

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শনিবার, জুন ১৬, ১৯৯০

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত  
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন

“কৃষি ভবন”

৪৯-৫১, দিলকুশা বাণিজ্যিক এলাকা

ঢাকা-১০০।

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৭ই জ্যৈষ্ঠ ১৩৯৭/২২শে মে ১৯৯০

সংখ্যা নং এস, আর, ও ১৮৭—আইন/৯০—Agricultural Development Corporation Ordinance, 1961 (XXXVII of 1961) এর Section 52-তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন, উহা কর্তৃক কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের চাকুরীর শর্তাবলী সম্পর্কে জারীকৃত সকল Regulations, Orders, Notifications এবং Circulars, Bangladesh Agricultural Development Corporation (Contributory Provident Fund) Regulations, 1967 ব্যতীত, বাতিলপূর্বক সরকারের পূর্বানুমতিক্রমে, নিম্নবর্ণিত প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন :

প্রথম অধ্যায়

শুচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা কর্পোরেশনের সকল সার্বজনিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে, সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা ঋণকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

( ৫২৪৩ )

মূল্যঃ টাকা ৪'৫০

- ২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে এই প্রবিধানমালার,—
- (ক) 'অসদাচরণ' বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়নের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা তদ্রূপের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্ন বর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;
  - (২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা ;
  - (৩) কোন আইনগত কারণ ব্যতিরেকে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং
  - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোণ কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাবীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা ;
- (খ) 'উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ' বলিতে সংশ্লিষ্ট কাৰ্য্যদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে,
- (গ) 'কর্তৃপক্ষ' বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ঘ) 'কর্পোরেশন' বলিতে Agricultural Development Corporation Ordinance, 1961 (XXXVII) of 1961 section-3 এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনকে বুঝাইবে ;
- (ঙ) 'কর্মকর্তা' বলিতে কর্পোরেশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (চ) 'কর্মচারী' বলিতে কর্পোরেশন এর যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ছ) 'চেনারম্যান' বলিতে কর্পোরেশনের চেনারম্যানকে বুঝাইবে ;
- (জ) 'তফসিল' বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (ঝ) 'ডিগ্রী' বা 'ডিপ্লোমা' বা 'সার্টিফিকেট' বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট বুঝাইবে ;
- (ঞ) 'নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ' বলিতে কর্পোরেশনকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য পরিচালক পর্ষদ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ট) 'পদ' বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ঠ) 'পরিচালক পর্ষদ' বলিতে Agricultural Development Corporation Ordinance, 1961 (XXXVII) of 1961 section-5 এর অধীনে গঠিত Board কে বুঝাইবে ।



- (ড) 'পলায়ন' বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট (৬০) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় ব্যবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাটদিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে ;
- (ঢ) 'প্রয়োজনীয় যোগ্যতা' বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে ;
- (ণ) 'বাছাই কমিটি' বলিতে প্রবিধান-৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (ত) 'সদস্য-পরিচালক' বলিতে কর্পোরেশনের সদস্য-পরিচালককে বুঝাইবে ;
- (থ) 'স্বীকৃত ইনস্টিটিউট' বা 'স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান' বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;
- (দ) 'স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়' বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং, এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (ধ) 'স্বীকৃত বোর্ড' বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কর্পোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

### দ্বিতীয় অধ্যায়

#### নিয়োগ

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

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং
- (গ) প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে।

(২) কোন পদের জন্য কোন ব্যক্তির প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়স সীমার মধ্যে না হলে, তাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে না :—

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে কোন বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়স সীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

৪। বাছাই কমিটি।—কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদানের উদ্দেশ্যে পরিচালক পর্ষদ এক বা একাধিক বাছাই কমিটি নিয়োগ করিবে।

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা

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

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

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

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্বকার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতীপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে কর্পোরেশনের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ বহুল প্রচারিত দৈনিক পত্রিকা অথবা অন্যান্য গনমাধ্যমে প্রকাশিত উন্মুক্ত বিজ্ঞাপন দ্বারা দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে পরিচালক পর্ষদ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সমস্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং কর্পোরেশন কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাস করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—প্রবিধান ১৫ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ব্য পদ্ধতিতে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।

৮। প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগ। তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে কর্পোরেশন এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষ এর পরস্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।



তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

১। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরী স্থলে 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 পছায় 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 সে ক্ষেত্রে 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 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 পরাতন চাকুরীস্থল হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর অর্পণ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, যাহা উক্ত কর্মচারীর জন্য অবিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

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

(৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানাবলী অপর্থাৎ প্রতীয়মান হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

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

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

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

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণত: সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্ব নিম্নস্তরে 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।

১৩। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বর্ধন স্বগিত রাখা না হইলে, সাধারণত: সমরমত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

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

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

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

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য দক্ষতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সন্নিদৃষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বর্ধন অনুমোদন করা বাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার স্বপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম দক্ষতা-সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

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

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

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

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

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



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

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

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

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

(৪) সংশোধিত নতুন বেতন স্কেলের টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতির-সেধা-কাম জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বয়।—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লেখিত এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদেও শর্তাবধানে 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 বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনের কোন কর্মচারীর চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

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

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

(খ) বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনের চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বয় থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদ আস্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

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

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকে কালে, তিনি বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যায়দের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

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

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়াই Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতি জনিত কোন আর্থিক সুবিধা পাইবেন কি না তাহা বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশন ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

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

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারার প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা উহার রেকর্ডসমূহ বাংলাদেশ কৃষি উন্নয়ন কর্পোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি ;
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি ;
- (গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি ;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি ;



(গ) 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 সাহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে ।

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

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

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

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

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

২০। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—(১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ বার মাস পর্যন্ত, এবং অন্যকোন 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 নূতন ভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না ।

২১। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।—যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকার 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 রপোর্টেশনের 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 ডুতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী তাহার বর্ধাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিস্থিতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে অস্বাভাবিক হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

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

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

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

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

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

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

- (ক) উপ-প্রবিধান(৫) এর অধীন মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং
- (খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ-বেতন।



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

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

(২) অফিস প্রধান, কোন চিকিৎসা-কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার গাটী ফিকেকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থার অনূর্ধ্ব ৩০ দিনের জন্য সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংরোধের 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) সংরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

(৩) কর্পোরেশন কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর-প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ৬ মাস পর্বন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ৬ মাস অর্ধ বেতনে অবসর-প্রসূতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্পূর্ণসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু ৫৮ বৎসর বয়স সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণসারিত করা যাইবে না।

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

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) কর্পোরেশনে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্স অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে 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 কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেক্ষেত্রে সময়ের স্থলপতা 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 কোন ক্ষেত্রে একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

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

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

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



৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওরানা হওয়া হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান (৩২) অনুযায়ী তিনি ভ্রমণ ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়না—(১) যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫৩ এর ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাবর্তন বা অভ্যোগকৃত ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন। তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা।—কর্পোরেশনের কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলি উপলক্ষে ভ্রমণকালে যে ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে। উক্ত প্রবিধান প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত কোন কর্মচারী সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে তাহার কর্মচারীত্বের জন্য নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) পরিচালক পর্ষদ উহার যে কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হওয়ায় এমন দিব্যপ্রবর্তনমূলক 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 অধীনে কোন সম্মানী বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

৩৪। দায়িত্ব ভাতা।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিগাবে সমসানের বা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহার মূল বেতনে শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, প্রত্যেক মাসে মোট দায়িত্বভাতার পরিমাণ ২০০ টাকার অধিক হইবে না।

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



## ষষ্ঠ অধ্যায়

## চাকুরীর বৃত্তান্ত

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

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

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

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

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

## সপ্তম অধ্যায়

## সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এর প্রতিষেধ, তথ্যবাহান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্ম নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ, নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) গততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত কর্পোরেশনের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী :—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আলোচনে অংশ গ্রহণ করিবেন না; উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সাহায্যতা করিবেন না, এবং কর্পোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;



- (ব) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তা পূর্বঅনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) কর্পোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায়ের 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 বণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

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

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয় হস্তক্ষেপ করার জন্য সম্মিলিত কোন নব্বী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেঙ্গলকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

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

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

(৮) কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের আচরণ সম্পর্কে সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ নির্দেশসমূহ বধারীতি প্রযোজ্য হইবে।

