রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ২৩, ২০২৫

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

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শিল্প মন্ত্রণালয়

বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ০৬ কার্তিক, ১৪৩২ বঙ্গাব্দ/২২ অক্টোবর, ২০২৫ খ্রিষ্টাব্দ

এস. আর. ও. নং ৪২৫-আইন/২০২৫।—বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান জাতীয়করণ আইন ২০১৮ (২০১৮ সনের ২৫ নং আইন) এর ধারা ২৪, ধারা ৩ এর উপ-ধারা (১) এর দফা (ঙ) এর সহিত পঠিতব্য, এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথা:—

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

১। **শিরোনাম ও প্রয়োগ।**—(১) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন কর্মচারী চাকরি প্রবিধানমালা, ২০২৫ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন এর সেন্ট্রাল সার্ভিসভুক্ত সকল সার্বক্ষণিক স্থায়ী কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হইবে, তবে অন্য কোনো প্রবিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত কিংবা চুক্তি বা খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানমালার কোনো কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকরির শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লেখ না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

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

মূল্য : টাকা ৭০.০০

(ক) **"অসদাচরণ"** অর্থ চাকরির শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোনো কর্মচারীর পক্ষে শোভনীয় নয় এইরূপ আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:—

(অ) ঊর্ধ্বতন কর্মচারীর আইনসঙ্গত আদেশ অমান্যকরণ;

(আ) কর্তব্যে চরম অবহেলা;

(ই) কোনো আইনসঙ্গত কারণ ব্যতিরেকে সরকার বা কর্পোরেশনের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলির প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং

(ঈ) কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসঙ্গত, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল;

(খ) **"আইন"** অর্থ বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান জাতীয়করণ আইন ২০১৮ (২০১৮ সনের ২৫ নং আইন);

(গ) **"উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ"** অর্থ সংশ্লিষ্ট কার্যাদি নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে কর্পোরেশন কর্তৃক মনোনীত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ;

(ঘ) **"কর্তৃপক্ষ"** অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিবার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মচারী এবং উক্ত কর্মচারীর ঊর্ধ্বতন কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঙ) **"কর্পোরেশন"** অর্থ বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন;

(চ) **"কর্মচারী"** অর্থ কর্পোরেশন এর কোনো অস্থায়ী বা স্থায়ী কর্মচারী;

(ছ) **"ডিগ্রি"** বা **"ডিপ্লোমা"** বা **"সার্টিফিকেট"** অর্থ, ক্ষেত্রমত, স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রি, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেট;

(জ) **"তফসিল"** অর্থ এই প্রবিধানমালার তফসিল;

(ঝ) **"নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ"** অর্থে পরিচালনা পর্ষদ এবং কোনো নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বা পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত কোনো কর্মচারীও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(ঞ) **"পদ"** অর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোনো পদ;

(ট) **"পরিচালনা পর্ষদ"** অর্থ কর্পোরেশন এর পরিচালনা পর্ষদ;

(ঠ) **"প্রয়োজনীয় যোগ্যতা"** অর্থ কোনো পদে নিয়োগের জন্য উক্ত পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতা;

(ড) **"বাছাই কমিটি"** অর্থ কোনো পদে নিয়োগ প্রদানের সুপারিশ প্রদানের উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত বাছাই কমিটি;

(ঢ) **"বিভাগীয় প্রার্থী"** অর্থে এইরূপ সকল কর্মচারীকে বুঝাইবে যাহারা একই লাইনের এবং একই কর্পোরেশনের চাকরিতে কমপক্ষে ২ (দুই) বৎসর স্থায়ী বা অস্থায়ীভাবে নিয়োজিত আছেন এবং বিজ্ঞাপিত পদে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য, তবে তাহাদের সরকারি চাকরিতে প্রথম নিয়োগের সময় বয়সসীমা সরাসরি নিয়োগের জন্য নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে থাকিতে হইবে;

(ণ) **"শিক্ষানবিশ"** অর্থ কোনো স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত কোনো কর্মচারী;

(ত) **"সম্মানি"** অর্থ বিশেষ বা কষ্টসাধ্য কার্যের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের নগদ পুরস্কার;

(থ) **"সিজিপিএ বা জিপিএ"** অর্থ Cumulative Grade Point Average (CGPA) বা Grade Point Average (GPA); এবং

(দ) **"স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়"** বা **"স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান"** বা **"স্বীকৃত ইন্সটিটিউট"** বা **"স্বীকৃত বোর্ড"** অর্থ কোনো আইন দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো বিশ্ববিদ্যালয়, প্রতিষ্ঠান, ইন্সটিটিউট বা বোর্ড এবং সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোনো বিশ্ববিদ্যালয়, প্রতিষ্ঠান, ইন্সটিটিউট বা বোর্ড।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ পদ্ধতি, ইত্যাদি

৩। **নিয়োগ পদ্ধতি।**—(১) গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৯(৩) এ বর্ণিত সংরক্ষণ সংক্রান্ত নির্দেশাবলি সাপেক্ষে, যদি থাকে, এবং তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোনো পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করা হইবে, যথা:—

(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং

(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

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

৪। **সরাসরি নিয়োগ।**—(১) কোনো ব্যক্তি কোনো পদে সরাসরিভাবে নিয়োগের 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 কোনো ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

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

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পর্ষদ বা চিকিৎসক তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন না করেন;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কর্পোরেশন এর চাকরিতে নিয়োগের 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 কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকরিতে নিয়োজিত থাকাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

(৩) কোনো পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

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

(৫) তফসিলে উল্লিখিত পদসমূহ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলি, যদি থাকে, অনুসরণ করিতে হইবে।

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

(২) যদি কোনো ব্যক্তির চাকরির বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় এবং নির্ধারিত যোগ্যতা ও মেধা অর্জন না করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি কোনো পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য যোগ্য বিবেচিত হইবেন না।

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

(ক) স্থায়ী নিয়োগের তারিখ হইতে ২ (দুই) বৎসরের জন্য নিয়োগ করা হইবে; এবং

(খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, এইরূপ নিয়োগের তারিখ হইতে 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) যেক্ষেত্রে কোনো শিক্ষানবিশের শিক্ষানবিশি মেয়াদ চলাকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বিবেচনা 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 পারিবে; এবং

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

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

(ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদ চলাকালীন কোনো 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 বিবেচনা করেন যে, উক্ত মেয়াদ চলাকালে শিক্ষানবিশের আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ—

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

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

(৪) কোনো শিক্ষানবিশকে কোনো নির্দিষ্ট পদে স্থায়ী করা হইবে না যতক্ষণ না কর্পোরেশন কর্তৃক কর্পোরেশনের সংশ্লিষ্ট প্রবিধানমালার আদেশবলে, সময়ে সময়ে, যে পরীক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হইবে, সেই পরীক্ষায় তিনি উত্তীর্ণ হইবেন ও প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিবেন।

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

তৃতীয় অধ্যায়

চাকরির সাধারণ শর্তাবলি

৭। **যোগদানের সময়।**—(১) এক চাকরিস্থল হতে অন্য চাকরিস্থলে বদলির ক্ষেত্রে অথবা কোনো নূতন পদে যোগদানের জন্য কোনো কর্মচারী নিম্নরূপ সময় প্রাপ্য হইবে, যথা:—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ৬ (ছয়) দিন; এবং

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

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

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

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

(৪) যদি কোনো কর্মচারী এক চাকরিস্থল হইতে অন্য চাকরিস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে, যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হইবে তাহা, মেডিকেল সার্টিফিকেট উপস্থাপন 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 শুধু জিপিএফ, পেনশন, সিপিএফ, গ্র্যাচুইটি বিষয়ক আর্থিক সুবিধাদি গ্রহণের ক্ষেত্রে গণনা করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে পূর্বের কর্মস্থলের জিপিএফ, পেনশন স্কিম, সিপিএফ, গ্র্যাচ্যুইটি স্থানান্তরিত হইবে:

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

৮। **বেতন ও ভাতা**।—স্বায়ত্তশাসিত, স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠান, সংবিধিবদ্ধ সংস্থা এবং রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশ, প্রয়োজনীয় সংশোধনীসহ, প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, সরকার কর্তৃক, সময় সময়,জারীকৃত বেতন ও ভাতাদি আদেশে বর্ণিত বিধান অনুযায়ী উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইবে।

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

১০। **পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন**।—কোনো কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে 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 পূর্ব পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে বেতন নির্ধারিত হইবে।

১১। **বেতন বর্ধন।**—(১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, কর্পোরেশনের সকল কর্মচারীর বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির তারিখ হইবে ১লা জুলাই।

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

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

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

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

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

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতিপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠতা পাইবেন।

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

(৫) পদের সহিত 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 অক্ষুন্ন থাকিবে।

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

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

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

(২) কেবল জ্যেষ্ঠতার কারণে কোনো ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবি করিতে পারিবে না।

(৩) চাকরি [স্ব-শাসিত (Public Bodies) এবং রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানসমূহ] (বেতন ও ভাতাদি) আদেশ, ২০১৫ এর গ্রেড ৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা ও জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

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

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

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

(২) কোনো পাবলিক কর্পোরেশন উক্ত কর্পোরেশনে কোনো কর্মচারীর চাকরির আবশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে কর্পোরেশনের নিকট অনুরূপ আবশ্যকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর কর্পোরেশন উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলির ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলি নির্ধারণ করিবে।

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

(ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া ৩ (তিন) বৎসরের অধিক হইবে না;

(খ) কর্পোরেশন এর চাকরিতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করিবেন; এবং

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মচারীর ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিলে যদি থাকে, অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোনো কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে, কর্পোরেশনে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সঙ্গে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য কর্পোরেশনে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

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

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

(৭) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয়ে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করিবার উদ্দেশ্যে কর্পোরেশনের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন:

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোনো দন্ড আরোপ করা আবশ্যক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ কর্পোরেশনের নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কর্পোরেশন যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

(ক) পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি;

(খ) অর্ধ গড় বেতনে ছুটি;

(গ) প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি;

(ঘ) অসাধারণ ছুটি;

