

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

রবিবার, নভেম্বর ১০, ২০২৪

[ বেসরকারি ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ ]

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়  
বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ড  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৬ কার্তিক, ১৪৩১ বঙ্গাব্দ/২২ অক্টোবর ২০২৪ খ্রিষ্টাব্দ

এস.আর.ও. নং-৩৬৫-আইন/২০২৪।—বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ড আইন, ২০১৩ (২০১৩ সনের ১৩ নং আইন) এর ধারা ১৯ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ড, সরকারের পূর্বনুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

**প্রথম অধ্যায়**  
**সূচনা**

১। **শিরোনাম ও প্রয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ডের কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২৪ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ডের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার হইতে প্রেষণে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোনো কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকরির শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

২। **সংজ্ঞা।**—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থি কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালায়,—

(ক) “অসদাচরণ” অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নহে এমন আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(আ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;

( ২৮১৫৭ )

মূল্য : টাকা ৫৬.০০

- (ই) কোনো আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে সরকার এবং বোর্ডের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঈ) কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মচারী;
- (ঘ) “কর্মচারী” অর্থ বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ডের যে কোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী;
- (ঙ) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;
- (চ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য উক্ত বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ছ) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;
- (জ) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিনা অনুমতিতে কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা কর্ম হইতে অনুমোদিত ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশত্যাগ করিবার পর বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;
- (ঝ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থে কোনো পদে নিয়োগের নিমিত্ত তফসিলে উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (ঞ) “বিজ্ঞাপন” অর্থ ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন;
- (ট) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;
- (ঠ) “সম্মানি” অর্থ, সময় সময়, প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কার;
- (ড) “সিজিপিএ” অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA); এবং
- (ঢ) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান” বা “ইনস্টিটিউট” বা “স্বীকৃত বোর্ড” অর্থ আপাতত বলবৎ কোনো আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট বা বোর্ড এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠান বা ইনস্টিটিউট বা বোর্ডও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

## নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি**—(১) তফসিল অনুযায়ী, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২৯(৩) অনুচ্ছেদের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি পূরণ সাপেক্ষে, কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ করা যাইবে, যথা:—

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

(২) কোনো ব্যক্তিকে কোনো পদে নিয়োগ করা যাইবে না যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং, সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদে নিয়োগের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

৪। **সরাসরি নিয়োগ**—(১) কোনো ব্যক্তি কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন না, যদি তিনি—

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন, অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইল না হন;
- (খ) এইরূপ কোনো ব্যক্তিকে বিবাহ করেন অথবা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হন যিনি বাংলাদেশের নাগরিক নহেন।

(২) কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যদি—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদন সাপেক্ষে দেখা যায় যে, বোর্ডের চাকরিতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহ্বানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন;
- (ঘ) সরকারি চাকরি কিংবা কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

(৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময় এইরূপ নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি অনুসরণ করিতে হইবে।

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

(৫) তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোনো ভগ্নাংশ আসিলে উভয় কোটায় ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সহিত যুক্ত হইবে।

৫। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।—(১) এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট বাছাই বা নির্বাচন কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাইবে।

(২) যদি কোনো ব্যক্তির চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত মেধা অর্জন না করেন তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, টেকনিক্যাল ও গবেষণাধর্মী পদের ক্ষেত্রে বোর্ড স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

৬। শিক্ষানবিশি।—(১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোনো পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশি স্তরে—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে ২ (দুই) বৎসরের জন্য; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে ১ (এক) বৎসরের জন্য, নিয়োগ করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া শিক্ষানবিশির মেয়াদ এইরূপ সম্প্রসারণ করিতে পারিবেন যাহাতে বর্ধিত মেয়াদ সর্বসাকুল্যে ২ (দুই) বৎসরের অধিক না হয়।

(২) যেক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশির শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাহার আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক নহে, কিংবা তাহার কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নাই সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ—

(ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, শিক্ষানবিশির চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন;

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

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

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোনো শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবেন এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকরিতে স্থায়ী হইবেন; এবং

(খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং

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

(৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না বোর্ডের সংশ্লিষ্ট প্রবিধানমালায় আদেশবলে, সময় সময়, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।

(৫) অস্থায়ীভাবে সৃজিত পদে অস্থায়ীভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি শিক্ষানবিশ হিসাবে গণ্য হইবেন না, তবে অস্থায়ী পদ যেই তারিখে স্থায়ী হইবে, সেই তারিখ হইতে উক্ত ব্যক্তির চাকরি উক্ত পদে স্থায়ী হইবে।

(৬) যে সকল কর্মচারীর বয়স ৫০ (পঞ্চাশ) বৎসর উত্তীর্ণ হইয়াছে সেই সকল কর্মচারীকে তফসিলে বর্ণিত পদের শিক্ষানবিশকাল শেষ হইবার ১ (এক) বৎসরের মধ্যে স্থায়ী হইবার ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৪) এ বর্ণিত পরীক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিতে হইবে না।

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

৭। যোগদানের সময়।—(১) অন্য চাকরিস্থলে বদলির ক্ষেত্রে, কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় প্রদান করা হইবে, যথা:—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং

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

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

(২) কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্যত্র বদলি বা চাকরিস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এইরূপ কোনো নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার অব্যবহিত পূর্ববর্তী চাকরিস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলির আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যেই স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, সেই স্থান হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্ব হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হইবে তাহা মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫) সরকারি, আধা-সরকারি ও স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীগণ যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরাসরি নিয়োগ পাইলে তাহাদের পূর্বের চাকরির মেয়াদকাল কেবল পেনশন বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গণনা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের পেনশন স্কিম বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি স্থানান্তরিত হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, পূর্বের চাকরিস্থল হইতে প্রাপ্ত পেনশন বা সিপিএফ, গ্রাচুইটি গ্রহণকারী ব্যক্তির জন্য ইহা প্রযোজ্য হইবে না এবং পূর্বের চাকরিকাল জ্যেষ্ঠতার ক্ষেত্রে গণনাযোগ্য হইবে না।

(৬) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যেক্ষেত্রে বদলির ফলে বদলিকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সেইক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশি সময় দেওয়া হইবে না এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।

(৭) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলির ব্যাপারে কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলি অপরিপূর্ণ প্রতীয়মান হইলে, সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের বেলায় প্রযোজ্য বিধিবিধান, অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৮। **বেতন ও ভাতা।**—অর্থ বিভাগ কর্তৃক স্বায়ত্তশাসিত বা স্বশাসিত বা সংবিধিবদ্ধ সংস্থা বা রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের জন্য জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশ প্রয়োজনীয় সংশোধনীসহ বোর্ডের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

৯। **প্রারম্ভিক বেতন।**—(১) কোনো পদে কোনো কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে বেতন ও ভাতাদি আদেশের বিধান অনুযায়ী উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইবে।

(৩) সরকার, ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করিবে, তদনুসারে বোর্ডের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইবে।