৩৯। **মুদ্রের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের সত্বে 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

- (ভ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া হন, যথা:—
- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন, অথবা
- (চ) চুরি, আত্মগাং, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দ্বারা দোষী হন, অথবা
- (ছ) কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সম্পর্ক রহিয়াছে বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্পোরেশন বা জাতীয় নিরাপত্তা 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।

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

(ক) নিম্নরূপ লঘুদণ্ড, যথা:—

(অ) তিরস্কার,

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

(ই) অনধিক ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথা:—

(অ) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত কর্পোরেশনের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন ধাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) চাকুরী হইতে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ (রিমুভাল); এবং

(এ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত (ডিসমিসাল)।



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

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

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

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

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

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

৪২। লঘুপেত্রের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিনত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জনাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে



তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে বাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

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

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

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

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

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে মব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ কৈফিয়ত দিতে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানানুসারে অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

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



৪৩। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধাননামার 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 হয়; উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য তাহাকে দশটি কার্য দিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (ক) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে :—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যন্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুগারে উক্ত কার্যধারার নিষ্পত্তি হইবে ;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে; তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য দিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান (৪২) এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে ;

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর লঘুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের অন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নছেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

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



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

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

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

(৬) কর্তৃপক্ষ, যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুত্বপূর্ণ 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, উপ-প্রবিধান (৬) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে, উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারার পরীক্ষণ সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তি সংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

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

৪৪। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং, কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতথী রাখিবেন না।

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



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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সম্বন্ধে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে নোনৌত 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 এই 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 ৩৯(ঘ) নোতাবেক 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 সোধী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি, বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

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

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

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৯ ও ৪০-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্বপূর্ণ 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 উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।



(২) উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪৩-এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগে তাহাকে অবহিত করা হয়।

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

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

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে সোপর্দ' অর্থে হেফাজতে) (Custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে। কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িক ভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সুচিত কাযদারী পরিসমাণ্ড না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১(১)(ক) নোভাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত, বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্রে বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদার আপীল বা সম পদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

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

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলার পরিসমাণ্ড 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 দায় কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহিত্ত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন—ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালের তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে; এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন—ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।



৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যেকোনো অনুরূপ কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎ উচ্চতর কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেকোনো নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ দান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

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

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কিনা ;

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে পরিচালক পর্ষদ বা উহার চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিসাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে পরিচালক পর্ষদ বা চেয়ারম্যানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না। তবে পরিচালক পর্ষদ বা চেয়ারম্যানের নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং উক্ত দরখাস্তের উপর পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় আদেশ দিতে পারিবে।

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

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

৫০। আদালতে বিচারার্থী কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন কোর্জদারী নামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থী থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সনাপনের 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 Servants (Dismissal on conviction) Ordinance, 1985 (Vof \* 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ বাতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া গাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধাননামার অধীনে দণ্ড প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়াদির পরিস্থিতিতে যেকোন উপযুক্ত বন্দিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের অন্য কোন কার্যবিধার সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩)-এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে কর্পোরেশন বা সরকার, যেক্ষেত্রে কর্পোরেশন-এর বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

#### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। ভবিষ্য তহবিল।—কর্পোরেশন উহার কর্মচারীদের জন্য, যাহারা প্রবিধান ৫৩ এর অধীনে অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিবেন না, তাহাদের জন্য অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং কর্পোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত টাকা প্রদান করিবে, এবং উক্ত তহবিলের ক্ষেত্রে Bangladesh Agricultural Development Corporation (Contributory Provident Fund) Regulations, 1967, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

৫২। আনুতোমিক।—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোমিক পাইবেন, যথা:—

- (ক) কর্পোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শান্তি-স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই।
- (খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন।
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা:—
  - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন;
  - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা
- (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যু বরণ করিয়াছেন।



(২) কোন কর্মচারীকে তহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, (একশত বিশটি কার্যদিবস বা তদুর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য) দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোমিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোমিক প্রাপ্য হইলে বাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক 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, মনোনয়নপত্রে তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপ উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোমিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপ 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 অনুযায়ী একটি নতুন মনোনয়নপত্র জমা দিবেন।

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

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

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

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

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

(খ) কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ কর্পোরেশন কেন্দ্রত পাইবে এবং কর্পোরেশন উক্ত টাকা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত নোভাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।

(গ) কর্পোরেশনের 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

৫৪। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1975 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants' Retirement Act, 1974(XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানমানার ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কর্পোরেশন কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে তিন মাসের আগাম নোটিশ দিয়া অথবা তৎপরিবর্তে তিন মাসের মূল বেতনের সম পরিমাণ অর্থ পরিশোধ করিয়া যে কোন কর্মচারীর চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে।

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অতিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবে না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি কর্পোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সম পরিমাণ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি কর্পোরেশনের চাকুরীতে ইস্তফাদান করিতে পারিবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, চেয়ারম্যান কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

## দশম অধ্যায়

## বিবিধ

৫৭। অসুবিধা দূরীকরণ।—এই প্রবিধানমানার যাহা উল্লেখ করা হয় নাই অথবা যে ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে, কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয় সে ক্ষেত্রে কর্পোরেশন সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে কর্পোরেশনের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।



তফসিল

প্রবিধান ২ (জ) দ্রষ্টব্য

সাধারণ পূল:

ক্রমিক পদের নাম নং	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫

১ম শ্রেণীর পদ:

১ সচিব  
সর্বনিম্ন ৪৪ বছর  
পদোন্নতির মাধ্যমে। পদো-  
ন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী  
পাওয়া না গেলে প্রেষণে  
অথবা সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।  
প্রশাসনিক কাজে ১৭ বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাত-  
কোত্তর ডিগ্রী।  
প্রধান (মনিটরিং ও মূল্যায়ন)/  
প্রধান ব্যবস্থাপক (জনস্ব/ক্রম)/  
প্রধান জনসংযোগ অফিসার  
পদে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

২ প্রধান (পরিকল্পনা)

ই  
পদোন্নতির মাধ্যমে। পদো-  
ন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী  
পাওয়া না গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।  
কৃষি পরিকল্পনা এবং উন্নয়ন ক্ষেত্রে  
১৭ বছরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতিতে/  
কৃষি অর্থনীতিতে পি এ চ ডি বা  
২০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।

ই

৩ প্রধান (মনিটরিং ও

সর্বনিম্ন ৪২ বছর  
ই  
কৃষি পরিকল্পনা এবং উন্নয়ন ক্ষেত্রে  
১৪ বছরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতিতে/  
কৃষি অর্থনীতিতে পিএইচডি বা ১৭  
বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।  
যুগ্ম-সচিব/ব্যবস্থাপক/যুগ্ম-প্রধান/  
অথবা জনসংযোগ অফিসার  
পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

মূল্যায়ন)



১	২	৩	৪	৫	৬
৪	প্রধান ব্যবস্থাপক (তদন্ত)।	সর্বনিম্ন ৪২ বছর	ঐ	প্রশাসনিক পদে ১৭ বছরের অভিজ্ঞ- তাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সরকারী/আধাসরকারী থাকিলে মানা- মান সংগ্রহ এবং ক্রম বিষয়ে ১৭ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	যুগ্ম-সচিব/ব্যবস্থাপক/যুগ্ম- প্রধান অধ্যক্ষ জনসংযোগ অফিসার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা। ঐ
৫	প্রধান ব্যবস্থাপক (ক্রম)।	ঐ	ঐ	জনসংযোগ/সংবাদিকতায় ১৭ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
৬	প্রধান জনসংযোগ অফিসার	ঐ	ঐ	সরকারী/আধাসরকারী প্রতিষ্ঠানে প্রশা- সনিক কাজে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	উপ-সচিব/উপ-ব্যবস্থাপক/সহকারী প্রধান/উপ-জনসংযোগ অফিসার/ তত্ত্বাবধায়ক (নিরাপত্তা)। প্রশা- সনিক অফিসার পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।
৭	যুগ্ম-সচিব(সাধারণ পরিচর্যা)/স ও ব্য/ সংস্থাপন/নিয়োগ ও কল্যাণ/ব্যবস্থাপক (প্রশাসন/তদন্ত)।	৩৭-৪২ বছর	ঐ	নানানাল সংগ্রহ/ক্রম/পরিবহণ বিষয়ে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
৮	ব্যবস্থাপক(ক্রম/ পরিবহণ/নিপিং/ সরংকণ)।	ঐ	ঐ	কৃষি পরিকল্পনা এবং উন্নয়ন ক্ষেত্রে ৬ বছরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতিতে পি এইচ ডি ডিগ্রী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ অর্থনীতি/ কৃষি অর্থনীতিতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
৯	যুগ্ম-প্রধান(পরি- কল্পনা/মনিটরিং ও ন্যায়ন)।	ঐ	ঐ		



