

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, জুলাই ৪, ২০১৮

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

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
বিদ্যুৎ, জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয়  
বিদ্যুৎ বিভাগ  
বাংলাদেশ পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৮ আষাঢ়, ১৪২৫ বঙ্গাব্দ/২ জুলাই, ২০১৮ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও. নং ২১৫-আইন/২০১৮।—পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড আইন, ২০১৩ (২০১৩ সনের ৫৭ নং আইন) এর ধারা ২৯ এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

প্রথম অধ্যায়  
সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০১৮ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বোর্ডের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(ক) উর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসম্মত আদেশ অমান্যকরণ;

(খ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;

(৮০২৭)

মূল্য ৪ টাকা ৫৬.০০

- (গ) কোন আইনসম্মত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
- (ঘ) যে কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসম্মত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;
- (২) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ;
- (৩) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তদকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মচারী এবং উক্ত কর্মচারীর উর্ধ্বতন কোন কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৪) “কর্মচারী” অর্থ বোর্ডের যে কোন অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী এবং যে কোন নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৫) “তফসিল” অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;
- (৬) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ বোর্ড এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (৭) “পদ” অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (৮) “পলায়ন” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবৎ কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান;
- (৯) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ কোন পদে নিয়োগের নিমিত্ত উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত ন্যূনতম যোগ্যতা;
- (১০) “বাছাই কমিটি” অর্থ তফসিলের কোন পদে নিয়োগ বা পদোন্নতির নিমিত্ত গঠিত বাছাই কমিটি;
- (১১) “বোর্ড” অর্থ বাংলাদেশ পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড;
- (১২) “শিক্ষানবিশ” অর্থ কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোন কর্মচারী;
- (১৩) “সিজিপিএ” অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA); এবং
- (১৪) “স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়” বা “বোর্ড” বা “ইনস্টিটিউট” বা “প্রতিষ্ঠান” অর্থ আপাতত বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠান এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বা ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি**—(১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯ (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হইবে, যথা:—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং
- (গ) আউট সোর্সিং এর মাধ্যমে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হইবে না যদি তজ্জন্য তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়স সীমার মধ্যে না হয়।

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

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

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

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্যদ বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে বোর্ডের চাকরিতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি উপযুক্ত নহেন;
- (গ) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহবানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফিসহ যথাযথ ফরম ও নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং
- (ঘ) সরকারি চাকরি কিংবা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

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

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

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

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

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

(৩) পদোন্নতির উদ্দেশ্যে মেধা যাচাই এর জন্য লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, বাছাই কমিটি স্বীয় পদ্ধতিতে মেধা যাচাইপূর্বক পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবে।

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

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

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

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

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

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

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

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

- (ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালে কোন শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৪) এর বিধান সাপেক্ষে, তাহাকে চাকরিতে স্থায়ী করিবেন এবং স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হইতে চাকরিতে স্থায়ী হইবেন; এবং
- (খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—
- (অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন; এবং
- (আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাহাকে যে পদ হইতে পদোন্নতি প্রদান করা হইয়াছিল সেই পদে প্রত্যাবর্তন করাইতে পারিবেন।

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

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

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

### তৃতীয় অধ্যায়

#### চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

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

- (ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থায় ভ্রমণে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়:
- তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাপ্তাহিক ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।

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

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

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

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

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

৮। **বেতন ও ভাতা।**—সরকার কর্তৃক বিভিন্ন সময়ে যেইরূপ নির্ধারিত হইবে, কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরিউক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

(৩) সরকার ইহার কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে, সময় সময়, যে নির্দেশাবলি জারি করে তদনুসারে বোর্ডের কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা যাইতে পারে।

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

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণত সময়মত 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 করিবে।

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

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক ২ (দুই) টি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১২। **জ্যেষ্ঠতা**—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলি সাপেক্ষে, কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা 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 পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

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

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

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

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

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

(৩) জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ এর গ্রেড ৫ (টাকা ৪৩,০০০- ৬৯৮৫০/-) ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহের পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্যনিষ্ঠা এবং চাকরিকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইবার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করত পদোন্নতি প্রদান করা যাইতে পারে।

## চতুর্থ অধ্যায়

## ছুটি, ইত্যাদি

১৪। **বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।**—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

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

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

(৩) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন লইয়া, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

১৫। **পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তদকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ গড় বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারি সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিত্তবিনোদনের জন্য পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৬। **অর্ধ গড় বেতনে ছুটি।**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তদকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।



(২) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ গড় বেতনে ২ (দুই) দিনের ছুটির পরিবর্তে ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটির হারে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তর করা যাইতে পারে।

**১৭। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।—**(১) ডাক্তারি সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে, কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকরি জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

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

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

- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি বোর্ডের চাকরি করিবেন; অথবা
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন; অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

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

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

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

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

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন 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 কোনক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

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

(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 (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং তাহা যে কোন একটি অক্ষমতার কারণে মঞ্জুর করা যাইবে।

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হইয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে অবসর ভাতার বিষয়ে চাকরি হিসাব করিবার সময়ে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

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

(ক) উপরিউক্ত উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীন মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম ৪ (চার) মাসের জন্য পূর্ণ গড় বেতন; এবং

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

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

২০। **সঞ্জারোধ ছুটি**—(১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঞ্জারোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসকের সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন, অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঞ্জারোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

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

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

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

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

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

(৩) বোর্ডের চাকরি জীবনে কোন কর্মচারীকে ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ (এক) মাস পূর্বে অবসর উত্তর ছুটির জন্য আবেদন না করিলে তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

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

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

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে বোর্ড তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