(ঙ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি;

(চ) সঙ্গারোধ ছুটি;

(ছ) প্রসূতি ছুটি;

(জ) অবসর উত্তর ছুটি;

(ঝ) অধ্যয়ন ছুটি;

(ঞ) নৈমিত্তিক ছুটি; এবং

(ট) শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি।

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

(৩) পরিচালনা পর্ষদ এর পূর্বানুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

১৬। **পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক 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।

১৭। **অর্ধ গড় বেতনে ছুটি**।—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্য দিবসের ১/১২ হারে অর্ধ গড় বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোনো 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 (বারো) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে।

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

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

১৯। **অসাধারণ ছুটি**।—(১) যখন কোনো কর্মচারীর অন্য কোনো প্রকার ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোনো প্রকার ছুটি পাওনা থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(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 হইবেন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫ (পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি কর্পোরেশনে চাকরি করিবেন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন রহিয়াছেন; অথবা

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

(৩) ছুটি মঞ্জুর করিবার ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোনো কর্মচারীর কোনো প্রকার ছুটি গ্রহণ ব্যতীত অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তর করিতে পারিবে।

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

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটির জন্য আবেদন করা হইয়াছে, সে অক্ষমতা ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজন বলিয়া চিকিৎসা পর্ষদ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং চিকিৎসা পর্ষদের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে উহা বর্ধিত করা হইবে না এবং উক্ত ছুটি কোনো ক্রমেই ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।

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

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

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

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

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

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

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

২১। **সঙ্গারোধ ছুটি।**—(১) কোনো কর্মচারীকে তাহার পরিবারে বা গৃহে, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত আদেশের দ্বারা নির্ধারণকৃত সংক্রামক ব্যাধি থাকিবার কারণে অফিসে উপস্থিত না হইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়, তবে যে সময়ের জন্য উক্তরূপ নির্দেশ কার্যকর থাকিবে, সেই সময়কাল হইবে সঙ্গারোধ ছুটি।

(২) অফিস প্রধান কোনো চিকিৎসা পর্ষদ বা নিবন্ধিত চিকিৎসকের সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অনূর্ধ্ব ২১ (একুশ) দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ (ত্রিশ) দিনের জন্য সঙ্গারোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৩) সঙ্গারোধের 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 সঙ্গারোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২২। **প্রসূতি ছুটি**।—(১) কোনো 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) কোনো নারী কর্মচারী, যাহার ৬ (ছয়) মাসের কম বয়সী সন্তান রহিয়াছে, চাকরিতে প্রথম যোগদান করিলে তাহাকে তাহার সন্তানের বয়স ৬ (ছয়) মাস পূর্ণ হওয়া পর্যন্ত সময়ের জন্য প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে।

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

(৪) কর্পোরেশনে চাকরিরত কোনো নারী কর্মচারীকে বেতন-ভাতাসহ ২ (দুই) বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৩। **অবসর উত্তর ছুটি**।—(১) কোনো কর্মচারী অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত পূর্ণ গড় বেতনে অবসর উত্তর ছুটি পাইবেন।

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

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

(২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোনো অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হইবে এবং মঞ্জুরিকৃত ছুটির মেয়াদ যদি তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম হইয়া থাকে সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক ১ (এক) বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

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

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

(২) সরকারি কর্মচারীর জন্য নৈমিত্তিক ছুটি সংক্রান্ত প্রযোজ্য বিধি বিধান কর্পোরেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

২৬। **শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি**।—সরকারি কর্মচারীর জন্য শ্রান্তি ও বিনোদন ছুটি সংক্রান্ত বিধি-বিধান কর্পোরেশনের কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

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

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

(৩) আবেদনকারী কর্মচারী যাহার অধীনে কর্মরত রহিয়াছেন তাহার সুপারিশক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৪) বিশেষ পরিস্থিতিতে, কোনো কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, তাহার অধীনে কর্মরত কোনো কর্মচারীর ছুটি পাওনা রহিয়াছে, তবে তিনি আনুষ্ঠানিক মঞ্জুরি আদেশ সাপেক্ষে তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ (পনেরো) দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

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

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

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

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

৩০। **ছুটির নগদায়ন**।—অবসরকালে অর্জিত ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১৮ (আঠার) মাসের ছুটি নগদায়ন অর্থাৎ ১৮ (আঠার) মাসের মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ প্রাপ্য হইবেন, অবসর উত্তর ছুটি (PRL) এবং ছুটি নগদায়নের ক্ষেত্রে ২ (দুই) দিনের অর্ধগড় বেতনের ছুটিকে ১ (এক) দিনের পূর্ণ গড় বেতনে ছুটিতে রূপান্তর (Conversion) করা যাইবে, অবসরকালীন মূল বেতনের ভিত্তিতে উক্ত নগদায়ন সুবিধা অবসর উত্তর ছুটির শুরুতে প্রাপ্য হইবেন, অবসর উত্তর ছুটি ভোগ না করিলেও এ আর্থিক সুবিধা প্রাপ্য হইবেন।

পঞ্চম অধ্যায়

ভাতা, ইত্যাদি

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

৩২। **সম্মানি ও ভাতা।**—(১) কর্পোরেশন কোনো কর্মচারীকে, সাময়িক প্রকৃতির কোনো কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব-প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আদেশ বা পরিপত্রের ভিত্তিতে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে সম্মানি বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

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

(৩) অর্থ বিভাগের আদেশ বা পরিপত্রে উল্লেখ নেই এইরূপ ক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীকে সম্মানি বা পুরস্কার প্রদানের জন্য অর্থ বিভাগের পূর্বানুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

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

৩৪। **উৎসব ভাতা ও বাংলা নববর্ষ ভাতা।**—সরকার কর্তৃক, এতদুদ্দেশ্যে, সময় সময়, জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কর্মচারীদেরকে উৎসব ভাতা এবং বাংলা নববর্ষ ভাতা প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকরির বৃত্তান্ত

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

(২) কোনো কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মচারীর উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে ১ (এক) বার তাহার চাকরি বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয় সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

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

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

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। **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 কর্পোরেশনের চাকরি করিবেন।

(২) কোনো কর্মচারী—

(ক) কোনো রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোনো উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কর্পোরেশনের স্বার্থের পরিপন্থি কোনো কার্যে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মচারীর পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকরিস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) কর্পোরেশনের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এইরূপ ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোনো দান গ্রহণ করিবেন না;

(ঘ) কোনো বীমা কোম্পানির এজেন্ট হিসাবে কার্য করিবেন না;

(ঙ) কোনো ব্যবসায়িক কার্যে নিয়োজিত হইবেন না বা নিজে বা অন্য কোনো ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে কোনো ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;

(চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে বাহিরের কোনো বৈতনিক বা অবৈতনিক চাকরি গ্রহণ করিবেন না; এবং

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

(৩) কোনো কর্মচারী বিনা অনুমতিতে কর্মে অনুপস্থিত বা বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ বা বিলম্বে উপস্থিত হইলে, তাহার বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ সরকারি কর্মচারী (নিয়মিত উপস্থিতি) বিধিমালা, ২০১৯ অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৪) কোনো কর্মচারী পরিচালনা পর্ষদের নিকট বা উহার কোনো সদস্যের নিকট কোনো ব্যক্তিগত নিবেদন উপস্থাপন করিতে পারিবেন না এবং কোনো নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মচারীর মাধ্যমে উপস্থাপন করিতে হইবে।

(৫) কোনো কর্মচারী তাহার চাকরি সম্পর্কিত কোনো দাবির সমর্থনে পরিচালনা পর্ষদ বা উহার কোনো সদস্য বা কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোনো প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৬) কোনো কর্মচারী তাহার কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করিবার জন্য কোনো অনুরোধ বা প্রস্তাব লইয়া প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সরাসরি কোনো মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোনো বেসরকারি বা সরকারি ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

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

(৮) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

(৯) এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে, কোনো কর্মচারী উপর্যুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে, নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধু ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তির নিকট হইতে এইরূপ কোনো উপহার গ্রহণ করিতে বা তাহার পরিবারের কোনো সদস্যকে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তিকে গ্রহণের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন না, যাহা গ্রহণ কর্তব্য পালনে উপহার দাতার নিকট তাহাকে যে কোনো 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, অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে উপহার গ্রহণের রীতি প্রচলিত, ঐ সকল অনুষ্ঠানে দাপ্তরিক লেনদেনের সহিত সম্পৃক্ত নহে এমন নিকট আত্মীয় বা ব্যক্তিগত বন্ধুর নিকট হইতে মাঝে মধ্যে উপহার গ্রহণ করা যাইবে এবং এইক্ষেত্রে উপহারের মূল্য ২৫,০০০/- (পঁচিশ হাজার) টাকার অধিক হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিতে হইবে।

(১০) কোনো কর্মচারী তাহার এখতিয়ারাধীন এলাকার কোনো ব্যক্তি বা আর্থিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোনো সংস্থার ঘন ঘন অমিতব্যয়ী দাওয়াত বা ঘন ঘন দাওয়াত পরিহার করিবেন।

৩৮। **যৌতুক প্রদান ও গ্রহণ।**—কোনো কর্মচারী—

(ক) যৌতুক প্রদান বা গ্রহণ করিতে অথবা 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।

৩৯। **মূল্যবান ও স্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তর।**—(১) প্রকৃত ব্যবসায়ীর সহিত সরল বিশ্বাসে লেনদেনের ক্ষেত্র ব্যতিরেকে, একজন কর্মচারী তাহার কর্মস্থল, জেলা বা যে স্থানীয় এলাকার জন্য তিনি নিয়োজিত, ঐ এলাকায় বসবাসকারী, স্থাবর সম্পত্তির অধিকারী অথবা ব্যবসা বা বাণিজ্যরত কোনো ব্যক্তির নিকট ২,৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকার অধিক মূল্যের কোনো স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি ক্রয়, বিক্রয় বা অন্য কোনো পন্থায় হস্তান্তর করিতে চাহিলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট নিজের এই অভিপ্রায় ব্যক্ত করিবেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী নিজেই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে কর্তৃপক্ষের নিকট অভিপ্রায় জানাইবেন:

