

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ  গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুলাই ২৪, ১৯৯০

৮ম খন্ড- বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে
জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশ সমূহ।

বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০

প্রজ্ঞাপন
ঢাকা, ২১শে বৈশাখ ১৩৯৭/ ৫ই মে ১৯৯০

নং এস, আর, ও ১৭৩- আইন/৯০ - Bangladesh Industrial Enterprises
(Nationalization Order, 1972 (P.O 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে
বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন এর বোর্ড অব ডিরেক্টরস, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে নিম্নে বর্ণিত প্রবিধানমালা
প্রণয়ন করিলে, যথা :-

বাংলাদেশ  গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, মার্চ ১, ২০০০

৮ম খন্ড- বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে
জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশ সমূহ।

বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন
আদমজী কোর্ট, মতিবিল, ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন
তারিখ, ২১শে মাঘ ১৪০৬/ ৩রা ফেব্রুয়ারী ২০০০

এস, আর, ও নং ৩০- আইন/২০০০ - Bangladesh Industrial Enterprises
(Nationalization) Order, 1972 (P.O 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে
বাংলাদেশ জুট মিল করপোরেশন এর বোর্ড অব ডিরেক্টরস, সরকারের পূর্বানুমতিক্রমে, বাংলাদেশ পাটকল
করপোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এর নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা :-

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের কলাম ১ এর-

ক) ক্রমিক নং ১ এর বিপরীতে কলা ও এর এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা-

“সরকারের উপ-সচিব ব্যবস্থাপকের নীচে নহে এমন কর্মকর্তাগণের মধ্য হইতে প্রেষণে বদলীর
মাধ্যমে অথবা পদোন্নতির মাধ্যমে।” এবং

বাংলাদেশ  গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, জুলাই ১৬, ১৯৯৮

৮ম খন্ড- বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন
ও নোটিশ সমূহ।

বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন
আদমজী কোর্ট, মতিঝিল বা/এ, ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২৭শে জ্যৈষ্ঠ ১৪০৫/ ১০ই মে ১৯৯৮

এস, আর, ও নং ১০৫- আইন/৯৮ - Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalization) Order, 1972 (P.O 27 of 1972) এর Article 25 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ জুট মিল করপোরেশন এর বোর্ড অব ডিরেক্টরস, সরকারের পূর্বানুমতিক্রমে, বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এর নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা :-

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের কলাম ১ এর-

(১) প্রবিধান ২৬ এর উপ-প্রবিধান (১) এর “পূর্ণ বেতনে বা” শব্দগুলি বিলুপ্ত হইবে;

(২) প্রবিধান ৪২ এর পরিবর্তে নিম্নরূপ প্রবিধান ৪২ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“৪২। লঘুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন লঘুদন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগত ভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে ; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি কোন কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহাকে লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবেন ;

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর দেওয়া পর তাহার পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমাও নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে, উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) এ অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দন্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দন্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দন্ড আরোপ করিতে পারিবে, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দন্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা এই প্রবিধানের উপ-প্রবিধান (১) (খ), (২) ও (৩)এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দন্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তিদাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন দন্ড আরোপ করিতে হইবে।

(৩) প্রবিধান ৪৩ এর-

(ক) উপ-প্রবিধান (২) এর-

(অ) প্রথম পঙ্ক্তিতে “বর্ণিত” শব্দের পরিবর্তে “বর্ধিত” শব্দ প্রতিস্থাপিত হইবে;

(আ) দফা (খ) এর “তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে” শব্দগুলি বিলুপ্তি হইবে ;

(খ) উপ-প্রবিধান (৪) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৪) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা, বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।”

(গ) উপ-প্রবিধান (৫) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৫) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“(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 জানাইবে।”

(ঘ) উপ-প্রবিধান (৭) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (৭) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

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

(ঙ) উপ-প্রবিধান (৮) বিলুপ্ত হইবে ;

(৪) প্রবিধান ৪৫ এর উপ-প্রবিধান (২) বিলুপ্ত হইবে ;

(৫) প্রবিধান ৪৮ এর উপ-প্রবিধান (২) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (২) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ পরীক্ষা করিয়া উহার বিবেচনার উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবে, যথা :-

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা ; এবং

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

(৬) প্রবিধান ৫২ এর উপ-প্রবিধান (২) এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপ-প্রবিধান (২) প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“(২) প্রত্যেক কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা কোন আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত বিশ কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের জন্য দুই মাসের বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।”

(৭) তফসিলের “রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগ (যান্ত্রিক/বৈদ্যুতিক)” শিরোনামাধীন কলাম ১ এর ক্রমিক নং ৬ এবং উহার বিপরীতে উল্লেখিত এন্টিগুলির পরিবর্তে নিম্নরূপ ক্রমিক নং এবং এন্টিগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :-

“৬	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	এ (যান্ত্রিক/তড়িৎ)	৮০% নিয়োগের এবং পদোন্নতির মাধ্যমে	সরাসরি যান্ত্রিক/তড়িৎ মাধ্যমে বিষয়ে ডিপ্লোমা। সহকারী ২০% তত্ত্বাবধায়ক (তড়িৎ/ড্রাফটম্যান/যান্ত্রিক) হিসাবে ৫ বৎসরের-চাকুরীর অভিজ্ঞতা।”
----	-----------------------	------------------------	---	--

বোর্ডের আদেশ ক্রমে

মোঃ আব্দুল মজিদ
সচিব।

প্রথম অধ্যায়
সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনামা ও প্রয়োগ। - (১) এই প্রবিধানমালা “বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০” নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের সকল সার্বক্ষণিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয় অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরীর শর্তে বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে, উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা। - বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে এই প্রবিধানমালায়

(ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নে বর্ণিত আচরণসমূহ ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :-

(১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ ;

(২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা ;

(৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন ; এবং

(৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।

(খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে ;

(গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;

(ঘ) “করপোরেশন” বলিতে Bangladesh Industrial Enterprises (Nationalization) Order 1972 (P.O. No. 27 of 1972) এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Jute Mill Corporation কে বুঝাইবে ;

- (ঙ) “কর্মকর্তা” বলিতে বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশনের কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে ;
- (চ) “কর্মচারী” বলিতে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের যে কোন কর্মচারীকে অস্থায়ী বা স্থায়ী যাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ছ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে ;
- (জ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের চেয়ারম্যানকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য চেয়ারম্যান কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন ;
- (ঝ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে ;
- (ঞ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন তদূর্ধ সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদেও পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ সময় বিদেশে অবস্থান করা বুঝাইবে ;
- (ট) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে তফসিলে বর্ণিত কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “বাছাই কমিটি” বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীনে গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (ড) “বোর্ড” বলিতে করপোরেশনের Board of Directors কে বুঝাইবে ;
- (ঢ) “ডিগ্রী” বা “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে ;
- (ণ) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণমাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে ;
- (ত) “শিক্ষানবিস” বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্তকর্তা ও কর্মচারীকে বুঝাইবে ; এবং
- (থ) “সম্মানী” বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কাজের স্বীকৃতি স্বরূপ অনাবর্তক ধরণের নগদ পুরস্কারকে বুঝাইবে ।

দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ

৩। নিয়োগের পদ্ধতি ১-(১) এই অধ্যায় এবং তফশিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্ন বর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা :-

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে ; এবং

(গ) শ্রেষণে ।

(২) কোন পদের জন্য কোন ব্যক্তির প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফশিলে নির্ধারিত বয়স-সীমার মধ্যে না হইলে, তাহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, সরকারের নির্দেশ অনুসারে কেবল বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীগণের ক্ষেত্রে উক্ত বয়স-সীমা শিথিল যোগ্য হইবে ।

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

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

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন ; অথবা

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

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়স সীমা তফসিলে বর্ণিত বয়স সীমার মধ্যে না হয় ।

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না-

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে করপোরেশন কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা-পর্যদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন ।

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

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উপযুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে করপোরেশন কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে।

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

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

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনক ভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে করপোরেশন কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।- (১) প্রবিধান ১৫ এ বিধান সাপেক্ষে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগ দান করিবে।

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

৮। প্রেষণে নিয়োগ।- তফশিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে প্রেষণে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কোন উপযুক্ত কর্মচারীকে করপোরেশন এবং সরকার বা ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরস্পরের মধ্যে স্থিরীকৃত শর্তাধীনে, নিয়োগ করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়
চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