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

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

(২) সরকারি কর্মচারীদের জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত অন্যান্য বিধি-বিধান বোর্ডের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যে উর্ধ্বতন কর্মচারীর অধীন কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, উর্ধ্বতন কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, তাহার অধীন কর্মরত কোন কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনের) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি প্রদান করিতে পারেন।

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

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

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

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

২৮। **ছুটির নগদায়ন।**—(১) যে কর্মচারী অবসরভাতা বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকরিকালের জন্য সর্বাধিক ১২ (বার) মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত ছুটির শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করিতে পারিবেন।

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

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভাতা, ইত্যাদি

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

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

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

৩১। **দায়িত্ব ভাতা।**—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ (একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে সমপদের অথবা উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ১০ (দশ) ভাগ হারে দায়িত্ব ভাতা প্রদান করা হইবে, কিন্তু উক্ত দায়িত্ব ২ (দুই) মাসের অধিক হইলে বাছাই কমিটির পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৩২। **বোনাস।**—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত সরকারি আদেশ মোতাবেক বোর্ডের কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

### ষষ্ঠ অধ্যায়

#### চাকরির বৃত্তান্ত

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

(২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত নবম বা তদূর্ধ্ব গ্রেডভুক্ত কোন কর্মচারীর উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার তাহার চাকরি বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

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

৩৪। **বার্ষিক অনুবেদন।**—(১) বোর্ড কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক অনুবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত অনুবেদন বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন নামে অভিহিত হইবে এবং বোর্ডের কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় অনুবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও কর্তৃপক্ষ চাহিতে পারিবে।

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

## সপ্তম অধ্যায়

## সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

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

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

(২) কোন কর্মচারী—

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

(৩) কোন কর্মচারী বোর্ডের নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, উহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

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

(৬) কোন কর্মচারী বোর্ডের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, ধর্মীয় বা সামাজিক প্রথা অনুযায়ী যে সকল বিবাহ অনুষ্ঠান, বার্ষিকী, অন্তেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, সেই সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নহে, এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মাঝে উপহার গ্রহণ করা যাইবে এবং এইক্ষেত্রে, উপহারের মূল্য ২৫,০০০/- (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

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

৩৬। যৌতুক প্রদান ও গ্রহণ।—কোন কর্মচারী—

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

(খ) প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, কন্যা বা বরের পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট যৌতুক দাবি করিতে পারিবেন না।

৩৭। মূল্যবান সামগ্রী ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, সেই এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বাণিজ্যরত কোন ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোন স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোন পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে সরকারের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন। উক্ত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ থাকিবে। অতঃপর সরকার কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাজ করিবেন:

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

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

- (ক) ক্রয়, বিক্রয়, দান, উইল বা অন্যভাবে বাংলাদেশের বাহিরে অবস্থিত কোন স্থাবর সম্পত্তি অর্জন বা হস্তান্তর করিতে পারিবেন না; এবং
- (খ) কোন বিদেশি, বিদেশি সরকার বা বিদেশি সংস্থার সহিত কোন প্রকার ব্যবসায়িক লেনদেন করিতে পারিবেন না।

৩৮। ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়।—কোন কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে বোর্ডের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোন ডেভলপার দ্বারা কোন ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৩৯। সম্পত্তি ঘোষণা।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীকে চাকরিতে প্রবেশের সময়, যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে, তাহার অথবা তাহার পরিবারের সদস্যদের মালিকানাধীন বা দখলে থাকা শেয়ার, সার্টিফিকেট, সিকিউরিটি, বীমা পলিসি এবং মোট ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা বা ততোধিক মূল্যের অলংকারাদিসহ সকল স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি সম্পর্কে বোর্ডের নিকট ঘোষণা প্রদান করিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নবর্ণিত বিষয়াদির উল্লেখ থাকিবে, যথা:—

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

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

৪০। রাজনীতি এবং নির্বাচনে অংশ গ্রহণ।—(১) কোন কর্মচারী কোন রাজনৈতিক দলের বা রাজনৈতিক দলের কোন অঙ্গ সংগঠনের সদস্য হইতে অথবা অন্য কোনভাবে উহার সহিত যুক্ত হইতে পারিবেন না, অথবা বাংলাদেশে বা বিদেশে কোন রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিতে বা কোন প্রকারেই সহায়তা করিতে পারিবেন না।

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



(৩) কোন কর্মচারী বাংলাদেশে জাতীয় সংসদ নির্বাচন অথবা কোন স্থানীয় সংস্থা বা পরিষদের নির্বাচনে অংশ গ্রহণ করিতে বা নির্বাচনী প্রচারণায় অংশগ্রহণ করিতে অথবা অন্য কোনভাবে হস্তক্ষেপ করিতে বা প্রভাব খাটাইতে পারিবেন না।

(৪) যদি কোন কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোন বক্তৃতা দিয়া থাকেন অথবা অন্য কোন প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজে কে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোন ঘোষণা করিয়া থাকেন বা ঘোষণা করার অনুমতি প্রদান করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তিনি উপ-প্রবিধান (৩) এর মর্ম মতে উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

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

(৬) কোন আন্দোলন বা কর্মকান্ড এই উপ-প্রবিধানের আওতায় পড়ে কিনা, সেই সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৪২। **স্বার্থের দ্বন্দ্ব।**—যখন কোন কর্মচারী নিজ দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে,—

(ক) কোন কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোন ব্যক্তির সহিত কোন চুক্তি সম্পর্কিত যে কোন বিষয়ে তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এমন কোন বিষয় তাহার বিবেচনাধীন আছে; এবং

(খ) উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীন তাহার পরিবারের কোন সদস্য বা কোন নিকটাত্মীয় কর্মরত আছেন