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত অভিপ্রায়ের বক্তব্যে লেনদেনের কারণ ও স্থিরকৃত মূল্যসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ এবং ক্রয়-বিক্রয় ব্যতীত অন্য কোনো পদ্ধতিতে হস্তান্তর করা হইলে, উক্ত হস্তান্তরের পদ্ধতি উল্লেখসহ লেনদেনের সম্পূর্ণ বিবরণ উল্লেখ করিতে হইবে এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রদত্ত আদেশ অনুসারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কার্য করিবেন।

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

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

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

৪০। **ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট ইত্যাদি নির্মাণ অথবা ক্রয়।**—কোনো কর্মচারী নির্মাণ বা ক্রয়ের প্রয়োজনীয় অর্থের উৎসের উল্লেখপূর্বক আবেদনের মাধ্যমে এই উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন গ্রহণ না করিয়া ব্যবসায়িক বা আবাসিক উদ্দেশ্যে নিজে বা কোনো ডেভেলপারের দ্বারা কোনো ইমারত, এপার্টমেন্ট বা ফ্ল্যাট নির্মাণ বা ক্রয় করিতে পারিবেন না।

৪১। **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 কর্তৃপক্ষের নিকট ঘোষণা দিতে হইবে এবং উক্ত ঘোষণায় নিম্নোক্ত 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 আরও যেই সমস্ত 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 কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিতে হইবে।

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

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

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

(৪) যদি কোনো কর্মচারী ভোটারদের উদ্দেশ্যে কোনো বক্তৃতা করিয়া থাকেন অথবা অন্য কোনো প্রকারে জাতীয় সংসদ নির্বাচনে নিজেকে প্রার্থী হিসাবে বা সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে জনসম্মুখে কোনো ঘোষণা করিয়া থাকেন বা ঘোষণা করিবার অনুমতি প্রদান করিয়া থাকেন, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৩) এর বিধান অনুযায়ী উক্ত জাতীয় সংসদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করিয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

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

(৬) কোনো আন্দোলন বা কর্মকান্ড এই প্রবিধানমালার অধীনে কিনা, সেই সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে এই বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

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

৪৪। **স্বার্থের দ্বন্দ্ব।**—যখন কোনো কর্মচারী স্বীয় দায়িত্ব পালনকালে দেখিতে পান যে, কোনো কোম্পানি বা ফার্ম বা অন্য কোনো ব্যক্তির সহিত কোনো চুক্তি সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয়ের স্বার্থ রহিয়াছে এইরূপ কোনো বিষয় তাহার বিবেচনাধীন রহিয়াছে এবং উক্তরূপ কোম্পানি, ফার্ম বা ব্যক্তির অধীন তাহার পরিবারের কোনো সদস্য বা কোনো নিকটাত্মীয় কর্মরত রহিয়াছেন তাহা হইলে উক্ত বিষয়টি তিনি নিজে বিবেচনা না করিয়া উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।

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

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

৪৭। **নাগরিকত্ব, ইত্যাদি**।—(১) আপাতত বলবৎ অন্য কোনো আইন বা তদধীন প্রণীত বিধিমালা বা প্রবিধানমালায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো কর্মচারী বিদেশি কোনো রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(২) কোনো কর্মচারী উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান লঙ্ঘন করিয়া বিদেশি রাষ্ট্রের নাগরিকত্ব গ্রহণ করিলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে কারণ দর্শাইবার যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিয়া, তাহার চাকরি অবসানের আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

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

(৪) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীন আদেশ প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো বিভাগীয় কার্যধারা রুজু করিবার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রদত্ত আদেশ চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৪৮। **আচরণ সংশ্লিষ্ট বিধানের প্রযোজ্যতা**।—যে ক্ষেত্রে আচরণ সংশ্লিষ্ট কোনো বিধান এই প্রবিধানমালায় বর্ণিত হয় নাই, সেই ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান অনুসরণ করিতে হইবে।

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

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) পলায়নের জন্য দোষী হন; অথবা

ব্যাখ্যা।—"পলায়ন" অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকরি বা কর্মস্থল 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 সময়ের পর ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান।

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হইয়া থাকেন; যথা—

(অ) তিনি বা তাহার কোনো পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তি, তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসঙ্গতিপূর্ণ এইরূপ অর্থসম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন, কর্তৃপক্ষকে যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন;

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন-যাপন করিয়া থাকেন; অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তছরুপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হইয়া থাকেন; অথবা

(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 রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হইয়া থাকেন;

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে।

৫০। **দণ্ডসমূহ।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:—

(ক) **লঘু দণ্ড, যথা:—**

(অ) তিরস্কার;

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন-বর্ধন স্থগিত করণ;

(ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন; বা

(ঈ) বেতনস্কেলের নিম্নস্তরে অবনমিতকরণ;

(খ) **গুরু দণ্ড, যথা:—**

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনস্কেলে অবনমিতকরণ;

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

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর;

(ঈ) চাকরি হইতে অপসারণ; বা

(উ) চাকরি হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকরি হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে কর্পোরেশন এর চাকরি প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে।

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

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার ব্যাপারে 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 তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবে:

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

(২) উপ-প্রবিধান ১ এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এইরূপ ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

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

৫২। **লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করিয়া থাকেন যে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক উপস্থাপিত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদানের পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত উপস্থাপন না করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তদন্তকারী কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত শেষে তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মচারীর সিদ্ধান্ত পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে 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 ৪৯ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করিয়া থাকেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে 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 হইয়া থাকেন 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 গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২) ও (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৫৩। **গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী।**—(১) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করিবে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি উপস্থাপন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে 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 উপস্থাপন করিবার জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি উপস্থাপন করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়ের সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত জবাব বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৫২ এর অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী 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 এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মচারী অথবা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি উপস্থাপন না করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় উত্তীর্ণ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মচারী বা ৩ (তিন) জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মচারী বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কার্য শুরু করিবে এবং প্রবিধান ৫৪ তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন উপস্থাপন করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মচারী 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 গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়া থাকেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।

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

(৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যে ক্ষেত্রে কোনো তদন্ত কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারী বা বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লিখিত মতামতের স্বপক্ষে যথাযথ যুক্তি ও কারণ থাকিতে হইবে।

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

৫৪। **তদন্তকারী কর্মচারী কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।**—(১) তদন্তকারী কর্মচারী বা তদন্ত বোর্ড প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানি অনুষ্ঠান করিবে এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানি মূলতবি রাখিবে না।

(২) এই প্রবিধানমালার অধীন পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যেসকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেইসকল 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 কোনো সাক্ষীগণকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন;

(গ) অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পরিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে নথির টোকার অংশ কোনো প্রকারেই দেখিতে দেওয়া যাইবে না; এবং

(ঙ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মচারী উহা লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

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

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

(৫) তদন্তকারী কর্মচারী যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন 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 ন্যায়বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া বিবেচনা করিবেন, সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

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

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোনো বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীন ১ (এক) জন তদন্তকারী কর্মচারী নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিতে পারিবে, এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোনো তদন্ত বোর্ড গঠন করা হয়, সেই সকল ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মচারীর পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এর অধীন গঠিত বোর্ডের কোনো ১ (এক) জন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোনো প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৫৫। **সাময়িক বরখাস্ত।—(১)** প্রবিধান ৫০ এর অধীন কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন বা সমীচীন বিবেচনা করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে:

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

(২) যেক্ষেত্রে কোনো কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টি বিবেচনার পর, মূলত যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড প্রদান করা হইয়াছিল সেই বিষয়ে, তাহার বিরুদ্ধে আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়া থাকেন, সেই ক্ষেত্রে 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) কোনো কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারি বিধি ও আদেশ অনুযায়ী 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।

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

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য চাকরি বিধি-বিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

৫৭। **ফৌজদারি মামলা, ইত্যাদি আটক কর্মচারী।**—(১) ঋণ বা ফৌজদারি অপরাধের দায়ে কোনো কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য কেবল খোরাকি ভাতা ব্যতীত কোনো বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা অন্য কোনো ভাতা পাইবেন না এবং মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতা সমন্বয় সাধন করিতে হইবে।

(২) কোনো কর্মচারী অভিযুক্ত অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতার অর্থ সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে।

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

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

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবেন, যথা:—

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

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সঙ্গত কিনা;

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

(৩) যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার 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 কোনো আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

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

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

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

(৪) উপ-প্রবিধান (৩) এর অধীন উক্ত কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকরিতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখিবার সিদ্ধান্ত হইতেছে সেইক্ষেত্রে পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৬০। **ভবিষ্য তহবিল**।—(১) কর্পোরেশনের কর্মচারীদের জন্য একটি ভবিষ্য তহবিল থাকিবে এবং উক্ত তহবিলে কর্মচারীগণ সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(২) ভবিষ্য তহবিল বিনিয়োগ থেকে প্রাপ্ত আয় সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের ভবিষ্য তহবিল হিসাবে জমা হইবে।

৬১। **আনুতোষিক**।—(১) নিম্নোক্ত যে কোনো কর্মচারী আনুতোষিক প্রাপ্য হইবেন, যথা:—

(ক) যিনি কর্পোরেশনে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) বৎসর অব্যাহতভাবে চাকরি করিয়াছেন, এবং শাস্তিস্বরূপ চাকরি হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই;

(খ) অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকরি করিবার পর যিনি কর্পোরেশনের অনুমতিসহ চাকরি হইতে পদত্যাগ বা চাকরি ত্যাগ করিয়াছেন;

(গ) ৫ (পাঁচ) বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ 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; অথবা

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকরি হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা

(ই) চাকরিরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

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

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

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

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

(৬) কোনো কর্মচারী যে কোনো সময় লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়নপত্র বাতিল করিতে পারিবেন এবং এইরূপ করিবার ক্ষেত্রে উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান (৪) ও (৫) এর অনুসারে ১ (এক) টি নূতন মনোনয়নপত্র প্রেরণ করিবেন।

