনার লাইসেনসহ ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। উপযুক্ত যোগ্যতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	-
৩৪।	দক্ষ শ্রমিক	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড/বিষয়ে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। প্রয়োজনীয় যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	-

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
৩৫।	স্পীড বোট ড্রাইভার	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশ হইতে হইবে এবং সেই সংগে ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ প্রয়োজনীয় ড্রাইভিং লাইসেন্স/সার্টিফিকেট থাকিতে হইবে।	–
৩৬।	দক্ষ তাঁতী	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশ হইতে হইবে এবং অনুমোদিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান হইতে নন-ট্রেড/সার্টিফিকেট পাস হইতে হইবে অথবা সংশ্লিষ্ট কাজে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	–
৩৭।	ফটোমেশিন অপারেটর/অডিও মেশিন অপারেটর	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	–
৩৮।	ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	
৩৯।	পাম্প ড্রাইভার	ঐ	ঐ	পাম্প মেশিন চালনায় ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	
৪০।	রেকর্ড কিপার	ঐ	৩০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। হেলপার/এম,এল,এস,এস/ডেসপাস রাইডার/ এটেনডেন্ট-কাম-হেলপার/কারিগরী হেলপার পদ হইতে ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে এস,এস,সি পাস হইতে হইবে। প্রয়োজনীয় যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	হেলপার/এম,এল,এস,এস/ডেসপাস রাইডার/ এটেনডেন্ট-কাম-হেলপার/কারিগরী হেলপার পদে কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৪১।	প্লাম্বার মিস্ত্রী/ মেকানিক	ঐ	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। উপযুক্ত যোগ্যতা এবং অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	–
৪২।	ক্যাশ সরকার	ঐ	ঐ	সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে এস,এস,সি পাস হইতে হইবে। অনুরূপ যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা সম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীগণকে বিবেচনা করা যাইতে পারে।	–

বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশনের চাকুরী প্রবিধানমালা ২(ছ)-এ বর্ণিত তফসিল

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স সীমা	পদোন্নতি ও সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
৪৩।	বেবী টেক্সী ড্রাইভার	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	১০০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রয়োজনীয় ড্রাইভিং লাইসেন্স এবং ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে।	
৪৪।	মাঠকর্মী	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাসসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ২(দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	
৪৫।	ভেহিক্যাল মেকানিক	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। অভিজ্ঞতা সম্পন্ন বিভাগীয় প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৪৬।	হেলপার/কারিগরী হেলপার	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। অভিজ্ঞতা/ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৪৭।	বুক বাইণ্ডার	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	
৪৮।	প্রধান বাবুর্চি	ঐ	ঐ	উন্নতমানের রান্না করার কমপক্ষে ৫(পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে।	
৪৯।	সহকারী বাবুর্চী	ঐ	ঐ	উন্নতমানের রান্না করার অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে।	
৫০।	এম.এল.এস.এস/ প্রহরী/নিরাপত্তা প্রহরী/ডেসপাস রাইডার/টি-বয়/ ক্লাসরুম এটেনডেন্ট/ ডরমেটরী এটেনডেন্ট/ এটেনডেন্ট কাম-গার্ড	অনূর্ধ ২৭ বৎসর (নিরাপত্তা প্রহরীর ক্ষেত্রে বয়স ৪০ বৎসর)	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাস হইতে হইবে। নিরাপত্তা প্রহরী পদে এক্স সার্ভিসম্যান/আনসার/ভিডিপি সদস্যগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৫১।	সুইপার	ঐ	ঐ	সুইপার সম্প্রদায় বর্ণভুক্ত প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	

বোর্ডের নির্দেশক্রমে,
মোঃ মোজাম্মেল হক
সচিব
বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প করপোরেশন
ঢাকা।