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

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

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

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

৪৬। নাগরিকত্ব, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী, সরকারের পূর্বনুমোদন ব্যতীত, কোন বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) যদি কোন কর্মচারীর স্বামী বা স্ত্রী বিদেশি নাগরিকত্ব গ্রহণ করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাহা সরকারকে অবহিত করিবেন।

৪৭। আচরণ সংক্রান্ত বিধানের প্রযোজ্যতা।—যেইক্ষেত্রে আচরণ সংক্রান্ত কোন বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই, সেইক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৮। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন; বা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; বা
- (গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; বা
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন; বা
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতি পরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা:—
  - (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন এবং কর্তৃপক্ষকে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন; এবং
  - (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সহিত সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করেন; বা
- (চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন; বা
- (ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে, উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকরিতে বহাল রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয় তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

৪৯। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানের অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(ক) লঘু দণ্ড

- (অ) তিরস্কার;
- (আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত রাখা;
- (ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন; এবং
- (ঈ) বেতনস্কেল নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(খ) গুরু দণ্ড

- (অ) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;
- (আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ডের আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;
- (ই) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; এবং
- (উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) কোন কর্মচারী চাকরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে; বরং চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে বোর্ডে চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৫০। **ঋংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) প্রবিধান ৪৮ এর দফা (ছ) অনুসারে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার বিষয়ে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্তকারী কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে বোর্ড এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেইক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) এর দফা (গ) অনুসারে তদন্তকারী কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে তদন্তকারী কমিটি গঠন করিবে।

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

৫১। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবেন, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, তাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

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

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

(৪) যেক্ষেত্রে প্রবিধান ৪৮ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানি গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে:

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

৫২। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালি।- (১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;
  - (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তদসম্পর্কে কারণ দর্শাইতে বলিবে এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবে:
- তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় প্রদান করিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করিবেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করিয়া থাকে যে,—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে, উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, কিন্তু তাহার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোন লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীনে ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালি অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা অথবা একটি তদন্তকারী বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন তদন্তকারী কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্তকারী বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৪ তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্তকারী পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্তকারী বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট উহার তদন্তকারী প্রতিবেদন পেশ করিবে।

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

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান (৫) মোতাবেক গুরু দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তদসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।

(৭) অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (৬) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোন কারণ দর্শাইলে, তাহা বিবেচনাপূর্বক কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্তকারী কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হয় সেইক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা বোর্ডের তদন্তকারী প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৩। **তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালি।**—(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবেন না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেই সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানিও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের বিষয়ে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য কোন সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন;
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না;

(৬) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ প্রদান করা হইবে, তিনি উহা লিখিয়া উহাতে স্বাক্ষর করিবেন এবং তিনি উহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করিলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তদসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলি ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৪৮ এর দফা (খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৫৪। **সাময়িক বরখাস্ত**—(১) প্রবিধান ৪৯ এর অধীন কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন:

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

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই বিষয়ে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ প্রদান না করা পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকি ভাতা পাইবেন।

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

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

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকরি বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

**৫৬। ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদিতে আটক কর্মচারী।**—(১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমন্বয় সাধন করা হইবে।

(২) অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বর্হিভূত পরিস্থিতির কারণে উত্তর হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে।

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



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

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা:—

- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা।

(৩) আপিল কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনা সাপেক্ষে, যে আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

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

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

৫৮। **আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা।**—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির বিষয়ে কোন বাধা থাকিবে না।

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (Ordinance No V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে, এইরূপ সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই প্রবিধানমালার অধীন শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

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

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

### অষ্টম অধ্যায়

#### অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫৯। **ভবিষ্য তহবিল।**—ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানের বিষয়ে কোন কর্মচারী সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৬০। **আনুতোষিক।**—(১) নিম্নবর্ণিত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা:—

- (ক) যিনি বোর্ডে কমপক্ষে ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিয়াছেন এবং শান্তিস্বরূপ চাকরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকরি অবসান ঘটানো হয় নাই;
- (খ) ৩ (তিন) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকরি হইতে পদত্যাগ বা চাকরি ত্যাগ করিয়াছেন;
- (গ) ৩ (তিন) বৎসর পূর্ণ হইবার পূর্বে নিম্নবর্ণিত কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকরির অবসান হইয়াছে, যথা:—
  - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকরি হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন; বা
  - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাকে চাকরি হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; বা
  - (ই) চাকরিতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-প্রবিধান (৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার মনোনয়নপত্রে, তাহাদিগকে প্রদেয় অংশ এইরূপে উল্লেখ করিবেন যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উল্লেখ করা না হয়, তাহা হইলে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ করিয়া দেওয়া হইবে।

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

(৭) কোন মনোনয়নপত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৬১। **অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।**—(১) বোর্ড অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্প প্রবর্তন করিলে যেকোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পের অধীন অবসরভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

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

(৩) কোন কর্মচারী ভবিষ্যৎ তহবিল হিসাবে কর্তৃপক্ষের অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা বোর্ডের নিকট সমর্পণ করিলে, তিনি উপ-প্রবিধান (২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অবসর গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

৬২। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি।**—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোন কর্মচারী Public Servants (Retirement) Act, 1974 (Act No. XII of 1974) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

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

(২) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে ৯০ (নব্বই) দিনের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ৯০ (নব্বই) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকরি হইতে অপসারণ করিতে পারিবে।

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

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

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

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

**৬৫। বিশেষ বিধান।**—গাড়ী চালক (হালকা), বাবুচাঁ/বাবুচাঁ-কাম-কেয়ারটেকার, কার্পেন্টার হেলপার বা অফিস সহায়ক/নিরাপত্তা প্রহরী পদে কর্মরত কোন কর্মচারীর পদ পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোন কারণে শূন্য হইলে—