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

(৮) বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন কর্মচারী (অবসরভাতা, অবসরজনিত সুবিধা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল) প্রবিধানমালা, ২০১৩ এর আওতাভুক্ত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধান প্রযোজ্য হইবে না।

৬২। **অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা।**—(১) কর্পোরেশনের অবসরপ্রাপ্ত ও কর্মরত কর্মচারীগণ বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন কর্মচারী (অবসরভাতা, অবসরজনিত সুবিধা ও সাধারণ ভবিষ্য তহবিল) প্রবিধানমালা, ২০১৩ অনুযায়ী এবং সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত বিধানাবলির অধীন অবসরভাতা ও অবসরজনিত সুবিধা প্রাপ্য হইবেন।

(২) অবসর সুবিধা বিষয়ে সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারীকৃত প্রজ্ঞাপন, পরিপত্র, আদেশ, প্রয়োজনীয় সংশোধনীসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৬৩। **অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি**।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনঃনিয়োগের বিষয়ে কোনো কর্মচারী সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ (২০১৮ সনের ৫৭ নং আইন) এর বিধানাবলি দ্বারা পরিচালিত হইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্পোরেশনের আওতাধীন বিভিন্ন বিদ্যালয় ও কলেজসমূহের শিক্ষক ও কর্মচারীদের ক্ষেত্রে The Recognised Non-Government Secondary School Teachers Terms and Conditions of Service Regulations, 1979 ও The Recognised Non-Government Intermediate College Teachers Terms and Conditions of Service Regulations, 1979 এ উল্লিখিত বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।

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

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

৬৫। **ইস্তফাদান, ইত্যাদি**।—(১) কোনো 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 প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কর্তৃপক্ষকে তাহার ৩ (তিন) মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) কর্পোরেশনের আওতাধীন বিভিন্ন বিদ্যালয় ও কলেজসমূহের শিক্ষক ও কর্মচারীদের ক্ষেত্রে "The Recognised Non-Government Secondary School Teachers Terms and Conditions of Service Regulations, 1979" ও "The Recognised Non-Government Intermediate College Teachers Terms and Conditions of Service Regulations, 1979" এ উল্লিখিত বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।

(৪) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণের সূচনা হইয়াছে তিনি কর্পোরেশন এর চাকরি হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে, কোনো কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

নবম অধ্যায়

বিবিধ

৬৬। **সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য বিধিবিধানের প্রযোজ্যতা**।—এই প্রবিধানমালায় উল্লেখ নাই এইরূপ কোনো বিষয়ে উদ্ভব হইলে উক্ত বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি-বিধান, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, যতদূর সম্ভব, অনুসরণ করিতে হইবে।

৬৭। **রহিতকরণ ও হেফাজত**।—(১) বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশনের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৮৮, অতঃপর উক্ত প্রবিধানমালা বলিয়া উল্লিখিত, এতদ্দ্বারা রহিত হইবে।

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

(ক) নিয়োগকৃত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত সকল কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন নিয়োগকৃত ও পদোন্নতিপ্রাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং

(খ) গৃহীত বা কৃত কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীন গৃহীত বা কৃত বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন রহিতকরণ সত্ত্বেও, উক্ত প্রবিধানমালার অধীন গৃহীত কোনো কার্য বা কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকিলে উক্ত কার্য বা কার্যধারা, যতদূর সম্ভব, এই প্রবিধানমালার অধীন নিষ্পন্ন করিতে হইবে।