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

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত করা না হইলে, বোর্ডের সকল কর্মচারীর বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির তারিখ হইবে প্রতি বৎসরের ১ জুলাই।

(২) যদি বেতন বর্ধন স্থগিত করা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত করা হইবে, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত মেয়াদ উল্লেখ করিবে।

(৩) কোনো শিক্ষানবিশ সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকরিতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) অর্থ বিভাগ কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশ এবং অর্থ বিভাগের অন্যান্য পরিপত্র প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১২। **জ্যেষ্ঠতা**—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোনো পদে কোনো কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহাদের নিয়োগ পরীক্ষার মেধা তালিকা অনুসারে সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি যে সুপারিশ করিবে সেই সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

(৩) একই বৎসর বা সময়ে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের উপর জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রাপ্ত পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) পদের সহিত সম্পৃক্ত উচ্চ শিক্ষা বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন পদোন্নতির সময় হইলে তিনি ফিরিয়া আসিবার পর মেধা যাচাইপূর্বক তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হইবে এবং এইক্ষেত্রে পরে পদোন্নতি পাইলেও তাহার জ্যেষ্ঠতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।

(৬) বিভিন্ন পদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট গ্রেডের প্রারম্ভিক পদে নিয়মিত যোগদানের তারিখের ভিত্তিতে সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্ধারিত হইবে।

(৭) বোর্ড, ইহার কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং, সময় সময়, তাহাদের অবগতির জন্য উক্ত তালিকা প্রকাশ করিবে।

১৩। **পদোন্নতি**—(১) তফসিল অনুযায়ী, কোনো কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইবে।

(২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো ব্যক্তি তার অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতি দাবি করিতে পারিবেন না।

(৩) জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ এর গ্রেড-৫ (টাকা ৪৩,০০০-৬৯, ৮৫০/-) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোনো কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকরিকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি প্রদান করা যাইবে।

(৫) কোনো কর্মচারীর চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোনো পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

১৪। **প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।**—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, বোর্ড যদি মনে করে যে, উহার কোনো কর্মচারীর পারদর্শিতা এবং তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোনো কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বোর্ড এবং হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোনো কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ প্রদান করা হইবে না।

(২) কোনো পাবলিক কর্পোরেশন, বোর্ডের কোনো কর্মকর্তার চাকরির আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে বোর্ডের নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা:—

- (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ব্যতীত, ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;
- (খ) বোর্ডের চাকরিতে উক্ত কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তদপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি বোর্ডে প্রত্যাবর্তন করিবেন;
- (গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে, যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোনো কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি বোর্ডের চাকরিতে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সহিত একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বোর্ডে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোনো কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করিবার উদ্দেশ্যে তাহাকে বোর্ড ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোনো কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে কোনো আর্থিক সুবিধা ছাড়া **Next below rule** অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ক্ষেত্রে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে বোর্ডের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ বা সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বোর্ডকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোনো কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোনো দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ বোর্ডের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর বোর্ড সেইরূপ প্রয়োজনীয় বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

## চতুর্থ অধ্যায়

## ছুটি, ইত্যাদি

১৫। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—(১) কোনো কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোনো ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

- (ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;
- (খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;
- (গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;
- (ঘ) অসাধারণ ছুটি;
- (ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;
- (চ) সঞ্জারোধ ছুটি;
- (ছ) প্রসূতি ছুটি;
- (জ) অবসর উত্তর ছুটি;
- (ঝ) অধ্যয়ন ছুটি; এবং
- (ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতিত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন এবং ইহা সাপ্তাহিক ছুটি বা সরকারি ছুটির দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইবে।

(৩) বোর্ডের পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১৬। পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্য দিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড়বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবে অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে চিকিৎসা সনদ উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্ত বিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

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

(২) চিকিৎসা সনদ দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে ২ (দুই) দিনের ছুটির পরিবর্তে, ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইবে।

১৮। **প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।**—(১) চিকিৎসা সনদ দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোনো কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকরি জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোনো কারণে হইলে ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) যখন কোনো কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসেন তখন তিনি পূর্বেই যে ছুটি ভোগ করিয়াছেন সেই ছুটি অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে অর্ধ গড় বেতনে কোনো ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

১৯। **অসাধারণ ছুটি।**—(১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোনো ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে ৩ (তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইবে, যথা:—

(ক) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি বোর্ডে চাকরি করিবেন; অথবা

(খ) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা

(গ) যেক্ষেত্রে বোর্ড এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

(৪) অসাধারণ ছুটিকাল বিনা বেতনে ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

২০। **বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হইয়াছে, সেই অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হয়, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে বোর্ডকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যয়ন করিবে, সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনোক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

(৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি অন্য যে কোনো ছুটির সহিত সংযুক্ত করা যাইবে।

(৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তী কোনো সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে অনুরূপ ছুটির পরিমাণ ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোনো একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) কেবল আনুতোষিকের এবং যেইক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেইক্ষেত্রে অবসর ভাতার ক্ষেত্রে চাকরি হিসাব করিবার সময়ে 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) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যেকোনো মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং

(খ) এইরূপ কোনো ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ গড় বেতন।

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইবে যিনি তাহার যথাযথ দায়িত্ব পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশত আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোনো কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তুলিবার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২১। **সঞ্জারোধ ছুটি**—(১) কোনো কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারিত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা উক্ত কর্মচারীকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তাহা হইলে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে সেই সময়কাল হইবে সঞ্জারোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান, কোনো চিকিৎসা কর্মকর্তার সনদের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় অনূর্ধ্ব ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঞ্জারোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সঞ্জারোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই প্রবিধানমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি প্রাপ্তি সাপেক্ষে, প্রয়োজনে, অন্যবিধ ছুটির সহিত সঞ্জারোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইবে।

(৫) সঞ্জারোধ ছুটিতে থাকাকালে কোনো কর্মচারীকে তাহার দায়িত্ব পালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না।

২২। **প্রসূতি ছুটি**—(১) কোনো কর্মচারীকে পূর্ণ গড় বেতনে সর্বাধিক ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরির অনুরোধ কোনো নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনা মতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোনো ছুটির সহিত একত্রে বা সম্প্রসারিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইবে।

(৩) বোর্ডে চাকরিরত কোনো কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। **অবসর উত্তর ছুটি**—(১) অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে কোনো কর্মচারী ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন, তবে মুক্তিযোদ্ধা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬১ (একষট্টি) বৎসর এবং অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) বৎসরের বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর উত্তর ছুটির জন্য আবেদন করিবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের পরবর্তী দিনে অবসর উত্তর ছুটিতে যাইবেন।

২৪। **অধ্যয়ন ছুটি**—(১) বোর্ডে তাহার চাকরির জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোনো কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ গড় বেতনে অনধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর অনুকূলে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেইক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) পূর্ণ গড় বেতনে বা অর্ধ গড় বেতনে ছুটি বা অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ মঞ্জুরিকৃত ছুটি কোনোক্রমেই একত্রে মোট ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না।