(৯) যোগদানের সময়।- (১) অন্য চাকুরী স্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা :-

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পস্থায় ভ্রমণে প্রকৃত পক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরী স্থল হইতে অন্যত্র বদলী, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নুতন পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, তাঁহার পুরাতন চাকুরীস্থল অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান হইতে তাঁহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাঁহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, মেডিকেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।- সরকার বিভিন্ন সময়ে ষেরূপ নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা ষেরূপ হইবে।

১১। প্রারম্ভিক বেতন।-(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন বেতনই হইবে তাঁহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাঁহাকে, উপযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

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

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।- কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাঁহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্নস্তরে তাঁহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্ব নিম্ন অপেক্ষা তাঁহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত ক্ষেত্রের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রম তাঁহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাঁহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। বেতন বর্ধন। (১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময় মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন শিক্ষানবিস সফলজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হলে তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে এক সংগে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতা সম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা স্বীকৃত অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদন কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ, কর্মছিল দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

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

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

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পারিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) কর্তৃপক্ষ ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য পেশ করিবেন।

(৬) কর্মচারীদের ক্ষেত্রে The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules 1979 এর বিধান সমূহ, উহাতে প্রয়োজনীয় সংশোধনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১৫। পদোন্নতি।-(১) তফসিলের বিধানাবলীর সাপেক্ষে কোন কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।

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

(৩) টাকা ৩৭০০ - ৪৮২৫ ও তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদ সমূহে পদোন্নতি মেধা তথা কৌশগত ভিত্তিতে হইবে।

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

১৬। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।-(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন করপোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লেখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে দাতা করপোরেশন এবং হাওলাত গ্রহিতা করপোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদ ও শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণ করপোরেশন অনুরূপ বা সদৃশপদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গ্রহিতা করপোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) কোন পাবলিক করপোরেশন এই করপোরেশন এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহনকারী করপোরেশন বলিয়া উল্লেখিত) করপোরেশন এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর দাতা করপোরেশন উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহনকারী করপোরেশন কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্ত নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :-

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

(খ) করপোরেশন এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিলে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি করপোরেশনের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন।

(গ) হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশন কর্মকর্তার ভবিষৎ তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তিনি মূল করপোরেশন এ পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতি বিষয়ে অন্যান্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে মূল করপোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে করপোরেশন তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠ তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গননা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next Below Rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা করপোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্তৃকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে দাতা করপোরেশন এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাত গ্রহনকারী করপোরেশন দাতা করপোরেশনকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহনকারী করপোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর দাতা করপোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেই রূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়
ছুটি, ইত্যাদি

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

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

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

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

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

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিক্ত-বিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

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

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

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

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতিপ্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি উক্ত করপোরেশনে চাকুরী করিবে, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

(গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রন বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করার ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২২। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।- (১) কোন কর্মচারী তাঁহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাঁহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে, কর্তৃপক্ষ তাঁহাকে বিশেষ অক্ষমতা ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে কর্তৃপক্ষকে 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 উক্ত ছুটি কোন ক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ যথা :-

(ক) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন এবং

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাঁহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাঁহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দূর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাঁহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বহির্ভূত অসুস্থতা বা জখম বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

২৩। সংগরোধ ছুটি।- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাঁহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় তবে যে সময়ের জন্য উক্ত রূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে, সেই সময়কাল হইবে সংগরোধ ছুটি।

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

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

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

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

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

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

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

২৫। অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি।- (১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

(২) কোন কর্মচারী তাঁহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর গ্রহণের প্রস্তুতিমূলক ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাঁহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে। এ বিষয়ে সরকার কর্তৃক সময় সময় জারিকৃত আদেশ/বিধি প্রযোজ্য হইবে।

(৩) কোন কর্মচারী তাঁহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে যাইবেন।

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।- (১) করপোরেশন এ তাঁহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরি বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে কর্তৃপক্ষ পূর্ণ বেতনে অনধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, যাহা তাঁহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার কোর্সে ও পরীক্ষার জন্য

প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটি মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এই রূপে মঞ্জুরকৃত ছুটি কোন ক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।- সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবে।

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

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

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে কর্মকর্তার অধীনে কর্তরত আছেন তাঁহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোন কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাঁহার অধীনে কর্তরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি, আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরী আদেশ সাপেক্ষে, তাঁহাকে অনূর্ধ্ব ১ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

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

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

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।- ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাঁহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়ায়েছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাঁহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।- (১) যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক বার মাসের জন্য প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

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

পঞ্চম অধ্যায়
ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি

৩২। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি।- কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাঁহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে, বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী, ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।- (১) কর্পোরেশন উহার কোন কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন সব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়ন মূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন সম্মানীবাদ নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাঁহার সুপারিশ না করা হয়।

৩৪। দায়িত্ব ভাতা।- কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের তাঁহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে।

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

৬ষ্ঠ অধ্যায়
চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।- (১) পৃথক পৃথক ভাবে কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং করপোরেশন কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাঁহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখ পূর্বক তারিখ সহ স্বাক্ষর করিবেন।

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

৩৭। বার্ষিক প্রতিবেদন।- (১) করপোরেশন কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন

বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং করপোরেশন কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও প্রতিবেদক কর্মকর্তার নিকট চাহিতে পারিবেন।

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

সপ্তম অধ্যায়
সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

(খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং

(গ) সততা ও অধ্যবসায়ের সহিত করপোরেশনের চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী-

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহন করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং করপোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।

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

(গ) করপোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহন করিবেন না;

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

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

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

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

(৩) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ এর নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন সরাসরি পেশ করিতে পারিবেন না; কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মকর্তা/কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্তৃকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদসদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী/সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গনমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৩৯। দন্ডের ভিত্তি।- কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী-

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন; অথবা

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

(ঙ) নিম্ন বর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ন হন বা যুক্তি সংগতভাবে দুর্নীতি পরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন; যথা :-

(১) তিনি বা তাঁহার কোন পোষ্য বা তাঁহার মাধ্যমে বা তাঁহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং ন্যায়সংগতভাবে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন।

(২) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রক্ষা না করিয়া জীবনযাপন করেন; অথবা

(৩) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারনার দায়ে দোষী হন; অথবা

(ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন; বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি সংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তির সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।

৪০। দণ্ডসমূহ।- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :-

(অ) লঘু দণ্ড-

(ক) তিরস্কার;

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

(গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(আ) গুরুদণ্ড-

(ঘ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনত করান;

(ঙ) কোন কর্মচারী কর্তৃক সংগঠিত করপোরেশনের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য-কোন খাতের পাওনা হইতে আদায় করন;

(চ) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং

(ছ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে করপোরেশনের চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

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

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা/কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন;

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

(গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারন দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান ১(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠিত হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

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

৪২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষন করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমানিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষন করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন।

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষন করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি কোন কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানী দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমাও নির্ধারন করিয়া দিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে অথবা প্রয়োজন মনে করিলে অধিকতর তদন্তের আদেশ দিতে পারিবে।

(৩) অধিকতর তদন্তের আদেশ দেওয়া হইলে উহার প্রতিবেদন প্রাপ্তির পরে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমানিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা (১) উপ-প্রবিধান (১) খ, (২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমানিত 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) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমানিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪৩। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।- (১) যে ক্ষেত্রে কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমানিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ-

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর

আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারন দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষন করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন :

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

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লেখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদিও সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষন করেন যে-

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমানিত হইলে লঘু দন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি লঘু দন্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধিনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন, এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লেখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্তের বোর্ড তদন্তে আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড, নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্তে উপনীত হইতে না পারিলে, লিখিতভাবে তাহার কারণ উল্লেখ করিয়া তিনি বা উক্ত বোর্ড তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে

পারেন, এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া প্রয়োজন মনে করিলে অনূর্ধ্ব বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারেন।

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

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

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

(৮) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তি সংগত কারন থাকিতে হইবে।