- ১০ অধ্যক্ষ ৩৭-৪২ বছর প্রনিকণ কাজে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ কৃষি/কৃষি প্রকৌশল/কৃষি অর্থনীতি/ব্যবস্থাপনা বা সমাজ বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- ১১ জনসংযোগ অফিসার জনসংযোগ/সাংবাদিকতার ক্ষেত্রে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সাংবাদিকতা; স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/ভিত্তিপ্ৰমাণার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
- ১২ প্রধান চিকিৎসক ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ এম.বি.বি.এস চিকিৎসক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা। ডিগ্রী।
- ১৩ সহঃপ্রধান (পরি-কল্পনা/মনিটরিং ও মূল্যায়ন)/উপ-ব্যবস্থাপক(পরি-কল্পনা ও পরিসংস্থান) ৫ পরি-কল্পনা অফিসার/মূল্যায়ন অফিসার/পরিসংস্থানবিদ/পরিসংস্থান অফিসার/সম্পাদক/তথ্য অফিসার/স ও বা অফিসার/সংস্থাপন অফিসার/সহকারী প্রশাসনিক অফিসার/সহকারী সচিব/সহকারী ব্যবস্থাপক/সহকারী তত্ত্বাবধায়ক (নিরাপত্তা) যানবাহন অফিসার/সাধারণ পরিচর্যা অফিসার/প্রশিক্ষক (প্রশাসন) /পরিবহন অফিসার/শিপিং অফিসার/সামগ্র্য অফিসার/ষ্টের অফিসার/পরিবহণ কমান-নিরাপত্তা অফিসার/একান্ত সচিব/পরিবহণ কাম- সুপারভাইজিং অফিসার/গ্রন্থাগারিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।



১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	উপ-ব্যবস্থাপক (ক্রম/সিপিং/পরিবহন/সংরক্ষণ)।	৩২-৩৭ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মালানাল সংগ্রহ/পরিবহন বিষয়ে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
১৫	উপ-সচিব(সংস্থাপন/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/তত্ত্বাবধায়ক (নিরাপত্তা)/প্রশাসনিক অফিসার।	ঐ	ঐ	কর্মচারী ব্যবস্থাপনার উপর ডিগ্রী/২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ডিপ্লোমাসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ।
১৬	উপ-সচিব(সময়/সাধারণ পরিচর্যা)।	ঐ	ঐ	প্রশাসন/সময় কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক/২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
১৭	উপ-সচিব (সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা)।	ঐ	ঐ	সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ৫ বছরের এম, পি, এ/এম, বিএ/কোন মানাজ বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
১৮	উপাধ্যক্ষ	ঐ	ঐ	প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ কৃষি/কৃষি প্রকৌশল/কৃষি অর্থনীতিতে/ব্যবস্থাপনা/মানাজ বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ
১৯	উপ-জনসংযোগ অফিসার।	ঐ	ঐ	জনসংযোগ কাজে ৭ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	ঐ



- ২০ উপ-সচিব (আইন) ৩২-৩৭ বছর ঐ ২য় শ্রেণীর এল এল বি ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা অথবা ২য় শ্রেণীর এল এল বি ডিগ্রী-সহ ৩ বছরের অভিজ্ঞতা। উপরে উল্লিখিত পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ এল এল এম/এল এল এন/এল এল বি তে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী।
- ২১ চিকিৎসক ঐ ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ এম, বি, বি, এম, ডিগ্রী। সহকারী চিকিৎসক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ২২ পরিকল্পনা অফিসার/মূল্যায়ন অফিসার। ঐ অনুর্ব ২৭ বছর সরাসরি নিয়োগ অর্থনীতি/কৃষি অর্থনীতিতে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- ২৩ পরিস্থল-খাননির/পরিস্থল-খান অফিসার। ঐ পদোন্নতি ৫০% এবং সরাসরি নিয়োগ ৫০%।
- ২৪ সম্পাদক/তথ্য অফিসার। ঐ সরাসরি নিয়োগ সাংবাদিকতায় ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
- ২৫ সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা অফিসার/প্রশাসক (প্রশাসন)। ঐ যে কোন সমাজ বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর/এম বি এ/এম পি এ ডিগ্রী।
- ২৬ যানবাহন অফিসার ঐ যানবাহন ব্যবস্থাপনার ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমা।
- ২৭ সহকারী সচিব (আইন)। ঐ পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিয়োগ ৫০% তবে, পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে ১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। আইন সহকারী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২য় শ্রেণীর এল এল বি ডিগ্রী।

১	২	৩	৪	৫	৬
২৮	সংস্থাপন অফিসার/সহকারী প্রশাসনিক অফিসার/সহকারী পক (প্রশাসন)/সহকারী গতি/সহকারী তথ্যধারক (নিরাপত্তা)।	৩২-৩৭ বছর	পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিয়োগ ৫০%।	২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কর্মচারী ব্যবস্থাপনার ডিপ্লোমাধারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	সাধারণ, প্রকৌশল এবং কৃষি পদের ৫ বছরের অভিজ্ঞতা-সম্পন্ন অফিসার/পেট-কাম-পেটর এগনিস্টেন্ট/ক্রম সুপারভাইজার/নিরাপত্তা সুপারভাইজার/সহকারী পরিসংখ্যান-বিদ/স ও ব্য: বিশ্লেষক/অইন সহকারী/সহকারী প্রশাসনিক/প্রধান জেটি পরিদর্শক পদ এবং ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন পি এ ৪:১ হারে। ৪ অংশ প্রশাসনিক কর্মচারী ও প্রকল্পের পি এ বামে অন্যান্য পদের মধ্যে মোট সংখ্যার ভিত্তিতে আনুপাতিক হারে বন্টন যোগ্য।
২৯	সহকারী ব্যবস্থাপক/পরি অনূর্ ২৭ বছর পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিয়োগ ৫০%। অফিসার/শিপিং অফিসার/মানস্বয় অফিসার/গাংপ: অফিসার/গোটার অফিসার/পরিবহণ-কাম-নিরাপত্তা অফিসার/সহকারী গতি/একান্ত গতি/পরিবহণ-কাম-সুপারভাইজিং অফিসার।	২৭ বছর	পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিয়োগ ৫০%।	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	এ
৩০	প্রশাসনিক	ই	ই	প্রশাসনিক বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	সহকারী প্রশাসনিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।



৩১	সহকারী চিকিৎসক/ মৌডিক্যাল অফিসার (দন্তনগর)।	এ	সরাসরি নিয়োগ	এম, বি, বি, এস ডিগ্রী।
	২য় শ্রেণীর পদ			
৩২	পিরাপত্তা অফিসার/তথা- বধায়ক/ট্রেট-কাম-স্টোর এনিসটেট/ক্রম সুপার- ডাইজার/নিরাপত্তা অফিসার।	এ	পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	অফিসের কাজে ৮ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক।
৩৩	সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা বিদ্যুৎসক।	এ	পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	পরিসংখ্যান/অর্থনীতিসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
৩৪	সহকারী পরিসংখ্যানবিদ।	এ	পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিয়োগ ৫০%।	অর্থনীতি/পরিসংখ্যান-এ এম, এ/এম এস, সি অথবা বি, এ/বি এস সি তে পরিসংখ্যানসহ ৩ বছরের অভিজ্ঞতা অথবা ২ বছরের অভিজ্ঞতাসহ আই এস আর টি সার্টিফিকেট।
৩৫	আইন সহকারী	এ	পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	উপরে উল্লিখিত পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ আইনে ডিগ্রী (ক্রমিক ৩২)।