২৫। **নৈমিত্তিক ছুটি**—(১) সরকার, সময় সময়, উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে বোর্ডের কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

(২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধিবিধান বোর্ডের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৬। **ছুটির পদ্ধতি**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে।

(২) ছুটির জন্য সকল আবেদন বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে হইতে হইবে।

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

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোনো কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোনো কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারিবেন।

২৭। **ছুটিকালীন বেতন।**—(১) কোনো কর্মচারী পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে মূল বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের সমান হারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

(৩) ছুটি যে দেশেই ভোগ করা হউক, ছুটিকালীন বেতন বাংলাদেশি টাকায় বাংলাদেশে প্রদেয় হইবে।

২৮। **ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।**—ছুটি ভোগরত কোনো কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইবে এবং তাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য উক্ত কর্মচারী ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। **ছুটির নগদায়ন।**—(১) যেই কর্মচারী অবসরভাতা বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, সেই কর্মচারী তাহার সম্পূর্ণ চাকরিকালের জন্য সর্বাধিক ১৮ (আঠার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রাপ্য ছুটির ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিবার জন্য অনুমতি পাইবেন।

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

### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

৩০। **ভ্রমণ ভাতা, ইত্যাদি।**—কোনো কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলি উপলক্ষ্যে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক, সময় সময়, নির্ধারিত হার ও শর্ত অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। **সম্মানি, ইত্যাদি।**—(১) বোর্ড, কোনো কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানি হিসাবে অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে কোনো সম্মানি বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি না এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক উহা সুপারিশ করা হয়।

(৩) অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আদেশের ভিত্তিতে কর্মচারীদের সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করা হইবে।

৩২। **দায়িত্ব ভাড়া।**—কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে, কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত বা চলতি দায়িত্ব পালন করিলে, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মচারী সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশে উল্লিখিত হার ও শর্তে কার্যভার ভাড়া প্রাপ্ত হইবে, তবে এইরূপ দায়িত্বের মেয়াদ ৬ (ছয়) মাসের অধিক হইলে ৬ (ছয়) মাস অতিক্রমের পূর্বে অর্থ বিভাগের সম্মতি গ্রহণ করিতে হইবে।

৩৩। **উৎসব ভাড়া ও বোনাস।**—অর্থ বিভাগ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ অনুযায়ী বোর্ডের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাড়া এবং বাংলা নববর্ষ ভাড়া প্রদান করা যাইবে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকরির বৃত্তান্ত

৩৪। **চাকরির বৃত্তান্ত।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য পৃথকভাবে চাকরির বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং বোর্ড কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকরি বহিতে উহা সংরক্ষিত থাকিবে।

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

(৩) যদি কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোনো ভুল বা বিলুপ্তি দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৫। **বার্ষিক অনুবেদন।**—(১) বোর্ড, উহার কর্মচারী কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং কোনো কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার গোপনীয় অনুবেদন দেখিতে পারিবেন না, তবে উহাতে কোনো বিরূপ মন্তব্য থাকিলে উহার কৈফিয়ত প্রদানের কিংবা তাহার নিজের সংশোধনের সুযোগ দেওয়ার জন্য তাহাকে তৎসম্পর্কে অবহিত করা হইবে এবং কৈফিয়ত সন্তোষজনক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিরূপ মন্তব্য বিমোচন করিতে পারিবে।

### সপ্তম অধ্যায়

#### সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাতত কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা, সময় সময়, প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত বোর্ডের চাকরি করিবেন।

## (২) কোনো কর্মচারী—

- (ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং বোর্ডের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) বোর্ডের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকিবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোনো দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোনো বিমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;
- (ঙ) কোনো ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোনো ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোনো ব্যবসায় পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতীত অন্য কোনো খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব পালন করিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বোর্ডের চেয়ারম্যান বা ভাইস চেয়ারম্যান এর নিকট বা বোর্ডের কোনো সদস্যের নিকট কোনো ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৪) কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে বোর্ডের বা উহার কোনো কর্মচারীর উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোনো প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৫) কোনো কর্মচারী তাহার কোনো কাজে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য সরাসরি কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো সরকারি বা বেসরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোনো কর্মচারী বোর্ডের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোনো গণমাধ্যমের সহিত কোনো যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্থতা পরিহার করিবেন।

(৮) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট আত্মীয় বা বন্ধু ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তির নিকট হইতে এমন কোনো উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাকে যেকোনো প্রকার বাধ্যবাধকতায় আবদ্ধ করে, তবে যদি অনুচিত মন:কষ্ট প্রদান ব্যতিরেকে উপহারের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান না করা যায়, তাহা হইলে উপহার গ্রহণপূর্বক নিষ্পত্তির সিদ্ধান্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তর করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, উক্তরূপ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নহে, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে, তবে উপহারের মূল্য ২৫ (পঁচিশ) হাজার টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

(৯) কোনো কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকায় কোনো ব্যক্তি বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

৩৭। **যৌতুক দেওয়া ও নেওয়া।**—কোনো কর্মচারী—

(ক) যৌতুক প্রদান করিতে বা গ্রহণ করিতে বা যৌতুক প্রদানে বা গ্রহণে প্ররোচিত করিতে পারিবেন না; অথবা

(খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে, বর বা কনের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

৩৮। **মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।**—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, উক্ত এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যেরত কোনো ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোনো স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোনো পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজেই এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন।

(২) সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে বোর্ডের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন।

(৩) উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোনো পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহার অধঃস্তন কর্মচারীর সহিত সকল প্রকার লেনদেনের ক্ষেত্রে পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।

(৪) উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো কর্মচারী বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্য পূর্বানুমোদন ব্যতীত—

(ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোনো স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না;

(খ) কোনো বিদেশি ব্যক্তি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোনো প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৩৯। **ইমারত, অ্যাপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট, ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়।**—কোনো কর্মচারী নির্মাণ অথবা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎস উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এতদুদ্দেশ্যে বোর্ডের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভেলপারের দ্বারা কোনো ইমারত, অ্যাপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৪০। **সম্পত্তির ঘোষণা।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকরিতে প্রবেশের সময় যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে, তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বিমা পলিসি এবং মোট ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্বাবর ও অস্বাবর সম্পত্তি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নবর্ণিত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে, যথা:—

- (ক) যে জেলায় সম্পত্তি অবস্থিত উক্ত জেলার নাম;
- (খ) ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকার অধিক মূল্যের প্রত্যেক প্রকারের অলংকারাদি পৃথকভাবে প্রদর্শন করিতে হইবে; এবং
- (গ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সাধারণ বা বিশেষ আদেশের মাধ্যমে আরও যেই সমস্ত তথ্য চাওয়া হয়।