তফসিল-১

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
অংশ-ক **উর্ধ্বতন মহাব্যবস্থাপক বা সমপদমর্যাদা**				
১।	উর্ধ্বতন মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ উর্ধ্বতন মহাব্যবস্থাপক/ব্যবস্থাপনা পরিচালক/ নির্বাহী পরিচালক/ হিসাব নিয়ন্ত্রক/ চিফ অব পার্সোনেল (কর্মচারী প্রধান)/ প্রধান নিরীক্ষক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	মহাব্যবস্থাপক/প্রধান প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক/ প্রধান ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/প্রধান ব্যবস্থাপক (ট্রেনিং)/ চিফ এমপ্লইজ রিলেশন্স ম্যানেজার/ প্রধান রসায়নবিদ/ প্রধান উৎপাদন ব্যবস্থাপক/ ফ্যাক্টরী ম্যানেজার/ প্রধান প্রকৌশলী (এমটিএস)/মহাব্যবস্থাপক (এমটিএস)/ প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক/ প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)/মহাব্যবস্থাপক (সিভিল)/ প্রধান মার্কেটিং ব্যবস্থাপক/ প্রধান বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক/ প্রধান ক্রয় ব্যবস্থাপক/ প্রধান ব্যবস্থাপক (রপ্তানী)/ প্রধান ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি)/ প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/ প্রধান হিসাব রক্ষক পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।
অংশ-খ **প্রশাসনিক বিভাগ**				
১।	মহাব্যবস্থাপক/প্রধান প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক/ প্রধান ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ প্রধান ব্যবস্থাপক (ট্রেনিং)/ চিফ এমপ্লইজ রিলেশন্স ম্যানেজার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-মহাব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (সমন্বয়)/ ডেপুটি চিফ অব পার্সোনেল (মান-১) [উপ-কর্মচারী প্রধান (মান-১)]/অতিরিক্ত প্রধান (তদন্ত)/অতিরিক্ত প্রধান (ট্রেনিং)/অতিরিক্ত প্রধান (পিআর) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২।	উপ-মহাব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান প্রশাসনিক ব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (সমন্বয়)/ ডেপুটি চিফ অব পার্সোনেল (মান-১) [উপ-কর্মচারী প্রধান (মান-১)] /অতিরিক্ত প্রধান (তদন্ত)/ অতিরিক্ত প্রধান (ট্রেনিং)/ অতিরিক্ত প্রধান (পিআর)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	ডেপুটি চিফ অব পার্সোনেল (উপ-কর্মচারী প্রধান)/ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ ব্যবস্থাপক (পার্সোনেল)/ ব্যবস্থাপক (সমন্বয়)/ ব্যবস্থাপক (শ্রমকল্যাণ)/ ব্যবস্থাপক (ট্রেনিং)/ ব্যবস্থাপক (প্রটোকল)/ ব্যবস্থাপক (নিরাপত্তা)/ ব্যবস্থাপক (সিএন্ডএলএ)/ ব্যবস্থাপক (গণসংযোগ) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৩।	ডেপুটি চিফ অব পার্সোনেল (উপ-কর্মচারী প্রধান)/ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ব্যবস্থাপক (পার্সোনেল)/ ব্যবস্থাপক (সমন্বয়)/ব্যবস্থাপক (শ্রমকল্যাণ)/ ব্যবস্থাপক (ট্রেনিং)/ ব্যবস্থাপক (প্রটোকল)/ব্যবস্থাপক (সিএন্ডএলএ)/ ব্যবস্থাপক (গণসংযোগ)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উর্ধ্বতন প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ উর্ধ্বতন সমন্বয় কর্মকর্তা/উর্ধ্বতন শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/ প্রটোকল অফিসার (মান-১)/ এসিস্ট্যান্ট চিফ অব পার্সোনেল (সহকারী কর্মচারী প্রধান)/ উপ-ব্যবস্থাপক (প্রটোকল)/ উপ-ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/ উপ-ব্যবস্থাপক (গণসংযোগ)/ উর্ধ্বতন সাংস্কৃতিক কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪।	উর্ধ্বতন প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ উর্ধ্বতন সমন্বয় কর্মকর্তা/উর্ধ্বতন শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/ প্রটোকল অফিসার (মান-১)/এসিস্ট্যান্ট চিফ অব পার্সোনেল (সহকারী কর্মচারী প্রধান)/উপ-ব্যবস্থাপক (প্রটোকল)/ উপ-ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)/উপ-ব্যবস্থাপক (গণসংযোগ)/উর্ধ্বতন সাংস্কৃতিক কর্মকর্তা।	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী ব্যবস্থাপক/ পার্সোনেল অফিসার (কর্মচারী কর্মকর্তা)/ শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/ সমন্বয় কর্মকর্তা/ প্রটোকল অফিসার/ কলোনী অফিসার/ পরিবহন কর্মকর্তা/ গণসংযোগ অফিসার/ এসাইনমেন্ট অফিসার/ট্রাফিক অফিসার/ব্রাঞ্চ অফিসার/ এসিস্ট্যান্ট কোর্স কো-অর্ডিনেটর/এস্টেট অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা/সহকারী ব্যবস্থাপক/ পার্সোনেল অফিসার (কর্মচারী কর্মকর্তা)/ শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/ সমন্বয় কর্মকর্তা/ প্রটোকল অফিসার/ কলোনী অফিসার/ পরিবহন কর্মকর্তা/ গণসংযোগ অফিসার/ এসাইনমেন্ট অফিসার/ ট্রাফিক অফিসার/ ব্রাঞ্চ অফিসার/ এসিস্ট্যান্ট কোর্স কো-অর্ডিনেটর/ এস্টেট অফিসার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/এসিস্ট্যান্ট পার্সোনেল অফিসার (সহকারী কর্মচারী কর্মকর্তা)/সহকারী শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/ সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা/সহকারী আইন কর্মকর্তা/ সহকারী সেনেটারী কর্মকর্তা/ সহকারী এস্টেট অফিসার/ সহকারী কলোনী অফিসার/জুনিয়র অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ন্যূনতম স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৬।	সহকারী প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ এসিস্ট্যান্ট পার্সোনেল অফিসার (সহকারী কর্মচারী কর্মকর্তা)/ সহকারী শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা/সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা/ সহকারী সেনেটারী কর্মকর্তা/ সহকারী এস্টেট অফিসার/ সহকারী কলোনী অফিসার/জুনিয়র অফিসার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৪০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৬০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সাঁট লিপিকার কাম কম্পিউটার অপারেটর/উচ্চমান সহকারী/সিনিয়র কেয়ারটেকার পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরিসহ সরকার কর্তৃক স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	সহকারী আইন কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে আইন বিষয়ে অন্যূন স্নাতক (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৮।	উচ্চমান সহকারী	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ সরকার কর্তৃক স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা (খ) জ্যেষ্ঠ করণিক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরিসহ সরকার কর্তৃক স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (গ) তফসিল-৩ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে অন্যূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-২ ও ৩ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৯।	সাঁট লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (গ) তফসিল-৩ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে অন্যূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-২ ও ৩ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১০।	সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে অন্যূন স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-২ ও ৩ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১১।	জ্যেষ্ঠ করণিক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/ কনিষ্ঠ করণিক/ ডাটা এন্ট্রি অপারেটর/ এলডিএ-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি।
১২।	অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক/ কনিষ্ঠ করণিক/ডাটা এন্ট্রি অপারেটর/ এলডিএ-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	৩২ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়সসীমা ৪০ বৎসর পর্যন্ত শিথিলযোগ্য	(ক) শতকরা ৪০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৬০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ— (অ) রেকর্ড কিপার/রেকর্ড সর্টার পদে অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; অথবা (আ) ডেসপাচার/ডেসপাচ রাইডার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; অথবা (ই) ফটোকপি অপারেটর পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; অথবা (ঈ) অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ১০ (দশ) বৎসরের চাকরি; (খ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (গ) তফসিল-৪ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-২ ও ৪ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৩।	রেকর্ড কিপার/রেকর্ড সর্টার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।
১৪।	ডেসপাচার/ডেসপাচ রাইডার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকরি; এবং (খ) লাইসেন্সসহ মটর সাইকেল চালনায় দক্ষতা।
১৫।	ফটোকপি অপারেটর	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** অফিস সহায়ক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ ফটোকপি মেশিন চালনায় দক্ষতা। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটার ব্যবহারে দক্ষতা ও ফটোকপি মেশিন চালনায় অন্যূন ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা; এবং (ঘ) তফসিল-৫ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১৬।	অফিস সহায়ক	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) তফসিল-৫ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
১৭।	কেয়ারটেকার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
১৮।	সুপারভাইজার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
১৯।	টেলিফোন অপারেটর (মান-১)	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২০।	টেলিফোন অপারেটর	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২১।	গাড়ি চালক (হেভি)	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২২।	গাড়ি চালক (হাল্কা)	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৩।	ক্যামেরাম্যান	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৪।	দপ্তরী	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৫।	বাবুর্চি	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৬।	ভেহিক্যাল হেলপার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৭।	বাবুর্চি সহকারী	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৮।	বেয়ারার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৯।	মালি	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
৩০।	পরিচ্ছন্নতা কর্মী	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
প্রশাসনিক বিভাগের অধীন নিরাপত্তা উপ-বিভাগ				
১।	ব্যবস্থাপক (নিরাপত্তা)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উর্ধ্বতন নিরাপত্তা কর্মকর্তা/উপ-ব্যবস্থাপক (নিরাপত্তা) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	উর্ধ্বতন নিরাপত্তা কর্মকর্তা/ উপ-ব্যবস্থাপক (নিরাপত্তা)	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নিরাপত্তা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি; (ঘ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা শাখায় ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানার নিরাপত্তা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি; এবং (ঙ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩।	নিরাপত্তা কর্মকর্তা	৩৮ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ সহকারী নিরাপত্তা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি; (ঘ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা শাখায় ১০ম গ্রেডভূক্ত পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি অথবা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানার নিরাপত্তা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (ঙ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৪।	সহকারী নিরাপত্তা কর্মকর্তা	৩৮ বৎসর	(ক) শতকরা ৪০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রিসহ নিরাপত্তা পরিদর্শক পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
			(খ) শতকরা ৬০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি; (ঘ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা পরিদর্শক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানার নিরাপত্তা সংশ্লিষ্ট কর্মে অন্যূন ৮ (আট) বৎসরের চাকরি; এবং (ঙ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৫।	নিরাপত্তা পরিদর্শক	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (খ) নিরাপত্তা হাবিলদার (KPI এর জন্য) পদে ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি অথবা কর্পোরেশনের বিভিন্ন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় উপ-নিরাপত্তা পরিদর্শক এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় থেকে যেকোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(গ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানে অথবা খ্যাতনামা ভারি শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা সংক্রান্ত কার্যে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (ঘ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি; (ঙ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (চ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৬।	(ক) নিরাপত্তা হাবিলদার (KPI এর জন্য)	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নিরাপত্তা প্রহরী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানে অথবা খ্যাতনামা ভারি শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা প্রহরী পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; (গ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি এবং ওজন অন্যূন ৬০ (ষাট) কেজি; (ঘ) প্রাথমিক স্বাস্থ্য পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং (ঙ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
	(খ) নিরাপত্তা হাবিলদার (KPI ব্যতীত)	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	নিরাপত্তা প্রহরী (KPI এর জন্য)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমানের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; (খ) সুঠামদেহ ও সুস্বাস্থ্যের অধিকারী ও উচ্চতা অন্যূন ৫ ফুট ৫ ইঞ্চি এবং ওজন অন্যূন ৬০ (ষাট) কেজি; এবং (গ) প্রাথমিক স্বাস্থ্য পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
	নিরাপত্তা প্রহরী (KPI ব্যতীত)	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
অংশ-গ কারিগরি (প্রডাকশন, সেফটি এন্ড এনভারনমেন্ট) বিভাগ				
১।	প্রধান রসায়নবিদ/ মহাব্যবস্থাপক/ প্রধান উৎপাদন ব্যবস্থাপক/ ফ্যাক্টরী ম্যানেজার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (রসায়ন)/ অতিরিক্ত প্রধান রসায়নবিদ/অতিরিক্ত প্রধান উৎপাদন ব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (পরিকল্পনা) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	প্রধান ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ প্রধান ব্যবস্থাপক (বন)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (বন) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৩।	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (রসায়ন)/ অতিরিক্ত প্রধান রসায়নবিদ/অতিরিক্ত প্রধান উৎপাদন ব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (পরিকল্পনা)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (রসায়ন)/ উপ-প্রধান রসায়নবিদ/ উৎপাদন ব্যবস্থাপক/ব্যবস্থাপক (কেমিক্যাল)/ ব্যবস্থাপক (উন্নয়ন) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৪।	অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (বন)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ব্যবস্থাপক (বন) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫।	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (রসায়ন)/ উপ-প্রধান রসায়নবিদ/ উৎপাদন ব্যবস্থাপক/ ব্যবস্থাপক (কেমিক্যাল)/ ব্যবস্থাপক (উন্নয়ন)	৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নির্বাহী প্রকৌশলী (রসায়ন)/ নির্বাহী প্রকৌশলী (সিরামিক)/ রসায়নবিদ/ মডেলার/ নির্বাহী প্রকৌশলী (গ্লাস)/ উপ-ব্যবস্থাপক (পেপার মিলস)/ উপ-ব্যবস্থাপক (রিকভারী)/ উপ-ব্যবস্থাপক (পরিকল্পনা)/ তত্ত্বাবধায়ক/ সিনিয়র পেপার মেকার/ উর্ধ্বতন গবেষণা কর্মকর্তা/ উপ-ব্যবস্থাপক (কারিগরি) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিএসসি ইন কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ কেমিক্যাল কারখানায় উৎপাদন বা প্রসেস সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা হিসাবে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৬।	ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ ব্যবস্থাপক (বন)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-ব্যবস্থাপক (রিডস)/উপ-ব্যবস্থাপক (বারকার)/ উপ-ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ উপ-ব্যবস্থাপক (বন)/ উপ-ব্যবস্থাপক (ফিনিসিং)/ উপ-ব্যবস্থাপক (লগিং)/ তত্ত্বাবধায়ক/ সহকারী অধিক্ষক (ফিনিসিং) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	নির্বাহী প্রকৌশলী (রসায়ন)/ রসায়নবিদ/ উপ-ব্যবস্থাপক (পেপার মিলস)/ উপ-ব্যবস্থাপক (কারিগরি)/ উপ-ব্যবস্থাপক (পরিকল্পনা)/ উপ-ব্যবস্থাপক (রিকভারী)/ তত্ত্বাবধায়ক/ সিনিয়র পেপার মেকার/ উর্ধ্বতন গবেষণা কর্মকর্তা	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন)/ সহকারী রসায়নবিদ/ কারিগরি কর্মকর্তা/ ফায়ার কাম সেফটি অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিএসসি ইন কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিংডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ কেমিক্যাল কারখানায় উৎপাদন বা প্রসেস সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা হিসাবে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৮।	উপ-ব্যবস্থাপক (রিডস)/উপ-ব্যবস্থাপক (বারকার)/ উপ-ব্যবস্থাপক (এফআরএম)/ উপ-ব্যবস্থাপক (বন)/ উপ-ব্যবস্থাপক (ফিনিসিং)/ উপ-ব্যবস্থাপক (লগিং)/ সহকারী অধিক্ষক (ফিনিসিং)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	বন কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৯।	নির্বাহী প্রকৌশলী (সিরামিক)/ মডেলার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	নির্বাহী প্রকৌশলী (সিরামিক) পদের ক্ষেত্রে সহকারী প্রকৌশলী (সিরামিক) পদে এবং মডেলার পদের ক্ষেত্রে সহকারী মডেলার/ সিনিয়র আর্টিস্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১০।	নির্বাহী প্রকৌশলী (গ্লাস)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	সহকারী প্রকৌশলী (গ্লাস) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
১১।	সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন)/ সহকারী রসায়নবিদ/কারিগরি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন) পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (খ) সহকারী রসায়নবিদ পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী রসায়নবিদ পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; (গ) কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারি কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন) পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিএসসি ইন কেমিক্যাল ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (খ) সহকারী রসায়নবিদ/কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন বা ফলিত রসায়ন বিষয়ে বিএসসিসহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১২।	সহকারী প্রকৌশলী (সিরামিক)/ সহকারী মডেলার/সিনিয়র আর্টিস্ট	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** উপ-সহকারী (প্রকৌশলী) /উপ-সহকারী মডেলার/ আর্টিস্ট পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী প্রকৌশলী (সিরামিক) পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিএসসি ইন সিরামিক ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (খ) সহকারী মডেলার/সিনিয়র আর্টিস্টি পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে চারু ও কারুকলা (সিরামিক) বিষয়ে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৩।	সহকারী প্রকৌশলী (গ্লাস)	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (গ্লাস) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে গ্লাস টেকনোলজি বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৪।	বন কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ফরেস্ট্রি বিষয়ে বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৫।	ফায়ার-কাম-সেফটি অফিসার	৩২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগ	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রিসহ সহকারী ফায়ার-কাম-সেফটি অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে বিএসসিসহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৬।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন)/ উপ-সহকারী রসায়নবিদ/ উপ-সহকারী কারিগরি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ১৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়নসহ বিজ্ঞান বিভাগে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি অথবা কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রিসহ কর্পোরেশনের অধীন বিভিন্ন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় মাস্টার অপারেটর এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) উপ-সহকারী প্রকৌশলী (রসায়ন) পদের ক্ষেত্রে,—