(ক) উহার বিপরীতে ‘আউট সোর্সিং (out sourcing) এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮’ অনুযায়ী সেবা গ্রহণ করা হইবে; এবং

(খ) উক্ত পদ হইতে কোন পদে পদোন্নতির বিধান কার্যকর থাকিবে না।

**৬৬। রহিতকরণ ও হেফাজত।**—(১) এই প্রবিধানমালা কার্যকর হইবার সঙ্গে সঙ্গে ‘পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০’, অতঃপর রহিত প্রবিধানমালা বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও, রহিত প্রবিধানমালার অধীন,—

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

(খ) নিয়োগপ্রাপ্তদের নিয়োগ এবং উহার ধারাবাহিকতায় প্রাপ্ত প্রশিক্ষণ, শিক্ষানবিশিসহ চাকরিতে স্থায়ীকরণ, পদোন্নতি ও অর্জিত অধিকারসমূহ এমনভাবে চলমান থাকিবে যেন উহা এই প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী প্রাপ্ত ও অর্জিত হইয়াছে; এবং

(গ) গৃহীত বা সূচীত কোন কার্য, এই প্রবিধানমালা কার্যকর হইবার সময়, অনিষ্পন্ন বা চলমান থাকিলে উহা, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

তফসিল  
[প্রবিধান ২(৫) দ্রষ্টব্য]

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১।	প্রধান প্রকৌশলী	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(১) অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী পদে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের চাকরি: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী পদে চাকরির অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য; এবং (২) বোর্ডের প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ১৭ (সতের) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।
২।	নির্বাহী পরিচালক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(১) সচিব/পরিচালক (প্রশাসন) পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সচিব/পরিচালক (প্রশাসন) পদে চাকরির অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য; এবং (২) বোর্ডের প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ১৭ (সতের) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।
৩।	অর্থ ও হিসাব নিয়ন্ত্রক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(১) পরিচালক (অর্থ/হিসাব) পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে পরিচালক (অর্থ/হিসাব) পদে চাকরির অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য; এবং (২) বোর্ডের প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ১৭ (সতের) বৎসরের চাকরি।
৪।	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(১) পরিচালক (কারিগরি/তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী পদে অনূ্যন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি: তবে শর্ত থাকে যে, পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে পরিচালক (কারিগরি)/তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী পদে চাকরির অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য; এবং (২) বোর্ডের প্রকৌশল বিভাগের প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ১৫ (পনের) বৎসরের চাকরি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫।	সচিব/পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-সচিব/উপ-পরিচালক(প্রশাসন) বা উপ-পরিচালক (স্টোর) পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরিসহ প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p>
৬।	পরিচালক (কারিগরী)/ তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-পরিচালক (কারিগরী)/নির্বাহী প্রকৌশলী বা উপ-পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার) পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরিসহ প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, মেকানিক্যাল, সিভিল বা কৃষি প্রকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রিসহ সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	পরিচালক (ম্যাটেরিয়াল প্লানিং)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-পরিচালক (কারিগরী)/নির্বাহী প্রকৌশলী পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরিসহ প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, মেকানিক্যাল বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রিসহ সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।</p>
৮।	পরিচালক (অর্থ/ হিসাব)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> উপ-পরিচালক (অর্থ) পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরিসহ প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাববিজ্ঞান, অর্থনীতি বা ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ১২ (বার) বৎসরে চাকরির অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯।	সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> সিস্টেম এনালিস্ট পদে অনূ্যন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি;</p> <p>(২) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য;</p> <p>(৩) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সিস্টেম এনালিস্ট হিসাবে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের কাজের অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীগণের ক্ষেত্রে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(৪) কম্পিউটার সিস্টেম এনালিসিসে দক্ষতা।</p>
১০।	সিস্টেম এনালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে :</b> প্রোগ্রামার পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে :</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি;</p> <p>(২) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য;</p> <p>(৩) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে প্রোগ্রামার হিসাবে কাজের অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীগণের ক্ষেত্রে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং</p> <p>(৪) কম্পিউটার সিস্টেম এনালিসিসে দক্ষতা।</p>