(২) প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি ৫ (পাঁচ) বৎসর অন্তর ডিসেম্বর মাসে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, প্রদত্ত ঘোষণায় অথবা বিগত ৫ (পাঁচ) বৎসরের হিসাব বিবরণীতে প্রদর্শিত সম্পত্তির হ্রাস-বৃদ্ধির হিসাব বিবরণী যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে বোর্ডের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

৪১। **রাজনীতি ও নির্বাচনে অংশগ্রহণ।**—(১) কোনো কর্মচারী কোনো রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোনো অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনোভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোনো রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোনো প্রকারেই সহায়তা করিতে পারিবেন না।

(২) কোনো কর্মচারী তাহার তত্ত্বাবধানের অধীন, নিয়ন্ত্রণাধীন বা তাহার উপর নির্ভরশীল কোনো ব্যক্তিকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বাংলাদেশের প্রচলিত কোনো আইনে সরকারের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কাজ বলিয়া গণ্য হয়, এইরূপ কোনো আন্দোলনে বা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করিতে বা যে কোনো উপায়ে সহযোগিতা করিবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না।

(৩) কোনো কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা অন্যত্র কোনো আইনসভার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনোভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা তাহার প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

(৪) যদি কোনো কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে বক্তৃতা দেন অথবা অন্য কোনো প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে অথবা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসেবে জনসম্মুখে কোনো ঘোষণা করেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করেন, তবে তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

(৫) স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার জন্য একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে কোনো আইনের দ্বারা বা আওতায় বা সরকারের কোনো আদেশবলে অনুমতি গ্রহণ সাপেক্ষে উক্ত সংস্থা বা পরিষদসমূহের নির্বাচনের ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (৩) ও (৪) এ উল্লিখিত বিধানসমূহ যতটুকু প্রয়োগযোগ্য ততটুকু প্রযোজ্য হইবে।

(৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকাণ্ড এই প্রবিধানের আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই ক্ষেত্রে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৪২। **নারী সহকর্মীদের প্রতি আচরণ।**—কোনো কর্মচারী নারী সহকর্মীদের প্রতি এমন কোনো ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করিতে পারিবেন না, যাহা অনুচিত এবং দাপ্তরিক শিষ্টাচার ও নারী সহকর্মীদের মর্যাদার হানি ঘটায়।

৪৩। **স্বার্থের দ্বন্দ্ব।**—যখন কোনো কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে-

(ক) কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে,

(খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীনে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন,

তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

৪৪। **সরকারি সিদ্ধান্ত, আদেশ, ইত্যাদি।**—কোনো কর্মচারী সরকারের বা কর্তৃপক্ষের কোনো সিদ্ধান্ত বা আদেশ পালনে জনসম্মুখে আপত্তি উত্থাপন করিতে বা যে কোনো প্রকারে বাধা প্রদান করিতে পারিবেন না, অথবা অন্য কোনো ব্যক্তিকে তাহা করিবার জন্য উত্তেজিত বা প্ররোচিত করিতে পারিবেন না।

৪৫। **বিদেশি মিশন ও সাহায্য সংস্থার নিকট তদবির।**—কোনো কর্মচারী নিজের জন্য বিদেশ ভ্রমণের আমন্ত্রণ সংগ্রহ অথবা বিদেশে প্রশিক্ষণের সুবিধা লাভের জন্য দেশে অবস্থিত কোনো বিদেশি মিশন বা সাহায্য সংস্থার নিকট প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো তদবির করিতে পারিবেন না।

৪৬। **কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য, ইত্যাদির দ্বারস্থ হওয়া।**—বোর্ডের কোনো কর্মচারী কোনো বিষয়ে তাহার পক্ষে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো বেসরকারি ব্যক্তির দ্বারস্থ হইতে পারিবেন না।

৪৭। **নাগরিকত্ব, ইত্যাদি।**—(১) কোনো কর্মচারী, সরকারের পূর্বানুমোদন ব্যতীত, কোনো বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) যদি কোনো কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন এবং এতদবিষয়ে সরকার কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

৪৮। **আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা।**—যেইক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধিবিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৯। **দণ্ডের ভিত্তি।**—কর্তৃপক্ষের মতে, যদি কোনো কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, বা
  - (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, বা
  - (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, বা
  - (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, বা
  - (ঙ) তিনি বা তাহার কোনো পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন বা যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, বা
  - (চ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, বা
  - (ছ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তছরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী সাব্যস্ত হন, বা
  - (জ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন এইরূপ সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকরিতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়,
- তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।

৫০। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

- (ক) লঘুদণ্ড:
  - (অ) তিরস্কার;
  - (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
  - (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;
  - (ঈ) বেতন স্কেল অব্যবহিত নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ।
- (খ) গুরুদণ্ড:
  - (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনগ্রেডে অবনমিতকরণ;
  - (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ডের আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোনো খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
  - (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
  - (ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং
  - (উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকৃত ব্যক্তি ভবিষ্যতে বোর্ড বা অন্য কোনো সরকারি প্রতিষ্ঠান বা সংবিধিবদ্ধ সংস্থায় চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৫১। **ঋৎসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ছ) এর অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেইক্ষেত্রে তাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৫২। **লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এহেন অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে তাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে:

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

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

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

(৪) যেইক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানি ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৫৩। **গুরুতর ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালি।**—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং, কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রস্তুত করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবে এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবে:

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 করিবার জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

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

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

- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তবে তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালি অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।
- (৩) যেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৪ তে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবে।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি অবহিত করিবে।
- (৬) যদি কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবেনা তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।
- (৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শাইলে তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেইক্ষেত্রে কোনো তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ড তদন্তের প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের সপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।
- ৫৪। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালি।**—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

- (ক) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তের ক্ষেত্রে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করিবেন যাহা অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোনো সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন;
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন:  
তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে নথির টোকোর অংশ কোনো প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না;
- (ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করিলে তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যেকোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং ইহার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৯ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবেন।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে দণ্ড বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোনো সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মচারীর পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৫৫। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে প্রবিধান ৫০ এর অধীনে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে:

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

(২) কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হইলে এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির বিবেচনার পর, মূলত যেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল, সেই অভিযোগের বিষয়ে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্ত কার্য পরিচালনার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইলে, উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ প্রদান না করা পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি বা আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (“কারাগারে সোপর্দ অর্থ “হেফাজতে” রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকি ভাতা পাইবেন।

৫৬। **পুনর্বহাল।**—(১) যদি প্রবিধান ৫১ এর উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্রমত, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং উক্ত ছুটিকালীন তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস (বিএসআর) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫৭। ঋণ বা ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী।- (১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোনো কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার সমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) কোনো কর্মচারী অভিযুক্ত অপরাধ 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।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন কোনো কর্মচারীকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন ও ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, তবে আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৫৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।—(১) কোনো কর্মচারী, বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ বলিয়া, নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল করিতে পারিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবে, 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 ন্যায়সঙ্গত কিনা; এবং