(৯) এইরূপ সকল তদন্ত-কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গন্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুষ্ঠিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানী ও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগনকে জেরা করার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগনকে জেরা করার অধিকারী হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথি পত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।

(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 তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাঁহার 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 তাঁহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯ (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাঁহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন।

(৮) অপভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন, তবে শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষকোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধান তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয়ে বোর্ডের ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।- (১) প্রবিধান ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচিন মনে করিলে তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত করিতে পারেন :

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুন্যালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টি পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহন করেন, সে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গন্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে ‘হেফাজতে’ রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গন্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গন্য করিতে হইবে এবং তাঁহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পূনর্বহাল।- (১) যদি প্রবিধান ৪১ (১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদানত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পূর্ববহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষ, তাহাকে তাহার পদমর্যাদা করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গন্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পূনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।- ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাঁহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা বাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদির সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমানিত হইলে তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গন্য হইবে এবং উক্ত ছুটি বলিয়া গন্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গন্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।- (১) কোন কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইলে, তিনি যে, কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ পরীক্ষা করিয়া উহার বিবেচনায় উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবে, যথা :-

(ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না বা না হইয় থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগ সমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কি না ;

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

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

৫০। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।- (১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ডারোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সমাপন না হওয়া পর্যন্ত এই দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

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

(৩) কর্তৃপক্ষ এই প্রবিধানমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারেন এবং

এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাঁহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার কর্তৃপক্ষ হইতেছে করপোরেশন, সেক্ষেত্রে করপোরেশন/সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৫১। ভবিষ্য তহবিল।- (১) করপোরেশন উহার কর্মচারীগণের জন্য একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং করপোরেশন, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে এবং উক্ত তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয় সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

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

৫২। আনুতোষিক।- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন যথা :-

(ক) যিনি করপোরেশনে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহত ভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;

(খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই।

(গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নের কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :-

(অ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে;

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) প্রত্যেক কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা কোন আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত ত্রিশ কার্যদিবস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের জন্য দুই মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ব্যক্তিগন উহা পাইবার অধিকারী হন তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন।

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

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন, এবং এইরূপ করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নুতন মনোনয়ন পত্র প্রেরণ করিবেন।

(৭) কোন মনোনয়ন পত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশকে প্রদান করা হইবে।

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

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

(৪) উক্ত পরিকল্পনার আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যৎ তহবিল চাঁদা প্রদানকারী হইয়া থাকিলে-

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

(খ) করপোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদাও উহার উপর অর্জিত সুদ করপোরেশন ফেরত পাইবে এবং করপোরেশন উক্ত চাঁদা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত তোবেক অবসর ভাতা পরিকল্পনে বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে ;

(গ) করপোরেশনের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসর জনিত সুবিধাদি প্রাপ্তি উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গন্য করা হইবে।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহন, চাকুরী অবসান, অব্যাহতি

৫৪। চাকুরীর অবসান।- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারন প্রদর্শন না করিয়া এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাঁহার চাকুরী অবসানের কারনে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

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

৫৬। ইস্তফাদান, ইত্যাদি।- (১) কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তাঁহার অভিপ্রায় উল্লেখ পূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান ন কটিয়া তাঁহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং ঐরূপ নোটিশ প্রদানের ব্যর্থতার ক্ষেত্রে তিনি করপোরেশনকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহন শুরু হইয়াছে তিনি করপোরেশন এর চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত এই যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৭। অসুবিধা দূরীকরণ।- যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে কিন্তু উহা প্রয়োগ বা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে করপোরেশন সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ২৪, ১৯৯০

৬৩৮০

নির্দেশ সাপেক্ষে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে করপোরেশন এর সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

৫৮। রহিতকরণ ও হেফাজত।- (১) এতদ্বারা Bangladesh Jute Mills Corporation Officers and Employees Provident Fund Deed of Trust, 1073 অতঃপর উক্ত Deed of Trust বলিয়া উল্লেখিত, রহিত করা হইল।

তফসিল
{প্রবিধাস-২(ছ) দ্রঃ}

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা।	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	সচিব	--	সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদার নীচে নহে এমন কর্মকর্তা- গণের মধ্যে হইতে প্রেষণে বদলীর মাধ্যমে অথবা পদোন্নতির মাধ্যমে।	--	মহাব্যবস্থাপক হিসাবে নূন্যতম ৫ বৎসরের চাকুরী।
২	সদস্য, পরিদর্শক দল	--	ঐ		উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে নূন্যতম ৫ বৎসরের চাকুরী।
৩	আঞ্চলিক মহাব্যবস্থাপক/ নির্বাহী পরিচালক, আদমজী পাটকল।	অনূর্ধ্ব ৫৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বয়ন প্রযুক্তিতে ডিগ্রীপ্রাপ্ত কোন পাটকলে কমপক্ষে ১৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে মহাব্যবস্থাপক পদে অব্যাহি ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে অথবা বয়ন প্রযুক্তিতে পি, এইচ, ডি এবং প্রাসাংগিক ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে ৫ বৎসর মহাব্যবস্থাপক হিসাবে চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	পদে নূন্যতম ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা ও পাটকলে নূন্যতম ১৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬		
৪	মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ সাধারণ সেবা/ বোর্ড।	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী সরাসরি	এবং প্রার্থী সরাসরি	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান এবং ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা; তন্মধ্যে অবশ্যই উপ- মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
৫	মহাব্যবস্থাপক (আইন)	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	দেওয়ানী আদালত/শ্রম আদালত/ সর্বোচ্চ আদালতে ১৫ বৎসরের আইন শাস্ত্রে ২য় শ্রেণীর স্নাতক হইতে হইবে। অন্যান্য করণপৌরেশনের আইন উপদেষ্টা হিসাবে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্নদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক (আইন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	উপ-মহাব্যবস্থাপক/ প্রশাসন/সাধারণ সেবা/ বোর্ড।	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ঐ	ঐ	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান বিষয়ে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা এম, বি, এ-সহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা, তন্মধ্যে ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	স্নাতক বৎসরের পদে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।

১	২	৩	৪	৫	৬		
৭	ব্যবস্থাপক/প্রশাসন	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী গেলে সরাসরি	এবং প্রার্থী সরাসরি	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতার মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের, কর্ম অভিজ্ঞতা।
৮	উপ-ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা, বাণিজ্য ও বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা এম বি এ ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা যার মধ্যে ৩ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপক পদমর্যাদায় অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৯	উপ-ব্যবস্থাপক (আইন)	ঐ	ঐ	ঐ	আইন শাস্ত্রে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রীসহ দেওয়ানী আদালতের বিচারক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা কিংবা আইনজীবী হিসাবে ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। দেওয়ানী/ শ্রম আদালতের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহ-ব্যবস্থাপক (আইন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১০	সহ-ব্যবস্থাপক (আইন)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	আইনে ন্নাতক ডিগ্রী। শ্রম ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতা বা শ্রম আদালতে আইন উপদেষ্টা হিসাবে কাজ করিয়াছেন এমন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
১১	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান ও ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর ন্নাতকোত্তর ডিগ্রী। লোক ব্যবস্থাপনা/শিল্প ব্যবস্থাপনা সনদ প্রাপ্ত আইন ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সমন্বয় সহকারী কর্মকর্তা কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১২	সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	কলা, বাণিজ্য, বিজ্ঞান বিষয়ে ২য় বিভাগে ন্নাতকোত্তর ডিগ্রী, সম্মান সহ ন্নাতক ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উচ্চমান সহকারী ও সমপর্যায়ের ব্যক্তিদের ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
১৩	উচ্চমান সহকারী (অর্থ পরিচালনা ও নিরীক্ষা ব্যতিরেকে)	ঐ	ঐ	কলা, বিজ্ঞান ও বাণিজ্য ন্নাতক ডিগ্রীধারী।	নিম্নমান সহকারী/ মুদ্রাক্ষরিক ও সমপর্যায়ের কর্মচারী পদে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	নিম্নমান সহকারী/ মুদ্রাক্ষরিক	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। ইংরেজী ও বাংলা টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৩০ ও ২০ শব্দের গতি থাকিতে হইবে। তবে কর্মরত এমএলএসএস-এর ক্ষেত্রে এস, এস, সি পাশ গ্রহণযোগ্য।	--
১৫	স্টেনোগ্রাফার	ঐ	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	সাঁটলিপিতে এবং টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৮০ ও ৪০ এবং বাংলায় ৪০ ও ২৫ শব্দ গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	স্টেনো-টাইপিষ্ট হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৬	স্টেনো-টাইপিষ্ট	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সাঁটলিপিতে এবং টাইপে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ইংরেজী ৭০ ও ২৮ এবং বাংলায় ৪৫ ও ২৩ শব্দ গতিসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	--
১৭	টেলিফোন/ অপারেটর	ঐ	ঐ	টেলিফোন পিবিএক্স অপারেটর হিসাবে ২ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
১৮	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	গাড়ী চালনায় ভারী/হালকা লাইসেন্স ও ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা।	--
১৯	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ	ইলেকট্রিক্যাল কাজে লাইসেন্স সহ অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা। ইলেকট্রিকেল ট্রেড কোর্স প্রশিক্ষণ প্রাপ্তদের অগ্রাধিকার।	--
২০	প্লামবার	ঐ	ঐ	প্লামবার কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা। ট্রেড কোর্স প্রশিক্ষণ প্রাপ্তদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
২১	কাপেন্টার/ কাঠ মিত্রি	ঐ	ঐ	কাঠের কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং কাঠের কাজে ট্রেড প্রশিক্ষণধারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
২২	দস্তরী, পাহারা নিয়ন্ত্রক/ ডুপ্লিকেটিং যন্ত্র চালক/ ডেসপাচ রাইডার এবং ফায়ার লিডার।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ১০ বৎসরের এমএল এসএস হিসাবে কর্ম দক্ষতা, নিরাপত্তা প্রহরীদের জন্য অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর এবং ডেসপাচ রাইডার এর জন্য যথাক্রমে ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং মটর সাইকেল চালনায় প্রমাণপত্রধারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া	--