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১১।	উপ-সচিব/উপ-পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (প্রশাসন), ফিল্ড গবেষণা কর্মকর্তা বা অর্থনীতিবিদ পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১২।	উপ-পরিচালক (স্টোর)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (প্রশাসন), ফিল্ড গবেষণা কর্মকর্তা বা অর্থনীতিবিদ পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৩।	উপ-পরিচালক (কারিগরী)/ নির্বাহী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী প্রকৌশলী বা সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার) পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল, সিভিল বা মেকানিক্যাল প্রকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১৪।	উপ-পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী প্রকৌশলী বা সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার) পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা কৃষি প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৫।	উপ-পরিচালক (অর্থ)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী পরিচালক (অর্থ) পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য বা ব্যবসায় প্রশাসনে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা উল্লিখিত বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p>
১৬।	টিম্বার প্রডাক্ট স্পেশালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী টিম্বার প্রোডাক্ট স্পেশালিস্ট পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, বন ও কাঠ প্রযুক্তি বিদ্যা, বনবিদ্যা, বন ও পরিবেশ বিদ্যা বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা উল্লিখিত বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (৩) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানে কাঠের খুটি ক্রস-আর্ম, এ্যাংকর লগ ও ব্রেস-এর ব্যবহার, সংরক্ষণ ও মান নিয়ন্ত্রণের অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	উপ-পরিচালক (টিস্বার)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী টিস্বার প্রোডাক্ট স্পেশালিস্ট পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, বন ও কাঠ প্রযুক্তি বিদ্যা, বন বিদ্যা, বন ও পরিবেশ বিদ্যা বিষয়ে প্রথম শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণির সম্মানসহ দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা উল্লিখিত বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট প্রথম শ্রেণির পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (৩) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানে কাঠের খুটি ক্রস-আর্ম, এ্যাংকর লগ ও ব্রেস-এর ব্যবহার, সংরক্ষণ ও মান নিয়ন্ত্রণের অভিজ্ঞতা।</p>
১৮।	প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর।	৬০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী প্রোগ্রামার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) স্বীকৃত কোন প্রফেশনাল কম্পিউটার সমিতির সহযোগী সদস্য; (৩) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে সহকারী প্রোগ্রামার বা সহকারী মেইটেন্যান্স ইঞ্জিনিয়ার হিসাবে কাজের অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা: তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীগণের ক্ষেত্রে অনূন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (৪) কম্পিউটার সিস্টেম এনালাইসিসে দক্ষতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৯।	হার্ডওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) সহকারী হার্ডওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা টেলিকমিউনিকেশন প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে কম্পিউটার হার্ডওয়্যার সংক্রান্ত কাজে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা: তবে শর্ত থাকে যে, তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার প্রকৌশল বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা; (৩) কোন স্বীকৃত প্রফেশনাল কম্পিউটার সমিতির সহযোগী সদস্য হইতে হইবে; এবং (৪) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের গ্রেড গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২০।	সফ্টওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) সহকারী সফ্টওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিজ্ঞান, ফলিত পদার্থবিজ্ঞান, গণিত বা পরিসংখ্যানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; অথবা</p> <p>কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি;</p> <p>(২) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে কম্পিউটার সফ্টওয়্যার সংক্রান্ত কাজে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা;</p> <p>(৩) কোন স্বীকৃত প্রফেশনাল কম্পিউটার সমিতির সহযোগী সদস্য পদ থাকিতে হইবে; এবং</p> <p>(৪) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২১।	নেটওয়ার্ক ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) সহকারী নেটওয়ার্ক ইঞ্জিনিয়ার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল, ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজি, টেলিকমিউনিকেশন প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি;</p> <p>(২) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে কম্পিউটার হার্ডওয়্যার ও নেটওয়ার্ক সংক্রান্ত কাজে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা:</p> <p>তবে শর্ত থাকে যে, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীদের ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা;</p> <p>(৩) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়; এবং</p> <p>(৪) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২২।	জিআইএস স্পেশালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী জিআইএস স্পেশালিস্ট পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জিওগ্রাফিক্যাল ইনফরমেশন সিস্টেম (জিআইএস), ভূগোল, নগর ও অঞ্চল পরিকল্পনা, নগর ও গ্রাম পরিকল্পনা, ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পানি সম্পদ, সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বা কম্পিউটার ইঞ্জিনিয়ারিং এর প্রযোজ্যতা অনুযায়ী, প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি;</p> <p>(২) কোন সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণির পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা;</p> <p>(৩) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৩।	সহকারী সচিব/ সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	শতকরা ৬৬ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং শতকরা ৩৪ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) সহকারী স্টোর অফিসার, টেবুলেটর বা সহকারী কো-অর্ডিনেশন অফিসার/সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কলা, সামাজিক বিজ্ঞান, আইন, ব্যবসায় প্রশাসন বা বিজ্ঞান অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