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৬	সহকারী গ্রন্থাগারিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী অথবা গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমায় ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	
৩৭	প্রধান জেটি পরিদর্শক।	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিপিং/ক্রিমারিং/কারোয়ার্ভিং কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ স্নাতক ডিগ্রী।	উচ্চমান সহকারী/প্রধান সহ- কারী/ক্রম সহকারী/প্রধান সহকারী কাম হিসাব রক্ষক/পরিগ্ৰহণ সহকারী/কারিগরি সহকারী/অনু- বাসক/পরিদর্শক/জেটি পরিদর্শক/ জেটি সুপারভাইজার/কাষ্টম পরি- দর্শক/উচ্চতন গুদাম রক্ষক/ পরিবহণ পরিদর্শক/গুদাম রক্ষক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৮	ব্যক্তিগত সহকারী ;	ঐ	ঐ।	স্নাতক ডিগ্রী সহ ষ্টোনোগ্রাফার হিসাবে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	ষ্টোনোগ্রাফার হিসাবে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৯	এস শ্রেণীর পদ (অকারিগরি)	ঐ	শতকরা ৭৫% পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ২৫% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রীধারী।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক/ জেটি ক্লক/টালী ক্লক/সহকারী গুদাম রক্ষক/সহকারী কেমার টেকার/উচ্চতন গুদামরক্ষক/পরি- দর্শক টেলিফোন অপারেটর পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৪০	পরিগ্ৰহণ সহকারী	ঐ	ঐ	পরিগ্ৰহণ সহ স্নাতক ডিগ্রী	ঐ



৪১	কারিগরী সহকারী	এ	এ	বিজ্ঞানে স্নাতক/দুইড কোর্স পাশ।	টেলিকোন অপারেটর/মেকানিক/ ফিটার ইলেকট্রিশিয়ান/ইলেক- ট্রিশিয়ান পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৪২	টোনোগ্রাফার	এ	এ	উচ্চ মাধ্যমিক গাট ফিকেটসহ টোনো টাইপিষ্ট হিগাবে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	টোনো-টাইপিষ্ট পদে ৫ বছরে অভিজ্ঞতা।
৪৩	টোনো-টাইপিষ্ট	এ	এ	সরাসরি নিয়োগ	উচ্চ মাধ্যমিক গাট ফিকেটসহ প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ৮০ এবং বাংলায় ৫০ শব্দের ষাঁটবিপি গ্রহণ এবং ইংরেজীতে ৪০ শব্দ ও বাংলায় ২৫ শব্দ টাইপ করার দক্ষতা।
৪৪	অনুবাদক	এ	এ	সরাসরি নিয়োগ	স্নাতক ডিগ্রী।
৪৫	পরিদর্শক/জেট পরিদর্শক/ জেট সুপার/কাষ্টম পরি- দর্শক/উচ্চতম ওয়ানসরক্ষক/ পরিগ্রহণ পরিদর্শক/ ওয়ান রক্ষক।	এ	এ	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	নিম্নমান সহকারী-কান-ম্যাকারিক/ জেট ক্রক/ওয়ান রক্ষক/সহকারী কেয়ার টেকার ইত্যাদি পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৪৬	টেলিকোন অপারেটর	এ	এ	সরাসরি নিয়োগ	মাধ্যমিক স্কুল গাট ফিকেটসহ প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ।
৪৭	গ্রুপ রিডার	২৭ বছর	এ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	উচ্চ মাধ্যমিক গাট ফিকেটসহ কোন সংবাদপত্র/প্রকাশনা সংস্থা/ছাপাখানার গ্রুপ রিডার হিগাবে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।
৪৮	ক্যাটালগার	এ	এ	সরাসরি নিয়োগ	গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা।

৬

৫

৪

৩

২

১

৪র্থ শ্রেণীর পদে কর্মরত মাধ্যমিক স্কুল গাউন্টসিঙ্কেটসহ প্রতি মিনিটে ইংরেজী বা বাংলায় ২০ শব্দ টাইপিং পতি সম্পন্ন কর্মচারীদের জন্য ১৫% পদোন্নতি দেয়া যেতে পারে।

৪র্থ শ্রেণী পদে কর্মরত মাধ্যমিক স্কুল গাউন্টসিঙ্কেট পরীক্ষা পাশ কর্মচারীদের জন্য ১৫% পদোন্নতি দেয়া যেতে পারে।

উচ্চ মাধ্যমিক গাউন্টসিঙ্কেটসহ প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে কমপক্ষে ৪০ শব্দ এবং বাংলায় ২০ শব্দ টাইপিং পতিসম্পন্ন।

উচ্চ মাধ্যমিক পরীক্ষা পাশ।

টেলিগ্রাফ চালানায় অভিজ্ঞতাসহ মাধ্যমিক স্কুল গাউন্টসিঙ্কেট পরীক্ষায় পাশ।

বেকানিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

মাধ্যমিক স্কুল গাউন্টসিঙ্কেটসহ অটো-মোবাইল প্রকৌশলে ডিপ্লোমা।

মাধ্যমিক স্কুল গাউন্টসিঙ্কেট ও টাইপ রাইটার মেশিন-রক্ষণাবেক্ষণসহ টাইপ রাইটার বেকানিক হিসাবে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।

অনুর্ধ্ব ২৭ বছর

নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক

সহকারী কেয়ারটেকার/কেয়ারটেকার/সহ-গুদাম রক্ষক/টালী ক্লাক/জেটি ক্লার্ক/কার্য সহকারী।

টেলিগ্রাফ অপারেটর

৩য় শ্রেণীর পদ (কারিগরী)

সিনিয়র বেকানিক (যানবাহন)

টাইপ রাইটার বেকানিক

এ

এ

এ

পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।

এ

এ

এ

এ

এ



৫৪	গিনিফর ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	নাথানিক স্থল গাটি ক্রিকেটসহ 'এ' ক্লাস ইলেকট্রিক ট্রেড লাইসেন্স এবং ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।	ইলেকট্রিশিয়ান পদের ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৫৫	আর্টস	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্থল গাটি ক্রিকেটসহ আর্টস এণ্ড জ্যাকটস এ ডিপ্লোমা।	
৫৬	ভিক্টোরিয়ান-এইড-সহকারী।	ঐ	ঐ	কিনয় প্রজেকশনে টুনিং/গাটি ক্রিকেট-সহ মাধ্যমিক স্থল গাটি ক্রিকেট পরীক্ষার পাশ।	
৫৭	ক্যামেরাম্যান	অনূর্ব ২৭ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কঠোরপ্রাকৃতিক প্রশিক্ষণসহ মাধ্যমিক মাধ্যমিক স্থল গাটি ক্রিকেট পরীক্ষার পাশ।	ভার্কলম সহকারী হিসাবে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৫৮	বেকানিক	ঐ	ঐ	অটোমোবাইল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ গাটি-ক্রিকেট/প্রশিক্ষণ।	
৫৯	কম্পাউণ্ডার/কার্নিগিট	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্থল গাটি ক্রিকেটসহ কম্পাউণ্ডারশীপ/প্যারামেডিক (কার্নেসী) এ গাটি ক্রিকেট।	
৬০	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্থল গাটি ক্রিকেটসহ বি-ক্লাস ইলেকট্রিক ট্রেড লাইসেন্স এবং ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	ওয়ার্ডার পাম্প অপারেটর-কাম জুনিয়র ইলেকট্রিশিয়ান পদের ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬১	মালটিলিথ মেশিন অপারেটর।	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রিন্টিং টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা (অক্রেডিট গ্রুপে) পাশ/মালটিলিথ অক্রেডিট প্রিন্টিং মেশিন চালনা, মোটামুট ৩ রক্ষণাবেক্ষণে কমপক্ষে ২ বছরের অভিজ্ঞতা।	
৬২	ভেরিটাইপার মেশিন অপারেটর।	ঐ	ঐ	গ্রাফিক আর্টসে ডিপ্লোমা পাশ এবং টাইপিং জ্ঞান থাকতে হবে অথবা উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ ও ভেরিটাইপার মেশিন চালনায় ২ বছরের অভিজ্ঞতা।	
৬৩	মানবহীন সুপারভাইজার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ডুইভিঃ লাইসেন্সসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ এবং সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	হেড ডুইভার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৬৪	হেড ডুইভার	ঐ	ঐ	ডুইভিঃ লাইসেন্সসহ ৮ম শ্রেণী পাশ।	ডুইভার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৬৫	ডুইভার	ঐ	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ঐ	
৬৬	পেইন্টার	ঐ	ঐ	পেইন্টিং ভারনিশিঃ কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ ৫ম শ্রেণী পাশ।	
৬৭	কার্পেন্টার	ঐ	ঐ	কার্পেন্টারীতে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ ৮ম শ্রেণী পাশ।	