১	২	৩	৪	৫	৬
২৩	প্রধান পাচক	ঐ	ঐ	পাচক হিসাবে রক্ষন কার্যে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মে শ্রেণী পাশ।	--
২৪	পাচক	ঐ	ঐ	রক্ষন কার্যে বাস্তব জ্ঞান সম্পন্ন মে শ্রেণী পাশ।	--
২৫	ষ্টাফ বাস হেলপার	ঐ	ঐ	গাড়ী পরিষ্কারের অভিজ্ঞতাসহ মে শ্রেণী পাশ।	--
২৬	এম, এল, এস, এস,	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ।	--
কর্মচারী সংযোগ/শ্রমিক কল্যাণ বিভাগ					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে যোগ্য প্রার্থী সরাসরি	এবং প্রার্থী
				কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে ন্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং তন্মধ্যে উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে নূন্যতম ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। আইনে স্নাতক ডিগ্রী/কর্মচারী ডিপ্লোমা/ শিল্প প্রশাসনে ডিপ্লোমাধারীদেরকে দেওয়া হইবে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে ব্যবস্থাপক পদ মর্যাদায় ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। আইনে স্নাতক ডিগ্রী/কর্মচারী ব্যবস্থাপনায় ডিপ্লোমা/ শিল্প প্রশাসনে ডিপ্লোমাদারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ নূন্যতম ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে নূন্যতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে নূন্যতম পক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অথবা সমাজ বিজ্ঞানে ২য় বিভাগে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতার মধ্যে ৩ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ডিগ্রীধারী। ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/আইনে স্নাতক ডিগ্রীদারীগণকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহ-সামান্য কর্মকর্তা হিসাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা সমাজ বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। কর্মচারী ব্যবস্থাপনা/শিল্প ব্যবস্থাপনা ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
গণ সংযোগ বিভাগ					
১	মহা-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য কোন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বাণিজ্যিক তথ্য সংকলন/সংগ্রহ/বর্গীকরণ ও পত্রিকায় প্রকাশনা ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বেতার ও টিভিতে কার্য অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। গণসংযোগ ক্ষেত্রে উপ-মহাব্যবস্থাপক বা সমপর্যায়ের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	গণ সংযোগ বিভাগে উপ-মহা-ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে শ্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ বাণিজ্যিক তথ্য সংকলন সংগ্রহ/বর্ণনাকরণ/পত্রিকায় প্রকাশনা জন সংযোগ ও ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	গণ সংযোগ ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান/সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীতে শ্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সাংবাদিকতা/ ব্যবসা প্রশাসনে ডিগ্রীপ্রাপ্তদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। সেই সাথে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যাহার মধ্যে উপ-ব্যবস্থাপক বা সমমানের ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান/সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর শ্নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতা/ব্যবসা প্রশাসনে ডিগ্রীপ্রাপ্তদের যারা সংশ্লিষ্ট শাখায় ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন তাহদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	গংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	উপঃ ব্যবস্থাপক (গ্রন্থাগার)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর শ্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৬	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাগিচা/ সাংবাদিকতা অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর শ্নাতকোত্তর ডিগ্রী। বাগিচ্যিক তথ্য সংকলন/সংগ্রহ বর্ণীকরণ ও পত্রিকা প্রকাশনার ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী কর্মকর্তা কমপক্ষে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭	সহ-সমন্বয় কর্মকর্তা	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কলা/বাগিচ্য/বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীতে শ্নাতক ডিগ্রী। সাংবাদিকতায় ডিগ্রীধারীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া ইইবে।	--
এম আই এস					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কলা/বাগিচ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর শ্নাতকোত্তর ডিগ্রী। উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।	এম আই এস/ বীমা/ অডিট/হিসাব ও অর্থ বিভাগে উপ- মহাব্যবস্থাপক পদ মর্ষাদায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	ঐ	৪	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর ন্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১২ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর ন্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী। উপ-ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	ঐ	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য অথবা ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর ন্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাররি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ঐ	উহসার/অর্থ/অডিট/এম আইএস/বীমা বিভাগে কর্মসহকারী সমন্বয় কর্মকর্তাকে এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করিবেন।