২৪।	সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	শতকরা ৩৪ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৬৬ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং, সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে অনূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৫।	সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং, সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বা মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ডিপ্লোমাসহ উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ স্নাতক ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>
২৬।	সহকারী পরিচালক (অর্থ)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) হিসাবরক্ষক পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় প্রশাসন, অর্থনীতি, হিসাববিজ্ঞান, ব্যাংকিং বা ব্যবস্থাপনায় প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২৭।	অর্থনীতিবিদ	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতিতে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
২৮।	ফিল্ড গবেষণা কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অর্থনীতি বা পরিসংখ্যানে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
২৯।	সহকারী টিম্বার প্রডাক্ট স্পেশালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) পরিদর্শক (বন/প্লান্ট) পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, বন ও কাঠ প্রযুক্তি বিদ্যা, বনবিদ্যা বা বন ও পরিবেশ বিদ্যা বিষয়ে প্রথম শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান)সহ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা চার বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩০।	সহকারী প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজিতে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য; (৩) কম্পিউটার প্রোগ্রামিং এর স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; এবং (৪) কম্পিউটার সিস্টেম এনালাইসিসে দক্ষতা।
৩১।	সহকারী হার্ডওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; (৩) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য; এবং (৪) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
৩২।	সহকারী সফটওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল, ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজি বা টেলিকমিউনিকেশন প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; (৩) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য; এবং (৪) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩৩।	সহকারী নেটওয়ার্ক ইঞ্জিনিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে তড়িৎ ও ইলেকট্রনিক্স প্রকৌশল, কম্পিউটার বিজ্ঞান, কম্পিউটার প্রকৌশল, ইনফরমেশন এবং কমিউনিকেশন টেকনোলজি বা টেলিকমিউনিকেশন প্রকৌশলে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; (২) স্ট্যান্ডার্ড এ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; (৩) কোন স্বীকৃত পেশাদার কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য; এবং (৪) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
৩৪।	সহকারী জিআইএস স্পেশালিস্ট	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে জিওগ্রাফিক্যাল ইনফরমেশন সিস্টেম (জিআইএস), নগর ও অঞ্চল পরিকল্পনা, নগর ও গ্রাম পরিকল্পনা, ইলেক্ট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পানি সম্পদ ইঞ্জিনিয়ারিং, সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং, কম্পিউটার প্রকৌশল বা ভূগোলে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।
৩৫।	সহকারী কো-অর্ডিনেশন অফিসার/ সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) লাইব্রেরীয়ান পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; অথবা সাঁট-লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর বা তত্ত্বাবধায়ক (যানবাহন), তত্ত্বাবধায়ক (সম্পত্তি), হোস্টেল সুপারভাইজার বা উচ্চমান সহকারী পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; অথবা ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি; (২) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রি; এবং (৩) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কলা, সামাজিক বিজ্ঞান, আইন, ব্যবসায় প্রশাসন, জীববিজ্ঞান বা বিজ্ঞান অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>
৩৬।	টেবুলেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পরিসংখ্যানে অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>
৩৭।	সহকারী স্টোর অফিসার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রিসহ স্টোর কীপার পদে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কলা, সামাজিক বিজ্ঞান, আইন, ব্যবসায় প্রশাসন, জীববিজ্ঞান বা বিজ্ঞান অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি অনূন্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩৮।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৩৪% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬৬% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) ফোরম্যান (কারিগরি) পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; অথবা লাইন নির্মাণ পরিদর্শক/লাইন নির্মাণ ইন্সপেক্টর, সোলার ইন্সপেক্টর বা ড্রাফটসম্যান গ্রেড-১ পদে অনূন্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; অথবা ইলেক্ট্রিক ফিটার, ইলেক্ট্রিশিয়ান, স্টিম লাইন ফিল্টার অপারেটর বা মিটার মেকানিক পদে অনূন্য ৯ (নয়) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কোন পরীক্ষায় তৃতীয় বিভাগ, শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ গ্রহণযোগ্য নয়।</p>
৩৯।	পরিদর্শক (বন/প্লান্ট)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান পদে অনূন্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে উড-ওয়ার্কিং বা বন প্রযুক্তিবিদ্যায় ডিপ্লোমা অথবা কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থবিদ্যা, রসায়নবিদ্যা বা উদ্ভিদবিদ্যা বিষয়ে স্নাতকসহ সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪০।	ফোরম্যান (কারিগরী)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) ওয়্যারলেস টেকনিশিয়ান/ওয়্যারলেস মেকানিক পদে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি;  অথবা জেনারেটর অপারেটর বা ইকুইপমেন্ট মেকানিক পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেকট্রিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং, পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং, মেকানিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং বা সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং এ ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ডিগ্রি।
৪১।	লাইব্রেরীয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং (২) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমা।
৪২।	হিসাব রক্ষক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৫০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৫০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) নিরীক্ষক/অডিটর বা সহকারী হিসাব রক্ষক পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি;  অথবা ক্যাশিয়ার পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতকোত্তর ডিগ্রি অথবা ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি।