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

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপিল দাখিল না করিলে উক্ত আপিল গ্রহণযোগ্য হইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ বিবেচনা করিলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোনো আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

৫৯। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে একই বিষয়ে ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোনো বাধা থাকিবে না।

(২) কোনো কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য শৃঙ্খলা ও আপিল সংক্রান্ত বিধিবিধানে বর্ণিত কোনো অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায়ে কোনো আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করিবার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত কর্মচারীকে কোনো সুযোগ প্রদানের প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখিবার সিদ্ধান্ত হইতেছে কর্তৃপক্ষকে সেইক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৬০। **ভবিষ্য তহবিল।**—(১) বোর্ড প্রেডভিডেন্ট প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল (Contributory Provident Fund) নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে কর্মচারীগণ তাহাদের মাসিক মূল বেতনের সর্বোচ্চ ১০% এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কর্মচারীগণের মূল বেতনের সর্বোচ্চ ৮.৩৩% হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে অর্থ বিভাগ কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত পরিপত্র প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল পরিচালনা সংক্রান্ত সরকারি নিয়মনিতির সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া কর্তৃপক্ষ অর্থ বিভাগের অনুমোদনক্রমে প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল নীতিমালা প্রণয়ন করিতে পারিবে।

৬১। **আনুতোষিক।**—(১) বোর্ডের কর্মচারীগণ আনুতোষিক স্কীমের আওতাভুক্ত হইবেন এবং নিম্নবর্ণিত যেকোনো কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা:—

- (ক) যিনি বোর্ডে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিয়াছেন, এবং দণ্ডস্বরূপ চাকরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;
- (খ) অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকরি হইতে পদত্যাগ বা চাকরি ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কারণে যে কর্মচারীর চাকরির অবসান হইয়াছে, যথা:—
  - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; অথবা
  - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকরি হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
  - (ই) চাকরিতে থাকাকালীন তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোনো কর্মচারীকে তাহার চাকরির প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ ১২০ (একশত বিশ) কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোনো সময়ের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোনো কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে, যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন প্রদান করিবেন।

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

(৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র দাখিল করিবেন।

(৭) কোনো মনোনয়ন পত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করিতে হইবে।

৬২। **অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।**—(১) অর্থ বিভাগের পূর্বানুমোদনক্রমে, বোর্ড কর্তৃক, অবসরভাতা ও অবসরগ্রহণ সুবিধা পরিকল্পনা প্রবর্তন করা হইলে যে কোনো কর্মচারী উক্ত অনুমোদিত পরিকল্পনার অধীন অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করিবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিবিধান অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৩) কোনো কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে নিজের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা বোর্ডের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসরভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইবেন।

(৪) ভবিষ্যতে অবসর গ্রহণ সুবিধা সংক্রান্ত অর্থ বিভাগ কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত পরিপত্র অনুসরণীয় হইবে।

৬৩। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।**—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের ক্ষেত্রে কোনো কর্মচারী সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৬৪। **চাকরির অবসান, চাকরি হইতে অপসারণ, ইত্যাদি।**—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ প্রদর্শন করিয়া এবং ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১ (এক) মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোনো শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং শিক্ষানবিশ তাহার চাকরি অবসানের কারণে কোনোপ্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোনো কারণ দর্শাইয়া কোনো কর্মচারীকে ৩ (তিন) মাসের নোটিশ দান করিয়া অথবা ৩ (তিন) মাসের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকরি হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

৬৫। **ইস্তফা দান, ইত্যাদি।**—(১) কোনো কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ৩ (তিন) মাসের লিখিত পূর্ব-নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে, ইস্তফা প্রদান করিতে বা চাকরি হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি বোর্ডকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোনো শিক্ষানবিশ তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১ (এক) মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকরি ত্যাগ করিতে বা ইস্তফা প্রদান করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি বোর্ডকে তাহার ১ (এক) মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি বোর্ডের চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে, কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

৬৬। **রহিতকরণ ও হেফাজত।**—(১) বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ডের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এবং বাংলাদেশ রেশম গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট (কর্মকর্তা ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০১০, অতঃপর রহিত প্রবিধানমালা বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত প্রবিধানমালাসমূহের অধীন—

(ক) কৃত কোনো কার্য, গৃহীত কোনো ব্যবস্থা এই প্রবিধানমালার অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;

(খ) কোনো কার্যক্রম অনিষ্পন্ন থাকিলে উহা, যতদূর সম্ভব, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