১	২	৩	৪	৫	৬
নিরাপত্তা বিভাগ					
১	উপ-প্রধান নিরাপত্তা কর্মকর্তা।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	শ্রীসহ কমপক্ষে ১২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের সিনিয়র নিরাপত্তা কর্মকর্তা হিসাবে অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। অবসর প্রাপ্ত সেনাবাহিনী, বিডিআর/পুলিশ বিভাগের লোকদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	নিরাপত্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির বিবেচনা করা হইবে।
২	জ্যেষ্ঠ নিরাপত্তা কর্মকর্তা/ অগ্নিনির্বাপক অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	শ্রীসহ নিরাপত্তা/ অগ্নিনির্বাপক কর্মকর্তার ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১০ বৎসরের কর্মদক্ষতা।	নিরাপত্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	নিরাপত্তা অফিসার/ অগ্নিনির্বাপক অফিসার	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	শ্রীসহ অগ্নিনির্বাপক/ সহকারী নিরাপত্তা অগ্নিনির্বাপক কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ৮ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	সহকারী অফিসার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	সহকারী নিরাপত্তা অফিসার/সহকারী অগ্নি নির্বাপক অফিসার	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শ্রীসহ অগ্নি নির্বাপক অথবা অগ্নি নির্বাপক বিভাগে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। প্রাক্তন সৈনিক/ পুলিশ এবং বিডিআর সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	নিরাপত্তা গ্রহণী	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ এবং কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানে ৩ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা। অবসরপ্রাপ্ত সৈনিক/ পুলিশ/বিভিন্ন সদস্যদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
৬	অগ্নি নির্বাপক/ গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ এবং ভারী/হালকা যানবাহন চালানোর আইসেসসহ অগ্নি নির্বাপক কর্মী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৭	অগ্নি নির্বাপক/দলপতি।	ঐ	১০০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	--	অগ্নি নির্বাপক কর্মী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ৮ম শ্রেণী পাশ হইতে হইবে।
৮	অগ্নি নির্বাপক কর্মী	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৮ম শ্রেণী পাশ এবং অগ্নি নির্বাপক বিভাগে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
চিকিৎসা বিভাগ					
১	প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ কমপক্ষে ১০ বৎসরের কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা অথবা এম বি বি এস সহ কর্মক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান চিকিৎসক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	জ্যেষ্ঠ উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা এম বি বি এস সহ কমপক্ষে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	গংস্থার উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৩	উপ-প্রধান চিকিৎসক।	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	এফ সি পি এস অথবা সমমানের যোগ্যতাসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা/ এম বি বি এস-সহ কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	চিকিৎসা কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	চিকিৎসা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	ঐ	এম বি বি এস ডিগ্রীসহ কোন শিল্প প্রতিষ্ঠান বা সরকারী অফিসে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	এম বি বি এস ডিগ্রী সহ সরকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী চিকিৎসা কর্মকর্তা	ঐ	১০০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এম বি বি এস ডিগ্রী। ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন লোকদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
৬	কমপাউন্ডার/ফার্মাসি	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কোন সরকারী প্রতিষ্ঠান হইতে কমপাউন্ডারশীপ বা ফার্মাসিষ্ট কোর্স পাশ সহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৭	স্বাস্থ্য সহকারী/চিকিৎসা সহকারী	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক পাশ এবং স্বাস্থ্য সহকারী হিসাবে ব্যবহারিক প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত অথবা টিকা দান ও ইনুকোলেশন এর ব্যাপারে প্রশিক্ষণসহ ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পরিসেবিকা হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ কমপাউন্ডারশীপ সনদধারী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮	ড্রেসার/পরিসেবিকা	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সেবিকা কোর্স পাশ এবং ড্রেসারের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	--
৯	বিসিজি প্রকর্মী	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	মাধ্যমিক পরীক্ষায় পাশ এবং বিসিজি প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত ও ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	--
১০	এক্স-রে প্রকর্মী	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক পাশ এবং এক্স-রে প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত ও ৫ বৎসরের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা।	
১	পেশ ইমাম/ইমাম	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	কামিল/ফাজিল/টাইটেল পাশ এবং ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ইমাম হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	সহকারী ইমাম	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কামিল/ফাজিল/টাইটেল পাশ এবং ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৩	মুয়াজ্জিন	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	জামাত-ই-উলা পাশসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৪	খাদেম	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাশ এবং ধর্মীয় জ্ঞানসহ বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হইতে হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
মাধ্যমিক উচ্চ বিদ্যালয়/মাদ্রাসা					
১	প্রধান শিক্ষক/শিক্ষয়ত্রী	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী গেলে সরাসরি	এবং প্রার্থী সরাসরি
				উশু মনোবিজ্ঞানে এবং অফিস বাবস্থাপনা কাজে সম্যক জ্ঞানসহ যে কোন অনুমোদিত বিদ্যালয়ে ১৮ বৎসরের সহকারী প্রধান শিক্ষক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতাসহ এম এড/ বি এড পাশ। বিশেষ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী প্রধান শিক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের চাকুরী।
২	সহকারী প্রধান শিক্ষক/ সহকারী শিক্ষক/স্কীম ইনচার্জ/মাদ্রাসা তত্ত্বাবধায়ক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া নাগেলে নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী সরাসরি	এবং প্রার্থী সরাসরি
				দ্বিতীয় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রীসহ এম এড/ বি এড শিশু মনোবিজ্ঞানে ও অফিস ব্যবস্থাপনা সম্যক জ্ঞান সম্পন্ন ও সহকারী শিক্ষক হিসাবে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা। মাদ্রাসা তত্ত্বাবধায়ক ও ধর্মীয় শিক্ষার ক্ষেত্রে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	সহকারী শিক্ষক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রুতক ডিগ্রীধারীদের ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
৩	জ্যেষ্ঠ শিক্ষক/ ধর্মীয় শিক্ষক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর		ঐ	
				সহকারী শিক্ষক/ সহকারী ধর্মীয় শিক্ষক হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
৪	সহকারী শিক্ষক/ সহকারী ধর্মীয় শিক্ষক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		
				বি এড-সহ/শ্রুতক, ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা/ধর্মীয় শিক্ষকের ক্ষেত্রে কমিল পাশ এবং ১ বৎসরের অভিজ্ঞতা বিভিন্ন বিষয়ে বিশেষ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থী অগ্রাধিকার পাইবে।	
				বি এড-সহ/শ্রুতক, ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা/ধর্মীয় শিক্ষকের ক্ষেত্রে ধর্মীয় শিক্ষা প্রদানে অভিজ্ঞতাসহ টাইটেল পাশ।	