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(অ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে কেমিকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (ই) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা; (খ) উপ-সহকারী রসায়নবিদ/উপ-সহকারী কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে রসায়ন বা ফলিত রসায়ন বিষয়ে বিএসসিসহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৭।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিরামিক)/উপ-সহকারী মডেলার/ আর্টিস্ট	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিরামিক) পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সিরামিক প্রকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(ই) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা; (খ) উপ-সহকারী মডেলার/আর্টিস্ট পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে চারু ও কারুকলা বিষয়ে স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৮।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (গ্লাস)	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে গ্লাস টেকনোলজি বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা।
১৯।	সহকারী ফায়ার-কাম-সেফটি অফিসার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ১৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রিসহ কর্পোরেশনের অধীন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় ফায়ার স্কোয়াড্রন লিডার এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বিজ্ঞান বিষয়ে বিএসসি (স্নাতক)সহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমান ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে জিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
		অংশ-ঘ **কারিগরি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বিভাগ**		
১।	প্রধান প্রকৌশলী (এমটিএস)/ মহাব্যবস্থাপক (এমটিএস)/ প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)/ অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)/ অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ অতিরিক্ত প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)/ মহাব্যবস্থাপক (সিভিল)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৩।	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৪।	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)/ অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ অতিরিক্ত প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) পদের ক্ষেত্রে উপ- প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ), অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) পদের ক্ষেত্রে উপ- প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এবং অতিরিক্ত প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক পদের ক্ষেত্রে উপ-প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক/ ব্যবস্থাপক (টেকনিক্যাল) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৫।	অতিরিক্ত প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৬।	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)	৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নির্বাহী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)/ঊর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যন্ত্রকৌশল বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় মেশিনারি মেইনটেনেন্স বা প্ল্যান্ট মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে ৬ষ্ঠ গ্রেড বা তদূর্ধ্ব পদমর্যাদায় মেশিনারি মেইনটেনেন্স বা প্ল্যান্ট মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৭।	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) / উপ-প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ উপ-প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক/ ব্যবস্থাপক (টেকনিক্যাল)	৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** উপ-প্রধান প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) পদের ক্ষেত্রে নির্বাহী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ), উপ-প্রধান প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এর ক্ষেত্রে নির্বাহী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এবং উপ-প্রধান টেকনিক্যাল ব্যবস্থাপক/ ব্যবস্থাপক (টেকনিক্যাল) এর ক্ষেত্রে উর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স বা ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রোনিক্স এন্ড কমিউনিকেশন বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইনস্ট্রুমেন্ট মেইনটেনেন্স বা ডিসিএস এন্ড পিএলসি সিস্টেম অপারেশন এন্ড মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে ৬ষ্ঠ গ্রেড বা তদূর্ধ্ব পদমর্যাদায় ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইনস্ট্রুমেন্ট মেইনটেনেন্স বা ডিসিএস এন্ড পিএলসি সিস্টেম অপারেশন এন্ড মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৮।	উপ-প্রধান প্রকৌশলী (সিভিল)	৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরির অভিজ্ঞতা। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে অন্যূন সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে ৬ষ্ঠ গ্রেড বা তদূর্ধ্ব পদমর্যাদায় সংশ্লিষ্ট কর্মে ৫ (পাঁচ) বৎসরসহ ৯ম গ্রেডভূক্ত পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
৯।	নির্বাহী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)/ উর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নির্বাহী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) পদের ক্ষেত্রে সহকারী প্রকৌশল (যান্ত্রিক) এবং উর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যন্ত্রকৌশল বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা বৃহৎ ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় মেশিনারি মেইনটেনেন্স বা প্ল্যান্ট মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে মেশিনারি মেইনটেনেন্স বা প্ল্যান্ট মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে ৯ম গ্রেডভূক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১০।	নির্বাহী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)/ নির্বাহী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ উর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা/সহকারী অধিক্ষক (কারিগরি)	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** নির্বাহী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) পদের ক্ষেত্রে সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ), নির্বাহী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এর ক্ষেত্রে প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এবং উর্ধ্বতন কারিগরি কর্মকর্তা/সহকারী অধিক্ষক (কারিগরি) পদের ক্ষেত্রে কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স বা ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রোনিক্স এন্ড কমিউনিকেশন বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইনস্ট্রুমেন্ট মেইনটেনেন্স বা ডিসিএস এন্ড পিএলসি সিস্টেম অপারেশন এন্ড মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইনস্ট্রুমেন্ট মেইনটেনেন্স বা ডিসিএস এন্ড পিএলসি সিস্টেম অপারেশন এন্ড মেইনটেনেন্স সংশ্লিষ্ট কর্মে ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১১।	নির্বাহী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে অন্যূন সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) বৃহৎ ইউরিয়া সার কারখানা বা ম্যানুফ্যাকচারিং কারখানায় সংশ্লিষ্ট কর্মে কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি অথবা সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কর্মে ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) সর্বশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনের পর হইতে অভিজ্ঞতা বিবেচ্য হইবে।
১২।	সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)/ কারিগরি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক) এবং কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রযুক্তি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যন্ত্রকৌশল বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৩।	সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)/ সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ কারিগরি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ), সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) এবং কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে উপ-সহকারী কারিগরি কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) এবং সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স বা ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রোনিক্স এন্ড কমিউনিকেশন বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি;এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (খ) কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিজ্ঞান বা ফলিত পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে বিএসসি (স্নাতক)সহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৪।	সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে অন্যূন সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
১৫।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (যান্ত্রিক)/ উপ-সহকারী প্রযুক্তি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ১৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিদ্যাসহ বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রি অথবা কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রিসহ কর্পোরেশনের অধীন বিভিন্ন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় মাস্টার টেকনিশিয়ান এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে যন্ত্রকৌশল বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৬।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ)/ উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট)/ উপ-সহকারী কারিগরি কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ১৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিদ্যাসহ বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রি অথবা কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রিসহ কর্পোরেশনের অধীন বিভিন্ন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় মাস্টার টেকনিশিয়ান এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৬ বৎসরের (ছয়) চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) উপ-সহকারী প্রকৌশলী (বিদ্যুৎ) এবং উপ-সহকারী প্রকৌশলী (ইনস্ট্রুমেন্ট) পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে ইলেক্ট্রিক্যাল বা ইলেক্ট্রোনিক্স সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (খ) উপ-সহকারী কারিগরি কর্মকর্তা পদের ক্ষেত্রে,— (অ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিজ্ঞান বা ফলিত পদার্থ বিজ্ঞান বিষয়ে বিএসসি (স্নাতক)সহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) ডিগ্রি; এবং (আ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
১৭।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী (সিভিল)	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ১৫ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮৫ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিদ্যাসহ বিএসসি বা সমমানের ডিগ্রি অথবা কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রিসহ কর্পোরেশনের অধীন বিভিন্ন কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় মাস্টার টেকনিশিয়ান এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রি: (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৮।	ড্রাফটসম্যান/সার্ভেয়ার/ইস্টিমেটর	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১৯।	লিফট অপারেটর	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২০।	মটর মেকানিক্স	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২১।	পাম্প অপারেটর	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২২।	কার্পেন্টার/পেইন্টার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৩।	ইলেকট্রিশিয়ান	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
২৪।	প্লাম্বার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
অংশ-৬ চিকিৎসা বিভাগ				
১।	চিফ মেডিকেল অফিসার	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	অতিরিক্ত প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৩।	উপ-প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উর্ধ্বতন চিকিৎসা কর্মকর্তা (চিকিৎসক) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪।	উর্ধ্বতন চিকিৎসা কর্মকর্তা (চিকিৎসক)	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী চিকিৎসক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এমবিবিএস ডিগ্রিসহ এফসিপিএস বা এফআরসিএস বা এমসিপিএস বা এমডি বা পিএইচডি ডিগ্রি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানে বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থায় সহকারী চিকিৎসক বা মেডিকেল অফিসার পদমর্যাদায় ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি; এবং (ঘ) বাংলাদেশ মেডিক্যাল ও ডেন্টাল কাউন্সিল কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত।