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪৩।	নিরীক্ষক/অডিটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক ডিগ্রি।
৪৪।	সহকারী হিসাব রক্ষক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্য অনুষদভুক্ত যে কোন বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণির স্নাতক ডিগ্রি।
৪৫।	সাঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) কম্পিউটার ওয়ার্ড প্রসেসিং ও ডাটা এন্ট্রি/টাইপিং-এ প্রতি মিনিটে গতি যথাক্রমে,-</p> <p>(ক) বাংলায় ২৫ শব্দ; এবং</p> <p>(খ) ইংরেজিতে ৩০ শব্দ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে অন্যান্য দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) কম্পিউটার ব্যবহারের ক্ষেত্রে Word Processing/ Data Entry ও Typing, ইত্যাদির ক্ষেত্রে সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিষ্ট, অফিস সহকারী কাম মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবী পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪৬।	স্টাফ ফটোগ্রাফার	অনূর্ধ্ব ৪৫ বৎসর।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি) বা জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা অষ্টম শ্রেণি উত্তীর্ণ; এবং (২) কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানে চিত্র গ্রহণের প্রশিক্ষণসহ সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানে স্টাফ ফটোগ্রাফার হিসাবে অনূন ১৫ (পনের) বৎসরের কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৪৭।	ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে উড টেকনোলজিতে ডিপ্লোমা।  অথবা  কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে উদ্ভিদ বিদ্যা, বন বিদ্যা বা রসায়নে স্নাতক ডিগ্রি।
৪৮।	ওয়্যারলেস টেকনিশিয়ান/ ওয়্যারলেস মেকানিক	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠান, টেলিফোন সংস্থা, মোবাইল ফোন অপারেটরে সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার মেরামত সংক্রান্ত কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৪৯।	উচ্চমান সহকারী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫০।	হোস্টেল সুপারভাইজার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রিসহ হোটেল ম্যানেজমেন্ট সংক্রান্ত কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।  অথবা  (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রিসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে হোটেল ম্যানেজমেন্ট-এ ডিপ্লোমা; এবং  (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীগণকে অগ্রাধিকার প্রদান করা হইবে।
৫১।	সাঁট মুদ্রাক্ষরিক- কাম- কম্পিউটার অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b>  (১) কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক-কাম-অফিস সহকারী পদে ২ (দুই) বৎসরের চাকরি; এবং  (২) কম্পিউটার ওয়ার্ড প্রসেসিং ও ডাটা এন্ট্রি/টাইপিং-এ প্রতি মিনিটে গতি যথাক্রমে,-  (ক) বাংলায় ২৫ শব্দ; এবং  (খ) ইংরেজীতে ৩০ শব্দ।  <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b>  (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে অনূন দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; এবং  (২) কম্পিউটার ব্যবহারের ক্ষেত্রে Word Processing/ Data Entry ও Typing, ইত্যাদির ক্ষেত্রে সাঁটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, সাঁটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোটাইপিষ্ট, অফিস সহকারী কাম মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবী পরিবর্তন ও নিয়োগ যোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫২।	তত্ত্বাবধায়ক (যানবাহন)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b></p> <p>(১) গাড়ী চালক (ভারী) পদে অনূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি; অথবা গাড়ী চালক (হালকা) বা ভেহিক্যাল মেকানিক পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি; এবং</p> <p>(২) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b></p> <p>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ যানবাহন রক্ষণাবেক্ষণ ও তত্ত্বাবধান সংক্রান্ত কাজে অনূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা</p> <p>অথবা</p> <p>কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রিসহ যানবাহন রক্ষণাবেক্ষণ ও তত্ত্বাবধান সংক্রান্ত কাজে অনূন ৭ (সাত) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
৫৩।	তত্ত্বাবধায়ক (সম্পত্তি)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ইমারত বা সম্পত্তি রক্ষণাবেক্ষণ সংক্রান্ত কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসহ কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রি।
৫৪।	ক্যাশিয়ার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বাণিজ্যে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সির্জিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং</p> <p>(২) সরকার কর্তৃক বিধি মোতাবেক নির্ধারিত (যদি থাকে) জামানত প্রদান করিতে হইবে।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫৫।	স্টোর কীপার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> সহকারী স্টোর কীপার বা স্টোর ক্লার্ক পদে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে স্নাতক ডিগ্রি; এবং (২) সরকারি, আধা-সরকারি বা কোন স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে পণ্যাগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালামাল প্রদান ও গ্রহণ, ইত্যাদি কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।</p>
৫৬।	লাইন নির্মাণ পরিদর্শক/ লাইন নির্মাণ ইন্সপেক্টর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি বিল্ডিং কনস্ট্রাকশন এন্ড মেইনটেন্যান্স বা ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ।</p> <p>অথবা</p> <p>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি বিল্ডিং মেইনটেন্যান্স, সিভিল কনস্ট্রাকশন, জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস বা ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) সহ অনূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
৫৭।	সোলার ইন্সপেক্টর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) সহ জেনারেল ইলেকট্রিশিয়ান এ দ্বিতীয় শ্রেণি বা সমমানের সিজিপিএ-তে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫৮।	ড্রাফটসম্যান গ্রেড-১	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ড্রাফটসম্যান গ্রেড-২ পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতাসহ কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ড্রাফটসম্যানশীপে ডিপ্লোমা; এবং (২) AutoCAD বা অনুরূপ কোন প্রোগ্রামে নকশা প্রণয়নের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
৫৯।	ড্রাফটসম্যান গ্রেড-২	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৩ পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ড্রাফটসম্যানশীপে ডিপ্লোমা; এবং (২) AutoCAD বা অনুরূপ কোন প্রোগ্রামে নকশা প্রণয়নের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
৬০।	ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৩	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p><b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৪ পদে অনূন ২ (দুই) বৎসরের চাকরি।</p> <p><b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ড্রাফটসম্যানশীপে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ; (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা; এবং (৩) AutoCAD বা অনুরূপ কোন প্রোগ্রামে নকশা প্রণয়নের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬১।	ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৪	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ; এবং (২) AutoCAD বা অনুরূপ কোন প্রোগ্রামে নকশা প্রণয়নের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬২।	ফোরম্যান (যানবাহন)	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> ভেহিক্যাল মেকানিক পদে অনূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে অটোমোবাইল বিষয়ে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।  অথবা কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি), জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ কোন স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে মোটর ইঞ্জিন মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণে অনূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৩।	গাড়ী চালক (ভারী)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> (১) গাড়ী চালক (হালকা) হিসেবে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (২) বাংলাদেশ সড়ক পরিবহন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ইস্যুকৃত ভারী যানবাহন চালনার বৈধ লাইসেন্সধারী। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি), জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (২) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত কোন প্রতিষ্ঠানে ভারী যানবাহন চালনার অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (৩) বাংলাদেশ সড়ক পরিবহন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ইস্যুকৃত ভারী যানবাহন চালনার বৈধ লাইসেন্সধারী।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৬৪।	ফ্রেন অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি), জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ (ভারী যানবাহন) ফ্রেন চালনায় অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৫।	ওয়্যারলেস অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি), জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার পরিচালনায় অনূন্য ১০ (দশ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৬।	ডাটা এন্ট্রি অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে বিজ্ঞানে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) ডাটা এন্ট্রি বিষয়ে স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচ্যুড টেস্টে উত্তীর্ণ।
৬৭।	কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক-কাম-অফিস সহকারী	নিম্নমান সহকারী-তথা মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দগুন্ডী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ এবং স্টাটলিপিকার বা স্টেনোগ্রাফার, স্টাটমুদ্রাক্ষরিক বা স্টেনোগ্রাফিস্ট, অফিস সহকারী কাম মুদ্রাক্ষরিক, মুদ্রাক্ষরিক কাম অফিস সহকারী ও মুদ্রাক্ষরিক পদের পদবি পরিবর্তন ও নিয়োগযোগ্যতা নির্ধারণ (বিশেষ বিধান) বিধিমালা, ২০১০ অনুযায়ী।		
৬৮।	সি,আর,ক্লার্ক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৯।	অভ্যর্থনাকারী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।