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	জ্যেষ্ঠ শিক্ষক (শরীর চর্চা)	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	শ্রমিক এবং বিপিএড পাশ, ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কোন অনুমোদিত বিদ্যালয়ে শরীর চর্চা শিক্ষক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তি।	শরীর চর্চা প্রশিক্ষক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	শরীর চর্চা প্রশিক্ষক	ঐ	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শ্রমিক, বিপিএড, অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
৭	গ্রন্থাগারিক	ঐ	ঐ	গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমাসহ গ্রাজুয়েট এবং গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	--
৮	বিজ্ঞানাগার সহকারী	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক/প্রি-মেডিক্যাল/বিজ্ঞানাগার কার্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	--
হিসাব বিভাগ/নিরীক্ষা বিভাগ					
১	নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)	অনূর্ণ ৫৫	বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজেএমসিতে মহাব্যবস্থাপক (হিসাব)/ (অর্থ)/(নিরীক্ষা) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
হিসাব বিভাগ/নিরীক্ষা বিভাগ					
১	নিয়ন্ত্রক (হিসাব ও অর্থ)	অনূর্ণ ৫৫	বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজেএমসিতে মহাব্যবস্থাপক (হিসাব)/ (অর্থ)/(নিরীক্ষা) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	মহাব্যবস্থাপক (অর্থ) সিএভি প্রকল্প হিসাব/ নিরীক্ষা/অতিরিক্ত মহাব্যবস্থাপক (হিসাব/ এমআইএস/বীমা)।	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	ঐ	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড/কষ্ট একাউন্টেন্ট অথবা ২য় শ্রেণীর এম এ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসর শিক্ষাক্রমের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উ- মহাব্যবস্থাপক পদ মর্যাদার নিম্নে নহে।	৫ বৎসরের সম্পন্ন মহাব্যবস্থাপক হিসাব/ অর্থ/নিরীক্ষা/বীমা পদের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবেন।
৩	উপ-মহাব্যবস্থাপক (হিসাব/অর্থ/বীমা/এম আইএস)	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড/কষ্ট একাউন্টেন্ট অথবা ২য় শ্রেণীর এম কম/এম বি এ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ব্যবস্থাপক পদমর্যাদায় ৫ বৎসরের নিম্নে নহে।	ব্যবস্থাপক (হিসাব/ নিরীক্ষা/অর্থ/বীমা) পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	ব্যবস্থাপক (হিসাব/অর্থ/ নিরীক্ষা/বীমা/ এমআইএস)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	কষ্ট/চার্টার্ড একাউন্টেন্ট অথবা ২য় শ্রেণীর বাণিজ্যে ন্যূনতমকোত্তর ডিগ্রীধারী ও সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৯ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের উপ- ব্যবস্থাপক এর পদ মর্যাদার নিম্নে নহে এমন চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	হিসাব/অর্থ/বীমা/ নিরীক্ষা/এমআইএস বিভাগে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	উপ-ব্যবস্থাপক (হিসাব/ অর্থ/নিরীক্ষা/বীমা/ এমআইএস)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	সিএ কোর্স সমাপ্তি ইন্টারমেডিয়েট আইসিএমএ কোর্স সমাপ্তি অন্ততঃ ৩টি পাঠ সমাপ্তি। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা ২য় শ্রেণীর এম কম এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৩ বৎসরের সহ-ব্যবস্থাপক পদ মর্যাদার নিম্নে নহে এমন চাকুরীর অভিজ্ঞতা।	হিসাব/অর্থ/বীমা/নিরীক্ষা /এমআইএস বিভাগে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন সহ-ব্যবস্থাপক এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬	সহ-ব্যবস্থাপক (হিসাব/অর্থ/নিরীক্ষা/বীমা/ এমআইএস)	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে পদোন্নতির মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর বাগিজ্যে ডিজী/১ম শ্রেণীর বি, কম	হিসাব/অর্থ/বীমা/ নিরীক্ষা/এমআইএস বিভাগে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মরত সহকারী কর্মকর্তাগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৭	সহকারী হিসাব/অর্থ/বীমা/ নিরীক্ষা/এমআইএস কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	বাগিজ্যে ২য় শ্রেণীর ডিজী/সম্মান অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে বাগিজ্যে ২য় শ্রেণীর কার্য প্রশিক্ষণ স্কীমে ডিজীধারীদেরকে দেওয়া হইবে।	হিসাব/নিরীক্ষা/অর্থ/ বীমা/এমআইএস বিভাগে উচ্চমান সহকারীগণ। ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন। বাগিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী সহ অন্যান্য বিভাগে কর্মরত উচ্চমান সহকারীগণ প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীগণ এই পদের পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৮	উচ্চমান সহকারী নিরীক্ষা/হি বাস/অর্থ/বীমা	ঐ	ঐ	দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বাগিজ্যে স্নাতক অথবা হিসাব কর্মী প্রশিক্ষণ স্কীমে বাগিজ্যে ২য় শ্রেণী স্নাতক।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নূনতম ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৯	কর্মিচিষ্ট	ঐ	১৪	৫	--
	উৎপাদন বিভাগ				
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমটোমিটির পরিচালনায় প্রশিক্ষণসহ বাগিজ্যে স্নাতক।	উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলজিতে ডিগ্রী/ডাডি থেকে ডিপ্লোমা অথবা সমমানের শিক্ষা তৎসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলজিতে ডিগ্রী/ডাডি থেকে ডিপ্লোমা অথবা সমমানের শিক্ষা, শিক্ষাত্তোর ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে (সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে) পদ মর্যাদায় কর্ম অভিজ্ঞতাসহ পাট শিল্পে ৭ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	গংশ্লিষ্ট উপব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	ব্যবস্থাপন (রাজন)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	টেক্সটাইল রসায়নে ডিপ্লোমা তৎসহ পাট রঞ্জনের ক্ষেত্রে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	উপ-ব্যবস্থাপক (রাজন) ডাইং মাস্টার হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ডিপ্লোমাদারীগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবে।
৫	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	টেক্সটাইল টেকনোলজিতে ডিগ্রী তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা টেক্সটাইল টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা তৎসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্নসহ ব্যবস্থাপকগণ এই পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবেন।
৬	উপ-ব্যবস্থাপক (ডিজাইন)	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	চারুকলা/ টেক্সটাইল ডিজাইন/ বাণিজ্যিক কলায় স্নাতক ডিগ্রীসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা উপরিউক্ত বিষয় সমূহে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কাপের্টি ডিজাইনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৭	উপ-ব্যবস্থাপক (রাজন)	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	টেক্সটাইল রসায়নে ডিপ্লোমাসহ পাট রঞ্জনের কাজে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী ব্যবস্থাপক পদে (ডাইং/সহকারী ডাইং মাস্টার) পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮	ডাইং মাস্টার/উপ-ব্যবস্থাপক (ডাইং) (আমিন কাপেটের জন্য)।	ঐ	ঐ	টেবুলাইল টেকনোলজিতে তৎসহ পাটপণ্য উৎপাদন প্রক্রিয়া, শ্রম ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসনে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী (উৎপাদন) হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৯	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	টেবুলাইল টেকনোলজিতে অথবা এই বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী অফিসার হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১০	সহকারী ব্যবস্থাপক (ডাইং)/সহকারী মাস্টার	ঐ	ঐ	টেবুলাইল রসায়নে ডিপ্লোমা।	বিজ্ঞানে স্নাতক তৎসহ ল্যাবরেটরী সহকারী হিসাবে কমপক্ষে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১১	সহকারী রসায়নবিদ	ঐ	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	রসায়নে মাস্টার ডিগ্রী/রসায়নসহ ডিগ্রীধারীদের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	
১২	সহকারী উৎপাদন অফিসার	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	টেবুলাইল টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা।	সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
১৩	সহকারী ডিজাইনার	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	চারশিক্ষিত/টেস্টাইল ডিজাইন/বাগিজিক চিত্র শিল্পে স্নাতক তৎসহ ক্যাপেট ডিজাইনে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৪	ল্যাবরটরী টেকনিশিয়ান।	ঐ	ঐ	রসায়নে স্নাতক অথবা বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ এবং তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৫	উৎপাদন সহকারী	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ স্নাতক পাশ তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৬	উৎপাদন বিশ্লেষক	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাশ তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৭	অগ্রগতি সহকারী	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানসহ উচ্চ মাধ্যমিক পাশ তৎসহ ড্রাফটস ম্যানশীপে টিটিসি এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৮	সহকারী	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা তৎসহ নির্মাণ কাজে স্বল্প মেয়াদী ট্রেনিং	--
১৯	সময় রক্ষক/টালী ক্লার্ক	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক (বিজ্ঞান/বাগিজ্য/কলা)। অভিজ্ঞতার দাবী অগ্রগন্য।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
পাট ক্রয় বিভাগ					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এবং প্রার্থী নিয়োগের মাধ্যমে।
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/ কৃষিতে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা জুট টেকনোলজি/বস্ত্র কারিগরী বিদ্যা, ডিপ্লোমা/কাঁচা এবং পাকা পাট শ্রেণীভুক্তকরণ ক্রয় এবং ব্যবসায় (শিক্ষাক্তোর) ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/ কৃষিতে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা বস্ত্র কারিগরী বিদ্যালয় ডিপ্লোমা, শিল্প ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক পদে।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	ঐ	বিজ্ঞান/বাণিজ্য/অর্থনীতি/পরিসংখ্যান/ কৃষিতে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা বস্ত্র কারিগরী বিদ্যালয় ডিপ্লোমা, শিক্ষা জীবনে একটি ১ম শ্রেণী তৎসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে উপ- ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসর।
					উপ-মহাব্যবস্থাপক (পাট ক্রয়) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
					সহকারী ব্যবস্থাপক (পাট ক্রয়) হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
					২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী/অথবা ব্যবসা প্রশাসনে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা বা পাট কারিগরীতে ডিপ্লোমাসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞান/কলা/বাণিজ্য/সমাজ ব্যবসা প্রশাসনে স্নাতকোত্তর ২য় শ্রেণী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা বত্র কারিগরী ডিপ্লোমাসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী পাট ক্রয় কর্মকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী পাট ক্রয় কর্মকর্তা	ঐ	মোট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন ব্যক্তিদের অধাধিকার বা কারিগরীতে ডিপ্লোমা।	পরবর্তী নিম্ন পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	বাছাইকরণ সহকারী	ঐ	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	পাট বাছাইকরণ পদে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন গ্রাজুয়েট।	টালি করণিক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮	টালি করণিক (মিল কেয়ারী)	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কলা/বিজ্ঞান/বাণিজ্য/উচ্চ মাধ্যমিক পাস। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্যক প্রার্থীদেরকে অধাধিকার দেওয়া হইবে।	--
৯	লাইন সরদার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাসসহ কমপক্ষে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১০	বয়ান	ঐ	ঐ	ঐ	--
১১	কেল এসরটার	ঐ	ঐ	ঐ	--