**তফসিল**  
[প্রবিধান ২(ঙ) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১।	মহাপরিচালক	সরকার কর্তৃক যুগ্মসচিব বা তদূর্ধ্ব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাদের মধ্য হইতে শ্রেণিতে নিয়োগের মাধ্যমে।		
২।	চীফ সায়েন্টিফিক অফিসার	৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার বা কৃষিবিজ্ঞান বা উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ পিএইচডি ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কাজে অনূ্যন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) স্ব স্ব ক্ষেত্রে অনূ্যন ১০ (দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা;</p> <p style="text-align: center;">অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার বা কৃষিবিজ্ঞান বা উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কাজে অনূ্যন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) স্ব স্ব ক্ষেত্রে অনূ্যন ১০ (দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) সিনিয়র সায়েন্টিফিক অফিসার বা চীফ ইন্সট্রাক্টর পদে অনূ্যন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি;</p> <p>(খ) প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ১৫ (পনেরো) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) স্ব স্ব ক্ষেত্রে স্বীকৃত গবেষণামূলক জার্নালে অনূ্যন ১০ (দশ) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩।	পরিচালক (অর্থ ও পরিকল্পনা)		প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	উপসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৪।	পরিচালক (সম্প্রসারণ)		প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	উপসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৫।	পরিচালক (উৎপাদন ও বিপণন)		প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	উপসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৬।	পরিচালক (গবেষণা ও প্রশিক্ষণ)		প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	উপসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৭।	পরিচালক (প্রশাসন)		প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।	উপসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলির মাধ্যমে।
৮।	প্রধান হিসাব-রক্ষণ কর্মকর্তা		পদোন্নতির মাধ্যমে।	উপ-প্রধান হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা বা উপ-প্রধান নিরীক্ষক পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৯।	প্রধান পরিকল্পনা কর্মকর্তা		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) উপ-প্রধান পরিকল্পনা কর্মকর্তা বা নির্বাহী প্রকৌশলী পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি;</p> <p>(খ) উপ-প্রধান সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা সিনিয়র সায়েন্টিফিক অফিসার বা উপ-পরিচালক (ফিল্ড) বা উপ-পরিচালক (নার্সারী) পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি;</p> <p>(গ) “(ক)” ক্যাটাগরি হইতে পদোন্নতিযোগ্য, তবে উক্ত ক্যাটাগরি হইতে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে “(খ)” ক্যাটাগরি হইতে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১০।	প্রধান সম্প্রসারণ কর্মকর্তা		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>উপ-প্রধান সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা উপ-পরিচালক (ফিল্ড) বা উপ-পরিচালক (নোর্সারী) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১১।	প্রধান উৎপাদন ও বিপণন কর্মকর্তা	৪৫ বৎসর	<p>পদোন্নতির মাধ্যমে;</p> <p>তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি;</p> <p>অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিপণন বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>উপ-প্রধান বিপণন কর্মকর্তা বা উপ-প্রধান উৎপাদন কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১২।	প্রধান মনিটরিং কর্মকর্তা	৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান বা সমাজ বিজ্ঞান অনুষদভুক্ত বিষয়সমূহ হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অন্যান্য ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>উপ-প্রধান পরিকল্পনা কর্মকর্তা বা উপ-প্রধান সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা উপ-পরিচালক ফিল্ড বা উপ-পরিচালক নার্সারি পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১৩।	উপ-প্রধান পরিকল্পনা কর্মকর্তা	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি বা কৃষি বা অর্থনীতি বা পরিসংখ্যান বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অন্যান্য ৮ (আট) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>গবেষণা কর্মকর্তা (পরিকল্পনা) বা পরিসংখ্যান কর্মকর্তা বা সহকারী পরিচালক (প্রশাসন) পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৪।	উপ-প্রধান সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রাণিবিদ্যা বা উদ্ভিদবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন্য ৮ (আট) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>সহকারী পরিচালক (সম্প্রসারণ/ফিল্ড) বা সহকারী পরিচালক (মনিটরিং) বা সহকারী পরিচালক (নাসারী) বা সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা গবেষণা কর্মকর্তা (নাসারী) পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১৫।	উপ-প্রধান বিপণন কর্মকর্তা	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবস্থাপনা বা মার্কেটিং বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন্য ৮ (আট) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>ডিজাইনার বা বিপণন কর্মকর্তা বা বিক্রয় কর্মকর্তা বা আমদানী ও রপ্তানী কর্মকর্তা পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৬।	উপ-প্রধান উৎপাদন কর্মকর্তা	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে;  তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রি;</p> <p>(খ) প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি ;  অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি, তবে চাকরির অভিজ্ঞতা এমফিল ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসর এবং পিএইচডি ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>উৎপাদন কর্মকর্তা বা আমদানী ও রপ্তানী কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	সিনিয়র সায়েন্টিফিক অফিসার	৪৫ বৎসর।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার বা উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে গবেষণা কর্মকর্তা হিসাবে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) স্ব স্ব ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা; অথবা</p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সেরিকালচার বা উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি এবং পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রি বা কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ডিপ্লোমা ইন ট্রপিক্যাল সেরিকালচার (ডিটিএস) বা স্পেশালাইজেশন ইন ট্রপিক্যাল সেরিকালচার (এসটিএস) ডিগ্রি;</p> <p>(খ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কোনো গবেষণা প্রতিষ্ঠানে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(গ) স্বীকৃত জার্নালে স্ব স্ব ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) টি পূর্ণ মানের গবেষণা প্রকাশনা, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রিসহ সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(খ) স্ব-স্ব ক্ষেত্রে অনূন ৪ (চার) টি পূর্ণ গবেষণা প্রকাশনা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৮।	নির্বাহী প্রকৌশলী	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পুর প্রকৌশল বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং</p> <p>(খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রকৌশলী পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>সহকারী প্রকৌশলী পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১৯।	চীফ ইন্সট্রাক্টর	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে পিএইচডি ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বা টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) বা কোনো স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে টেক্সটাইল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা হিসাবে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২০।	উপ-প্রধান নিরীক্ষক	৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে হিসাব বা অডিট কাজে প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি বা অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড অ্যাকাউন্ট্যান্ট বা আইসিএমএ ডিগ্রি। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> নিরীক্ষা কর্মকর্তা বা হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা বা বাজেট কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২১।	উপ-প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা বা নিরীক্ষা কর্মকর্তা বা বাজেট কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২২।	উপ-পরিচালক (ফিল্ড)		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী পরিচালক (সম্প্রসারণ/ফিল্ড) বা সহকারী পরিচালক (মনিটরিং) বা সহকারী পরিচালক (নোর্সারী) বা সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা গবেষণা কর্মকর্তা (নোর্সারী) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২৩।	উপ-পরিচালক (নোর্সারী)		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী পরিচালক (সম্প্রসারণ/ফিল্ড) বা সহকারী পরিচালক (মনিটরিং) বা সহকারী পরিচালক (নোর্সারী) বা সম্প্রসারণ কর্মকর্তা বা গবেষণা কর্মকর্তা (নোর্সারী) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৪।	ডিজাইনার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফাইন আর্টস এ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>(খ) বস্ত্র ডিজাইন, বাটিক বা স্ক্রীণ, প্রিন্টিং এবং ডাইং এ বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।</p>
২৫।	সহকারী পরিচালক (মনিটরিং)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) সহ উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান এ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>ফার্ম ম্যানেজার বা ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৬।	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	৩০ বৎসর	৭৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ২৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি বা এমবিএ ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।</p>
২৭।	সিনিয়র ইন্সট্রাক্টর	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি ;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা-ইন-সেরিকালচার (পিজিডিএস) সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (টেক্সটাইল) ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ইন্সট্রাক্টর পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৮।	সায়েন্টিফিক অফিসার	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ প্রথম শ্রেণির বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস)সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং (টেক্সটাইল)।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>এসিসট্যান্ট সায়েন্টিফিক অফিসার বা ইন্সট্রাক্টর পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রি।</p>
২৯।	গবেষণা কর্মকর্তা (পরিকল্পনা)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি বা পরিসংখ্যান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩০।	গবেষণা কর্মকর্তা (নার্সারী)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণির বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ফার্ম ম্যানেজার বা ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
৩১।	সহকারী পরিচালক (সম্প্রসারণ/ফিল্ড)	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ফার্ম ম্যানেজার বা ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩২।	সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ কৌশলে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ) বা উপ- সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৩৩।	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রি। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) বা এস্টিমেটর পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৩৪।	সহকারী পরিচালক (লিয়াজো)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি বা এমবিএ ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> প্রশাসনিক কর্মকর্তা পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩৫।	ল এন্ড এস্টেট অফিসার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে এলএল.বি (অনার্স) এবং এলএল.এম ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৩৬।	হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাববিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা, তবে— (অ) শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। (আ) হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তার ১টি পদের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠান, অর্থ বিভাগের ৬/৮/১৭ তারিখের ৯৮ নং স্মারকের শর্ত প্রযোজ্য হইবে। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩৭।	সহকারী পরিচালক (নার্সারী)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে-</p> <p>(অ) শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(আ) সহকারী পরিচালক (নার্সারী) ১টি পদের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান, অর্থ বিভাগের ৬-৮-১৭ তারিখের ৯৮ নং স্মারকের শর্ত প্রযোজ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ফার্ম ম্যানেজার বা ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
৩৮।	জনসংযোগ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সাংবাদিকতা বা মাস কমিউনিকেশন বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩৯।	সম্প্রসারণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; অথবা পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস)সহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে—</p> <p>(অ) শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না;</p> <p>(আ) সম্প্রসারণ কর্মকর্তার ১টি পদের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রায়ত্ব প্রতিষ্ঠান, অর্থ বিভাগের ৬-৮-১৭ তারিখের ৯৮ নং স্মারকের শর্ত প্রযোজ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ফার্ম ম্যানেজার বা ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
৪০।	বিপণন কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মার্কেটিং বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> টেকনিক্যাল অফিসার পদে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪১।	বিক্রয় কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মার্কেটিং বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> টেকনিক্যাল অফিসার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪২।	আমদানী ও রপ্তানী কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে মার্কেটিং বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণিতে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> টেকনিক্যাল অফিসার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪৩।	উৎপাদন কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি বা টেক্সটাইল প্রকৌশল এ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) টেকনিক্যাল অফিসার বা উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪৪।	সহকারী প্রোগ্রামার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি বা কম্পিউটার সায়েন্স বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি;</p> <p>(খ) প্রোগ্রামিং এ স্ট্যান্ডার্ড টেস্টে উত্তীর্ণ।</p>
৪৫।	বাজেট কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) সহকারী হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি;</p> <p>(খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪৬।	নিরীক্ষা কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাব বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রী; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা, এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৪৭।	পরিসংখ্যান কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যান বা অর্থনীতি বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রিসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা, তবে শিক্ষা জীবনে কোনো তৃতীয় শ্রেণি বা বিভাগ বা সমমানের জিপিএ বা সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৪৮।	সিনিয়র লাইব্রেরিয়ান	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে লাইব্রেরি সায়েন্স বিষয়ে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি বা সমমানের ডিগ্রিসহ অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (খ) লাইব্রেরি বা প্রকাশনা কাজে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) লাইব্রেরিয়ান পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪৯।	এসিস্ট্যান্ট সায়েন্টিফিক অফিসার	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থ বিজ্ঞান বা রসায়ন বা কৃষি বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রীসহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রিধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সাব-এসিস্টেন্ট সায়েন্টিফিক অফিসার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫০।	ইন্সট্রাক্টর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষি বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রীসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি, তবে পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস) ডিগ্রি ধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৫১।	টেকনিক্যাল অফিসার	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা মৃত্তিকা বিজ্ঞান বা কৃষি বিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রীসহ অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি: অথবা কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা রসায়ন বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকসহ সিল্ক টেকনোলজিতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) বা সহকারী ফার্ম ম্যানেজার হিসাবে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫২।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে মেকানিক্যাল বা পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্যন্বন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ-তে ডিপ্লোমা।
৫৩।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অন্যন্বন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ-তে ডিপ্লোমা।
৫৪।	ম্যানেজার (সম্প্রসারণ)	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বা প্রাণিবিদ্যা বিষয়ে অন্বন্বন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা অন্বন্বন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস)। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী ফার্ম ম্যানেজার বা সহকারী ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অন্বন্বন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৫৫।	ফার্ম ম্যানেজার	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা কৃষিবিজ্ঞান বা প্রাণিবিদ্যা বিষয়ে অন্বন্বন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা অন্বন্বন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস)। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী ফার্ম ম্যানেজার বা সহকারী ম্যানেজার (সম্প্রসারণ) পদে অন্বন্বন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫৬।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (তড়িৎ)	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অনূ্যন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ-তে ডিপ্লোমা।
৫৭।	এস্টিমেটর	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ অনূ্যন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের সিজিপিএ-তে ডিপ্লোমা।
৫৮।	সাব-এসিস্টেন্ট সায়েন্টিফিক অফিসার	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বা পদার্থবিদ্যা বা রসায়ন বা কৃষিবিজ্ঞান বা টেক্সটাইল টেকনোলজি বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;  অথবা কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রিসহ টেক্সটাইল বা সিল্ক টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা;  অথবা পোস্ট গ্রাজুয়েট ডিপ্লোমা ইন সেরিকালচার (পিজিডিএস)।  <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ল্যাবরেটরী এসিস্ট্যান্ট পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫৯।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সাঁটলিপিকার কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি অথবা উচ্চমান সহকারী বা গবেষণা সহকারী (পরিকল্পনা) বা ভান্ডার রক্ষক পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
৬০।	লাইব্রেরিয়ান	মৃত্যু বা পদত্যাগ বা অবসর বা অপসারণ বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে পদটি বিলুপ্ত হইবে।		
৬১।	সহকারী ফার্ম ম্যানেজার		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> টেকনিক্যাল সুপারভাইজার পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৬২।	সহকারী ম্যানেজার (সম্প্রসারণ)		পদোন্নতির মাধ্যমে (মোট পদের ৩০% পদ পরিদর্শকগণের মধ্য হইতে এবং ৭০% পদ টেকনিক্যাল সুপারভাইজারগণের মধ্য হইতে)।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> পরিদর্শক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসর বা টেকনিক্যাল সুপারভাইজার পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৬৩।	সহকারী হিসাব-রক্ষণ কর্মকর্তা	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাববিজ্ঞান বিষয়ে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) সহকারী হিসাব রক্ষক বা ক্যাশিয়ার পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬৪।	পরিদর্শক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানসহ ডিপ্লোমা ইন সিক্স টেকনোলজি ডিগ্রি।
৬৫।	সাঁটলিপিকার কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) কম্পিউটার ব্যবহারের ক্ষেত্রে Word Processing, Data Entry ও Typing এ গতি বাংলায় প্রতি মিনিটে ২৫ শব্দ ও ইংরেজীতে ৩০ শব্দ। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সাঁটমুদ্রাক্ষরিক কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।
৬৬।	কম্পিউটার অপারেটর	কম্পিউটার পার্সোনেল নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		
৬৭।	সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক কাম-কম্পিউটার অপারেটর	মৃত্যু বা পদত্যাগ বা অবসর বা অপসারণ বা অন্য কোনো কারণে পদ শূন্য হইলে পদটি বিলুপ্ত হইবে।		
৬৮।	গবেষণা সহকারী (পরিকল্পনা)	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬৯।	উচ্চমান সহকারী	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) অফিসের প্রশাসনিক কাজ বা ডাটা সংগ্রহ এবং ডাটা প্রসেসিং এ অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা;</p> <p>(গ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা কেয়ারটেকার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(খ) এম এ স ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেল এ অভিজ্ঞতা।</p>
৭০।	ফটোগ্রাফার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ ফটোগ্রাফি বিষয়ে অনূন্য ১ (এক) বৎসরের সার্টিফিকেট কোর্স।</p>
৭১।	ভান্ডার রক্ষক	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৩৩% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৬৭% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>(খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(গ) ভান্ডার রক্ষক ১টি পদের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান, অর্থ বিভাগের ৬-৮-১৭ তারিখের ৯৮ নং স্মারকের শর্ত প্রযোজ্য হইবে।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা পিএবিএক্স অপারেটর বা ওয়ারপার কাম-সাইজার বা বিক্রয় সহকারী বা ব্লক মেকার বা ব্লক কাটার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭২।	সহকারী হিসাব- রক্ষক	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষায় অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।
৭৩।	ক্যাশিয়ার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষায় অনূ্যন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> জুনিয়ার ক্যাশিয়ার পদে অনূ্যন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি।
৭৪।	ড্রাফটসম্যান	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে অনূ্যন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত ইন্সটিটিউট হইতে সিভিল ড্রাফটিং এ অনূ্যন ৬ (ছয়) মাসের ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭৫।	টেকনিক্যাল সুপারভাইজার	৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৮৫% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ১৫% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদবিদ্যা বা প্রাণিবিদ্যা বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি;</p> <p>অথবা</p> <p>কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমানসহ ডিপ্লোমা ইন সিক্স টেকনোলজি ডিগ্রি।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>বীজ পরীক্ষক বা এন্ডি স্পীনার পদে অন্যান্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।</p>
৭৬।	অফিস সহকারী কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক নির্ধারিত নিয়োগ যোগ্যতা অনুযায়ী পূরণযোগ্য।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) রেকর্ড সাপ্লায়ার বা ফটোকপিয়ার অপারেটর পদে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি অথবা মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানসহ অফিস সহায়ক পদে ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি;</p> <p>(খ) Word Processing বা Data Entry ও Typing এ গতি বাংলায় প্রতি মিনিটে ২০ শব্দ ও ইংরেজীতে ২০ শব্দ; এবং</p> <p>(গ) এমএস ওয়ার্ড এবং পাওয়ার পয়েন্ট এ অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭৭।	বিক্রয় সহকারী	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; এবং</p> <p>(খ) এমএস ওয়ার্ড, পাওয়ার পয়েন্ট ও এক্সেলসহ কম্পিউটার চালনার অভিজ্ঞতা।</p>
৭৮।	কেয়ারটেকার		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>ফটোকপিয়ার অপারেটর বা রেকর্ড সাপ্লায়ার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
৭৯।	এয়ারকন্ডিশন অপারেটর	৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান;</p> <p>(খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে এয়ার কন্ডিশন এন্ড রেফ্রিজারেশন বিষয়ে অনূন ৬ (ছয়) মাসের ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(গ) সংশ্লিষ্ট কাজে ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>জেনারেটর কাম কোল্ড স্টোরেজ অপারেটর বা সহকারী মেকানিক কাম ইলেক্ট্রিশিয়ান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
৮০।	এন্ডি স্পিনার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান;</p> <p>(খ) তুঁত চাষ ও পলুপালনে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p> <p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>এক্সপার্ট প্লান্টার বা এক্সপার্ট রিয়ারার বা স্কিল্ড উইভার কাম স্পিনার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮১।	বীজ পরীক্ষক	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতি যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে উচ্চমাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) তুঁত চাষ ও পলুপালনে অনূন ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> এক্সপার্ট প্লান্টার বা এক্সপার্ট রিয়ারার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৮২।	মেকানিক	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে অনূন দ্বিতীয় বিভাগ বা সমমানের জিপিএ-তে বিজ্ঞান বিভাগ হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (মেকানিক্যাল); এবং (গ) মেকানিক্যাল কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী মেকানিক কাম ইলেক্ট্রিশিয়ান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৮৩।	গাড়িচালক	সরকারি যানবাহন অধিদপ্তরের কর্মচারী নিয়োগ বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী।		