(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭০।	টেলিফোন অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭১।	সহকারী স্টোর কীপার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> স্টোর হেলপার পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।  <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ পণ্যাগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালামাল প্রদান ও গ্রহণ, ইত্যাদি কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭২।	স্টোর ক্লার্ক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> স্টোর হেলপার পদে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।  <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) পণ্যাগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালামাল প্রদান ও গ্রহণ, ইত্যাদি কাজে অনূন ৩ (তিন) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭৩।	গাড়ী চালক (হালকা)	আউট সোর্সিং (out sourcing) এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮ অনুযায়ী।		

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭৪।	ফর্ক লিফট অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) বৈধ ড্রাইভিং লাইসেন্সসহ (হালকা যানবাহন) ফর্ক লিফট চালনায় অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭৫।	ভেহিক্যাল মেকানিক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি), জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ কোন স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে মোটর ইঞ্জিন মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণে অনূন ১৫ (পনের) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং (২) স্বনামধন্য কোন ওয়ার্কশপে মোটর ইঞ্জিন মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ সংক্রান্ত কাজে অনূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের কাজের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭৬।	ইলেকট্রিক ফিটার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ। অথবা (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস বা ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭৭।	ইলেকট্রিশিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।  অথবা (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস বা ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭৮।	স্টিম লাইন ফিল্টার অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।  অথবা (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস বা ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট কাজে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৭৯।	কার্পেন্টার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> কার্পেন্টার হেলপার পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।  <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উড ওয়ার্কিং ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) ও উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				<p>অথবা</p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উড ওয়ার্কিং ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(২) কার্পেন্টার কাজের অনূ্যন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
৮০।	প্লাম্বার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে প্লাম্বিং এন্ড পাইপ ফিটিং ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(২) সরকারি, স্বায়ত্তশাসিত বা অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কাজের অনূ্যন এক বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>
৮১।	জেনারেটর অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি অটোমোবাইল বা ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।</p> <p>অথবা</p> <p>(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি অটোমোটিভ, ফার্ম মেশিনারি, জেনারেল মেকানিক্স, জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস বা ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p>
৮২।	লিফট অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<p>(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং</p> <p>(২) লিফট পরিচালনার কাজে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।</p>

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮৩।	ইকুইপমেন্ট মেকানিক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস এন্ড মেইনটেন্যান্স, ইলেকট্রনিক কন্ট্রোল এন্ড কমিউনিকেশন বা মেশিন টুল অপারেশন এন্ড মেইনটেন্যান্স ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ।  অথবা  (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল ইলেকট্রিক্যাল ওয়ার্কস, ইলেকট্রিক্যাল মেইনটেন্যান্স, জেনারেল ইলেকট্রনিক্স, অডিও ভিডিও সিস্টেম, জেনারেল মেকানিক্স বা মেশিন টুলস্ অপারেশন ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং  (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৮৪।	মিটার মেকানিক	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	<b>পদোন্নতির ক্ষেত্রে:</b> মেকানিক সহকারী (মিটার) পদে অনূন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি। <b>সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:</b> কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি মেশিন টুল অপারেশন এন্ড মেইটেন্যান্স, অটোমোবাইল বা ওয়েল্ডিং এন্ড ফেব্রিকেশন ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।  অথবা  (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল মেকানিক্স, মেশিন টুলস্ অপারেশন, অটোমোটিভ, ফার্ম মেশিনারি, ওয়েল্ডিং ওয়ার্কস বা ওয়েল্ডিং এন্ড ফেব্রিকেশন ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) উত্তীর্ণ; এবং  (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূন্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮৫।	ব্লু-প্রিন্টার/ফটোকপি মেশিন অপারেটর	নিম্নমান সহকারী-তথা-মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দগুরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুযায়ী।		
৮৬।	ডেসপাচ রাইডার	নিম্নমান সহকারী-তথা মুদ্রাক্ষরিক, প্লেইন পেপার কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর, ডেসপাস রাইডার, দগুরী ও এম, এল, এস, এস (মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও সংযুক্ত অধিদপ্তর) বিধিমালা, ১৯৯৩ অনুযায়ী।		
৮৭।	বাবুটী-কাম-কেয়ারটেকার	আউট সোর্সিং (out sourcing) এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮ অনুযায়ী।		
৮৮।	মেকানিক সহকারী (মিটার)	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি মেশিন টুল অপারেশন এন্ড মেইনটেন্যান্স, অটোমোবাইল বা ওয়েল্ডিং এন্ড ফেব্রিকেশন ট্রেডে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ। অথবা (১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদি জেনারেল মেকানিক্স, মেশিন টুলস অপারেশন বা অটোমোটিভ ট্রেডে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) (ভোকেশনাল) পাশ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৮৯।	সুপারভাইজার (সিকিউরিটি)	অনূর্ধ্ব ৪০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (এসএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যান্য ১০ (দশ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতাসহ বাংলাদেশ প্রতিরক্ষা বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত সদস্য।
৯০।	কার্পেন্টার হেলপার	আউট সোর্সিং (out sourcing) এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮ অনুযায়ী।		

(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯১।	স্টোর হেলপার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (এইচএসসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) পণ্যাগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালামাল প্রদান ও গ্রহণ, ইত্যাদি কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৯২।	অফিস সহায়ক/ নিরাপত্তা প্রহরী	আউট সোর্সিং (out sourceing) এর মাধ্যমে সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০০৮ অনুযায়ী।		
৯৩।	মালী	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(১) কোন স্বীকৃত বোর্ড হইতে জুনিয়র স্কুল সার্টিফিকেট (জেএসসি) বা জুনিয়র দাখিল সার্টিফিকেট (জেডিসি) বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (২) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অনূ্যন ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

বোর্ডের আদেশক্রমে,

মেজর জেনারেল মঈন উদ্দিন (অবঃ)  
চেয়ারম্যান।

মোঃ লাল হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ ছরোয়ার হোসেন, উপপরিচালক (অতিরিক্ত দায়িত্ব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। www.bgpress.gov.bd