- ৬৮ ভার্টিকেল ট্রান্সপোর্ট অধুর্ন ২৭ বছর পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৬৯ ডার্করুম সহকারী এই সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে
- ৭০ ট্রেসার এই ঐ
- ৭১ ডেন্টিং এণ্ড পেইন্টিং মেকানিক এই ঐ
- ৭২ জেনারেল অর্পারের/ইন্সপেক্টর/কমান্ডার/কমান্ডার অর্পারের এই ঐ
- ৭৩ ওয়ারার পাম্প অর্পারের কমান্ডার/ইন্সপেক্টর/কমান্ডার এই ঐ
- ৭৪ নিকট মেকানিক এই ঐ
- ৭৫ মটর মেকানিক এই ঐ
- মাধ্যমিক স্কুল গাটিকিকেট(বিজ্ঞান) পাস।
- যতৌপ্রাথমিক টুডিওতে ৩ বছরের অভিজ্ঞতায় ৮ম শ্রেণী পাস।
- ড্রইং (সিভিল) ট্রেডকোর্স গাটিকিকেটসহ মাধ্যমিক স্কুল গাটিকিকেট পাস।
- ওয়েলডিং ও শীট মেটাল কাজে ২ বছরের মেয়াদী ট্রেড কোর্স পাস।
- ৮ম শ্রেণী পাসসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন 'বি' ইন্সপেক্টর ট্রেড নাইগেগনসধারী।
- ৫ম শ্রেণী পাস এবং ৩ বছরের অভিজ্ঞতায় ২ বছরের ইন্সপেক্টর ট্রেডকোর্স গাটিকিকেটধারী।
- নিকট মেকানিকনে অভিজ্ঞতায় ২ বছরের ইন্সপেক্টর ট্রেডকোর্স গাটিকিকেটধারী।
- মটর মেকানিকনে অভিজ্ঞতায় ২ বছরের মেয়াদী ট্রেডকোর্স পাস।

নিকট চালনায় বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং সেসময়ে প্রাথমিক জ্ঞান সম্পন্ন ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী।

৬

৫

৪

৩

২

৭৬. প্রায়ার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতির যোগ্য পার্শ্বী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	প্রাধিকৃত, কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাম।	পুষ্টিং কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা গ নং ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী।
৭৭. গাইডোলাইল মেশিন অপারেটর/ফটোবেশিন অপারেটর।	ঐ	ঐ	ঐ	সাধনিক স্কুল সার্টিফিকেট পাম।	হেড জমাদার/হেড দারোয়ান/ জমাদার/নেসেঞ্জার পিয়ন/আর্দালী পিয়ন/দারোয়ান/নাইট গার্ড/ফরাস ইত্যাদি পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৭৮. বেকর্ড সাপ্লায়ার	ঐ।	ঐ	ঐ	ঐ	সাধনিক স্কুল সার্টিফিকেট পাম। ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী।
৭৯. দপ্তরী	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য পার্শ্বী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	বই বাধার কাজে দুই বছরের অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাম।	৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী যাদের বই বাধার কাজে অভিজ্ঞতা রয়েছে।
৪র্থ শ্রেণীর পদ (অকারিগরী)	ঐ	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাম।	৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী
৮০. ডেসপাচ রাইডার	ঐ	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাম।	৮ম শ্রেণীর কর্মচারী
৮১. হেড জমাদার	ঐ	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাম।	৮ম শ্রেণীর কর্মচারী (প্রশাসন কর্মগুণী)। জমাদার।



৮২	২৫৬ দারোগান	ঐ	ঐ	ঐ	পিয়ন/দারোগান/নাইটগার্ড / করাশ ইত্যাদি পদ।
৮৩	জমাদার	ঐ	ঐ	ঐ	
৮৪	পিয়ন / আর্চারী/ক্রিমার/ দারোগান/পিয়ন-কাম- দারোগা/জ্যা রেটেরী এগিস- টেন্ট/পাওয়ার পাল্প অপারেটর/ মালী/ট্রাবল্ডেরল অপারেটর/ কব/বর্ডি/স হেলপার কান-ক্রিমার/টেলিফ্রিন্টার সেঙ্চার/সুইপার/মটর মেকানিক সহকারী/বার্পিন্টার সহকারী/নেশ প্রফরী/ক্যাশ গার্ড/করাশ ইত্যাদি।	ঐ	ঐ	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৮ম শ্রেণী পদ।
প্রকৌশল পুল ১ম শ্রেণীর পদ:					
১	প্রধান প্রকৌশলী/ প্রকল্প পরিচালক।	সর্বনিম্ন ৪৪ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে/ তবে পদোন্নতির বোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ঐ	প্রধান প্রকৌশলী (নির্মাণ)/ অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।
২	প্রধান প্রকৌশলী (নির্মাণ)	সর্বনিম্ন ৪৪ বছর	ঐ	ঐ	উপ-প্রধান প্রকৌশলী তত্ত্বা: প্রকৌশলী/প্রকল্প পরিচালক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী।	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	উপ-প্রধান প্রকৌশলী/ তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী/ প্রকল্প পরিচালক/উপ- প্রকল্প পরিচালক।	৩৭-৪২ বছর	ঐ	ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী- সহ ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।	নির্বাহী প্রকৌশলী/সহকারী প্রধান প্রকৌশলী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী।
৫	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (নির্মাণ)।	...	ঐ	ইঞ্জিনিয়ারিং এ ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর ডিগ্রীসহ ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।	নির্বাহী প্রকৌশলী/সহকারী প্রধান প্রকৌশলী পদে ৫ বছরের অভি তমসহ প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী।
৬	সহকারী প্রধান প্রকৌশলী/ নির্বাহী প্রকৌশলী।	৩২-৩৭ বছর	ঐ	ইঞ্জিনিয়ারিং এ ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর ডিগ্রীসহ ৭ বছরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী প্রকৌশলী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৭	ডু-তরফিদ	ঐ	ঐ	ডু-তরফিদ বিদ্যায় ২য় শ্রেণীর এম, এস, সি-সহ ৭ বছরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ডু-তরফিদ পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৮	সহকারী ডু-তরফিদ	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ডু-তরফিদ বিদ্যায় ন্যূনতম এম, এস, সি ডিগ্রী।	...
৯	সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	পদোন্নতি ৩৩% সরাসরি নিয়োগ ৬৭%	কৃষি/পানি সম্পদ/তড়িৎ/শাস্ত্রিক/ সিভিল প্রকৌশলী এ ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।	...



২য় শ্রেণী :

১০	সিনিয়ার সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার।	অনুর্ ২৭ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	মেকানিক্যাল/পাওয়ার/ইলেক্ট্রিক্যাল কার্ম ইঞ্জিনিয়ারিং/সার্ভে ডিপ্লোমা-সহ এ বছরের অভিজ্ঞতা।	৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ারিং ও সার্ভে ডিপ্লোমাধারী কর্মচারীর ও অন্যান্য পূর্বের ইঞ্জিনিয়ারিং ডিপ্লোমাধারী কর্মচারী।
১১	সিনিয়ার সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (নির্মাণ)।	ঐ	ঐ	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা ও তৎসহ এ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
১২	সিনিয়ার সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (এস্টেমেট)।	ঐ	ঐ	এ	সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
১৩	তত্ত্বাবধায়ক (অকারিগরী)	ঐ	ঐ	অফিসের কাজে ৮ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রীধারী।	৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চমান সহকারী/প্রধান সহকারী ও উচ্চ তর ওদাম রক্ষক ২ঃ১ হারে।
১৪	এস শ্রেণী : মাষ্টার, ১ম শ্রেণী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মানতন ৬ষ্ঠ শ্রেণী পাশ ও মাষ্টার শীপ সার্টিফিকেট এ ১ম শ্রেণী-সহ এ বছরের অভিজ্ঞতা।	
১৫	সিনিয়ার সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (নীল নকসা)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতি বোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।		সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (নীল নকসা) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
১৬	সিনিয়ার সার্ভেয়ার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতির বোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ-সহ সার্ভেয়ার হিসাবে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	সার্ভেয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