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮৪।	ইলেকট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনূন ১ (এক) বৎসরের ট্রেড কোর্স; এবং (গ) ইলেকট্রিক্যাল কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী মেকানিক কাম ইলেকট্রিশিয়ান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ ইলেকট্রিক্যাল কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৮৫।	ল্যাবরেটরী এসিস্ট্যান্ট		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) ল্যাবরেটরী বয় বা এক্সপার্ট রিয়ারার বা এক্সপার্ট প্লান্টার বা ফিল্ড ম্যান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৮৬।	ওয়াপার কাম সাইজার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (টেক্সটাইল)।
৮৭।	এক্সপার্ট উইভার	৩০ বৎসর; তবে, বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (টেক্সটাইল)।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮৮।	এক্সপার্ট রিলার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) রিলিং কাজে অনূন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> রিলার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৮৯।	ব্লক কাটার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (টেক্সটাইল); (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (গ) ব্লক কাটিং এ অনূন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯০।	ব্লক মেকার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (টেক্সটাইল); (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (গ) ব্লক মেকিং এ অনূন ১ (এক) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯১।	স্ক্রীন মেকার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (ভোক) (টেক্সটাইল); (খ) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (গ) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে স্ক্রীন মেকিং এ অনূন ৩ (তিন) মাসের প্রশিক্ষণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯২।	পিএবিএক্স অপারেটর	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) পিএবিএক্স চালনার কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯৩।	জেনারেটর কাম কোন্ড ষ্টোরেজ অপারেটর	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল বা মেকানিক্যাল এ ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ।
৯৪।	কার্পেন্টার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কার্পেন্ট্রি এ ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ।
৯৫।	পাম্প চালক	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে মেকানিক্যাল বা ইলেকট্রিক্যাল এ ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> অফিস সহায়ক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ পাম্প মেশিন চালনায় বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৯৬।	জুনিয়র ক্যাশিয়ার	পদোন্নতি বা অবসর বা পদত্যাগ বা চাকরির অবসান বা মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে স্বয়ংক্রিয়ভাবে পদটি বিলুপ্ত হইবে।		
৯৭।	রিলার	পদোন্নতি বা অবসর বা পদত্যাগ বা চাকরির অবসান বা মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে স্বয়ংক্রিয়ভাবে পদটি বিলুপ্ত হইবে।		