১	২	৩	৪	৫	৬
পরিকল্পনা বিভাগ					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী	এবং প্রার্থী
					কলা/বিজ্ঞানে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীতে শ্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা এম বি এ ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে অথবা অর্থনীতি/প্রকৌশলে পি, এইচ, ডি ডিগ্রী সহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ঐ	বাবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/বাণিজ্যে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীতে শ্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে কর্ম অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
					সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ঐ	বাবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/বাণিজ্যে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর শ্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-ব্যবস্থাপক পদের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।
					উপ-ব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর		ব্যবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান ও বাণিজ্যে ২য় শ্রেণীতে শ্রতকোত্তর ডিগ্রীসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে।	সহকারী ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ব্যবসা প্রশাসন/সমাজ বিজ্ঞান/ বাণিজ্যে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর শ্রতকোত্তর ডিগ্রী। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সহসামান্য হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগ (যান্ত্রিক/বেদ্যুতিক)					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কমপক্ষে যান্ত্রিক/বেদ্যুতিক প্রকৌশলে শ্রতক ডিগ্রীসহ ১৫ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে।	উপ-মহাব্যবস্থাপক (যান্ত্রিক/তড়িৎ) পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	যাত্রা ও তড়িৎ প্রকৌশলে স্নাতক ব্যবস্থাপক (যাত্রা ও ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের বাস্তব তড়িৎ হিসাবে ৫ অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর বৎসরের অভিজ্ঞতা। ব্যবস্থাপক পদে।
৩	ব্যবস্থাপক (যাত্রা/তড়িৎ)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	যাত্রিক/তড়িৎ প্রকৌশলে কমপক্ষে প্রকৌশলী (যাত্রা/তড়িৎ) স্নাতক ডিগ্রী তৎসহ ১০ বৎসরের হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর প্রকৌশলী অভিজ্ঞতা। পদে।
৪	প্রকৌশলী (যাত্রা/তড়িৎ)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	যাত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী সহকারী প্রকৌশলী তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের (যাত্রিক/তড়িৎ) হিসাবে অভিজ্ঞতা অথবা যাত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। ডিপ্লোমাসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী প্রকৌশলী (যাত্রিক/তড়িৎ)	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	যাত্রিক/তড়িৎ প্রকৌশলীতে স্নাতক (যাত্রিক/তড়িৎ) উপ-ডিগ্রী অথবা যাত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে সহকারী প্রকৌশলী ডিপ্লোমাসহ ৮ বৎসরের অভিজ্ঞতা। হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক/তড়িৎ)	ঐ	মোট শূন্য পদের ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	যান্ত্রিক/তড়িৎ বিষয়ে ডিপ্লোমাসহ কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	পরবর্তী নিম্ন পদে- সহকারী তত্ত্বাবধায়ক (তড়িৎ)/ড্রাফটস্ ম্যান (যান্ত্রিক) হিসাবে কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	বেতার কারিগর	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ সহ বেতার কারিগরে সনদ পত্র প্রাপ্ত সহ বিভিন্ন বেতার টেলিভিশন যন্ত্র মেরামতের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
৮	রেফ্রিজারেটর কারিগর	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানে মাধ্যমিক রেফ্রিজারেটর মেরামতের কারিগরের সনদপত্র এবং তৎসহ বিভিন্ন ধরণের রেফ্রিজারেটর মেরামতের ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
৯	সহকারী তত্ত্বাবধায়ক (তাড়িৎ)	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক শ্রেণী পাশসহ তাড়িৎ তত্ত্বাবধায়ক সনদ পত্রসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
১০	জ্যেষ্ঠ কারিগর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	ঐ	বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ কারিগরি পাঠ্যক্রমে সনদ পত্রসহ কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
১১	কার্যচালক (চার্জহাভ)	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	ঐ	টেকনিক্যাল ট্রেনিং সনদসহ কমপক্ষে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশসহ ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
১২	ষ্টোর মেকানিক/ অটোমেকানিক (মটর গাড়ী মিস্ত্রী)/অটো ইলেক্ট্রিশিয়ান (গাড়ী) বিদ্যুৎ মিস্ত্রী/ ব্যাটারী মেকানিক (ব্যাটারী মিস্ত্রী)।	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশ তৎসহ ৫ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
১৩	এস, বি, এ,	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক/মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড কোর্স পাশ।	--

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	জেনারেলের অপারেশন।	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক/মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ সহ ট্রেড কোর্স পাশ।	--
১৫	পেইন্টার/ভলকানাইজার/ ডেউল ফিটার	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	--
১৬	মটর গাড়ী মিস্ত্রী (মটর মেকানিক)	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশসহ মটর গাড়ীর মোরামত কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
১৭	হেলপার (সাহায্যকারী)	ঐ	ঐ	কমপক্ষে ৮ম শ্রেণী পাশসহ কোন অনুমোদিত মটর গ্যারেজে সাহায্যকারী হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
প্রকৌশলী বিভাগ (সাধারণ)					
১	প্রধান প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	এবং মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর উপ- মহাব্যবস্থাপকের পদে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	ঐ	ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের তন্মধ্যে ৫ বৎসর ব্যবস্থাপক হিসাবে
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	ঐ	ইঞ্জিনিয়ারিং-এ ডিগ্রীসহ ১০ বৎসরের তন্মধ্যে ৫ বৎসর প্রকৌশলী পদে।	সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪	প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	প্রকৌশলে বৎসরের বাস্তব ডিপ্লোমা অভিজ্ঞতা সহকারী প্রকৌশলী পদে।	সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর		মোট শূন্য পদের ৫০% নিয়োগের মাধ্যমে এবং পদোন্নতির মাধ্যমে।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৬	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	মোট শূন্য পদের ৮০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ২০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	সিভিল ডিপ্লোমা প্রকৌশলী এবং বৎসহ কমপক্ষে ২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা।	উপ-সহ প্রকৌশলীর নিম্নের পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	এস্টিমেটর	ঐ	গরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সিভিল ডিপ্লোমা পাশসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
৮	নকশাকারী	ঐ	ঐ	সিভিল ডিপ্লোমা অথবা ড্রাফট কোর্স সমাপ্তকারী।	--
৯	মিকচার ড্রাইভার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী এবং গাড়ী চালনার লাইসেন্স প্রাপ্ত তৎসহ ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	--
পারচেজ এন্ড শিপিং ইম্পেস্ট স্টোর পারচেজ/স্টোর।					
১	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ব্যবসা প্রশাসন/বাণিজ্য অথবা বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক হিসাবে।	গংশ্টিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
			ষ্ট্রোরের জন্য		
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা এমবিএ সহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে। ষ্ট্রোরের ক্ষেত্রে ডিগ্রীপ্রাপ্ত যাত্র প্রকৌশলীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। ডিপ্লোমা যাত্র প্রকৌশলীর সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	সহ-সাময়িক কর্মকর্তা হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	গহ-সাময়িক কর্মকর্তা	ঐ	মোট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	২য় শ্রেণীর ডিগ্রীধারী এবং শিক্ষাত্তোর সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। ষ্ট্রোর কর্মকর্তা হিসাবে যাত্র প্রকৌশলী ডিপ্লোমাধারী প্রার্থীদেও অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	কমপক্ষে উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
গবেষণা ও পণ্যমান নিয়ন্ত্রণ বিভাগ					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী এবং এবং প্রযুক্তিতে পিএইচডি শিক্ষাজ্ঞার ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসরের উপ- মহাব্যবস্থাপক পদে অথবা বস্ত্র প্রযুক্তিতে স্নাতকোত্তর ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসরের উপ-মহাব্যবস্থাপক পদের অভিজ্ঞতা।	কমপক্ষে ৫ বৎসরের উপ-মহাব্যবস্থাপক পদের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমে জন্য যোগ্য প্রার্থী এবং এবং প্রযুক্তিতে পিএইচডি অথবা স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কমপক্ষে ১২ বৎসরের সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসর সংস্থাপক হিসাব বস্ত্র প্রযুক্তিতে পিএইচডি অথবা স্নাতকোত্তর ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসর উপ- ব্যবস্থাপক পদের অভিজ্ঞতাসহ ৫ বস্ত্র প্রযুক্তিতে ডিগ্রী প্রাপ্ত।	কমপক্ষে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের ব্যবস্থাপক পদে অভিজ্ঞতা।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	এ		সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ- ব্যবস্থাপক অভিজ্ঞতা।
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।		সহ-ব্যবস্থাপক পদে ৫ বৎসর অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সহ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বন্ধ প্রযুক্তিতে অথবা প্রাসংগিক ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বন্ধ প্রযুক্তিতে সনদ প্রাপ্ত।	সহকারী মান নিয়ন্ত্রণ অফিসার পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ডিজীপ্রাণ্ড প্রকৌশলী (ইলেকট্রনিক) অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ ডিপ্লোমা সনদ প্রাপ্ত (ইলেকট্রিনিয়)।	
৭	সহকারী মান নিয়ন্ত্রণ অফিসার	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৩০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৭০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বন্ধ প্রযুক্তিতে ডিপ্লোমা প্রাপ্ত।	মান নিয়ন্ত্রণ সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৮	মান নিয়ন্ত্রণ সহকারী	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ ব্যক্তি অগ্রাধিকার পাবে।	মান নিয়ন্ত্রণ পরিষ্কক হিসাবে ৩ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৯	মান নিয়ন্ত্রক ও পরিদর্শক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞানে স্নাতক নকশীকরণে (ড্রয়ম্যানশীপ) টি টি সি (গোল্ডেন) হাবিবেবের জন্য প্রযোজ্য।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১০	পরীক্ষক	ঐ	৮	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশ অভিজ্ঞ ব্যক্তি অগ্রাধিকার পাবে।	
বিপন্ন পরিদপ্তর					
১	মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এবং মাধ্যমে প্রার্থী যোগ্য	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি তৎসহ এই ক্ষেত্রে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে ইহা ৫ বৎসরের উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে অথবা অর্থনীতি/বিপন্ন/ব্যবস্থাপক/বাণিজ্য/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাস্টার ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা যার মধ্যে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা উপ-মহাব্যবস্থাপক পদে।
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর		ঐ	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পিএইচডি তৎসহ ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ব্যবস্থাপক হিসাবে থাকিতে হইবে। অথবা অর্থনীতি/বাণিজ্য/ব্যবস্থাপনা/বিপন্ন/ব্যবসা প্রশাসনে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী তৎসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা ব্যবস্থাপক পদে।
৩	ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর		ঐ	অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপন্ন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাস্টার ডিগ্রী ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের উপ-ব্যবস্থাপক পদে।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪	উপ-ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপনন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে মাস্টার ডিগ্রী তৎসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের সহকারী ব্যবস্থাপকের অভিজ্ঞতা।	সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫	সহকারী ব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	ব্যবসা প্রশাসন/বাণিজ্য/অর্থনীতি/বিপনন/ব্যবস্থাপনায় ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	সহকারী বিক্রয় কমকর্তা হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৬	সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা	ঐ	মোট শূন্য পদের ২০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৮০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	অর্থনীতি/বাণিজ্য/বিপনন/ব্যবস্থাপনা/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীতে স্নাতক।	উচ্চমান সহকারী হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১	কম্পিউটার বিভাগ মহাব্যবস্থাপক	অনূর্ধ্ব ৫০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশল/ব্যবসা প্রশাসন/অর্থনীতি/ব্যবস্থাপনা অংশক্রম/পরিসংখ্যান/ফলিত বিদ্যা/বাণিজ্য ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী, ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে কমপক্ষে উপ-মহাব্যবস্থাপক পদমর্যাদায় ৫ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা ক-২ কোন অনুমোদিত কম্পিউটার সোসাইটির পেশাগত সদস্য/ফেলোশিপ।	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে উপ-মহাব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা বিশেষ পরিস্থিতিতে শর্তবলী শিথিল যোগ্য।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	উপ-মহাব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	এ	কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশল/বাবসা/অর্থনীতি/অংক শাস্ত্র/পরিসংখ্যান/ব্যবহারিক পদার্থ বিদ্যা/বাণিজ্য অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা তন্মধ্যে ৫ বৎসরের কম্পিউটার সংস্থাপন পেশার অভিজ্ঞতা। ক-২ কোন কম্পিউটার সংস্থা এর সদস্য/ফেলোশিপ।	ব্যবস্থাপক হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অর্ধ সিনিয়র সিস্টেম এনালিটি হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে শিথিল যোগ্য।
৩	সিস্টেম ব্যবস্থাপক	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর	এ	ক-১ কম্পিউটার বিজ্ঞান প্রকৌশল/বাবসা/অর্থনীতি/গণিত/পরিসংখ্যান/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/বাণিজ্য অথবা সম্পর্কযুক্ত বিষয়ে ন্যূনতম ২য় শ্রেণী স্নাতকোত্তর ডিগ্রী তৎসহ ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা। তন্মধ্যে ৫ বৎসর কম্পিউটার সংস্থাপন অভিজ্ঞতা।	সিনিয়র এনালিটি হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে এই অভিজ্ঞতা শিথিল যোগ্য।
৪	সিনিয়র সিস্টেম এনালিষ্ট	অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	এবং পদোন্নতির পাত্তা না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ফলিত পদার্থ বিদ্যা/পদার্থ/গণিত/পরিসংখ্যান/বাবসা প্রশাসন ন্যূনতম ২য় শ্রেণীর উচ্চতর ডিগ্রী অথবা স্নাতক প্রকৌশলী কোন পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহযোগী সদস্য হিসাবে। সিস্টেম এনালিষ্ট হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী/প্রকৌশলীদের ক্ষেত্রে ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	এনালিষ্ট সিস্টেম হিসাবে ৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫	সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	এ	ফলিত পদার্থ বিদ্যা/পদার্থ/গণিত/পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা স্নাতক প্রকৌশলী। অনুমোদিত পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহযোগী সদস্য। সহকারী এনালিস্ট হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে কম্পিউটার হিসাবে মাস্টার ডিগ্রী হইলে বা প্রকৌশলীর জন্য ২য় বৎসর সিস্টেম এনালিস্ট কাজে দক্ষতা থাকিতে হইবে।	সহকারী এনালিস্ট হিসাবে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তৎসহ সিস্টেমের বিশ্লেষণে দক্ষতা থাকিতে হইবে।
৬	সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট	এ	এ	পদার্থ বিদ্যা/ফলিত পদার্থ বিদ্যা/গণিত/পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/বাণিজ্য/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন স্নাতক ডিগ্রী/প্রকৌশলী ডিপ্লোমা অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট এর পদে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। বিশেষ ক্ষেত্রে শিথিল যোগ্য।
৭	সিনিয়র প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	এ	পদার্থ বিদ্যা/ফলিত পদার্থ/পরিসংখ্যান/গণিত/বাণিজ্য/অর্থনীতি/সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন ইত্যাদিতে নূন্যতম মাস্টার ডিগ্রী/স্নাতক প্রকৌশল পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহযোগী সদস্য হইতে হইবে। কর্মসূচী প্রণয়ন বিষয়ে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা	কম্পিউটার বিজ্ঞানে মাস্টার ডিগ্রী এবং প্রকৌশলীদের জন্য ৩ বৎসর অভিজ্ঞতা যথেষ্ট বলিয়া বিবেচিত। বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য। কর্মসূচী প্রণয়নের ব্যাপারে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা তবে বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য।