১৭	ডেমোনস্ট্রেশন (কৃষি প্রকৌশল)।	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	প্রকৌশলে ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমাসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	প্রকৌশল পূলে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাগম্পনু মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট ও সমতল্য পরীক্ষায় পাশসহ ২ বছরের মেয়াদী ট্রেডকোর্সধারী কর্মচারী।
১৮	সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার।	ঐ	পদোন্নতি ২০% সরাসরি নিয়োগ ৮০%।	মিডিল/পাওয়ার মেকানিক্যাল/ইলেকট্রিক্যাল ও সার্ভিসে ৩ বছর মেয়াদ ডিপ্লোমা।	ঐ
১৯	সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (এসপি/কৃষি যন্ত্রপাতি)।	ঐ	পদোন্নতি ২০% সরাসরি নিয়োগ ৮০%।	মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা।	ঐ
২০	সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (এটিমেন্ট)।	ঐ	ঐ	মিডিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা	ঐ
২১	ফোরম্যান (ওয়ার্কসপ)	ঐ	পদোন্নতি ২০% সরাসরি নিয়োগ ৮০%।	মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা।	ঐ
২২	(ক) সাব-এসিস্টেন্ট ইঞ্জিনিয়ার (নীল নকসা)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	ড্রাকটসম্যানশীপে ডিপ্লোমাধারী	ঐ
২২	(খ) ড্রাকটসম্যান	ঐ	পদোন্নতি ১০% সরাসরি নিয়োগ ৯০%।	ড্রাকটসম্যানশীপে সার্টিফিকেট-ধারী।	ট্রেসার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা
২৩	মাষ্টার ডিলার	ঐ	পদোন্নতি ৮০% সরাসরি নিয়োগ ২০%।	৮ম শ্রেণী পাশসহ ড্রিলিং কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	ড্রিলার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।



২৪	মেকানিক/মেকানিক-কাম অপারেটর।	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৮০% ২০%	৮ম শ্রেণী পাশসহ ৫ বছরের বাহ্যিক অভিজ্ঞতা।	সহঃ মেকানিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
২৫	মোল্ডার	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৫০% ৫০%	৮ম শ্রেণী পাশসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা	মোল্ডার সহকারী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
২৬	লাইসেন্স ড্রাইভার	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে		৬ষ্ঠ শ্রেণী পাশ ও লাইসেন্সশীপ সার্টিফিকেট (ডিজেল/মটর)-সহ ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	
২৭	হুইলম্যান	ঐ	ঐ		৮ম শ্রেণী পাশ ও সার্ভিং হিসাবে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ কম্পি- টেন্সী সার্টিফিকেট পাশ।	
২৮	মুভমেন্ট কাম-প্লেনেজ স্বপারভাইজার।	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭৫% ২৫%	৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক।	নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক/ প্লেনেজ কিপার/করণিক-কাম-মুদ্রা- ক্ষরিক/ক্যানিয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
২৯	প্লেনো টাইপিষ্ট	ঐ	সরাসরি নিয়োগ-এর মাধ্যমে		উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ ও স্মার্টনিপিতে পুঁতি নিম্নে বাংলা ৫০ ও ইংরেজীতে ৮০ শব্দের গতি এবং টাইপিং এ বাংলায় ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ২৫ ও ৪০ শব্দের গতি।	
৩০	উচ্চমান সহকারী/প্রধান সহকারী।	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭৫% ২৫%	স্নাতক ডিগ্রী।	নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক/ প্লেনেজ কিপার/করণিক-কাম-মুদ্রা- ক্ষরিক ও ক্যানিয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৩১	সহকারী হিসাব রক্ষক	অনূর্ব ২৭ বছর	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭৫% বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী। ২৫%।	নিম্নমান সহকারী কান-মুদ্রা- করিক/সহকারী ক্যান্সিয়ার/সহ- কারী কেমার টেকার/জোট র্লক/ সহকারী ষ্টোর কিপার এবং সাধারণ পুলের বাণিজ্য ডিগ্রী- ধারী নন তাদের মধ্যে কেহোতা ও মেধার ভিত্তিতে ২৫% এবং আরো ২৫% প্রশিক্ষণের পর প্রতিযোগিতামূলক লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার মাধ্যমে এবং বাকী ৫০% বাণিজ্য ডিগ্রীসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩২	সিনিয়র ষ্টোর কিপার	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭০% স্নাতক ডিগ্রী। ৩০%।	ষ্টোর কিপার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৩	সহকারী মেকানিক/পাল্প অপারেটর-কাম-বেকানিক।	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৩৪%। ৬৬%।	নালকুপ চালক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৪	মেসিনিষ্ট/টার্নার	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	২৫%। ৭৫%।	টার্নার হেলপার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৫	ওয়েল্ডার/ব্র্যাক স্মীথ	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	ঐ	..
৩৬	ফিটার	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	১০%। ৯০%।	টার্নার হেলপার হিসাবে ৫ বছরে অভিজ্ঞতা।



৩৭	ইলেকট্রিশিয়ান	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	২৫% ৭৫%	৮ম শ্রেণী পাশসহ 'সি' ক্লাস ইলেকট্রিক ট্রেড লাইসেন্সধারী ও ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	*ইলেকট্রিশিয়ান হেলপার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩৮	ড্রাইভার/ভেহিক্যাল ড্রাইভার/নঃ ড্রাইভার/ স্পীড বোট ড্রাইভার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে		৮ম শ্রেণী পাশসহ ড্রাইভিং লাইসেন্সধারী।	
৩৯	বর্ক লিকট ড্রাইভার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
৪০	এ সি কমপ্রেশার ড্রাইভার।	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	
৪১	ফুরেল পাম্প অপারেটর	ঐ	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	
৪২	কি ড্রিলার	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৫০% ৫০%	৮ম শ্রেণী পাশসহ ড্রিনিং কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ড্রিলার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৪৩	ব্লু-পিন্টার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে		৩ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।	
৪৪	ট্রেসার	ঐ	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশসহ বিভিন্ন ড্রিনিং এ ট্রেড কোর্স পাশ।	
৪৫	লার্ক-কাম-প্রিন্টার	ঐ	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।	
৪৬	নিয়ামান সহকারী-কাম- মুদ্রাক্ষরিক।	ঐ	ঐ	ঐ	টাইপিং এ প্রতি মিনিটে ইংরে- জীতে ৪০ শব্দের গতি এবং বাংলায় ২০ শব্দের গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।	বাংলা বা ইংরেজীতে ২০ শব্দ টাইপের প্রতিমিনিট শ্রেণীর মাধ্যমিক স্কুল কেট পরীক্ষা পাশ কর্মসূচি মাধ্যমে হতে ২৫% পদার্থ সেবা যেতে পারে। এলাম্বিত

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৭	সার্ভিস	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	সার্ভিসের শীপে সার্টিফিকেট।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট
৪৮	টৌর কিপার	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।	মাধ্যমিক স্কুল ৪র্থ শ্রেণীর কর-চারীদেরকে ১৫% পদোন্নতি দেয়া যেতে পারে।
৪৯	করনিক-কাম-ওলাম রক্ষক	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
৫০	ক্যানিয়ার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
৫১	কার্পেন্টার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	৮ম শ্রেণী পাশসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	কার্পেন্টার সহকারী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৫২	সাইক্লোপাইল মোটর অপারেটর/কটো মোটর অপারেটর/ট্রিশিট মোটর অপারেটর।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	বিজ্ঞানসহ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।	পিয়ন/ডায়ের্যান/অর্ডারলী পিয়ন নাইট গার্ড পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৫৩	বোটম্যান	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশসহ বোট চালনা ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	বোটম্যান হেলপার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৫৪	খিলাস	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৮ম শ্রেণী পাশসহ মোটর ডিজেল ইঞ্জিন চালনা ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	..
৫৫	নথকুপ চালক	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশসহ নথকুপ চালনা ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	..



৫৬	পেই-চাম	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাসসহ পেইটিং-এ ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	..
৫৭	সহকারী ড্রিলার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাসসহ ড্রিনিং কাজে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	..
৫৮	৪র্থ শ্রেণী স্ক্র/খানাসী	ঐ	ঐ	৬ষ্ঠ শ্রেণী পাসসহ লস্কর/খানাসী হিসাবে কোন লক্ষে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	..
৫৯	টুকির ড্রাইভার সহকারী/ হেয়ারম্যান/ব্লু-প্রিন্টার/ অফিস পিয়ন/আর্দালী পিয়ন/আর্দালী/ঝাড়মার/ নাইট গার্ড/চৌ দার/ দারওয়ান/ক্যাশ গার্ড/বুক কাম-দারওয়ান/স্টোর গার্ড/ স্টোর হেলপার/ভেহিকেল এসিসটেন্ট/ট্রাকড্রাইভার হেলপার/মেশিনিষ্ট হেল- পার/ফিটার হেলপার/ বোটম্যান হেলপার/টার্নার হেলপার/মোল্ডার হেল- পার/কার্পেন্টার হেলপার/ ইলেকট্রিশিয়ান হেলপার/ বরকন্দাজ/চেইনম্যান/ ক্যুগম্যান/লক ড্রাইভার হেলপার/মেশেস্তার পিয়ন/ মালী।	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস।	..