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯৮।	ফটোকপিয়ার অপারেটর	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান। <b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> অফিস সহায়ক পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৯৯।	রেকর্ড সাপ্লায়ার		পদোন্নতির মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) অফিস সহায়ক পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
১০০।	সহকারী মেকানিক কাম ইলেক্ট্রিশিয়ান	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল বা মেকানিক্যাল এ ট্রেড কোর্সে উত্তীর্ণ।
১০১।	ফিল্ড উইভার কাম স্পিনার	৩০ বৎসর; তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান; (খ) উইভিং বা স্পিনিং কাজে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত।
১০২।	ল্যাবরেটরী বয়	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান।
১০৩।	এক্সপার্ট প্লান্টার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে জীব বিজ্ঞান বিষয়সহ বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১০৪।	এক্সপার্ট রিয়ারার	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে জীব বিজ্ঞান বা কৃষি বিজ্ঞানসহ বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান।
১০৫।	ফিল্ড ম্যান	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা সমমান।
১০৬।	অফিস সহায়ক	৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান।

বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ডের আদেশক্রমে

**মোঃ আনওয়ার হোসেন**  
(অতিরিক্ত সচিব)  
মহাপরিচালক  
বাংলাদেশ রেশম উন্নয়ন বোর্ড।