১	২	৩	৪	৫	৬	
৮	প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির পদোন্নতির পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	এবং প্রার্থী যোগ্য জন্য সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	পদার্থ বিদ্যা/কলিত পদার্থ বিদ্যা/ গণিত/পরিসংখ্যান/বাগিচা/অর্থনীতি/ সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসনে নূনপক্ষে ২য় শ্রেণীর মাস্টার ডিগ্রী অথবা স্নাতক প্রকৌশলী কোন পেশাদার কম্পিউটার সংগঠনের সহকারী সদস্য হইতে হইবে। সহকারী কর্মসূচী প্রণয়ন হিসাবে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা। কম্পিউটার বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী ও স্নাতক প্রকৌশলীদের ২ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রয়োজন।	সহকারী কর্মসূচী প্রণয়ন হিসাবে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়ম শিথিল যোগ্য।
৯	সহকারী কর্মসূচী প্রণয়ন প্রোগ্রামার।	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	এ	এ	কম্পিউটার পরিকল্পনায় কর্মসূচী প্রণয়নে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।	
১০	পরিচালনা তত্ত্বাবধায়ক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	এ	এ	গংশ্টিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা থাকিতে হইবে।	
১১	কম্পিউটার চালনা তত্ত্বাবধায়ক	এ	এ	এ	বিজ্ঞানে স্নাতক সহ ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্যক প্রার্থীগণ উক্ত পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১২	জ্যেষ্ঠ কম্পিউটার পরিচালক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	ঐ	বিজ্ঞানে স্নাতক পাশসহ কম্পিউটার পরিচালনায় ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	বিজ্ঞানে স্নাতকসহ কম্পিউটার চালনায় ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা প্রার্থীদের উক্ত পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
১৩	কম্পিউটার পরিচালক	অনূর্ধ্ব ২৭ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে স্নাতক পাশ অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
১৪	তথ্য সংগ্রাহক রিপোর্ট তত্ত্বাবধায়ক	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৪০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	তথ্য সংগ্রাহক ও নিয়ন্ত্রক তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পাশ হইতে হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
১৫	জ্যেষ্ঠ তথ্য সংগ্রাহক, নিয়ন্ত্রক ও তত্ত্বাবধায়ক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	মোট শূন্য পদের ৪০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৬০% পদোন্নতির মাধ্যমে।	বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক পাশসহ তথ্য সংগ্রহ ও নিয়ন্ত্রক তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা এবং ১০,০০০ (দশ হাজার) চারি চালানোর অভিজ্ঞতা থাকিতে	সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সম্যক প্রার্থীদেরকে ঐ পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইবে।
বোর্ডের আদেশক্রমে					
আব্দুল মান্নান হাওলাদার সচিব।					

স্বাঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কম্পিউটার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
শোভকর মাহমুজল করিম, ডেপুটি কম্পিউটার, বাংলাদেশ ফরমস ও প্রকাশনী অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা
কর্তৃক প্রকাশিত।