১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

কৃষি পুন

১ম শ্রেণী :

- ১ প্রধান ব্যবস্থাপক (বীজ সরবরাহ/এ এসসি)।  
 সর্বনিম্ন ৪৪ বছর শতকরা ১০০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে তবে, পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
 কৃষি বিষয়ে ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ১৭ বছরের অভিজ্ঞতা।  
 ব্যবস্থাপক/বিভাগীয় ব্যবস্থাপক প্রকল্প পরিচালক/প্রকল্প ব্যবস্থাপক/আলু বীজ বিশেষজ্ঞ/মুখ্য বীজ তত্ত্বাবিদ/আঞ্চলিক ব্যবস্থাপক (সার) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ২ ব্যবস্থাপক/বিভাগীয় ব্যবস্থাপক/প্রকল্প পরিচালক/প্রকল্প ব্যবস্থাপক।  
 সর্বনিম্ন ৩৭-৪২ বছর  
 ন্যূনতম কৃষি বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।  
 উপ-ব্যবস্থাপক/আঞ্চলিক ব্যবস্থাপক (বীজ)/বীজ তত্ত্বাবিদ/ডিপ-পরিচালক/প্রধান তত্ত্বাবধায়ক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ কৃষিতে স্নাতক ডিগ্রী।
- ৩ আলু বীজ বিশেষজ্ঞ  
 উদ্যান বিষয়ে এম এম সি (এক্সি:) ন্যূনতম পক্ষে ২য় শ্রেণীসহ ১০ বছরের অভিজ্ঞতা। তদন্বয়ে আলু বীজ উৎপাদন ও সংরক্ষণে ৬ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ৪ মুখ্য বীজ তত্ত্বাবিদ  
 কৃষিতে ন্যূনতম পক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রীসহ বীজ প্রক্রিয়াক্রান্ত করণে ১৫ বছরের অভিজ্ঞতা।



- ৫ আঞ্চলিক ব্যবস্থাপক (সার)।
- ঐ
- কৃষি/কৃষি অর্থনীতিতে ন্যূনতম পক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সার বিতরণের ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ঐ
- ৬ ব্যবস্থাপক (পশু পালন) উপ-ব্যবস্থাপক (পশু পালন) পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ পশুপালন বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী।
- ঐ
- ৭ উপ-ব্যবস্থাপক/আঞ্চলিক ব্যবস্থাপক(বীজ)/বীজ তত্ত্ববিদ/উপ-পরিচালক/প্রধান তত্ত্বাবধায়ক।
- ঐ
- ৮ উপ-ব্যবস্থাপক (পশু পালন)।
- ঐ
- ৯ কনট্রোল প্রোগ্রাম অফিসার/সুপারিনটেনডেন্ট/সহ-ব্যবস্থাপক/সহ-পরিচালক/কারিগরি তথ্য অফিসার/সহকারী বীজ তত্ত্ববিদ/প্রশিক্ষক (কৃষি) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- সহকারী ব্যবস্থাপক/সহকারী পরিচালক (পশুপালন) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- আলু বীজ স্থপারভাইজার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা/কনট্রোল প্রোগ্রাম স্থপারভাইজার/প্রধান প্রদর্শক-কাম-প্রশিক্ষণ সমন্বয়কারী/আলু উন্নয়ন ওভারসিয়ার/উপজেলা পরিদর্শক বীজ বিশেষক পরিদর্শক/খামার উপ-দর্শক/কৃষি উপ-দর্শক/পশুপালন উপ-দর্শক পদে ১০ বছরের অভিজ্ঞতাসহ কৃষিতে ডিপ্লোমা।
- ১০ কনট্রোল প্রোগ্রাম অফিসার/সুপারিনটেনডেন্ট/সহ-ব্যবস্থাপক/সহ-পরিচালক/কারিগরি তথ্য অফিসার/সহকারী বীজ তত্ত্ববিদ/প্রশিক্ষক (কৃষি) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- পশুপালন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ ৭ বছরের অভিজ্ঞতা।
- কৃষি/কৃষি অর্থনীতি বিষয়ে কন-পক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী।
- পদোন্নতি ৭৫% সরাসরি নিয়োগ ২৫%।

১	২	৩	৪	৫	৬
১০ সহকারী বীজ তত্ত্বাবধি/প্রশিক্ষক (কৃষি)।	অনুর্ ২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কৃষি/কৃষি অর্থনীতিতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।		
১১ সহকারী ব্যবস্থাপক/সহকারী পরিচালক (পশু পালন)।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে বিএসসি (এজি:)/বিএসসি (ভেট: সাইন্স)তে ২য় শ্রেণী।		
২য় শ্রেণী (অকারিগরি পদ)					
১২ তত্ত্বাবধায়ক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অফিস ব্যবস্থাপনা কাজে ৮ বছরের অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	উচ্চমান সহকারী/প্রধান সহকারী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	
কারিগরি পদ:					
১৩ আলু বীজ স্থপারভাইজান	ঐ	ঐ	কৃষিতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমাসহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	কমপক্ষে প্রোগ্রাম স্থপারভাইজান/প্রধান প্রদর্শক-কান-প্রশিক্ষণ সমন্বয়কারী/আলু উন্নয়ন ওভার সিমার/উপজেলা প্রদর্শক/বীজ বিশ্লেষণ প্রদর্শক/সার উৎপাদক/পশুপালন উপদর্শক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	



কারিগরী পদ (তৃতীয় শ্রেণী)					
১৪ কন্ট্রোল প্রোগ্রাম সুপারভাইজার	ঐ	সরাসরি নিয়োগ		কৃষিতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা।	ঐ
১৫ প্রধান প্রদর্শক-কাম-প্রশিক্ষণ সমন্বয়কারী/আলু উন্নয়ন- ওভারসিয়ার/উপজেলা পরি- দর্শক/বীজ বিশেষক/পরি- দর্শক/খামার উপ-দর্শক/কৃষি উপ-দর্শক/পশুপালন উপ-দর্শক।	ঐ	ঐ			ঐ
১৬ কোরম্যান (হিমাগার)	ঐ	ঐ		পাওয়ার ইনজিনিয়ারিং-এ ডিপ্লোমা	
১৭ কোরম্যান (খামার)	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৫০% ৫০%	নেকানিক্যাল ইনজিনিয়ারিং/কার্ম টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা।	কৃষি পুনের নেকানিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
১৮ নেকানিক	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৮০% ২০%	৮ম শ্রেণী পাশসহ ২ বছর সেয়ারী ট্রেডকোর্স পাশ।	৫ বছর সহকারী নেকানিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
১৯ ট্রাক্টর ড্রাইভার/ক্রীপ ড্রাইভার/ট্রাক ড্রাইভার	ঐ	সরাসরি নিয়োগ		৮ম শ্রেণী পাশসহ ড্রাইভিং নাইসেন্সধারী।	
২০ ট্রাক্টর ড্রাইভার-কাম-পাওয়ার পাম্প ড্রাইভার (খামার)।	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৮০% ২০%	ঐ	পাওয়ার পাম্প ও টিউবওয়েল অপারেটর হিসাবে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
২১ সহকারী নেকানিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে		৮ম শ্রেণী পাশসহ ১ বছরের সেয়ারী ট্রেড কোর্স পাশ।	
স্পীড বোট ড্রাইভার	ঐ	ঐ		৮ম শ্রেণী পাশসহ স্পীড বোট চালানোর অভিজ্ঞতা।	
২৩ ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ		৮ম শ্রেণী পাশসহ ট্রেড কোর্স নাইসেন্সধারী।	

১	২	৩	৪	৫	৬
২৪	কাপেন্টার	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাশসহ কাপেন্টার কাজে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	
২৫	কম্পাউণ্ডার/কার্মসিষ্ট	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ-সহ কম্পাউণ্ডারশিপে/পানারামেডি ক্যাল (ফার্মাসী)তে সার্টিফিকেট।	
২৬	পাওয়ার পাল্প ড্রাইভার/ পাওয়ার পাল্প অপারেটর বক্সরিগরী পদ।	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশসহ সংশ্লিষ্ট কাজে ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	
২৭	প্রধান সহকারী/উচ্চমান সহকারী।	ঐ	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭৫% ২৫%	গুদাম রক্ষক/করমিক-কাম-গুদাম রক্ষক/গুদাম রক্ষক-২ নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাকরিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
২৮	সহকারী হিসাব রক্ষক	ঐ	ঐ	বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাকরিক- সহকারী/ক্যান্সার/সহকারী কেয়ার টেকার/সহকারী ষ্টোর কিপার এবং সাধারণ পুনের সম পর্যায়ের অন্যান্য পদে কর্মরত বাবা বাণিজ্য ডিগ্রীধারী নন তাঁদের মধ্যে হতে জ্যেষ্ঠতা ও মেধার ভিত্তিতে ২৫% এবং আরও ২৫% প্রশিক্ষণের পর প্রতিযোগিতামূলক লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার মাধ্যমে এবং বাকী ৫০% বাণিজ্য ডিগ্রীর ভিত্তিতে।