৫।	সহকারী চিকিৎসক	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে এমবিবিএস ডিগ্রিসহ বাংলাদেশ মেডিক্যাল ও ডেন্টাল কাউন্সিল কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৬।	সিনিয়র রেডিও গ্রাফার	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) সরকার স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭।	ফার্মাসিস্ট/প্যাথলজিস্ট	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) সরকার স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) সংশ্লিষ্ট কর্মে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৮।	মেট্রন	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উর্ধ্বতন সেবিকা পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসর চাকরি।
৯।	উর্ধ্বতন সেবিকা	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে নার্সিং বিষয়ে ডিপ্লোমা ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সংশ্লিষ্ট কর্মে ৩ (তিন) বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১০।	ওয়ার্ড মাস্টার	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
১১।	মেডিকেল এটেনডেন্ট	পদোন্নতি, অবসর, পদত্যাগ, মৃত্যু বা অন্য কোনো কারণে কোনো পদ শূন্য হইলে অর্থ বিভাগ কর্তৃক জারীকৃত আউটসোর্সিং প্রক্রিয়ায় সেবা গ্রহণ নীতিমালা, ২০২৫ অনুযায়ী।		
		অংশ-চ **বাণিজ্যিক বিভাগ**		
১।	মহাব্যবস্থাপক/ প্রধান মার্কেটিং ব্যবস্থাপক/ প্রধান বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক/ প্রধান ক্রয় ব্যবস্থাপক/ প্রধান ব্যবস্থাপক (রপ্তানি)/ প্রধান ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-মহাব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান বিপণন ব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (রপ্তানি)/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (পাবলিসিটি)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
২।	উপ-মহাব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান বাণিজ্যিক ব্যবস্থাপক/ অতিরিক্ত প্রধান বিপণন ব্যবস্থাপক/অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (রপ্তানি)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (পাবলিসিটি)/ অতিরিক্ত প্রধান ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	ব্যবস্থাপক (বাণিজ্যিক)/ ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/ ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ ব্যবস্থাপক (রপ্তানি)/ ব্যবস্থাপক (পাবলিসিটি)/ ব্যবস্থাপক (ভান্ডার)/ ব্যবস্থাপক (প্রকিউরমেন্ট)/ ব্যবস্থাপক (শিপিং) পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।
৩।	ব্যবস্থাপক (বাণিজ্যিক)/ ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/ ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ ব্যবস্থাপক (রপ্তানি)/ ব্যবস্থাপক (পাবলিসিটি)/ ব্যবস্থাপক (ভান্ডার)/ ব্যবস্থাপক (প্রকিউরমেন্ট)/ ব্যবস্থাপক (শিপিং)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-ব্যবস্থাপক (বাণিজ্যিক)/ উপ-ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ উপ-ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/উপ-ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/উপ-ব্যবস্থাপক (ভান্ডার)/ উপ-ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি)/ উপ-ব্যবস্থাপক (বিতরণ)/সিনিয়র শিপিং অফিসার/ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (বিক্রয়)/ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (বিপণন)/ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (রপ্তানি) পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪।	উপ-ব্যবস্থাপক (বাণিজ্যিক)/ উপ-ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ উপ-ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/উপ-ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ উপ-ব্যবস্থাপক (ভান্ডার)/ উপ-ব্যবস্থাপক (এমপিএন্ডআইসি)/ উপ-ব্যবস্থাপক(বিতরণ)/ সিনিয়র শিপিং অফিসার /উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (বিক্রয়)/ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (বিপণন)/ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (রপ্তানি)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	বাণিজ্যিক কর্মকর্তা/ভান্ডার কর্মকর্তা/ ক্রয় কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/ বিক্রয় কর্মকর্তা/শিপিং কর্মকর্তা/ সিএন্ডএফ কর্মকর্তা/সহকারী ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/সহকারী ব্যবস্থাপক (শিপিং)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (প্রকিউরমেন্ট)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (সিএন্ডএফ)/ ইনভেন্টরী অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫।	বাণিজ্যিক কর্মকর্তা/ ভান্ডার কর্মকর্তা/ক্রয় কর্মকর্তা/ বিপণন কর্মকর্তা/বিক্রয় কর্মকর্তা/ শিপিং কর্মকর্তা/ সিএন্ডএফ কর্মকর্তা/ সহকারী ব্যবস্থাপক (বিক্রয়)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (বিপণন)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (ক্রয়)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (শিপিং)/ সহকারী ব্যবস্থাপক (প্রকিউরমেন্ট)/সহকারী ব্যবস্থাপক (সিএন্ডএফ)/ ইনভেন্টরী অফিসার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী বাণিজ্যিক কর্মকর্তা/সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা/সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা/ সহকারী বিপণন কর্মকর্তা/ সহকারী ভান্ডার কর্মকর্তা/সহকারী শিপিং কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ সরকার স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যে কোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ অথবা জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৬।	সহকারী বাণিজ্যিক কর্মকর্তা/ সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা/ সহকারী বিক্রয় কর্মকর্তা/ সহকারী বিপণন কর্মকর্তা/ সহকারী ভান্ডার কর্মকর্তা/ সহকারী শিপিং কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ২০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** স্টোর কিপার/ক্রয় সহকারী/বিক্রয় সহকারী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরিসহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে যেকোনো বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ অথবা জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	স্টোর কিপার/ক্রয় সহকারী/ বিক্রয় সহকারী	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে যেকোনো বিষয়ে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ জ্যেষ্ঠ করণিক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে অন্যূন সিজিপিএ অন্যূন ২.৫০ এ স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ অথবা জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল-২ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
		অংশ-ছ হিসাব ও অর্থ বিভাগ		
১।	প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/ প্রধান হিসাব রক্ষক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	অতিরিক্ত প্রধান হিসাব রক্ষক/অতিরিক্ত প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/অতিরিক্ত প্রধান নিরীক্ষক/অতিরিক্ত প্রধান বীমা কর্মকর্তা/অতিরিক্ত প্রধান অর্থনীতিবিদ পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকরি।
২।	অতিরিক্ত প্রধান হিসাব রক্ষক/ অতিরিক্ত প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/ অতিরিক্ত প্রধান নিরীক্ষক/ অতিরিক্ত প্রধান বীমা কর্মকর্তা/ অতিরিক্ত প্রধান অর্থনীতিবিদ	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	উপ-প্রধান হিসাব রক্ষক/উপ-প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/উপ-প্রধান নিরীক্ষক/ব্যবস্থাপক (বীমা)/উপ-প্রধান অর্থনীতিবিদ পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৩।	উপ-প্রধান হিসাব রক্ষক/উপ-প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/ উপ-প্রধান নিরীক্ষক/ ব্যবস্থাপক (বীমা)/ উপ-প্রধান অর্থনীতিবিদ	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষক/সহকারী প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/সহকারী প্রধান বীমা কর্মকর্তা/উর্ধ্বতন পরিসংখ্যানবিদ পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৪।	সহকারী প্রধান হিসাব রক্ষক/ সহকারী প্রধান অর্থ কর্মকর্তা/ সহকারী প্রধান নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ সহকারী প্রধান বীমা কর্মকর্তা/ উর্ধ্বতন পরিসংখ্যানবিদ	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** হিসাব কর্মকর্তা/ অর্থ কর্মকর্তা/ বীমা কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যানবিদ/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাব বিজ্ঞান বা ফিন্যান্স বিষয়ে স্নাতক (সম্মান)সহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সরকারি বা আধা-সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানে বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থায় ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ সিএ (ইন্টার) বা সিএমএ (ইন্টার) বা সিএস (ইন্টার) ডিগ্রি অথবা খ্যাতনামা ম্যানুফ্যাকচারিং শিল্পে অর্থ বিভাগীয় কর্মকর্তা হিসাবে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ সিএ (ইন্টার) বা সিএমএ (ইন্টার) বা সিএস (ইন্টার) ডিগ্রি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৫।	হিসাব কর্মকর্তা/অর্থ কর্মকর্তা/ বীমা কর্মকর্তা/ পরিসংখ্যানবিদ/ নিরীক্ষা কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** সহকারী হিসাব কর্মকর্তা/সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/সহকারী অর্থ কর্মকর্তা/সহকারী বীমা কর্মকর্তা পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরিসহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে হিসাব বিজ্ঞান বা ফিন্যান্স বা অর্থনীতি বা পরিসংখ্যান বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে অন্যূন সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৬।	সহকারী হিসাব কর্মকর্তা/ সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা/ সহকারী অর্থ কর্মকর্তা/ সহকারী বীমা কর্মকর্তা	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ২০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** হিসাব সহকারী/ অর্থ সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী/ ক্যাশিয়ার পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরিসহ কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৫০ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৭।	হিসাব সহকারী/ অর্থ সহকারী/ নিরীক্ষা সহকারী/ ক্যাশিয়ার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৫০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৫০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** কোনো স্বীকৃত বোর্ড হইতে যেকোনো বিষয়ে উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা সমমান পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ জ্যেষ্ঠ করণিক পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যবসায় শিক্ষা বিষয়ে স্নাতক বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; (গ) কম্পিউটারে MS Office Programme-সহ কম্পিউটার চালনায় দক্ষতা; এবং (ঘ) তফসিল ২ এ উল্লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।
		অংশ-জ আইসিটি বিভাগ		
১।	সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	সিস্টেম এনালিস্ট পদে অন্যূন ৪ (চার) বৎসর চাকরি।
২।	সিস্টেম এনালিস্ট	৪২ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসর চাকরি। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ অন্যূন ৩.০০ এবং জিপিএ অন্যূন ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-স্বায়ত্তশাসিত বা সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থায় সহকারী সিস্টেম এনালিস্ট বা প্রোগ্রামার বা সমমানের পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরসহ ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ১২ (বারো) বৎসরের চাকরি।
৩।	প্রোগ্রামার	৩৮ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী প্রোগ্রামার পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (খ) Standard Aptitude Test এ উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ৩.০০ এবং জিপিএ অন্যূন ৪.০০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না; এবং (গ) সরকারি বা স্বায়ত্তশাসিত বা আধা-স্বায়ত্তশাসিত বা সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে বা রাষ্ট্রায়ত্ত সংস্থায় সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর বা সহকারী প্রোগ্রামার বা সহকারী রক্ষণাবেক্ষণ প্রকৌশলী বা সমমানের ৯ম গ্রেডভুক্ত পদে অন্যূন ৭ (সাত) বৎসরের চাকরি।