২৯	টেনো টাইপিং	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ বাংলা ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ৫০ ও ৮০ শতক সার্টিফিকি গ্রহণ এবং ২৫ ও ৪০ শতকের টাইপিং এ গতি।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেটসহ বাংলা ও ইংরেজীতে যথাক্রমে ৫০ ও ৮০ শতক সার্টিফিকি গ্রহণ এবং ২৫ ও ৪০ শতকের টাইপিং এ গতি।	৩০	গুণম রক্ষক-২/করমিক-কাম-গুণম রক্ষক/মিল করমিক পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩০	গিনিয়র টোরকিপাত/টোরকিপাত-১/পরিবহন পরিদর্শক।	অনুর্ধ্ব ২৭ বছর	পদোন্নতি সরাসরি নিয়োগ	৭০% ৩০%	৩১	পিসন/পারোয়ান/টেন গ্রহণী পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
৩১	সাইক্লোইল মেশিন অপারেটর।	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগ।	৩০%	৩২	৪র্থ শ্রেণীর মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ কর্মচারীদের ১৫% পদে পদোন্নতি মেওয়া যেতে পারে।
৩২	সহকারী পরিদর্শক (মেশিন)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ।	৩৩	উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ গহ প্রতি মিনিটে ইংরেজী বা বাংলায় ২০ শতক টাইপিং গতি সম্পন্ন কর্মচারীদের ১৫% পদে পদোন্নতি মেওয়া যেতে পারে।
৩৩	গুণম রক্ষক-২/গুণম রক্ষক-কাম-করমিক/করমিক-কাম-গুণম রক্ষক।	ঐ	ঐ	ঐ	৩৪	নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাকর্মিক।
৩৪	নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাকর্মিক।	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ গহ প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ৪০ শতক এবং বাংলায় ২০ শতক টাইপিং গতি।	উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ গহ প্রতি মিনিটে ইংরেজীতে ৪০ শতক এবং বাংলায় ২০ শতক টাইপিং গতি।		

১	২	৩	৪	৫	৬
৩৫	বিল স্বরূপিক/বিক্রয়কারী	অনুধ ২৭ বছর	সরকারি নিম্নোক্তের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ	৪র্থ শ্রেণীর মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ কমচারিদের ১৫% পলে পরোপনুভি মেয়া যেতে পারে।
৩৬	ক্যান্সার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
৩৭	সহ-কেন্দ্র টেকার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
৩৮	বোট-ম্যান	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশসহ বোট চালনাম ৩ বছরের অভিজ্ঞতা।	ঐ
৪র্থ শ্রেণী (অকারিগরী)					
৩৯	পনাটি এটে-ডেন্ট/মালী/চেইনম্যান/পিও/অর্ডারী/অর্ডারী পিয়ন/মারোয়ান/ওজনদার/নৈশপ্রহরী/মারোয়ান কম-নেশ প্রহরী/পাহারাদার/ক্যাশ গার্ড/কেন্দ্র টেকার-কান-পাচক/বাউদার/নিজস্বকারী/ক্রীক সহকারী।	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ।	ঐ



অর্থ পূনের ১ম শ্রেণীর পদ:

- ১ হিসাব নিরক্ষক] সর্বনিম্ন ৪৪ বৎসর] পদোন্নতির নাথ্যমে। তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিরোগের নাথ্যমে।  
 অর্থ/হিসাবের কাজে ১৭ বৎসর-১৯ বৎসর-৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ২ অর্থ উপদেষ্টা/নিরক্ষক (অডিট)।] সর্বনিম্ন ৪২ বৎসর] ঐ  
 যুগ্ম-অর্থ উপদেষ্টা/যুগ্ম-নিরক্ষক (অডিট/হিসাব) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।
- ৩ যুগ্ম-অর্থ উপদেষ্টা/যুগ্ম-হিসাব নিরক্ষক (অডিট/হিসাব)।] ৩৭-৪২ বৎসর] ঐ  
 উপ-অর্থ উপদেষ্টা/উপ-নিরক্ষক (অডিট)/আঞ্চলিক হিসাব নিরক্ষক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ শীতক ডিগ্রী।]
- ৪ উপ-অর্থ উপদেষ্টা/উপ হিসাব নিরক্ষক/উপ-নিরক্ষক (অডিট)/আঞ্চলিক হিসাব নিরক্ষক।] ৩২-৩৭ বৎসর] ঐ  
 সহকারী অর্থ উপদেষ্টা/সহকারী হিসাব নিরক্ষক/সহকারী নিরক্ষক (অডিট)/প্রশিক্ষক (অর্থ) পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ শীতক ডিগ্রী।
- ৫ সহকারী অর্থ উপদেষ্টা/সহকারী হিসাব নিরক্ষক/সহকারী নিরক্ষক (অডিট)/প্রশিক্ষক (অর্থ)।] অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর] পদোন্নতি ৫০% সরাসরি নিরোগ ৫০%।  
 বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/প্রশিক্ষক/ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী তৎসহ অর্থ/হিসাব পরীক্ষকের কাজে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।  
 হিসাব রক্ষক/হিসাব পরীক্ষক/প্রধান ক্যাশিয়ার পদে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

অ পূনের ২য় শ্রেণীর পদ :

৬ হিসাব রক্ষক/  
হিসাব পরীক্ষক।

অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর

পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে যোগ্য প্রার্থী না থাকলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। আতঙ্কতা।

২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ ৮ বৎসরের

সহকারী হিসাব পরীক্ষক/সহকারী হিসাব রক্ষক/অথ সহকারী/বাজেট সহকারী/টৌর হিসাব রক্ষক/ক্যান্সার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৭ প্রধান ক্যান্সার

ঐ

ঐ

বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ ক্যান্সার হিসাবে ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ঐ

৩য় শ্রেণীর পদ :

৮ সহকারী হিসাব রক্ষক/  
সহকারী হিসাব পরীক্ষক/  
অর্ধ সহকারী/ক্যান্সার।

ঐ

পদোন্নতি ৭৫%  
সরাসরি, নিয়োগ ২৫%

বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী।

নিম্নমান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক/  
সহকারী ক্যান্সার/কোরর টেকার/  
জেটি ক্লার্ক/সহকারী টৌর ক্লার্ক  
এবং জোনাল পূনের ৩য় পর্যায়ের  
অন্যান্য পদে কর্মরত যারা  
বাণিজ্য ডিগ্রীধারী নন তাঁদের  
নধ্য হতে জ্যেষ্ঠতা ও মেধা  
ভিত্তিতে ২৫% এবং আরও  
২৫% পৃথিকনের পর প্রতি-  
যোগিতামূলক নিখিত ও  
মৌখিক পরীক্ষার মাধ্যমে এবং  
বাকী ৫০% বাণিজ্য ডিগ্রী  
গহ ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।



৯	সহকারী ক্যান্সিয়ার	অক্টোবর ২৭ বঙ্গাব্দ	সরাসরি নিয়োগ	উচ্চ মাধ্যমিক পরীক্ষা পাশ	মাধ্যমিক স্কুল ৩টি ক্রিকেট পাশ ৪র্থ শ্রেণীর কণ্ঠসরীসের ১৫% পরে পরোক্ষভাবে পৌঁছে।
১০	কম্পিউট	ঐ	ঐ	শ্রমোচ্চ নীর প্রশিক্ষণগ্রহণ মাধ্যমিক স্কুল ৩টি ক্রিকেট পাশ।	

বোর্ডের নির্দেশক্রমে  
 ড. এইচ. এম. সাঈদুল হক  
 সচিব।

মোঃ সিলিমপুর রহমান, ডেপুটি কম্পিউটার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মন্বিত।  
 খোন্দকার মাহবুবুল করিম, ডেপুটি কম্পিউটার, বাংলাদেশ সরকার ও প্রকাশনী অফিস,  
 ডেহগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।