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
৪।	সহকারী প্রোগ্রামার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ৩০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৭০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) সহকারী অপারেশন অফিসার পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি; এবং (খ) Standard Aptitude Test এ উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ অন্যূন ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
৫।	সহকারী অপারেশন অফিসার	৩২ বৎসর	(ক) শতকরা ২০ ভাগ পদ পদোন্নতির মাধ্যমে, তবে পদোন্নতিযোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং (খ) শতকরা ৮০ ভাগ পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	**পদোন্নতির ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে পদার্থ বিদ্যা ও গণিত বিষয়সহ স্নাতক ডিগ্রিসহ সাঁট লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর/উচ্চমান সহকারী পদে অন্যূন ৬ (ছয়) বৎসরের চাকরি; এবং (খ) Standard Aptitude Test এ উত্তীর্ণ। **সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে:** (ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা কম্পিউটার সায়েন্স এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইলেক্ট্রিক্যাল এন্ড ইলেক্ট্রোনিক্স ইঞ্জিনিয়ারিং বা ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি বিষয়ে বিএসসি ইন ইঞ্জিনিয়ারিং বা বা বিএসসিসহ এমএসসি বা বিএসসি (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; অথবা

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) কোনো স্বীকৃত ইনস্টিটিউট হইতে কম্পিউটার সায়েন্স বা ইনফরমেশন এন্ড কমিউনিকেশন টেকনোলজি বা ইলেক্ট্রোনিক্স বিষয়ে ৪ (চার) বৎসর মেয়াদি ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রিসহ সংশ্লিষ্ট কর্মে ৩ (তিন) বৎসরের চাকরি; এবং (গ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.২৫ এবং জিপিএ ২.৭৫ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
		অংশ-ঝ শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বিভাগ উচ্চ মাধ্যমিক শাখা		
১।	অধ্যক্ষ (উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল)	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	সহকারী অধ্যাপক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	সহকারী অধ্যাপক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	প্রভাষক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
৩।	প্রভাষক	৩২ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	(ক) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকসহ স্নাতকোত্তর বা স্নাতক (সম্মান) বা সমমানের ডিগ্রি; এবং (খ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে সিজিপিএ ২.৭৫ এবং জিপিএ ৩.৫০ এর নিম্নে গ্রহণযোগ্য হইবে না।
		মাধ্যমিক শাখা		
১।	প্রধান শিক্ষক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	সহকারী প্রধান শিক্ষক পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।
২।	সহকারী প্রধান শিক্ষক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	(ক) কর্পোরেশনের অধীন বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সহকারী শিক্ষক (মান-১) এর স্থায়ী পদে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি;

ক্রমিক নং	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ বয়সসীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	প্রয়োজনীয় যোগ্যতা
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
				(খ) কোনো স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে ব্যাচেলর ইন এডুকেশন বা মাস্টার্স ইন এডুকেশন বা ডিপ্লোমা-ইন-এডুকেশন ডিগ্রি; এবং (গ) শিক্ষা জীবনের কোনো পর্যায়ে ১ (এক) টির বেশি ৩য় শ্রেণী বা সমমানের সিজিপিএ/জিপিএ গ্রহণযোগ্য হইবে না।
লাইব্রেরি শাখা				
১।	উর্ধ্বতন গ্রন্থাগারিক	-	পদোন্নতির মাধ্যমে	কর্পোরেশনের অধীন প্রতিষ্ঠান বা কারখানার অনুমোদিত জনবল কাঠামোর আওতায় সংশ্লিষ্ট পদে ৯ম গ্রেডে অন্যূন ৫ (পাঁচ) বৎসরের চাকরি।

তফসিল-২

[প্রবিধান ২ (জ), তফসিল-১ এর অংশ-খ এর ক্রমিক নং- ৮, ৯, ১০ ও ১২ এবং অংশ-চ এর ক্রমিক নং- ৭ এবং অংশ-ছ এর ক্রমিক নং-৭ দ্রষ্টব্য]

উচ্চমান সহকারী, সাঁট লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর, সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর, অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক, কনিষ্ঠ করণিক, ডাটা এন্ট্রি অপারেটর, এলডিএ-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক, স্টোর কিপার/ক্রয় সহকারী, বিক্রয় সহকারী এবং হিসাব সহকারী/অর্থ সহকারী/নিরীক্ষা সহকারী/ক্যাশিয়ার পদে সরাসরি নিয়োগ প্রার্থীদের পরীক্ষার নাম, বিষয়, নম্বর, ইত্যাদি:

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২৫	৫০%	৯০ মিনিট
	২। ইংরেজি	২৫		
	৩। গণিত	১৫		
	৪। সাধারণ জ্ঞান	১৫		
	মোট	৮০		
মৌখিক পরীক্ষা	-	২০	-	-
	সর্বমোট	১০০		

ব্যাখ্যা:— নিম্নবর্ণিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীগণ মৌখিক পরীক্ষার জন্য যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন, যথা:—

(ক) লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; এবং

(খ) উচ্চমান সহকারী, সাঁটলিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর ও সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদের জন্য তফসিল-৩ এ বর্ণিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ; অথবা

(গ) অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক, কনিষ্ঠ করণিক, ডাটা এন্ট্রি অপারেটর, এলডিএ-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদের জন্য তফসিল-৪ এ বর্ণিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ।

তফসিল-৩

[প্রবিধান ২(জ) এবং তফসিল-১ এর অংশ-খ এর ক্রমিক নং- ৮, ৯ ও ১০ দ্রষ্টব্য]

উচ্চমান সহকারী, সাঁট লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর এবং সাঁট মুদ্রাক্ষরিক-কাম-কম্পিউটার অপারেটর পদে প্রার্থীগণের পরীক্ষার বিষয়, গতি, নম্বর, ইত্যাদি:

পদের নাম	**পরীক্ষার বিষয়**	**ইংরেজিতে সর্বনিম্ন গতি (প্রতি মিনিটে)**	**বাংলায় সর্বনিম্ন গতি (প্রতি মিনিটে)**	**ইংরেজি পরীক্ষায় মোট নম্বর**	**বাংলা পরীক্ষায় মোট নম্বর**	**সর্বনিম্ন পাস নম্বর**	**গড় পাস নম্বর**	**ইংরেজি পরীক্ষার সময়**	**বাংলা পরীক্ষার সময়**
(১)	**(২)**	**(৩)**	**(৪)**	**(৫)**	**(৬)**	**(৭)**	**(৮)**	**(৯)**	**(১০)**
সাঁট লিপিকার-কাম-কম্পিউটার অপারেটর	কম্পিউটার মুদ্রাক্ষর	৩০ শব্দ	২৫ শব্দ	৫০	৫০	৪০%	৫০%	১০ মিনিট	১০ মিনিট
	সাঁটলিপি	৮০ শব্দ	৫০ শব্দ	১০০	১০০	৪০%	৫০%	৫ মিনিট	৫ মিনিট
সাঁট মুদ্রাক্ষরিক কাম-কম্পিউটার অপারেটর	সাঁটলিপি	৭০ শব্দ	৪৫ শব্দ	১০০	১০০	৪০%	৫০%	৫ মিনিট	৫ মিনিট
	কম্পিউটার মুদ্রাক্ষর	৩০ শব্দ	২৫ শব্দ	৫০	৫০	৪০%	৫০%	১০ মিনিট	১০ মিনিট
উচ্চমান সহকারী	কম্পিউটার মুদ্রাক্ষর	৩০ শব্দ	২৫ শব্দ	৫০	৫০	৪০%	৫০%	১০ মিনিট	১০ মিনিট

ব্যাখ্যা:

(১) সাঁটলিপি নোট প্রতিলিপিকরণ (Transcribe) এর জন্য ৩০ (ত্রিশ) মিনিট সময় বরাদ্দ থাকিবে;

(২) ৫% (পাঁচ শতাংশ) অধিক ভুলের ক্ষেত্রে কোনো গতি অর্জন করে নাই বলিয়া গণ্য হইবে;

(৩) বাংলা ও ইংরেজি উভয় প্রকার কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) টি স্ট্রোক একটি শব্দ হিসাবে গণ্য হইবে; এবং

(৪) সর্বনিম্ন গতিকে পাস নম্বর ৪০% (চল্লিশ শতাংশ) হিসাবে গণ্য করা হইবে।

তফসিল-৪

[প্রবিধান ২(জ) এবং তফসিল-১ এর অংশ-খ এর ক্রমিক নং- ১২ দ্রষ্টব্য]

অফিস সহকারী-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক, কনিষ্ঠ করণিক, ডাটা এন্ট্রি অপারেটর, এলডিএ-কাম-কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক পদে প্রার্থীগণের কম্পিউটার মুদ্রাক্ষর পরীক্ষার বিষয়, গতি, নম্বর, ইত্যাদি:

পরীক্ষার বিষয়	সময়	সর্বনিম্ন গতি (প্রতি মিনিটে)	মোট নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	গড় পাস নম্বর
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)	(৬)
ইংরেজি	১০ মিনিট	২০ শব্দ	৫০	৪০%	৫০%
বাংলা	১০ মিনিট	২০ শব্দ	৫০	৪০%	

ব্যাখ্যা:

(১) বাংলা ও ইংরেজি উভয় প্রকার কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরের ক্ষেত্রে ৫ (পাঁচ) টি স্ট্রোক একটি শব্দ হিসাবে গণ্য হইবে;

(২) ৫% (পাঁচ শতাংশ) এর অধিক ভুলের ক্ষেত্রে কোনো গতি অর্জন করে নাই বলিয়া গণ্য হইবে; এবং

(৩) সর্বনিম্ন গতিকে পাস নম্বর ৪০% (চল্লিশ শতাংশ) হিসাবে গণ্য করা হইবে।

তফসিল-৫

[প্রবিধান ২(জ) এবং তফসিল-১ এর অংশ-খ এর ক্রমিক নং- ১৫ ও ১৬ দ্রষ্টব্য]

ফটোকপি অপারেটর ও অফিস সহায়ক পদসমূহে সরাসরি নিয়োগ প্রার্থীদের পরীক্ষার নাম, বিষয়, নম্বর, ইত্যাদি

পরীক্ষার নাম	পরীক্ষার বিষয়	পরীক্ষার নম্বর	সর্বনিম্ন পাস নম্বর	সময়
(১)	(২)	(৩)	(৪)	(৫)
লিখিত পরীক্ষা	১। বাংলা	২৫	৫০%	১ ঘণ্টা
	২। ইংরেজি	২৫		
	৩। গণিত	২০		
	৪। সাধারণ জ্ঞান	১০		
	মোট	৮০		
মৌখিক পরীক্ষা	-	২০	-	-
	সর্বমোট	১০০		

কর্পোরেশনের আদেশক্রমে

মোঃ ফজলুর রহমান
চেয়ারম্যান (অতিরিক্ত সচিব)
বিসিআইসি, ঢাকা।

মোহাম্মদ আবু ইউসুফ, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ নজরুল ইসলাম, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd