

Belong

জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিঃ

(পেট্রোবাংলার একটি কোম্পানি)

গ্যাস ভবন, মেন্দিবাগ, সিলেট-৩১০০।



জালালাবাদ গ্যাস

“ কোম্পানির চাকুরী প্রবিধানমালা-১৯৯৬ (সংশোধিত ২০০৫) ”



জালালাবাদ গ্যাস

# জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড

(পেট্রোবাংলার একটি কোম্পানী)

গ্যাস ভবন, মেন্দিবাগ, সিলেট।

সূত্র নং-৪২.৮০.০২(২১২)/৩৫৪

তারিখ ৪-২৫-০৯-২০০৫ইং

## স্মারকলিপি

জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড-এর বিগত ২৮-০৮-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালক পর্ষদের ২১২তম সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তবলীর অনুলিপি আপনার অবগতি ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের শিমিত প্রেরণ করা হইল।

গৃহীত কার্যকরী ব্যবস্থার একটি প্রতিবেদন স্মারকলিপি প্রাপ্তির ০৭(সাত)দিনের মধ্যে কোম্পানী সচিবালয়ে প্রেরণের জন্য অনুরোধ করা হইল।

( মোঃ নজমুল ইসলাম )  
কোম্পানী সচিব

**দফা নং-১৭৩০/২১২/২০০৫ : মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) প্রবর্তন ও অনুসরণের অনুমোদন প্রসঙ্গে।**

### ১.০ সার-সংক্ষেপ :

১.১ জ্বালানী ও বনিজ সম্পদ বিভাগের পত্র নং- জ্বাধসবি/উঃ-২/গ্যাস-১(বিবিধ)/২০০০/৪৭৩ তারিখ ২৪-০৬-২০০৫-এর প্রেক্ষিতে কোম্পানীসমূহের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত একরূপ মডেল তফসিল প্রনয়নের লক্ষ্যে পেট্রোবাংলা ও সকল কোম্পানীর প্রতিনিধি সমন্বয়ে করপোরেশন কর্তৃক কমিটি গঠন করা হয়। উক্ত কমিটি পেট্রোবাংলার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর জন্য আভিন্ন মডেল তফসিলসহ একটি খসড়া পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করে। কমিটি কর্তৃক প্রণীত উক্ত খসড়া মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) সংস্থার আইন উপদেষ্টা কর্তৃক ডেটিং-এর পর গত ০৬-০৬-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা পর্ষদের ৩৫২তম সভায় উপস্থাপন করা হয়। পরিচালনা পর্ষদ বিস্তারিত আলোচনা-পর্যালোচনার পর পেট্রোবাংলার আওতাধীন সকল কোম্পানীর জন্য একরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) অনুমোদন করে।

১.২ পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত উক্ত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) স্ব-স্ব কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে পেট্রোবাংলার স্মারকলিপি নং-২১.২৬.৭০(ভলি-২)/১৭১০ তারিখ ১৮/০৭/২০০৫ অনুযায়ী প্রেরণ করা হয়।

১.৩ একই সংগে কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা বিধি অংশের প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক প্রবিধানমালা অংশ হিসাবে নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন/বিধি সম্পর্কিত তফসিল-এর বিষয়ে নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ পূর্বক সংশ্লিষ্ট কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনক্রমে উহা কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে স্ব-স্ব কোম্পানী কর্তৃক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য পেট্রোবাংলা কর্তৃক নির্দেশ প্রদান করা হয় :

(ক) স্ব-স্ব কোম্পানী, অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর পদসমূহ অনুযায়ী, কমিটি কর্তৃক প্রণীত ও আইনজ্ঞ কর্তৃক Vetting-কৃত মডেল তফসিলের কলাম-২(পদের নাম)-এর পদবিন্যাস, মডেল তফসিলে উল্লিখিত পদের সহিত মিল/সামঞ্জস্য বজায় রাখিয়া পদ পুনঃবিন্যাস করণ।

(খ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২ এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য, কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৩(সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা) ও কলাম-৪(নিয়োগ পদ্ধতি) অপরিবর্তিত থাকিবে।

(গ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২ এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য, কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৫(সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা) ও কলাম-৬(পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা) অপরিবর্তিত থাকিবে।

১.৪ উপরোক্ত কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) আগামী ৩১-০৮-২০০৫ তারিখের মধ্যে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ পূর্বক করপোরেশনকে অবহিত করিবার জন্য পেট্রোবাংলা কর্তৃক অনুরোধ জানানো হয়।

২২

১.৫ তদনুযায়ী কোম্পানীসমূহের জন্য পেট্রোবাংলা কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর আলোকে ক্যাডার/বেতনস্কেল ভিত্তিক পদবিন্যাস করিয়া নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত তফসিল প্রণয়ন করা হইয়াছে। উল্লেখ্য যে, পেট্রোবাংলা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত তফসিলে ইমাম ও মুয়াজ্জিন পদে নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য যোগ্যতার উল্লেখ নাই। কোম্পানীতে বর্তমানে ইমাম ও মুয়াজ্জিন কর্মরত আছে। বিগত ১৯৯৯ সালে নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির বিপরীতে অর্গানোগ্রামের আলোকে কোম্পানীতে ইমাম ও মুয়াজ্জিন নিয়োগ করা হয়। সেইভিত্তিতে উক্ত পদদ্বয়ে নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত তফসিলে যোগ্যতা অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজন রহিয়াছে বিধায় উহা নির্ধারিত কলামে সংযোজন করা হয়। তাহাছাড়া, পেট্রোবাংলা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত তফসিলে যে সকল পদের উল্লেখ রহিয়াছে ক্ষেত্র বিশেষে ভিন্ন ভিন্ন ক্ষেত্রভুক্ত পদসমূহকে একীভূত করা হইয়াছে। ভবিষ্যত জটিলতা এড়ানোর লক্ষ্যে অত্র কোম্পানীর জন্য প্রস্তুতকৃত তফসিলে ইহা পৃথকভাবে দেখানো হইয়াছে।

## ২.০ সংশ্লিষ্ট বিভাগের মতামত :

বিগত ২৩-০৫-২০০২ তারিখে অনুষ্ঠিত কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদের ১৬৬তম সভায় কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা অনুমোদিত হয় এবং তাহা বর্তমানে অনুসরণ করা হইতেছে। কিন্তু পেট্রোবাংলার ১৮.০৭.২০০৫ তারিখের ২১.২৬.৭০(ভলি-২)/১৭১০ সংখ্যক স্মারকলিপি অনুযায়ী সম্প্রতি প্রেরিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) স্ব-স্ব কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়। তদনুযায়ী পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের জন্য প্রণীত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) অনুসরণ পূর্বক প্রস্তুতকৃত জালালাবাদ গ্যাস কর্মচারী প্রবিধানমালা-২০০৫ তফসিলসহ পূর্বতন সার্ভিস রুলের পরিবর্তে অত্র কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণ করা যাইতে পারে।

## ৩.০ বিষয়ের আর্থিক সংশ্লিষ্টতা :

প্রস্তাবের সহিত কোন আর্থিক বিজড়ন নাই।

## ৪.০ সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য কাংশিত প্রস্তাব :

পেট্রোবাংলা কর্তৃক প্রেরিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা অনুযায়ী কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর ভিত্তিতে ক্যাডার ভিত্তিক পদবিন্যাস (বেতনস্কেল অনুযায়ী) করিয়া প্রস্তুতকৃত তফসিল অত্র কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রত্যাশা অনুমোদনের জন্য উপস্থাপন করা হয়।

## ৫.০ আলোচনা :

- ৫.১ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রস্তাব উপস্থাপনকালে সভাকে অবহিত করা হয় যে, পেট্রোবাংলার আওতাধীন কোম্পানীসমূহের কর্মচারী প্রবিধানমালার প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত অভিন্ন মডেল তফসিল প্রণয়নের জন্য গঠিত কমিটি অভিন্ন মডেল তফসিলসহ খসড়া পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করে। প্রণীত খসড়া মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা ০৬-০৬-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলার পরিচালনা পর্ষদের ৩৫২তম সভায় অনুমোদিত হয়।
- ৫.২ পেট্রোবাংলা কর্তৃক অনুমোদিত উক্ত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) স্ব-স্ব কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদনক্রমে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে প্রেরণ করা হয়। আলোচ্য কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) আগামী ৩১-০৮-২০০৫ তারিখের মধ্যে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের ব্যবস্থা গ্রহণ পূর্বক পেট্রোবাংলাকে অবহিত করার জন্য অনুরোধ করা হয়।
- ৫.৩ সভাকে আরও জানানো হয় যে, জালালাবাদ গ্যাস-এর মসজিদে ইমাম ও মুয়াজ্জিন নিয়োজিত রহিয়াছেন। কিন্তু আলোচ্য তফসিলে ইমাম ও মুয়াজ্জিন পদে নিয়োগ ও পদোন্নতির যোগ্যতার উল্লেখ নাই বিধায় অত্র কোম্পানীর জন্য প্রণীত তফসিলে উহা সংযোজন করা হইয়াছে।
- ৫.৪ উপর্যুক্ত প্রস্তাব আলোচনাকালে পেট্রোবাংলা কর্তৃক অনুমোদিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ)-এর আলোকে প্রণীত জালালাবাদ গ্যাস কর্মচারী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) সংশোধনী, ২০০৫ অত্র কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রস্তাবের সহিত সভায় একমত পোষণ করা হয়। তবে বর্তমানে কোম্পানীতে প্রচলিত কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ), ২০০২ ও মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর মধ্যে যে সকল ক্ষেত্রে বৈপরীত্য দেখা দিবে সেইক্ষেত্রে মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ), ২০০৫ অনুসরণীয় হইবে এবং প্রবিধানমালা, ২০০৫-এ যে সকল বিধান অন্তর্ভুক্ত নাই কিন্তু জালালাবাদ গ্যাস কর্মচারী প্রবিধানমালা, ২০০২-এ অন্তর্ভুক্ত রহিয়াছে সেইক্ষেত্রে কোম্পানীর প্রবিধানমালা, ২০০২ অনুসরণীয় হইবে।

স্ব

৬.০ সিদ্ধান্ত :

বিস্তারিত আলোচনার পর পরিচালনা পর্ষদ পেট্রোবাংলা কর্তৃক অনুমোদিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ (তফসিলসহ) জালালাবাদ গ্যাসে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রস্তাব প্রত্যাশা অনুমোদন করে। তবে যে সকল ক্ষেত্রে জালালাবাদ গ্যাস কর্মচারী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ), ২০০২-এর বৈপরীত্য সৃষ্টি হইবে সেই সকল ক্ষেত্রে কর্মচারী প্রবিধানমালা, ২০০৫ অনুসরণীয় হইবে। ইহাছাড়া, যে সকল বিধান/ শর্তাবলী বা তফসিল চাকুরী প্রবিধানমালা (সংশোধিত), ২০০৫-এ অন্তর্ভুক্ত নাই কিন্তু প্রবিধানমালা, ২০০২-এ এবং ইহার তফসিলে অন্তর্ভুক্ত রহিয়াছে সেইক্ষেত্রে চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০২ (তফসিলসহ) অনুসরণীয় হইবে।

অনুলিপি :

- ০১। মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন), জালালাবাদ গ্যাস, সিলেট।
- ০২। দপ্তর নথি।



বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)  
Bangladesh Oil, Gas & Mineral Corporation (Petrobangla)

স্মৃ নং-২১.২৬.৭০(ভলি-২)/১৭১০

তারিখ: ১০-০৭-২০০৫ইং

স্মারকলিপি

বিষয় :- পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহে একটি মডেল কর্মচারী চাকুরী  
প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) প্রবর্তন ও অনুসরণ প্রসঙ্গে।

জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগের পত্র নং-জাখসবি/উঃ-২/গ্যাস-১(বিবিধ)/২০০০/৪৭৩ তারিখ ২৪-  
০৬-২০০৫ইং এর প্রেক্ষিতে কোম্পানীসমূহের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার প্রবিধান-২(৯) নোভানেক নিয়োগ ও  
পদোন্নতি সম্পর্কিত একরূপ মডেল তফসিল প্রনয়নের লক্ষ্যে পেট্রোবাংলা ও সকল কোম্পানীর প্রতিনিধি সম্মুখে  
করপোরেশন কর্তৃক একটি কমিটি গঠন করা হয়। উক্ত কমিটি পেট্রোবাংলার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর জন্য  
অভিন্ন মডেল তফসিলসহ ২৭-৭-১৯৯৭ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ডের ২৩৫তম সভায়  
অনুমোদিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা পরীক্ষা-নিরীক্ষাপূর্বক বাস্তবতার নিরীখে ও সমন্বয়পযোগী একটি  
খসড়া পূর্নাদ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা প্রণয়ন করে। কমিটি কর্তৃক প্রণীত উক্ত খসড়া পূর্নাদ মডেল  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) সংস্থার আইন উপদেষ্টা কর্তৃক ডেটিং-এর পর গত ০৬-৬-২০০৫ইং  
তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ডের ৩৫২তম সভায় উপস্থাপন করা হয়। বোর্ড বিস্তারিত আলোচনা-  
পর্যালোচনার পর পেট্রোবাংলার আওতাধীন সকল কোম্পানীর জন্য একরূপ পূর্নাদ মডেল কর্মচারী চাকুরী  
প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) অনুমোদন করে(বোর্ড নিষ্কাশনের কপি সংযুক্ত)।

২। পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত এতদসংগে সংযুক্ত একটি পূর্নাদ মডেল কর্মচারী চাকুরী  
প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) স্ব-স্ব কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদন গ্রহণক্রমে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও  
অনুসরণের লক্ষ্যে Adoption -এর নিমিত্তে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হইল।

৩। একই সংগে কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-২(৯) নোভানেক  
প্রবিধানমালার অংশ হিসাবে নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন/বিধি সম্পর্কিত তফসিল-এর বিবয়ে নিম্নোক্ত  
পদক্ষেপ গ্রহণপূর্বক সংশ্লিষ্ট কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনক্রমে উহা কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে স্ব-স্ব  
কোম্পানী কর্তৃক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হইল :

- ক) স্ব-স্ব কোম্পানী, অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর পদসমূহ অনুযায়ী, কমিটি কর্তৃক প্রণীত ও  
আইনজ্ঞ কর্তৃক Vetting-কৃত মডেল তফসিলের কলাম-২(পদের নাম)-এর পদবিবয়ান,  
মডেল তফসিলে উল্লেখিত পদের সহিত মিল/সামঞ্জস্য বজায় রাখিয়া পদ পুনঃবিন্যাসকরণ;
- খ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২'এ নির্ধারিত  
পদের জন্য প্রযোজ্য, কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৩ (সরাসরি নিয়োগের  
জন্য বয়সসীমা) ও কলাম-৪ (নিয়োগের পদ্ধতি) অপরিবর্তীত থাকিবে।
- গ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২'এ নির্ধারিত  
পদের জন্য প্রযোজ্য, কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৫(সরাসরি নিয়োগের  
ক্ষেত্রে যোগ্যতা) ও কলাম-৬ (পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা) অপরিবর্তীত থাকিবে।

৪। এমতাবস্থায়, উপরোক্ত বর্ণনা অনুযায়ী, সকল কোম্পানী কর্তৃক স্ব-স্ব কোম্পানীর পূর্নাদ কর্মচারী  
চাকুরী প্রবিধানমালা আগামী ৩১-৮-২০০৫ইং তারিখের মধ্যে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের প্রয়োজনীয়  
ব্যবস্থা গ্রহণপূর্বক করপোরেশনকে অবহিত করার জন্য অনুরোধ জানানো যাইতেছে।

চলমান পাতা:২



বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ কর্পোরেশন (পেট্রোবাংলা)  
Bangladesh Oil, Gas & Mineral Corporation (Petrobangla)

২০২২

৫। উক্ত চাকুরী প্রবিধানমালা কোম্পানীতে প্রবর্তনের প্রেক্ষিতে এতদসংক্রান্ত ইতোপূর্বে  
জরুরী/প্রবর্তিত/অনুসৃত বিবি-বিধান/চাকুরী বিধি বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

(প্রকৌঃ পোঃ সামাহাণুল আবেদীন)  
পরিচালক(পিএসসি)

সংযুক্তি:

- ০১। গত ০৬-৬-২০০৫ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ডের ৩৫২তম সভার সিদ্ধান্তের কপি।
- ০২। পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত একক পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (ডকুমেন্ট ২)।

বিতরণ :

- ০১। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, সিলেট গ্যাস ফিল্ডস লিমিটেড, সিলেট।
- ০২। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপ্লোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৩। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, তিতাস গ্যাস টি এন্ড ডি কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৪। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, গ্যাস ট্রান্সমিশন কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৫। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, রূপান্তরিত প্রাকৃতিক গ্যাস কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৬। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাংলাদেশ গ্যাস ফিল্ডস কোম্পানী লিমিটেড, ব্রাহ্মণবাড়িয়া।
- ০৭। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, মধ্যপাড়া হ্যানাইট মাইনিং কোম্পানী লিমিটেড, দিনাজপুর।
- ০৮। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বড়পুকুরিয়া কোল মাইনিং কোম্পানী লিমিটেড, দিনাজপুর।
- ০৯। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাখরাবাদ গ্যাস সিস্টেমস লিমিটেড, কুমিল্লা।
- ১০। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, জালালাবাদ গ্যাস টি এন্ড ডি সিস্টেম লিমিটেড, সিলেট।
- ১১। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, পশ্চিমাঞ্চল গ্যাস কোম্পানী লিমিটেড, সিয়াজগঞ্জ।

অনুলিপি :

- ১। সচিব, পেট্রোবাংলা, ঢাকা (সূত্র : ৯৩.০৩.৩৫২ তারিখ ২৬-৬-২০০৫ইং)।
- ২। উপ-ব্যবস্থাপক (সমন্বয়), চেয়ারম্যান শাখা, পেট্রোবাংলা, ঢাকা।

জালালাবাদ গ্যাস	
ঢাকা সিল্পাঙ্গো অফিস	
প্রকল্প নং	২১৭৪
তারিখ	২৩/৭/০৫
সময়	৩.৬০
(স্বাক্ষর)	
স্বাক্ষর	



বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)  
Bangladesh Oil, Gas & Mineral Corporation (Petrobangla)

সূত্র নং- ৯৩.০৩.৩৫২

তারিখ: ২৬/৬/২০০৫ইং

পরিচালক (পিএসসি),  
পেট্রোবাংলা,  
ঢাকা।

পরিচালক(এস)শাখা	
সচিব	<input checked="" type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (প্রঃ)	<input type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (ক্রয়)	<input type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (সেবা)	<input type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (শিপিং)	<input type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (সিই)	<input type="checkbox"/>
মহাব্যবঃ (ভার)	<input type="checkbox"/>

মহোদয়,

গত ০৬/৬/২০০৫ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা পর্ষদের ৩৫২তম সভায় নিম্নলিখিত বিষয়ের উপর গৃহীত সিদ্ধান্ত নির্দেশক্রমে আপনার সদয় অবগতি এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য এতদসঙ্গে প্রেরণ করা হইল :

দফা নং-১৮০৬/৩৫২/২০০৫ পেট্রোবাংলার আওতাধীন সকল কোম্পানীসমূহের জন্য এংটি মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) অনুমোদন প্রসঙ্গে।

উল্লিখিত বিষয়ে সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে তাহা ৭(সাত) দিনের মধ্যে বোর্ডকে অবহিত করিবার জন্য অনুরোধ করা হইতেছে।

আপনার বিশ্বস্ত,

(আবুল মুনসুর মোঃ আজাদ)  
সচিব

২৬/৬/২০০৫

সংযুক্তি : বোর্ডের সিদ্ধান্তের এক্সট্রাক্ট।

১৯৬৪  
১৯/৬/০৫

১৯৬৪  
১৯/৬/০৫

গত ০৬/৬/২০০৫ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা  
বোর্ডের ৩৫২তম সভার কার্যবিবরণী হইতে উদ্ধৃত:

দফা নং-১৮০৬/৩৫২/২০০৫ পেট্রোবাংলার আওতাধীন সকল কোম্পানীসমূহের জন্য একটি মডেল  
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) অনুমোদন প্রসঙ্গে।

সার-সংক্ষেপ ও প্রস্তাবের যৌক্তিকতা :

১। কোন প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য উহার কর্মী ব্যবস্থাপনা সুষ্ঠু ও সুশৃঙ্খলভাবে দক্ষতার সহিত পরিচালনার লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান/নিয়ম-কানুন সম্বলিত স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সার্ভিস রুলস থাকা আবশ্যিক। সেই উদ্দেশ্যে কোম্পানী আইন-১৯১৩ (সংশোধিত আইন-১৯৯৪)-এর অধীন সৃষ্ট পেট্রোবাংলার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর জন্য প্রণীত ও সংস্থার আইন উপদেষ্টা কর্তৃক ভেটিংকৃত এবং ২৭/৭/১৯৯৭ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ডের ২৩৫তম সভায় একটি মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা অনুমোদিত হয়। উক্ত অনুমোদিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার সাথে সম্পূর্ণ নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন সম্পর্কিত তফসিল সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধানের আলোকে প্রস্তুত করিয়া স্ব-স্ব কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনসহ চাকুরী প্রবিধানমালার সঙ্গে সংযোজনপূর্বক উহা সকল কোম্পানীতে অনুসরণের লক্ষ্যে প্রবর্তন করার জন্য পেট্রোবাংলা হইতে প্রয়োজনীয় নির্দেশ জারী করা হয়।

২। জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী মহোদয়ের সভাপতিত্বে ১৬/৬/২০০৪ইং তারিখে অনুষ্ঠিত সভায় পেট্রোবাংলার আওতাধীন কোম্পানীসমূহের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত নিয়মাবলী/বিধিমালা সুষম ও সমন্বিতরূপে প্রণয়নের লক্ষ্যে সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। উক্ত সিদ্ধান্তের প্রেক্ষিতে জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগের পত্র নং-জ্বাখসবি/উঃ-২/গ্যাস-১(বিবিধ)/২০০০/৪৭৩, তারিখ ২৪/৬/২০০৪ইং এর নির্দেশানুযায়ী উক্ত মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা এর প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক উহার সাথে সংযোজনের জন্য নিয়োগ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত তফসিল প্রণয়নের লক্ষ্যে ৩০/৬/২০০৪ইং তারিখে পেট্রোবাংলা ও উহার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর প্রতিনিধি সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা হয়। উক্ত কমিটি, পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান/নিয়ম-কানুন/পদ্ধতি সম্বলিত একরূপ তফসিল প্রণয়ন করে এবং কোম্পানীসমূহের অনুমোদিত মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা (বিধি অংশ)-এর প্রবিধান-১৪(৪), প্রবিধান-১৫(১) ও প্রবিধান-২৫(৩)-এর প্রয়োজনীয় সংশোধন/সংযোজন/প্রতিবেদন দাখিল করে।

৩। বর্তমান প্রেক্ষাপট বিবেচনাক্রমে কমিটি কর্তৃক প্রণীত একরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) টি প্রশাসনিকভাবে পরীক্ষান্তে উহার উপর সংস্থার আইনজীবী ব্যারিস্টার আব্দুল্লাহ আল-মানুন এর আইনগত মতামত গ্রহণ করা হয়।

৪। কমিটির সুপারিশের আলোকে সংস্থার প্রশাসনিক ও আইনজীবীর মতামতের ভিত্তিতে পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-১৪(৪), ১৫(১), ১৫(১১) ও প্রবিধান-২৫(৩)র ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত সংশোধনী/সংযোজনী/প্রতিস্থাপনের প্রস্তাব বিবেচনার জন্য পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ডে উপস্থাপন করা হয় :

প্রবিধান নং	পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী প্রবিধানমালা অনুযায়ী	প্রস্তাবিত সংশোধন/সংযোজন/প্রতিস্থাপন
১৪(৪)	৬,৩০০-৮,০৫০/- এবং তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেরিট-কাম-সিনিয়রিটি ভিত্তিতে হইবে। উল্লেখিত বেতন স্কেলের নিম্ন স্কেলভুক্ত পদসমূহে পদোন্নতি 'সিনিয়রিটি-কাম-মেরিট' ভিত্তিতে হইবে।	পদোন্নতির জন্য মেধা যাচাইয়ে যে সকল প্রার্থী বেয়ালিফাই করিবে তাহাদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে।

ক্রমিক নং	পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী প্রবিধানমাস্কা অনুযায়ী	প্রস্তাবিত সংশোধন/সংযোজন/প্রতিস্থাপন
১৫(১)	উপ-প্রবিধান (২)-এর বিধান সাপেক্ষে, কোম্পানী যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীদের পরদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা অতঃপর হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা নামে উল্লেখিত, তাহা হইলে কোম্পানী এবং হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে। তবে, শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতীরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।	উপ-প্রবিধান (২)-এর বিধান সাপেক্ষে, কোম্পানী যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীদের পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা অতঃপর হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা নামে উল্লেখিত, তাহা হইলে কোম্পানী এবং হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে। তবে, শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতীরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না। (নতুন সংযোজন) তবে, করপোরেশন বা কোম্পানীর কাজের স্বাথে করপোরেশন কোম্পানীর যে কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতীরেকে কোম্পানী হইতে অন্য কোম্পানী বা করপোরেশনে প্রেষণে বদলী করিতে পারিবে।
১৫(৩)	--	(নতুন সংযোজন) বৈদেশিক চাকুরীতে যোগদানের জন্য নীতি ও পদ্ধতি :- কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী বৈদেশিক চাকুরীতে যোগদানের নিমিত্তে কোম্পানীর চাকুরীতে লিয়েন রাখার আগ্রহ প্রকাশ করিলে এতদবিষয়ে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের ০৮-৯-১৯৯২ইং/২৪-৫-১৩৯৯বাং তারিখের রেজুলিউশন নং-সম(বৈ: নি:)/নিয়োগ-নীতি-১/৯২-৫০০০(৫০০) অনুসরণে এবং অত্র বিষয়ে পরবর্তীতে সময়ে সময়ে জারীকৃত বিধানাবলী/সংশোধনসমূহ একইভাবে প্রযোজ্য হইবে। এই সংশোধনী ০৮/৯/১৯৯২ইং তারিখ হইতে কার্যকর হইবে। তবে, শর্ত থাকে যে, কোম্পানীর কর্মকর্তা/কর্মচারী, যাহারা বৈদেশিক প্রশিক্ষণের পূর্বে বন্ড প্রদান করিয়াছেন, তাহাদের ক্ষেত্রে উক্ত বন্ডের মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত উক্ত লিয়েন প্রযোজ্য হইবে না।
২৫(৩)	--	(নতুন সংযোজন) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে। তবে, কোন অবস্থাতেই বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের জন্য কোন কর্মকর্তাকে একাধারে ৫(পাঁচ) বৎসরের বেশী সময়ের মঞ্জুরী দেওয়া যাইবে না। যদি কেহ প্রশিক্ষণ/ উচ্চ শিক্ষার জন্য একাধারে ৫ (পাঁচ) বৎসরের বেশী সময় ছুটিতে অথবা ছুটি ছাড়া নিজ পদ হইতে অনুপস্থিত থাকেন, তবে তাহার ক্ষেত্রে বিএসআর-৩৪ প্রযোজ্য হইবে; এবং শিক্ষা ছুটি উদারভাবে মঞ্জুর করা যাইবে এবং ইহা দেশের অভ্যন্তরে কোন সাধারণ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অথবা কারিগরী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অধ্যয়নের জন্যও মঞ্জুর করা যাইবে। যে কোন শিক্ষা ছুটির ক্ষেত্রে প্রস্তাবিত শিক্ষা বিষয়ের সাথে কর্মকর্তার দায়িত্বের সামঞ্জস্য না থাকিলেও ইহা কার্যকরী হইবে। এতদবিষয়ে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে সূত্র নং-সম(বিঃ প্রঃ)৮০/৯২-৫১৮(৫০০), তারিখ ২৯/৮/১৯৯২ইং অনুসরণীয় হইবে এবং এই বিষয়ে পরবর্তীতে সময় মসয় জারীকৃত বিধানাবলী/সংশোধনীসমূহ একইভাবে প্রযোজ্য হইবে।

৫। উল্লেখ্য, সরকারী সিদ্ধান্ত অনুযায়ী বিওজিএমসি পূর্ণগঠন প্রক্রিয়ায় পেট্রোবাংলার অধীনে বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপ্লোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিমিটেড (বাপেক্স) গঠনের পর কোম্পানীর কাজের ধরণ ও প্রকৃতি বিবেচনা করিয়া করপোরেশনের অধিকাংশ সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণকে বাপেক্সে প্রেষণে বদলী করা হয়। পেট্রোবাংলার বর্তমান প্রেক্ষাপট এবং প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের দিক-নির্দেশনা মোতাবেক পেট্রোবাংলার প্রস্তাবিত সাংগঠনিক কাঠামোতে যুক্তিসঙ্গতভাবে লোকবল হ্রাসকরণের প্রক্রিয়ায় বাপেক্সে প্রেষণে কর্মরত করপোরেশনের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের বাপেক্সে আত্মীকরণের প্রয়োজনীয়তা অনুভূত হয়। ফলে, সাংগঠনিক ও

প্রশাসনিক সমস্যা দেখা দেয়। উক্ত সমস্যা নিরসনকল্পে বাপেঙ্গে প্রেষণে কর্মরত পেট্রোবাংলার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বাপেঙ্গে আত্মীকরণের লক্ষ্য করপোরেশনে তাহাদের পেনশন সুবিধা বহাল রাখার নিশ্চয়তা প্রদানকল্পে জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগ-এর পত্র নং- বিজ্ঞাখস(জ্বাঃ বিঃ)/প্র-২/বাপেঙ্গ-৫/২০০২/৫৫৯, তারিখ ২৪/১১/২০০২ইং এর দিক-নির্দেশনা/সিদ্ধান্ত মোতাবেক ২২/০২/২০০৩ইং তারিখে অনুষ্ঠিত পেট্রোবাংলা পরিচালনা পর্ষদের ৩২৯তম সভার সিদ্ধান্ত অনুযায়ী বাপেঙ্গের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার প্রবিধান-৫ এর উপ-প্রবিধান-৪ এর পর "উপ-প্রবিধান-৫" এবং প্রবিধান-৫১ এর উপ-প্রবিধান-১ এর দফা-"ক" নামে নিম্নলিখিত ২টি নূতন উপ-প্রবিধান সংযোজন করা হইয়াছে, যাহা বাপেঙ্গ ব্যতীত অন্য কোন কোম্পানীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না :-

"৫। সরাসরি নিয়োগ :

(৫) বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা) হইতে যে সকল কর্মকর্তা/কর্মচারী বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিঃ (বাপেঙ্গ)-এ আত্মীকরণের জন্য অপশন প্রদান করিয়াছেন/করিবেন, তাহারা এই প্রবিধানমালার সংশ্লিষ্ট বিধানাবলী সাপেক্ষে, পেট্রোবাংলার চাকুরীর ধারাবাহিকতা সংরক্ষণপূর্বক অপশন প্রদানের তারিখ হইতে বাপেঙ্গে আত্মীকৃত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে।"

"৫.১। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাধি :-

(ক) বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা) হইতে ০১/৭/১৯৮৯ইং ও তৎপরবর্তীকালে যে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী দাপ্তরিক স্বার্থে বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোম্পানী লিঃ (বাপেঙ্গ)-এ ডেপুটেশনে কর্মরত আছেন, তাহাদের মধ্যে যাহারা বাপেঙ্গ এ আত্মীকৃত হইয়াছেন/হইবেন এবং পেট্রোবাংলার পেনশন স্কীমের আওতায় পেনশনের পক্ষে অপশন দিয়াছেন, তাহাদের ক্ষেত্রে পেট্রোবাংলার পেনশন সুবিধা বহাল থাকিবে। বাপেঙ্গে কর্তৃপক্ষ ঐ সকল আত্মীকৃত পেনশনযোগ্য কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের পেনশন হিসাব চূড়ান্ত করিয়া কেবলমাত্র পরিশোধের জন্য পেট্রোবাংলার পেনশন ট্রাস্টে প্রেরণ করিবে। তবে কোম্পানী কর্তৃক নিয়োগকৃত ইহার জনবলের ক্ষেত্রে অবসর জনিত পেনশন সুবিধা প্রযোজ্য হইবে না।"

৬। কমিটির সুপারিশের আলোকে সংস্থার আইনজীবীর মতামতের ভিত্তিতে পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের অনুমোদিত মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক অংশ হিসাবে নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম/বিধি সম্পর্কিত তফসিল এর বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনক্রমে উহা প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্য করপোরেশন বোর্ড কর্তৃক নিম্নোক্তভাবে নির্দেশ প্রদান করা যাইতে পারে :-

- ৬.১) কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের সহিত মিল/সামঞ্জস্য বজায় রাখিয়া স্ব-স্ব কোম্পানী অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর পদ অনুযায়ী কোম্পানীর জন্য প্রযোজ্য তফসিল-এর কলাম-২(পদের জন্য) এর পদবিন্যাস করিবে ;
- ৬.২) স্ব-স্ব কোম্পানী কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী পদবিন্যাসকৃত তফসিল-এর কলাম-২(পদের নাম) এর প্রযোজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের 'সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা' সম্পর্কিত কলাম-৩ এবং 'নিয়োগের পদ্ধতি' সম্পর্কিত কলাম-৪ অপরিবর্তিত থাকিবে ;
- ৬.৩) স্ব-স্ব কোম্পানী কর্তৃক অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী পদবিন্যাসকৃত তফসিল-এর কলাম-২(পদের নাম) এর প্রযোজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের 'সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা' সম্পর্কিত কলাম-৫ এবং 'পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা' সম্পর্কিত কলাম-৬ অপরিবর্তিত থাকিবে।

সংশ্লিষ্ট পরিদপ্তর/বিভাগের মন্তব্য :

৭। পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালায় বর্তমান প্রেক্ষাপটে সরকারী সংশ্লিষ্ট আদেশ-নির্দেশের আলোকে প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে সংশোধনী/সংযোজনী অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন। সেই বিবেচনাক্রমে কমিটি কর্তৃক প্রণীত একরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশ এবং নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন/পদ্ধতি সম্পর্কিত মডেল তফসিল বিষয়ে উপ-অনুচ্ছেদ-৬ -এর সংশ্লিষ্ট প্রস্তাব পেট্রোবাংলার পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক বিবেচনা ও অনুমোদন করা যাইতে পারে।

আর্থিক সংশ্লিষ্টতা :

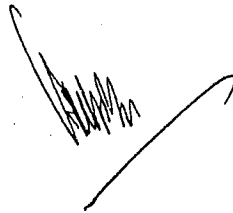
৮। আলোচ্য প্রস্তাব অনুমোদনের সহিত কোন আর্থিক সংশ্লিষ্টতা নাই।

৯। কাজিত প্রস্তাব/সুপারিশ :

- ৯.ক) কমিটির সুপারিশের আলোকে সংস্থার প্রশাসনিক ও আইনজীবীর মতামতের ভিত্তিতে পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-১৪(৪), ১৫(১), ১৫(১১) ও প্রবিধান-২৫(৩)র ক্ষেত্রে অত্র কার্যপত্রের উপ-অনুচ্ছেদ-৪-এ প্রস্তাবিত সংশোধন/সংযোজন/প্রতিস্থাপনসমূহ অন্তর্ভুক্তিসহ সকল কোম্পানীর জন্য প্রণীত একরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশ পেট্রোবাংলা বোর্ড অনুমোদন করিতে পারে। তদনুসারে, অনুমোদিত একরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা-১৯৯৬(সংশোধিত-২০০৫) হিসাবে সংশ্লিষ্ট কোম্পানীর জন্য পৃথক পৃথকভাবে পুস্তিকাকারে প্রস্তুতপূর্বক স্ব-স্ব কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে পেট্রোবাংলা বোর্ড নির্দেশ প্রদান করিতে পারে ;
- ৯.খ) পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক প্রবিধানমালার অংশ হিসাবে নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন/বিধি সম্পর্কিত তফসিল-এর বিষয়ে উল্লিখিত প্রস্তাব সংশ্লিষ্ট কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনক্রমে উহা প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে করপোরেশন হইতে নিম্নোক্তভাবে নির্দেশ প্রদান করা যাইতে পারে :-
- ৯.খ.১) স্ব-স্ব কোম্পানী অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর পদসমূহ অনুযায়ী কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-২(পদের নাম) এর পদবিন্যাস, মডেল তফসিলে উল্লিখিত পদের সহিত মিল/সামঞ্জস্য বজায় রাখিয়া পদ পুনঃবিন্যাসকরণ ;
- ৯.খ.২) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২-এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৩ (সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা) ও কলাম-৪ (নিয়োগের পদ্ধতি) অপরিবর্তিত থাকিবে।
- ৯.খ.৩) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২-এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৫ (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা) ও কলাম-৬ (পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা) অপরিবর্তিত থাকিবে।

সম্ভাব্য প্রতিক্রিয়া :

১০। প্রস্তাবিত সিদ্ধান্তের প্রেক্ষিতে সংশ্লিষ্ট কোম্পানী লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য উহার কর্মী ব্যবস্থাপনার সুষ্ঠু, সুশৃঙ্খল ও দক্ষতার সহিত পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ক হইবে।



আলোচনা :

১১। বোর্ডকে অবহিত করা হয় যে, পেট্রোবাংলার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর জন্য একটি মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা ১৯৯৭ইং সালে পেট্রোবাংলা বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত হয়। বোর্ডকে জানানো হয় যে, প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় পেট্রোবাংলার আওতাধীন কোম্পানীসমূহের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের নিয়োগ, পদোন্নতি সম্পর্কিত নিয়মাবলী সুসম ও সমন্বিতরূপে প্রণয়নের সিদ্ধান্ত প্রদান করে। ইহাছাড়া, সরকার বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন আদেশ-নির্দেশ জারী করে। ইহার প্রেক্ষিতে উক্ত মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা এর প্রবিধান ২(৯) মোতাবেক উহার সাথে সংযোজনের জন্য নিয়োগ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত তফসিল প্রণয়নের জন্য পেট্রোবাংলা এবং ইহার অধীনস্থ সকল কোম্পানীর প্রতিনিধি সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা হয়। কমিটি সকল কোম্পানীসমূহের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নিয়োগ/পদোন্নতির জন্য সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান সম্বলিত একইরূপ তফসিল প্রণয়ন করে। কমিটি কর্তৃক প্রণীত একইরূপ পূর্ণাঙ্গ মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) প্রশাসনিকভাবে পরীক্ষা-নিরীক্ষা করা হয়। পেট্রোবাংলার আইনজীবী ব্যারিস্টার আব্দুল্লাহ আল-মামুন ইহার উপর আইনগত মতামত এবং ভেটিং প্রদান করেন। বোর্ডকে কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার যে সকল অনুচ্ছেদ সংশোধনের প্রস্তাব করা হইয়াছে তাহা বিস্তারিতভাবে অবহিত করা হয়।

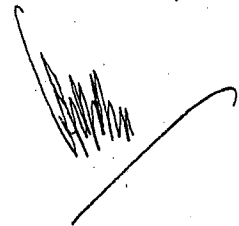
১২। বোর্ড সকল কোম্পানীর জন্য একইরূপ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ) অনুমোদনের পক্ষে মতামত প্রদান করে। বোর্ডকে জানানো হয় যে, পেট্রোবাংলা ইহা অনুমোদন করিলে বিষয়টি প্রত্যেকটি কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদে উপস্থাপনপূর্বক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণপূর্বক স্ব-স্ব কোম্পানীতে Adopt করিবে। বোর্ড এতদপ্রেক্ষিতে ইহা অনুমোদনের পক্ষে মতামত প্রদান করে।

সিদ্ধান্ত :

১৩। বোর্ড বিস্তারিত আলোচনা-পর্যালোচনার পর পেট্রোবাংলার আওতাধীন সকল কোম্পানীর জন্য মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা (তফসিলসহ, যাহা বিভিন্ন কোম্পানীর প্রতিনিধি সমন্বয়ে প্রণীত এবং আইন উপদেষ্টা কর্তৃক ভেটিংকৃত) অনুমোদন করে এবং স্ব-স্ব কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদে অনুমোদন গ্রহণক্রমে কোম্পানীতে Adoption এর নিমিত্ত প্রেরণের জন্য পরিচালক (পিএসসি)'কে পরামর্শ দেয়।

১৪। বোর্ড অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের চাকুরী প্রবিধানমালার বিধি অংশের প্রবিধান-২(৯) মোতাবেক প্রবিধানমালার অংশ হিসাবে নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম-কানুন/বিধি সম্পর্কিত তফসিল-এর বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কোম্পানী বোর্ডের অনুমোদনক্রমে উহা প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণের নির্দেশ দেয় :-

- ১৪.ক) স্ব-স্ব কোম্পানী অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর পদসমূহ অনুযায়ী কমিটি কর্তৃক প্রণীত ও আইনজ্ঞ কর্তৃক Vettingকৃত মডেল তফসিলের কলাম-২(পদের নাম) এর পদবিন্যাস, মডেল তফসিলে উল্লেখিত পদের সহিত মিল/সামঞ্জস্য বজায় রাখিয়া পদ পুনঃবিন্যাসকরণ ;
- ১৪.খ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২-এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৩ (সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা) ও কলাম-৪ (নিয়োগের পদ্ধতি) অপরিবর্তিত থাকিবে।
- ১৪.গ) স্ব-স্ব কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামো অনুযায়ী তফসিলের কলাম-২-এ নির্ধারিত পদের জন্য প্রয়োজ্য কমিটি কর্তৃক প্রণীত মডেল তফসিলের কলাম-৫ (সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা) ও কলাম-৬ (পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা) অপরিবর্তিত থাকিবে।



**জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড**

(পেট্রোবাংলার একটি কোম্পানী)

চাকুরী প্রবিধানমালা-১৯৯৬(সংশোধিত-২০০৫)

জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড - The Companies Act, 1913 (Act. No. VII of 1913) / কোম্পানী আইন ১৯৯৬ দ্বারা গঠিত, প্রস্তুত এবং নিবন্ধিত বাংলাদেশ, তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)-এর একটি কোম্পানী।

বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)-এর পরিচালকমন্ডলীর ৬-৬-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত ৩৫২ তম সার্ব সভার পেট্রোবাংলার অধীনস্থ জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড-এর জন্য নিম্নরূপ চাকুরী প্রবিধানমালা প্রণয়ন ও অনুমোদন করে :-

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ।-

- (১) এই প্রবিধানমালা জালালাবাদ গ্যাস টি এ্যান্ড ডি সিস্টেম লিঃ -এর চাকুরী প্রবিধানমালা-১৯৯৬(সংশোধিত-২০০৫) নামে অভিহিত হইবে।
- (২) কোম্পানীর নিবন্ধন নম্বর - সি-১৭০৩০ এর ১৯৮৬-১৯৮৭ তারিখ- ০১-১২-১৯৮৬ ৪৩৪
- (৩) এই প্রবিধানমালা কোম্পানীর সকল নিয়মিত ভাবে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে। তবে, প্রেষণ, সৃষ্টি, বন্দকালীন, এডহক এবং মাস্টার রোল ভিত্তিতে কোম্পানীতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন কিছু প্রযোজ্য নহিবে। তাহাৎ চাকুরীর শর্ত বা ক্ষেত্রমত চুক্তিতে স্পষ্টভাবে উল্লেখিত না থাকিলে উক্ত বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।
- (৪) এই প্রবিধানমালার কোন বিধানের যে কোন সংশোধন, সংযোজন বা পরিবর্তন কিংবা পরিবর্তন এর ক্ষমতা কেবলমাত্র অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষ সংরক্ষণ করে।
- (৫) জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড -এর কার্যক্রম পরিচালনার জন্য কোম্পানী আইন ১৯৯৬ (নরকার কর্তৃক কোম্পানী আইন ভবিষ্যতে সংশোধন হইলে তাহাসহ) অনুসরণীয় হইবে।

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

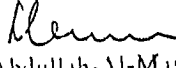
- (১) 'কোম্পানী আইন' বলিতে কোম্পানী আইন, ১৯৯৬ কে বুঝাইবে।
- (২) 'সংঘ স্মারক' (Memorandum of Association) বলিতে কোম্পানী আইনের বিধান অনুসারে প্রণীত ও নিবন্ধীকৃত কোম্পানীর মূল সংঘ স্মারক বা পরবর্তীতে উহার সংশোধিত রূপকে বুঝাইবে।
- (৩) 'সংঘ বিধি' (Article) বলিতে কোম্পানীর জন্ম প্রযোজ্য প্রণীত ও অনুমোদিত এবং নিবন্ধীকৃত কোম্পানীর সংঘ বিধিকে বুঝাইবে।
- (৪) 'শেয়ার' বলিতে কোম্পানীর মূলধনের কোন অংশকে বুঝাইবে এবং ব্যক্ত বা অব্যক্তভাবে কোন ষ্টক ও শেয়ারের পার্থক্য প্রকাশ পাইলে, সেই ষ্টক ব্যতীত অন্যান্য ষ্টকও এই সংজ্ঞায় অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (৫) 'করপোরেশন' বা পেট্রোবাংলা বলিতে 'বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন' (পেট্রোবাংলা)-কে বুঝাইবে।
- (৬) 'কোম্পানী' বলিতে জালালাবাদ গ্যাস টি এ্যান্ড ডি সিস্টেম লিঃ -----কে বুঝাইবে।
- (৭) 'কর্মকর্তা' বলিতে কোম্পানীতে নিয়মিত ভাবে নিয়োজিত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।

Vetted

*Abdullah Al-Mamun*  
Abdullah-Al-Mamun  
Barrister-at-Law

- (৮) 'কর্মচারী' বলিতে কোম্পানীতে নিয়মিতভাবে নিয়োজিত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে এবং সেই প্রেক্ষিতে সুস্পষ্টভাবে পরিপস্থি না হইলে নিয়মিতভাবে নিয়োজিত কর্মকর্তাগণও এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (৯) 'তফসিল' বলিতে- কোম্পানীর কর্মকর্তা/কর্মচারীদের নিয়োগ ও পদোন্নতির নিয়ম/বিধির বিষয়াদি ও এতদুদ্দেশ্যে সরকারী সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান এর আলোকে প্রণীত বা প্রণীতব্য তফসিল দ্বারা নির্ধারিত হইবে, এবং উক্ত তফসিল এই চাকুরী প্রবিধানমালার অংশ হিসাবে গণ্য হইবে।
- (১০) 'পদ' বলিতে তফসিলে উল্লেখিত কোন পদকে বুঝাইবে।
- (১১) 'বোর্ড' বলিতে 'কোম্পানীর বোর্ড অব ডাইরেক্টরস/পরিচালনা বোর্ড'কে বুঝাইবে।
- (১২) 'উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ' বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে কোম্পানী বোর্ড অথবা বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে বুঝাইবে।
- (১৩) 'নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ' বলিতে কোম্পানী কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।
- (১৪) 'কর্তৃপক্ষ' বলিতে কোম্পানী বোর্ডকে বুঝাইবে অথবা যথাযথ ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।
- (১৫) 'বাছাই কমিটি' বলিতে প্রবিধান-৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে।
- (১৬) 'প্রয়োজনীয় যোগ্যতা' বলিতে তফসিলে বর্ণিত কোন পদের বিপরীতে উল্লেখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে।
- (১৭) 'নিয়োগ' বলিতে প্রযোজ্য নিয়মনীতি অনুসরণ ক্রমে নিয়োগদানকে বুঝাইবে।
- (১৮) 'পদোন্নতি' বলিতে করপোরেশন কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা এবং তফসিলে বর্ণিত নিয়মাবলী অনুসরণে নির্ধারিত বাছাই কমিটির মাধ্যমে যোগ্যতা যাচাইপূর্বক উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে পদোন্নতি প্রদানের মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগদানকে বুঝাইবে।
- (১৯) 'লিয়েন' (Lien) বলিতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির পর স্থানীয়ভাবে নিযুক্ত কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর ঐ পদে বহাল থাকা/ ফেরৎ আনার যে অধিকার থাকিবে তাহা বুঝাইবে।
- (২০) 'অফিসিয়েট' (Officiate) বলিতে যথাযথ কর্তৃপক্ষের নির্দেশে সাময়িকভাবে শূন্য অনুমোদিত উচ্চতর পদে দায়িত্ব পালন করা বুঝাইবে।
- (২১) 'অসদাচরণ' বলিতে চাকুরীর শৃঙ্খলা বা নিয়মের হানিকর অথবা কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন কোন আচরণকে বুঝাইবে এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে :- যথা :-
- (০১) শ্রম আইনে বর্ণিত অসদাচরণ।
- (০২) উর্দ্ধতন কর্মকর্তার আইনসম্মত আদেশ অমান্যকরণ।
- (০৩) কর্তব্যে অবহেলা।
- (০৪) কোন আইনসম্মত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন, এবং
- (০৫) কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার/বিচারাধীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগ উত্থাপন করা।
- (২২) 'পলায়ন' বলিতে বিধি বহির্ভূতভাবে অন্যান্য ৬০(যাট) দিন যাবত বা তদুর্ধ্ব সময় কর্তব্যে অনুপস্থিত থাকাকে বুঝাইবে।
- (২৩) 'ডিগ্রী' বা 'ডিপ্লোমা' বা 'সার্টিফিকেট' বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইনস্টিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে।
- (২৪) 'স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়' বলিতে আপাততঃ বলনং কোন আইনের দ্বারা বা অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

Vetted

  
Abdull ih- Al-Miroua  
Barrister-at-Law

- (২৫) 'স্বীকৃত বোর্ড' বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে করপোরেশন কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা অন্য কোন প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (২৬) 'প্রধান নির্বাহী' বলিতে কোম্পানীর ব্যবস্থাপনা পরিচালক অথবা ব্যবস্থাপনা পরিচালক-এর দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকে বুঝাইবে।
- (২৭) 'অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষ' বলিতে করপোরেশন বোর্ডকে বুঝাইবে।

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### নিয়োগ

#### ৩। নিয়োগ পদ্ধতি।-

- (১) এই অধ্যায় এবং সংযুক্ত তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর শূন্য পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে:-  
যথা:-  
(ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।  
(খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।  
(গ) শ্রেণিতে বদলীর মাধ্যমে।  
(ঘ) আত্মীকরণের মাধ্যমে।
- (২) কোন পদের জন্য কোন প্রার্থীর প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকিলে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তাহার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে নির্ধারিত বয়ঃ সীমার মধ্যে না হইলে, তাহাকে উক্ত পদে নিয়োগ করা যাইবে না।

#### ৪। বাছাই কমিটি।-

কোম্পানীর অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর শূন্য পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের জন্য সময় সময় করপোরেশন কর্তৃক এক বা একাধিক বাছাই কমিটি বা সিলেকশন কমিটি গঠন করিবে।

#### ৫। সরাসরি নিয়োগ।-

- (১) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে তফসিলে বর্ণিত নিয়মাবলী অনুসরণীয় হইবে। তবে, কোন প্রার্থী কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগলাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি-  
(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন অথবা  
(খ) বাংলাদেশের নাগরিক নন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।
- (২) কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না-  
(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে কোম্পানীর প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন।  
(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, কোম্পানীর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।
- (৩) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে করপোরেশন কর্তৃক সময় সময়ে জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশনাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।
- (৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে গঠিত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে এবং পরবর্তীকালে সন্তোষজনক পুলিশি রিপোর্ট প্রাপ্তি সাপেক্ষে সন্নিয়োগ করা হইবে।

Vetted



Abul Kalam M. Muzumdar

General Manager

৬। শিক্ষানবিশি/প্রবেশন।-

- (১) সরাসরিভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ৬(ছয়) মাসের জন্য শিক্ষানবিশি/প্রবেশন থাকিবেন।  
তবে, শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনূর্ধ্ব ৬(ছয়) মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবেন।
- (২) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে কোন পদে সন্নিয়োগ করা যাইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে প্রবেশনের মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন।
- (৩) শ্রম আইনের আওতাধীন কর্মচারীদের ক্ষেত্রে শ্রম আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৭। পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ।-

- (১) প্রবিধান-১৪-এর বিধান সাপেক্ষে, কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকা বিবেচনাক্রমে নিয়োগদান করিবে।
- (২) কোন ব্যক্তির চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

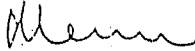
তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৮। যোগদানের সময়।-

- (১) এক চাকুরী স্থল হইতে অন্য চাকুরী স্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা কোন নতুন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ-
  - (ক) প্রস্তুতির জন্য ৬(ছয়) দিন এবং
  - (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পছন্দ জমাগে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময়, তবে, শর্ত থাকে যে, এই উপ-প্রবিধান অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে সাধারণ ছুটির দিন গণনা করা হইবে না।
- (২) উপ-প্রবিধান-(১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর ফলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নতুন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না, সেই ক্ষেত্রে নতুন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশি সময় দেওয়া হইবে না এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকরে সাধারণ ছুটির দিনকেও উক্ত দিনের সময়ের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা হইবে।
- (৩) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এর অধীন প্রাপ্য যোগদানের সময় হ্রাস বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।
- (৪) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যত্র বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নতুন পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, তাহাকে পুরাতন চাকুরীস্থল হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, সেই স্থান হইতে, যাহা উক্ত কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।
- (৫) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে, প্রধান চিকিৎসা কর্মকর্তা প্রদত্ত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ না করিয়া ছুটি গ্রহণ করিলে, তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে ছুটি গ্রহণ পর্যন্ত যে সময় অতিবাহিত হয়, তাহাও ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (৬) এক কর্মস্থল হইতে অন্য কর্মস্থলে বদলীর ব্যাপারে কোন বিশেষ ক্ষেত্রে এই প্রবিধানের বিধানাবলী অপর্യാপ্ত প্রতীয়মান হইলে, করপোরেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ প্রয়োজনীয় অভিযোগসহ, প্রযোজ্য হইবে।

Vetted

  
Abdullah-Al-Mamun  
Barrister-at-Law

৯। বেতন ও ভাতা।-

কোম্পানী বিভিন্ন সময়ে বেতন নির্ধারণ করিবে, কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা সেইরূপ হইবে।

১০। প্রারম্ভিক বেতন।-

- (১) বাস্তবিকভাবে কোন পদে কোন ব্যক্তিকে প্রথম নিয়োগ-এর সময় উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে, তাহার প্রারম্ভিক বেতন।
- (২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ মেধার স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোম্পানী কর্তৃপক্ষ উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইবে।
- (৩) কোম্পানী ইহার কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে সময় সময় যে নির্দেশাবলী জারী করে, তদনুসারে কোম্পানীর কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের বেতন সংরক্ষণ করা হইবে।

১১। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।-

কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণত সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে গুরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তর হয়, সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে। তবে পদোন্নতির ফলে প্রাপ্ত বেতন পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতনের উপর উচ্চতর পদের বেতনক্রমের একটি বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধির পরিমাণের কম হইলে উচ্চতর পদের মূল বেতনের সহিত একটি ইনক্রিমেন্ট যোগ করিয়া মূল বেতন নির্ধারিত হইবে।

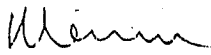
১২। বেতন বর্ধন।-

- (১) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।
- (২) বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আদেশে, সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।
- (৩) কোন শিক্ষানবিশ/প্রবেশনার সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিশ/ প্রবেশনার মেয়াদ সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।
- (৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মদক্ষতার জন্য কোম্পানী ইহার কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে একসঙ্গে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবেন।
- (৫) যেই ক্ষেত্রে বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তার সুনির্দিষ্ট সুপারিশ ব্যতীত তাহার দক্ষতা সীমা অতিক্রম অনুমোদন করা যাইবে না।
- (৬) অন্যান্য শর্তাবলী পূরণ সাপেক্ষে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী নিয়োগ/পদোন্নতির পর ৬(ছয়) মাস সক্রিয়/বাস্তব চাকুরীকাল সম্পন্ন করার পর ১লা জানুয়ারী অথবা ১লা জুলাই তারিখে সাধারণ বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি প্রাপ্য হইবেন এবং তদন্তের প্রতি বৎসর একই তারিখে বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি প্রাপ্য হইবেন।

১৩। জ্যেষ্ঠতা।-

- (১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।
- (২) একই সময়ে একাধিক কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইয়া বাজে যোগদান করিলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্ততকৃত মেধা ডালিকা ভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থীর করিবে।
- (৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত ও পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

Vetted

  
Abdullah-Al-Mamun  
Barrister-at-Law

- (৪) একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হইলে, যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে, সেই পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে উচ্চতর পদে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।
- (৫) কোম্পানী ইহার কর্মচারীদের গ্রেড-ওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা সংরক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।
- (৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979-এর বিধান সমূহ উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ কোম্পানীর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৪। পদোন্নতি।-

- (১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে পরবর্তী উচ্চতর পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা যাইতে পারে।
- (২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কেহ অধিকার হিসাবে পদোন্নতি দাবী করিতে পারিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগ লাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।
- (৪) পদোন্নতির জন্য মেধা যাচাইয়ে যে সকল প্রার্থী কোয়ালিফাই করিবে তাহাদের মধ্য হইতে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান করিতে হইবে।
- (৫) কোন কর্মচারীকে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্য নিষ্ঠা ও কোন কর্মচারীর কাজে কোম্পানী লাভবান হইলে এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হইলে, সেই ক্ষেত্রে কোম্পানী কর্তৃপক্ষ পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি প্রদান করিতে পারিবেন।

১৫। প্রেষণ ও পূর্বস্বত্ব।-

- (১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কোম্পানী যদি মনে করে যে, উহার কোন কর্মচারীদের পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন সংস্থা অতঃপর হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা নামে উল্লেখিত, তাহা হইলে, কোম্পানী এবং হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা পরস্পরের মধ্যে সম্মত মেয়াদে ও শর্তাধীনে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার জন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে। এই ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতীয়েক প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

তবে, করপোরেশন বা কোম্পানীর কাজের স্বার্থে করপোরেশন কোম্পানীর যে কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে কোম্পানী হইতে অন্য কোম্পানী বা করপোরেশনে প্রেষণে বদলী করিতে পারিবে।

- (২) হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা কোম্পানীর কোন কর্মচারীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে, কোম্পানী উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লেখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।
- (৩) উপ-প্রবিধান-(২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয় সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথাঃ-
  - (ক) প্রেষণের সময়কাল, ব্যতিক্রম ক্ষেত্র ছাড়া, তিন বৎসরের অধিক হইবে না।
  - (খ) চাকুরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্ব স্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের মেয়াদান্তে, অথবা উক্ত মেয়াদের পূর্বে, ইহার অবসান ঘটিলে, তিনি কোম্পানীতে প্রত্যাবর্তন করিবেন।
  - (গ) হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা তাহার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন, যদি থাকে বাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধ নিশ্চয়তা বিধান করিবে।
- (৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে, তিনি কোম্পানীতে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যান্যদের সাথে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে কোম্পানীতে প্রত্যাবর্তন করিতে হইবে।
- (৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে কোম্পানী তাহাকে ফেরৎ চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরৎ না আসেন, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান(৬) এর বিধান সাপেক্ষে, পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত

Votted

Abdullah-Al-Masud  
Barrister-at-Law

গদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থার স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে, প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

(৭) শৃঙ্খলামূলক বাবস্থার ব্যাপারে হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্মরত কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

তবে, শর্ত থাকে যে, যে অবস্থায় পরিশ্রমিক্তে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে, তাহা হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা কোম্পানীকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাদ গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে, উক্ত সংস্থা তাহার রেকর্ড সমূহ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর মূল প্রতিষ্ঠান/ কোম্পানীর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অতঃপর কোম্পানী যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

(৯) প্রেষণে বদলীকৃত কর্মকর্তা/কর্মচারীগণের নির্ধারিত বেতন অপরিবর্তিত থাকিবে, তবে স্থানীয় প্রান্তিক সুবিধাদির ব্যাপারে করপোরেশনের সিদ্ধান্ত কার্যকর হইবে।

(১০) করপোরেশন এবং ইহার অধীনস্থ কোম্পানী সমূহের স্বার্থে করপোরেশন হইতে কোম্পানীতে, করপোরেশনের অধীনস্থ এক কোম্পানী হইতে অন্য কোম্পানীতে এবং কোম্পানী হইতে করপোরেশনে লোকবল প্রেষণে বদলী করা যাইবে। তবে, শর্ত থাকে যে, প্রেষণে বদলীর পর আত্মীকরণের ক্ষেত্রে ত্রিপক্ষীয় সম্মতির প্রয়োজন হইবে।

(১১) বৈদেশিক চাকুরীতে যোগদানের জন্য নীতি ও পদ্ধতি :-

কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী বৈদেশিক চাকুরীতে যোগদানের নিমিত্তে কোম্পানীর চাকুরীতে জিয়েন রাখার আশ্রয় প্রকাশ করিলে এতদবিষয়ে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের ৮-৯-১৯৯২ই/২৪-৫-১৩৯৯বাং তারিখের রিজুলিউশন নং-সম(বৈঃ সিঃ)/নিয়োগ-নীতি-১/৯২-৫০০(৫০০) অনুসরণে এবং অত্র বিষয়ে পরবর্তীতে সময়ে সময়ে জারীকৃত বিধানাবলী/সংশোধনসমূহ একইভাবে প্রযোজ্য হইবে। এই সংশোধনী ৮-৯-১৯৯২ইং তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

তবে, শর্ত থাকে যে, কোম্পানীর কর্মকর্তা/কর্মচারী, যাহারা বৈদেশিক প্রশিক্ষণের পূর্বে বন্ড প্রদান করিয়াছেন, তাহাদের ক্ষেত্রে উক্ত বন্ডের মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত উক্ত লিয়েন প্রযোজ্য হইবে না।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি

১৬। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।-

(১) কর্মকর্তা/ কর্মচারীগণ নিম্নলিখিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ-

(ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি।

(খ) অর্ধ বেতনে ছুটি।

(গ) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।

(ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।

(ঙ) সংগরোধ ছুটি।

(চ) প্রসূতি ছুটি।

(ছ) অধ্যয়ন ছুটি।

(জ) নৈমিত্তিক ছুটি।

(ঝ) অবসর প্রস্তুতি ছুটি।

- (২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং ইহা সাধারণ বন্ধের দিনের সহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে।
- (৩) বোর্ডের পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি, অধ্যয়ন ছুটি, পরিপূরক ছুটি এবং ড্রিলিং সংক্রান্ত (Days off) ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

১৭। পূর্ণ বেতনে ছুটি।-

- (১) প্রত্যেক নিয়মিত কর্মকর্তা/কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।
- (২) উপ-প্রবিধান-(১) এর অধীন অর্জিত ছুটি ৪(চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা থাকিবে।
- (৩) ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিন্তাবিনোদনের জন্য উক্ত ছুটি জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৮। অর্ধ বেতনে ছুটি।-

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।
- (২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ বেতনে দুইদিনের ছুটির পরিবর্তে একদিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনের ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে এবং এইরূপ রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

১৯। প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি।-

- (১) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দ্বারা সমর্থিত হইলে কোন কর্মচারীকে তাহার সমগ্র চাকুরী জীবনে সর্বোচ্চ ১২ (বার) মাস পর্যন্ত এবং অন্য কোন কারণে হইলে, ৩(তিন) মাস পর্যন্ত অর্ধ বেতনে প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া ফিরিয়া আসিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নতুনভাবে উপ-প্রবিধান (১)-এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবে না।

২০। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।-

- (১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির জন্য আবেদন করেন, তখন তাহাকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।
- (২) বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে ৩(তিন) মাসের অধিক হইবে না, তবে, নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথাঃ-
- (ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে ৫(পাঁচ) বৎসরের জন্য তিনি কোম্পানীতে চাকুরী করিবেন, অথবা-
- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী টিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা-
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এইমর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

২১। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।-

- (১) কোন কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে

আঘাত প্রাপ্ত হইয়া অক্ষম হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

- (২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয়, সেই অক্ষমতা ৩(তিন) মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি উক্ত অক্ষমতার কারণ অবিলম্বে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত না করিলে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না। তবে, সংগঠিত ঘটনা ও কারণের তিন মাস পরেও অক্ষমতার স্পষ্টতা প্রমাণিত হইলে ব্যবস্থাপনা পরিচালক/বোর্ড অক্ষমতার কারণ সম্পর্কে নিশ্চিত ও সন্তোষজনক এই ছুটি প্রদান করিতে পারেন।
- (৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষ প্রত্যায়ন করিবে, সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, উক্ত চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং এইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪(চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না।
- (৪) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তৃপক্ষের বিশেষ বিবেচনার জন্য যে কোন ছুটির সঙ্গে সংযুক্ত করা যাইতে পারে।
- (৫) যদি একই ধরনের অবস্থায় পরবর্তীকালে কোন সময় অক্ষমতা বৃদ্ধি পায় বা উহার পুনরাবৃত্তি ঘটে, তাহা হইলে, একাধিকবার বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে, তবে এইরূপ একাধিকবার মঞ্জুরীকৃত ছুটির পরিমাণ ২৪ (চব্বিশ) মাসের অধিক হইবে না এবং এইরূপ ছুটি যে কোন একটি অক্ষমতার কারণেও মঞ্জুর করা যাইবে।
- (৬) যেই সকল কোম্পানীতে পেনশন প্রথা চালু রহিয়াছে, সেই সকল কোম্পানীতে শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয়, সে ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং উহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না। গ্র্যাচুইটি প্রথার ক্ষেত্রে এই নিয়ম প্রযোজ্য হইবে না।
- (৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-
  - (ক) উপ-প্রবিধান (৫)-এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং
  - (খ) এইরূপ ছুটির অবশিষ্ট মেয়াদের জন্য অর্ধ বেতন।
- (৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে। যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে দৃষ্টিনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন, অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক ঝুঁকি বর্ধিত অসুস্থতা বা জখম সারাইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে, এইরূপ অসুস্থতা বা জখমের দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

#### ২২। সংরোধ ছুটি।-

- (১) কোন কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি থাকার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে অফিসে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে সে সময়ের জন্য উক্ত রূপ নির্দেশ কার্যকর থাকে, সেই সময়কাল হইবে সংরোধ ছুটি।
- (২) অফিস প্রদান, কোন চিকিৎসা কর্মকর্তা বা জনস্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অন্তর্ধ ২১(একুশ) দিন অথবা স্বাভাবিক অবস্থায় ৩০(ত্রিশ) দিনের জন্য সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।
- (৩) সংরোধের জন্য উপ-প্রবিধান-(২) এ উল্লেখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালার অধীন অন্যকোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।
- (৪) সংরোধ ছুটি অন্য যে কোন প্রকার ছুটির সংগে সংযুক্ত করিয়াও মঞ্জুর করা যাইতে পারে। সংরোধ ছুটিতে থাকাকালে কোন কর্মচারীকে তাহার দায়িত্বপালনে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য করা হইবে না, এবং যখন কোন কর্মচারী নিজেই সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তখন তাহাকে এইরূপ কোন ছুটি দেওয়া যাইবে না।

#### ২৩। প্রসূতি ছুটি।-

- (১) কোন মহিলা কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে পূর্ণ বেতনে প্রসবের ছয় সপ্তাহ আগে এবং ছয় সপ্তাহ পরে অনধিক ৪ (চার) মাস প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে এবং উহা তাহার পাওনা ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া যাইবে না।

Vetted

Abdullah-Al-Mamun  
Barrister-at-Law

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

(৩) কোম্পানীতে যে কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুই বারের অধিক প্রস্তুতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৪। অবসর প্রস্তুতি ছুটি।-

(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরো ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইতে পারে, কিন্তু ৫৮(আটান্ন) বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২৫। অধ্যয়ন ছুটি।-

(১) কোম্পানী ইহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক ১২(বার) মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার অধ্যয়ন বা প্রশিক্ষণ ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সেই ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে। তবে, কোন অবস্থাতেই বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে একাধারে ৫ বৎসরের বেশী সময়ের মঞ্জুরী দেওয়া যাইবে না। যদি কেহ প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য একাধারে ৫ বৎসরের বেশী সময় ছুটিতে অথবা ছুটি ছাড়া নিজ পদ হইতে অনুপস্থিত থাকেন, তবে তাহার ক্ষেত্রে বিএসআর-৩৪ প্রযোজ্য হইবে; এবং শিক্ষা ছুটি উদারভাবে মঞ্জুর করা যাইবে এবং ইহা দেশের অভ্যন্তরে কোন সাধারণ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অথবা কারিগরী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অধ্যয়নের জন্যও মঞ্জুর করা যাইবে। যে কোন শিক্ষা ছুটির ক্ষেত্রে প্রস্তাবিত শিক্ষা বিষয়ের সাথে কর্মকর্তার দাপ্তরিক দায়িত্বের সামঞ্জস্য না থাকিলেও ইহা কার্যকরী হইবে। এতদবিষয়ে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে সূত্র নং- সম(বিঃ প্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০) তারিখ ২৯-৮-১৯৯২ইং অনুসরণীয় হইবে এবং এই বিষয়ে পরবর্তীতে সময় সময় জারীকৃত বিধানাবলী/সংশোধনীসমূহ একইভাবে প্রযোজ্য হইবে।

২৬। নৈমিত্তিক ছুটি।-

(১) করপোরেশন/ কোম্পানী সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে যতদিন ছুটি নির্ধারণ করিবে, কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

২৭। ছুটির পদ্ধতি।-

(১) প্রত্যেক কর্মচারীর ছুটির হিসাব কোম্পানী কর্তৃক নির্ধারিত নিয়ম ও পদ্ধতিতে সংরক্ষণ করা হইবে।

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

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

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

(৫) পেনশন প্রথার একজন কর্মচারী কমপক্ষে ১৫ (পনের) দিনের পূর্ণ বেতনে, ছুটি জমা থাকা সাপেক্ষে, প্রতি তিন বৎসর

ধারাবাহিক চাকুরীর জন্য একবার ১৫(পনের) দিনের বিনোদন ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন। এই প্রকার ছুটিকালীন সময়ে ছুটিকালীন বেতন ছাড়াও এক মাসের মূল বেতনের সমান বিনোদন ভাতা প্রাপ্য হইবে। তবে, বিনোদন ছুটির বিকল্প হিসাবে অবকাশ যাপনের জন্য প্রচলিত 'লীফ ফেমার এ্যাসিস্টেন্স' সুবিধা ভোগ করা যাইবে (গ্র্যাচুইটি প্রথায়ও ইহা প্রযোজ্য হইবে)।

২৮। ছুটিকালীন বেতন।-

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

২৯। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।-

- (১) ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুমুপভাবে তলব করা হইলে, তিনি সেই কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে, এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য প্রবিধান-৩১ অনুসারে তিনি ভ্রমণভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩০। ছুটি নগদায়ন।-

- (১) কোন একজন কর্মচারী যিনি পেনশন এবং সাধারণ ভবিষ্য ভবিষ্য পরিবর্তনে নিজ অন্তর্ভুক্তির ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাখ্যাত বা অভোগকৃত অর্জিত ছুটির শতকরা ১০০ ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।
- (২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-প্রবিধান (১), উল্লেখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তরিত করা যাইবে।

#### পঞ্চম অধ্যায়

#### ভ্রমণ ভাতা, সম্মানী ভাতা ইত্যাদি

৩১। কোম্পানীর কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনার্থে বা বদলী উপলক্ষ্যে ভ্রমণকালে যেই ভ্রমণভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন, উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিয়মাতি এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত অথবা প্রণীতব্য প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে, এবং উক্ত ভ্রমণ ভাতা প্রবিধানমালা এই চাকুরী প্রবিধানমালার অংশ হিসাবে গণ্য হইবে।

৩২। সম্মানী ভাতা ইত্যাদি।-

- (১) কোম্পানী ইহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অর্থ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী ভাতা বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।
- (২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান-(১)-এর অধীনে কোন সম্মানী ভাতা বা পুরস্কার মঞ্জুর করা যাইবে না।
- (৩) অন্যান্য ভাতা/সম্মানের ভাতার ক্ষেত্রে কোম্পানী পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক সিদ্ধান্ত গৃহীত হইবে। তবে, বর্তমানে প্রচলিত ভাতাদি বহাল থাকিতে পারে এবং প্রয়োজনে কোম্পানী পরিচালনা বোর্ড উহার পরিবর্তন ও সংযোজন করিতে পারিবে।

৩৩। দায়িত্ব ভাতা।-

- (১) কোন কর্মকর্তা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১(একুশ) দিনের জন্য তাহার নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর/সমপর্যায়ের কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে, সমগ্র সময়ের জন্য তাহার মূল বেতনের শতকরা ১০% ভাগ

Vetted

Abdullah V. Mian  
Barrister-at-Law

হায়ে প্রতি মাসে সর্বোচ্চ ৭৫০/- (সাতশত পঞ্চাশ) টাকা দায়িত্ব ভাতা সর্বোচ্চ এক বৎসর মেয়াদের জন্য প্রদান করা যাইবে।

৩৪। উৎসব বোনাস।-

- (১) কোম্পানী কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময় সময় জারীকৃত আদেশ মোতাবেক কোম্পানীর কর্মকর্তা/ কর্মচারীগণকে উৎসব বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

যষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৫। চাকুরীর বৃত্তান্ত।-

- (১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথকভাবে সংরক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত কোম্পানী কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।
- (২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবারে তাহার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।
- (৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি দেখিবার সময় উহাতে কোন বিষয় ত্রুটিপূর্ণভাবে লিপিবদ্ধ হইয়াছে বা বাদ পড়িয়াছে বলিয়া মনে করেন, তাহা হইলে, তিনি উহা সংশোধনের জন্য ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৬। বার্ষিক প্রতিবেদন।-

- (১) কোম্পানী উহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত স্বার্থ এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন "বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন" নামে অভিহিত হইবে এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে কোম্পানী উহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর "বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন" প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাইতে পারিবে।
- (২) কোন কর্মচারী তাহার গোপনীয় প্রতিবেদন দেখিতে পারিবেন না। কিন্তু উহাতে কোন বিরূপ মন্তব্য থাকিলে, উহার কৈয়িত প্রদান কিংবা তাহার নিজেকে সংশোধনের সুযোগ দেওয়া হইবে।

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃঙ্খলা

৩৭। আচরণ ও শৃঙ্খলা।-

- (১) প্রত্যেক কর্মচারী --
- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন।
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের এখতিয়ার জবাবদান বা নিয়ন্ত্রণ আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন, তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময় সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন, এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত কোম্পানীর চাকুরী করিবেন।
- (২) কোন কর্মচারী --

C:\Service Rule\Rule.doc

Vetted

Abdullah U-Mannin  
Barrister-at-law

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদাদান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং কোম্পানীর স্বার্থের পরিপন্থি কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না।
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না।
- (গ) কোম্পানীর সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে, এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান বা উপহার গ্রহণ করিবেন না।
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না।
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না, কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না।
- (চ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না, এবং
- (ছ) সরকার বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুরোধ ব্যতিত কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।
- (৩) কোন কর্মচারী কোম্পানীর নিকট বা উহার কোন উর্দ্ধতন কর্মকর্তার নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন সরাসরি পেশ করিতে পারিবেন না। কোন নিবেদন থাকিলে তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।
- (৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে বোর্ড বা কোন উর্দ্ধতন কর্মকর্তার বা কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।
- (৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন বেসরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।
- (৬) কোন কর্মচারী কোম্পানীর বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব অনুমতি ব্যতিত সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।
- (৭) এতদ্ব্যতীত কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণগ্রহণতা পরিহার করিবেন।
- (৮) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৩৮। দণ্ডের ডিঙি।-

কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী --

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা-
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা-
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা-
- (ঘ) অদক্ষ হন, অথবা ক্ষমতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা-
- (ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দূর্নীতিপরায়ন হন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দূর্নীতি-পরায়ন বলিয়া বিবেচিত হন, যথা-
- (অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসর সহিত সংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন, যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা
- (আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতি রক্ষা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা
- (চ) হুরি, আত্মদাং, তহবিল তসরুপ বা প্রভারণার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ছ) কোম্পানী বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত হন বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি সঙ্গত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তি সঙ্গত কারণ থাকে যে, অন্যান্য ব্যক্তিগণ কোম্পানীর বা জাতীয় নিরাপত্তা হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে চাকুরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে, কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিকবার দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।
- (জ) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

Vetted

*Abdullah Al-Masud*  
Abdullah Al-Masud  
Barrister-at-Law

- (১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দত্তসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ-
- (ক) নিম্নরূপ লঘু দত্ত, যথাঃ-
- (অ) তিরস্কার,  
(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা,  
(ই) ৭(সাত) দিনের বেতনের সন-পরিমাণ টাকা কর্তন।
- (খ) নিম্নরূপ গুরুদত্ত যথাঃ-
- (অ) নিম্ন পদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবতরণকরণ অথবা এক বা একাধিক বেতন বৃদ্ধি বাজেয়াপ্তকরণ।  
(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত কোম্পানীর আর্থিক ক্ষতির অংশ বিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্যকোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ।  
(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ, অবসর প্রদান এবং  
(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।
- (২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত হওয়ার ক্ষেত্রে নহে এবং চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার ক্ষেত্রে, ভবিষ্যতে কোম্পানীর চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৩) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪০। ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-

- (১) প্রবিধান-৩৮(ছ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে --
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য কোন প্রকার ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তি সমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান-(২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট উক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য, তাহাকে যুক্তি সংগত সুযোগ প্রদান করিবেন।
- তবে, শর্ত থাকে যে, যেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোম্পানী বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, সেই ক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা যাইবে না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্যধারার তদন্ত সম্পাদন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তা/ কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন, এমন তিনজন কর্মকর্তা/ কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৩) উপ-প্রবিধান-(২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে। এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।
- (৪) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪১। লঘু দত্তের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-

- (১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুদত্ত প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ --
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক

অভিযোগনামা প্রাপ্তির অন্তর্গত সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে তদানীন্তন ইচ্ছা পোষণ করেন কি-না, তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে, এবং

(গ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে তদানীন্তন ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে তদানীন্তন সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারেন।

তবে, শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার উচ্চ পদে আশীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তের প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পর কর্তৃপক্ষ তৎসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন, অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, পুনঃ/ অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন, অথবা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারেন।

(৩) পুনঃ তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে ৩৮(ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিন্নত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার তদানীন্তন গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে, তদানীন্তন ব্যতিরেকেই তাহার উপর দণ্ড আরোপ করা যাইবে। অথবা উপ-প্রবিধান-(১)(খ) এবং (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে জানাইতে হইবে, তাহা হইলে, উপ-প্রবিধান-(১) হইতে (৩)-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে।

(৫) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইন-এর সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৫২। ৩৪ দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।-

(১) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিন্নত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ --

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রমাণিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না, তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবার এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে তদানীন্তন ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন।

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

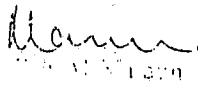
(২) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান-(১)'তে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে, তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিষয়াদি প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ

বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিন্নত পোষণ করে যে, --

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে তদানীন্তন সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান-৪১-এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্য প্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে।

(গ) উক্ত কার্য ধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুতর দণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে, অভিযোগ তদন্তের




জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

- (৩) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান-(১)-এ উল্লেখিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময় সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবেন।
- (৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান-৪৩-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।
- (৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-প্রবিধান-(৫) মোতাবেক গুরুত্ব আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তবে, প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কোন আরোপ করা যাইবে না, তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।
- (৭) কর্তৃপক্ষ, উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।
- (৮) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসঙ্গত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইবে।
- (৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।
- (১০) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৩। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য প্রণালী।-

- (১) তদন্ত কর্মকর্তা দ্রুততার সহিত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে তদন্ত আনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত তদন্ত মূলতর্কী রাখিবেন না।
- (২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন নাই, সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য তদন্তকারী লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সমূহের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলাদি সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবে না। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহাদের তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে তাহার বক্তব্যের অংশ ব্যতীত নথির টোকা অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যেই লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব করিতে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা উহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারেন।
- (৪) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহার সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয়ে তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারেন।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা বাধা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ঐ ব্যাপারে শতর্ক করিয়া দিবেন, এবং ইহার পরেও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি ইহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যেই পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন, সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।
- (৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা

Vetted

  
Abdullah A-M. O. A. A.  
Barrister-at-Law

হইলে, তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিয়মটি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে, প্রবিধান-৩৮(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।
- (৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদন প্রতিটি অভিযোগের উপর স্বীয় সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে কোন সুপারিশ করিবেন না।
- (৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই প্রবিধানমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারেন এবং যেই ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধান তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।
- (১০) উপ-প্রবিধান (৯)-এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।
- (১১) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

#### ৪৪। সাময়িক বরখাস্ত।-

- (১) প্রবিধান-৩৮ ও ৩৯ এর অধীনে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুত্ব প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচিন মনে করিলে, তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারেন।  
তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচিন মনে করিলে, এইরূপ কর্মকর্তা/কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশের উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন।
- (২) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আদেশ কোন আদালতের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতির বিবেচনার পর মূলতঃ যেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল, সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের আদেশের তারিখ হইতে কর্মকর্তা/কর্মচারীর সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।
- (৩) কোন কর্মকর্তা/কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে নিয়মানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।
- (৪) ঋণ বা দায়িত্বদারী নামলায় কারাগারে নোপর্দা কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে শ্রেফতারের তারিখ হইতে কারাগারে থাকা পর্যন্ত সময়ের জন্য সাময়িক বরখাস্ত করা যাইবে।
- (৫) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

#### ৪৫। পুনর্বহাল।-

- (১) যদি প্রবিধান-৪০(ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত, বা পদাধনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আর্সীন বা সনপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।
- (২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে পুনর্বহালের বিষয়ে সরকারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।
- (৩) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারী/শ্রমিকদের জন্য শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।- ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলা পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিত কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিসমাপ্তি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয় সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপ ভাতাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে, এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।-

- (১) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।
- (২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথাঃ-
  - (ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি-না, না হইয়া থাকিলে, উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি-না,
  - (খ) অভিযোগ সমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কি-না,
  - (গ) আরোপিত দস্ত মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাণ্ড বা অপর্যাণ্ড কিনা; এবং যেই আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে, সেই আদেশ প্রদান করিবেন।
- (৩) কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে।
- (৪) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্তে উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।
- (৫) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারী/ শ্রমিকদের জন্য শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান প্রযোজ্য হইবে।

৪৮। আপীল ও পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিলের সময়সীমা।-

- (১) যেই আদেশের বিরুদ্ধে আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা/ কর্মচারী তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল বা ক্ষেত্র মত পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত দাখিল না করিলে, উক্ত আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত গ্রহণযোগ্য হইবে না।  
তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে কোম্পানী কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩০ (ত্রিশ) দিন অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ত্রিশ দিনের মধ্যে কোন আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন।
- (২) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, ১৯৮৫ (V of ১৯৮৫)-এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজা প্রাপ্ত হইলে, উক্ত কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।
- (৩) এই বিধির অধীনে কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেইরূপ দস্ত প্রদান করিতে পারে এবং এইরূপ দস্ত প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দস্তের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

Noted

*M. M. M.*  
M. M. M.  
M. M. M.

৪৯। ভবিষ্য তহবিল।-

- (১) কোম্পানী উহার কর্মকর্তা/ কর্মচারীগণের জন্য -----  
লিমিটেড কর্মকর্তা/ কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে। যাহাতে প্রত্যেক কর্মকর্তা/  
কর্মচারী এবং কোম্পানী/ সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন। এই নিয়ম শুধুমাত্র গ্রাচুইট পদ্ধতির  
ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে। পেনশন পদ্ধতির ক্ষেত্রে পেনশন রুলস অনুসরণীয় হইবে।
- (২) উপ-প্রবিধান-(১) এর বিধান সত্ত্বেও এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল,  
অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লেখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে  
উক্তরূপে প্রবর্তনের পূর্বে চাঁদা প্রদান ও উহা হইতে অর্থ প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমালার অধীনে গৃহীত  
হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫০। আনুতোষিক।-

- (১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথা-
  - (ক) যিনি কোম্পানীতে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন, এবং শান্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা  
অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই।
  - (খ) তিনি যেই পদে নিযুক্ত হইয়াছেন, সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা হ্রাস, পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন।
  - (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মকর্তা/ কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা-
    - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন, সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে  
ছাটাই হইয়াছেন।
    - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে। অথবা
    - (ই) চাকুরীতে থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।
- (২) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে একশত বিশটি কার্যদিবসে বা  
তদুর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।
- (৩) সর্বশেষ গৃহীত বেতন আনুতোষিক গণনার মূল ভিত্তি হইবে।
- (৪) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার  
অধিকারী হন, তজ্জন্য প্রত্যেক কর্মকর্তা/ কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ফরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে  
মনোনয়ন দান করিবেন এবং ফরমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।
- (৫) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী উপ-প্রবিধান-(৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, মনোনয়ন পত্রে তাহাদিগকে  
প্রদেয় অংশ এইরূপ উলেখ করিবেন, যেন আনুতোষিকের সম্পূর্ণ টাকা উহাতে অন্তর্ভুক্ত হয়, এবং যদি এইরূপে উলেখ করা  
না হয় তবে টাকার পরিমাণ সমান অংশে ভাগ হইবে।
- (৬) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল  
করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান-(৪) ও (৫)-এর বিধান অনুসারে একটি নতুন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।
- (৭) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী মনোনয়ন পত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ  
পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।
- (৮) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের আনুতোষিক প্রদানের ক্ষেত্রে কোম্পানী কর্তৃপক্ষ ক্ষেত্র বিশেষে উহা শিথিল করিতে পারেন।

৫১। সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি।-

- (১) কোম্পানী পেট্রোবাংলা/ সরকারের পূর্ব অনুমোদনক্রমে, লিখিত আদেশ দ্বারা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল, অবসর ভাতা ও  
অবসরজনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু করিতে পারিবে এবং প্রয়োজনবোধে এইরূপ আদেশ ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ জারী  
করা যাইবে এবং এইরূপ পরিকল্পনা সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকারী কর্মকর্তা/ কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা ও

সরকার কর্তৃক তৎসম্পর্কে সময় সময় জারীকৃত আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

- (২) উপ-প্রবিধান-(১)-এ উল্লেখিত পরিকল্পনা চালু করা হইলে, প্রত্যেক কর্মকর্তা/ কর্মচারী কোম্পানী কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নির্ধারিত তারিখের মধ্যে, উক্ত পরিকল্পনের আওতাধীন হইবার বা না হইবার ইচ্ছা জ্ঞাপন করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন।
- (৩) উক্ত পরিকল্পনের আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান-(২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,
  - (ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপরে অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্য তহবিলে স্থানান্তরিত হইবে,
  - (খ) কোম্পানী কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা ও উহার উপর অর্জিত সুদ কোম্পানী ফেরৎ পাইবে এবং কোম্পানী উক্ত চাঁদা ও সুদ উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা, পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে।
  - (গ) কোম্পানীর সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, তাহার পূর্বতন চাকুরীকাল অবসর ভাতা ও অবসরজনিত সুবিধাদি প্রাপ্তির উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য চাকুরীকাল হিসাবে গণনা করা হইবে।

## নবম অধ্যায়

### অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ইত্যাদি

৫২। অবসর গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of ১৯৭৪ এর প্রয়োগ।-

অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পূর্ণ নিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act ১৯৭৪ (XII of ১৯৭৪) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে। তবে, এই ক্ষেত্রে কোম্পানীর অনুমোদিত পেনশন বিধি (যদি থাকে) অনুসরণীয় হইবে।

৫৩। চাকুরীর অবসান (টারমিনেশন)।-

- (১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে ১২০ (একশত বিশ) দিনের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ১২০ (একশত বিশ) দিনের বেতন নগদ প্রদান করিয়া কোন কর্মচারীকে চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরী অবসানের কারণে কর্মচারী কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না এবং প্রবেশনায়ীর ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে ৩০ (ত্রিশ) দিনের পূর্ব নোটিশ বা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মূল বেতন নগদ প্রদান করিয়া চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে এবং এইরূপ চাকুরীর অবসানের কারণে প্রবেশনায়ী কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।
- (২) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারী/ শ্রমিকদের চাকুরী শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান অনুযায়ী টারমিনেশন করা যাইবে।
- (৩) এই প্রবিধানমালায় ভিন্নরূপ যাহা কিছু থাকুক না কেন, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়া কোন কর্মচারীকে ১২০ (একশত বিশ) দিনের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা ১২০ (একশত বিশ) দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ বা অবসর প্রদান করিতে পারিবেন। অবসর প্রাপ্ত কর্মচারী পেনশনসুবিধাদি পাইবেন। গ্র্যাচুইটি অপশন দানকারী তাহার সুবিধাদি যথারীতি পাইবেন।
- (৪) কোন কর্মচারীর চাকুরীকালীন সময়ে মৃত্যু ঘটিলে তাহার মনোনীত ব্যক্তি/ পরিবারবর্গ কে ৩ (তিন) মাসের গ্রুস সেলারীর সমপরিমাণ অর্থ যত তাড়াতাড়ি সম্ভব পরিশোধ করিতে হইবে। ইহাছাড়াও দাফন-কাফনের সহায়তা বাবদ সর্বোচ্চ মোট ১০,০০০/- (দশ হাজার) টাকা প্রদান করা হইবে।

৫৪। ইত্তফাদান, ইত্যাদি।-

- (১) কোন কর্মকর্তা/ কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক ১২০ (একশত বিশ) দিনের লিখিত পূর্বনোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কোম্পানীকে তাহার ১২০ (একশত বিশ) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।
- (২) কোন প্রবেশনায় তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে পারিবেন না, এবং এইরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি কোম্পানীকে তাহার এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

তবে, কোম্পানী বোর্ড বিশেষ ক্ষেত্রে বিশেষ বিবেচনায় উপরোক্ত বিধি ও শর্ত শিথিল করিতে পারিবে।

- (৩) যে কর্মকর্তা/ কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনীত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে, তিনি কোম্পানীর চাকুরীতে ইত্তফাদান করিতে

Vetted

Abdullah-Al-Mamun  
Barrister at Law

পারিবেন না।

- (৪) শ্রম ও শিল্প আইনের আওতাধীন কর্মচারী/ শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে শ্রম ও শিল্প আইনের সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধানসমূহ প্রযোজ্য হইবে। তবে, শর্ত থাকে যে, কোম্পানী কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে, সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইত্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

## দশম অধ্যায়


### বিবিধ

#### ৫৫। অসুবিধা দূরীকরণ।-

- (১) যেই ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালা অনুসরণে অসুবিধা দেখা দেয়, সেই ক্ষেত্রে কোম্পানী কর্তৃপক্ষ করপোরেশনের কোন সাধারণ বা বিশেষ লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবেন।
- (২) এই প্রবিধানমালায় কোন বিষয়ে সুস্পষ্ট ও সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ না থাকিলে অথবা উহা প্রয়োগে অসুবিধা দেখা দিলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী নিয়ম/ বিধি অথবা শ্রম ও শিল্প আইন প্রয়োগ করা যাইতে পারে এবং উক্ত প্রবিধানমালার সাথে সংশ্লিষ্ট কোন বিষয়ে সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ/ নির্দেশ/ সংশোধনী কোম্পানী বোর্ড-এর অনুমোদনক্রমে এই প্রবিধানমালায় অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য করা যাইবে।
- (৩) বর্তমানে কোম্পানী সমূহে যে সকল সুযোগ সুবিধা বিদ্যমান রহিয়াছে, উহা বহাল রাখা যাইতে পারে। তবে, শর্ত থাকে যে, এই প্রবিধানমালা কার্যকর হইবার পর প্রযোজ্য ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সংশোধন, পরিবর্তন, পরিবর্ধন বা সমমানের সিদ্ধান্ত করপোরেশনের পূর্ব অনুমোদন সাপেক্ষে কোম্পানী বোর্ড গ্রহণ করিতে পারিবেন।

চেয়ারম্যান,  
বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন  
(পেট্রোবাংলা)

Vetted

  
Abdullab-Al-Mamun  
Barrister-at-Law

১৫/১১/১১  
১১/১১/১১

১১/১১/১১  
১১/১১/১১

“গুরু জাতীয় সম্পদ” এর অপচয় রোধ  
করে জাতীয় দায়িত্ব পালন করুন।



বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ করপোরেশন (পেট্রোবাংলা)  
Bangladesh Oil, Gas & Mineral Corporation (Petrobangla)

স্মৃ নং-২১.২৬.৭০(ভলি-২)/১৭৭০

তারিখ: ২৩-০৮-২০০৫ইং

বিষয় :- পেট্রোবাংলার অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা  
(তফসিলসহ) প্রবর্তন ও অনুসরণপূর্বক পদোন্নতি মূল্যায়ন প্রসঙ্গে।

করপোরেশনের স্মারকলিপি নং-২১.২৬.৭০(ভলি-২)/১৭১০ তারিখ ১৮-০৭-২০০৫ইং এর প্রতি সদস্য  
দৃষ্টি আকর্ষণপূর্বক জানানো যাইতেছে যে, উক্ত স্মারকলিপির সাথে সংযুক্ত পেট্রোবাংলা পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক  
অনুমোদিত অধীনস্থ কোম্পানীসমূহের পূর্ণাঙ্গ মডেল কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) স্ব-স্ব কোম্পানী  
পরিচালনা পর্ষদের অনুমোদন গ্রহণক্রমে কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের লক্ষ্যে Adoption-এর নিমিত্তে  
করপোরেশনের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদান করা হইয়াছে। উদনুসারে, কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ)  
স্ব-স্ব কোম্পানীতে Adoption করিয়া উক্ত কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা(তফসিলসহ) অনুসরণে ৩১-১২-২০০৪-  
এর ভিত্তিতে কোম্পানীর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা-কর্মচারীদের পদোন্নতি প্রক্রিয়া ও মূল্যায়নের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের  
জন্য অনুরোধ করা হইল।

(প্রকৌঃ মোঃ রায়হানুল আবেদীন)  
পরিচালক(পিএসসি)

বিতরণঃ

- ০১। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, তিতাস গ্যাস টি এন্ড ডি কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০২। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম এক্সপ্লোরেশন এন্ড প্রোডাকশন কোং লিঃ, ঢাকা।
- ০৩। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাখরাবাদ গ্যাস সিস্টেমস লিঃ, কুমিল্লা।
- ০৪। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, গ্যাস ট্রান্সমিশন কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৫। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, জালালাবাদ গ্যাস টি এন্ড ডি সিস্টেম লিমিটেড, সিলেট।
- ০৬। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, সিলেট গ্যাস ফিল্ডস লিঃ, সিলেট।
- ০৭। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, পশ্চিমাঞ্চল গ্যাস কোম্পানী লিমিটেড, সিরাজগঞ্জ।
- ০৮। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, রূপান্তরিত প্রাকৃতিক গ্যাস কোম্পানী লিমিটেড, ঢাকা।
- ০৯। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বড়পুকুরিয়া কোল মাইনিং কোম্পানী লিঃ, দিনাজপুর।
- ১০। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, মধ্যপাড়া গ্রানাইট মাইনিং কোম্পানী লিঃ, দিনাজপুর।
- ১১। ব্যবস্থাপনা পরিচালক, বাংলাদেশ গ্যাস ফিল্ডস কোম্পানী লিমিটেড, ব্রাহ্মণবাড়িয়া।

অনুলিপি :

- ১। উপ-ব্যবস্থাপক(সমন্বয়), চেয়ারম্যান শাখা, পেট্রোবাংলা, ঢাকা।

জালালাবাদ গ্যাস ঢাকা লিয়াজোঁ অফিস
গ্রহণের ক্রমিক নং ২৬৮০
তারিখ ২০/৮/০৫
সংখ্যা ২১.২০
স্বাক্ষর

PETROCENTRE, 3, Kawran Bazar C/A, Dhaka-1215, G.P.O. Box No-849, Cable : Petrobangla  
Telephone : PABX-9121010-16, 9121035-41, Fax : 88-02-9120224  
web site : www.petrobangla.org, E-mail : petchair@petrobangla.org

জালালাবাদ গ্যাস টি এ্যান্ড ডি সিস্টেম লিমিটেড  
(সেন্ট্রালাইজার একটি কোম্পানী)

গ্যাস ভবন, মেদিবাগ, সিলেট - ৩১০০।

তফসিল

প্রবিধান-২(৯)দ্রষ্টব্য

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা	নিয়োগের শর্ত	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
০১।	ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও সমমানের পদ টঃ ১৯৩০০-২২১০০/= এনসিএএ. ১০০৫ ১৯৬.২	অনুর্ক ৫১ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-২,১২ ও ২০ এ বর্ণিত পদ ব্যতিরেকে) পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা/কারিগরি ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত স্নাতকোত্তর/বি.এস.সি ইঞ্জিনিয়ারিং জিহী।	ক্রমিক নং-২,১২ ও ২০ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে কমপক্ষে ০৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক জিহী।

প্রশাসনিক পদঃ

০২।	মহাব্যবস্থাপক মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) সচিব ও সমমানের পদ টঃ ১৬৮০০-২০৭০০/=	অনুর্ক ৪৮ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৩ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত স্নাতকোত্তর জিহী।	সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ০৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক জিহী।
০৩।	উপ-মহাব্যবস্থাপক উপ-মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন) উপ-মহাব্যবস্থাপক (জেনারেল সার্ভিসেস) উপ-মহাব্যবস্থাপক (ক্রয়) উপ-মহাব্যবস্থাপক(কোম্পানী এফেরার্স) ও সমমানের পদ টঃ ১৫০০০-১৯৮০০/=	অনুর্ক ৪৬ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৪ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত স্নাতকোত্তর জিহী।	সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ০৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক জিহী।

১৯৬.৪

১৯৬

১৯৬

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স-সীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২ ব্যবস্থাপক ব্যবস্থাপক(পার্সোনেল এন্ড ট্রেনিং) ব্যবস্থাপক(সাধারণ প্রশাসন) ব্যবস্থাপক(সংস্থাপন) ব্যবস্থাপক(কমন সার্ভিস) ব্যবস্থাপক(ভোক্তার) ব্যবস্থাপক(ক্রয়) ব্যবস্থাপক(এমআইএস) ব্যবস্থাপক(বোর্ড) ও সমমানের পদ টাই ১৩৭৫০-১৯২৫০/=	৩ অনুর্ধ্ব ৪৪ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	৬ সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে ঢাকারীর সময়কাল কমপক্ষে ০৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
০৫।	উপ-ব্যবস্থাপক উপ-ব্যবস্থাপক(সাধারণ প্রশাসন) উপ-ব্যবস্থাপক(পার্সোনেল) উপ-ব্যবস্থাপক(রিজিউমেট এন্ড ট্রেনিং) উপ-ব্যবস্থাপক(সংস্থাপন) উপ-ব্যবস্থাপক(এমগ্রীজ রিলেশনস) উপ-ব্যবস্থাপক(কমন সার্ভিস) উপ-ব্যবস্থাপক(মিরাপত্তা) উপ-ব্যবস্থাপক(পরিবহন) উপ-ব্যবস্থাপক(ভোক্তার) উপ-ব্যবস্থাপক(কমন সার্ভিস) উপ-ব্যবস্থাপক(শমনরায়) উপ-ব্যবস্থাপক(স্থানীয় ক্রয়) উপ-ব্যবস্থাপক(বেদেশিক ক্রয়) উপ-ব্যবস্থাপক(এন্ড পাবলিক রিলেশনস) উপ-ব্যবস্থাপক(বোর্ড) উপ-ব্যবস্থাপক(এমআইএস) ও সমমানের পদ টাই ১১০০০-১৭৬৫০/=	অনুর্ধ্ব ৩৯ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৬ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	প্রশাসনিক/ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

৫৫৫

৫৫৫

৫৫৫

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
০৬।	<p>সহকারী-ব্যবস্থাপক</p> <p>সহকারী-বান্ধাপক(সাধারণ প্রশাসন)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(পার্শ্ববর্তী)</p> <p>সহকারী-বান্ধাপক(রিজিট্রেশন এন্ড ট্রেনিং)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(সংস্থাপন)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(এমপ্লয়ীজ রিলেশনন এন্ড ট্রেনিং)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(কমন্স সার্ভিস)</p> <p>সহকারী-বান্ধাপক(প্রটোকল এন্ড গ্রেইডইউজ)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(নিরাপত্তা)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(পরিবহন)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(ডাভার)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(ক্রয়)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(বোর্ড)</p> <p>সহকারী-বান্ধাপক(এন্ড পাবলিক রিলেশন)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(সিপিএ)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(স্থানীয় ক্রয়)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(বৈদেশিক ক্রয়)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(সমন্বয়)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(এমআইএস)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(অর্থনীতি)</p> <p>সহকারী-ব্যবস্থাপক(পরিচালনা)</p> <p>ও সমমানের পদ</p> <p>টাঃ ৬৮০০-১৩০৯০/=</p> <p>৫৬৬.৭</p>	অগুরু ৩০ বৎসর	<p>(ক) ক্রমিক নং-৭ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে।</p> <p>(খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।</p>	প্রথম শ্রেণীতে মাতাকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে মাতাকোত্তর সমেত সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী।	<p>(ক) মাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।</p> <p>(খ) অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।</p>

৫৬৬

৫৬৬

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১ ১৭০	২ সহকারী কর্মকর্তা সহকারী সমন্বয় কর্মকর্তা সহকারী ভাষার কর্মকর্তা সহকারী ক্রয় কর্মকর্তা সহকারী নিরাপত্তা কর্মকর্তা সহকারী সেবা কর্মকর্তা সহকারী-কর্মকর্তা(সাইব্রেরী এন্ড রেকর্ড) ও সময়ানের পদ টঃ ৫১০০-১০৩৬০/=	৩ অনুর্ক ৩০ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-৮ এ বনিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	৫ স্নাতকোত্তর অথবা প্রশাসনিক ক্ষেত্রে ৩বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত স্নাতক ডিগ্রী।	৬ (ক) স্নাতক ও তদুর্ক বা সম মানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময় -কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর। (খ) এইচএসসি বা সম- মানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময় -কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর। (গ) এসএসসি বা সম- মানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময় কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।
১৪০	অফিস সহকারী/ক্রয় সহকারী/সিকিউরিটি ইন্সপেক্টর/ কেয়ার টেকার/ স্টোর কিপার/ কম্পিউটার অপারেটর/পেশ ইমাম ও সময়ানের পদ টঃ ৪১০০-৮৮২০/(সিঃ গ্রেড) ৩৭০০-৮০৬০/=	অনুর্ক ৩০ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-৯ এ বনিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) কম্পিউটার অপারেটর পদের জন্য কম্পিউটারে প্রতি মিনিটে ইংরেজী ও বাংলা টাইপিং-এ যথাক্রমে ৪০ ও ৩৫ শব্দের গতিসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ২(দুই) বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ এইচ,এস,সি পাশ/অথবা স্নাতক পাশসহ উভয় ক্ষেত্রে কম্পিউটার পরিচালনায় সনদ প্রাপ্ত। (খ) সিকিউরিটি ইন্সপেক্টর পদের ক্ষেত্রে এইচ,এস,সি পাশসহ সামরিক/আধা- সামরিক/ পুলিশ বাহিনীতে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা। (গ) অন্যান্য পদের জন্য স্নাতক ডিগ্রী অথবা ন্যূনতম এইচ,এস,সি সহ সফমিষ্ট বিষয়ে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।

১৭১



ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬

**অর্থ বিষয়ক পদ ৪**

১২।	মহাব্যবস্থাপক মহাব্যবস্থাপক(অর্থ) ও সমমানের পদ টঃ ১৬৮০০-২০৭০০/=	অনুর্ধ্ব ৪৮ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-১৩ এ বর্ণিত পদ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা- সরকারী/স্বায়ত্ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৬ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর/সিএ/আইসিএমএ/এমবিএ।	সরকারী/আধা- সরকারী/স্বায়ত্ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ নুন্যতম স্নাতক ডিগ্রী।
১৩।	উপ-মহাব্যবস্থাপক উপ-মহাব্যবস্থাপক(হিসাব) উপ-মহাব্যবস্থাপক(অর্থ) উপ-মহাব্যবস্থাপক(নিরীক্ষা) ও সমমানের পদ টঃ ১৫০০০-১৯৮০০/=	অনুর্ধ্ব ৪৬ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-১৪ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) বাণিজ্যিক বিষয়ে সরকারী/আধা- সরকারী/স্বায়ত্ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর/সিএ/আইসিএমএ/এমবিএ।	সরকারী/আধা- সরকারী/স্বায়ত্ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ নুন্যতম স্নাতক ডিগ্রী।

৪৮৫

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১৪।	২ ব্যবস্থাপক ব্যবস্থাপক(বাজেট এন্ড ক্যাশ) ব্যবস্থাপক(স্টোর একাউন্টস) ব্যবস্থাপক(রাজস্ব) ব্যবস্থাপক(সাধারণ হিসাব) ব্যবস্থাপক(বিল এন্ড পে) ব্যবস্থাপক(ফাভ) ব্যবস্থাপক(নিরীক্ষা) ও সমমানের পদ টাই ১৩৭৫০-১৯২৫০/=	৩ অনুর্ধ্ব ৪৪ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-১৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ বাগিছিক বিষয়ে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত স্নাতকোত্তর/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর/সিএ/ আইসিএমএ/ এমবিএ।	৬ সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চাকরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসরসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।
১৫।	উপ-ব্যবস্থাপক উপ-ব্যবস্থাপক(সাধারণ হিসাব) উপ-ব্যবস্থাপক(অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা) উপ-ব্যবস্থাপক(বাগিছিক/ নিরীক্ষা) উপ-ব্যবস্থাপক(স্টোর একাউন্টস) উপ-ব্যবস্থাপক(বাজেট) উপ-ব্যবস্থাপক(ব্যাংক এন্ড ক্যাশ) উপ-ব্যবস্থাপক(রাজস্ব) উপ-ব্যবস্থাপক(বিল এন্ড পে) ও সমমানের পদ টাই ১১০০০-১৭৬৫০/=	অনুর্ধ্ব ৩৯ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-১৬ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	বাগিছিক বিষয়ে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত দ্বিতীয় শ্রেণীতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর/সিএ/আইসিএমএ (ইন্টারমেডিয়েট)/এমবিএ।	সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

৫৯

৫৯

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১৬।	২ সহকারী-ব্যবস্থাপক সহকারী-ব্যবস্থাপক(সাধারণ হিসাব) সহকারী-ব্যবস্থাপক(স্টোর একাউন্টস) সহকারী-ব্যবস্থাপক(রাজস্ব) সহকারী-ব্যবস্থাপক(বাজেট) সহকারী-ব্যবস্থাপক(ব্যাংক এন্ড ক্যাশ) সহকারী-ব্যবস্থাপক(বিল এন্ড পে) সহকারী-ব্যবস্থাপক(ফান্ড) সহকারী-ব্যবস্থাপক(অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা) সহকারী-ব্যবস্থাপক(বাগিছিক/নিরীক্ষা) ও সমমানের পদ টঃ ৬৮০০-১৩০৯০/=	৩ অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-১৭ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লিখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	৫ বাগিছিক বিষয়ে প্রথম শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে স্নাতকোত্তর-স্তরসহ সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী/সিএ অথবা আইসিএমএ (ই-টারমেডিমেট)/এমবিএ।	৬ (ক) স্নাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর। (খ) অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।
১৭।	৩ সহকারী-কর্মকর্তা সহকারী হিসাব কর্মকর্তা সহকারী নিরীক্ষা কর্মকর্তা ও সমমানের পদ টঃ ৫১০০-১০৩৬০/=	অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-১৮ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লিখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	বাগিছিক বিষয়ে স্নাতকোত্তর অথবা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত বিকম।	(ক) স্নাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর। (খ) এইচএসসি বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর। (গ) এসএসসি বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।

৫২১

১৫

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২ হিসাব সহকারী ক্যাশিয়ার ও সমমানের পদ টঃ ৪১০০-০০-২০/ ৩৭০০-৮০৬৬	৩ অনুর্ধ্ব ৩০ বছর	৪ (ক) ক্রমিক নং-১৯ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লিখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	৫ ম্যুনতম এইচ,এস,সি(বাগিছা) পাশসহ হিসাব/অডিট/অর্থ বিষয়ে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	৬ পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ০৩ বৎসর।
১৯।	সহকারী ক্যাশিয়ার ও সমমানের পদ টঃ ৩৩০০-৬৯৪০/ ৩	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে	ম্যুনতম এইচ,এস,সি(বাগিছা) পাশ।	---

৯/১১/১৯

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের শর্ত	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬

**কারিগরী পদ :**

২০।	মহাব্যবস্থাপক মহাব্যবস্থাপক(অপারেশন) মহাব্যবস্থাপক(বিপন্ন) মহাব্যবস্থাপক(পরিকল্পনা) ও সমমানের পদ টঃ ১৬৮০০-২০৭০০/=	অনুর্ধ্ব ৪৮ বছর	(ক) ক্রমিক নং-২১ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) কারিগরী বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা- সরকারী/ স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৬ বছরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী / সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। (খ) পেশাদার পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৬ বছরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	সরকারী/আধা-সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে ১৪ বছরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে পূর্বতন পদে কমপক্ষে ৩ বছরসহ নূন্যতম স্নাতক ডিগ্রী।
-----	--	-----------------	---	--	--

১৫৩  
১৫১

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২ উপ-মহাব্যবস্থাপক উপ-মহাব্যবস্থাপক(পিসিডি) উপ-মহাব্যবস্থাপক(সিইডি) উপ-মহাব্যবস্থাপক(ইএসডি) উপ-মহাব্যবস্থাপক(পরিকল্পনা) উপ-মহাব্যবস্থাপক(ইএভএস) উপ-মহাব্যবস্থাপক(ডিজিটেলস) উপ-মহাব্যবস্থাপক(রিজিওন্যাল ডিষ্ট্রিকিউশন) ও সমমানের পদ সিঃ ১৫৫১১-০০০০ =/০০০০১১-০০০০	৩ অনুর্ধ্ব ৪৬ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-২২ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	৫ (ক) কারিগরী বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/ আধা সরকারী/ স্বায়ত্ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। (খ) পেশাদার পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	৬ সরকারী / আধা- সরকারী/ স্বায়ত্ত্ব- শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত পূর্বতন পদে চারুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর সহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী।

৫১৫

৫১৫

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
২২।	<p>ব্যবস্থাপক</p> <p>ব্যবস্থাপক(আর এন্ড এম)</p> <p>ব্যবস্থাপক(নেটওয়ার্ক ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড প্র্যানিং)</p> <p>ব্যবস্থাপক(মেটেরিয়াল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড প্র্যানিং)</p> <p>ব্যবস্থাপক(প্রজেক্ট প্র্যানিং)</p> <p>ব্যবস্থাপক(নেটওয়ার্ক প্র্যানিং)</p> <p>ব্যবস্থাপক(এল এন্ড এম)</p> <p>ব্যবস্থাপক(সিভিল ডিজাইন, ইন্সটিমেন্ট এন্ড কন্সট্রাকশন)</p> <p>ব্যবস্থাপক(পাইপলাইন)</p> <p>ব্যবস্থাপক(সিপি এন্ড ইমার্জেন্সী)</p> <p>ব্যবস্থাপক(কোয়ালিটি কন্ট্রোল)</p> <p>ব্যবস্থাপক(সেফটি এন্ড এনভায়রনমেন্ট)</p> <p>ব্যবস্থাপক(রিজিওন্যাল ডিস্ট্রিবিউশন)</p> <p>ব্যবস্থাপক(চিকিৎসা)</p> <p>ও সময়মতের পদ</p> <p>টাঃ ১৩৭৫০-১৯২৫০/=</p>	অনুর্ধ্ব ৪৪ বৎসর	<p>(ক) ক্রমিক নং-২৩ এ বনিত পদসমূহ হইতে পদোন্নতির মাধ্যমে।</p> <p>(খ) বিভাগীয় উপযুক্ত প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।</p>	<p>(ক) কারিগরী বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।</p> <p>(খ) পেশাদার পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।</p> <p>(গ) চিকিৎসা বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসার ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১২ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত এমবিবিএস।</p>	<p>(ক) স্নাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারী- দের ক্ষেত্রে সরকারী/ আধা-সরকারী/ স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।</p> <p>(খ) ৩ বৎসর হোয়াটসী ডিপ্লোমা-ইন- ইঞ্জিনিয়ারিং বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারী- দের ক্ষেত্রে সরকারী/ আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ১০ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমত পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৪ বৎসর।</p>

১৩

১৩

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
২৩।	<p>উপ-ব্যবস্থাপক</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(নেটওয়ার্ক ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড প্র্যানিং)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(মোটোরিয়াল ইঞ্জিনিয়ারিং এন্ড প্র্যানিং)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(প্রজেক্ট প্র্যানিং)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(সিভিল, ডিজাইন, ইন্সট্রিমেন্ট এন্ড কন্সট্রাকশন)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(এল এন্ড এম)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(পাইপলাইন)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(পাইপলাইন মেইনটেনেন্স)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(টেলিকম)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(সিপি)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(ইমার্জেন্সী)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(এনডিটি এন্ড মোটোরিয়াল টেস্টিং)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(ওয়ার্কশপ)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(গ্যাস স্টেশন কন্সট্রাকশন)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(গ্যাস স্টেশন মেইনটেনেন্স)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(ইলেকট্রিক্যাল এন্ড মেকানিক্যাল মেইনটেনেন্স)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(সেকিটি)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(এনভায়রনমেন্ট)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(রিজিওন্যাল ডিস্ট্রিবিউশন)</p> <p>উপ-ব্যবস্থাপক(চিকিৎসা)</p> <p>ও সমমানের পদ</p> <p>টাঃ ১১০০০-১৭৬৫০/=</p>	অনুর্ক ৩৯ বৎসর	<p>(ক) ক্রমিক নং-২৪ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে।</p> <p>(খ) ৩৩% সরানরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপর্যুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।</p>	<p>(ক) কারিগরী বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত বি,এস,সি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।</p> <p>(খ) পেশাদার পদের জন্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে সরকারী/আধা সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত কমপক্ষে দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর।</p> <p>(গ) চিকিৎসা বিষয়ক পদের জন্য চিকিৎসার ক্ষেত্রে সরকারী আধা সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত এমবিবিএস।</p>	<p>(ক) স্নাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা।</p> <p>(খ) ৩ বৎসর মোরাদী ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে</p>

৪২১

৫৫১

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনস্কেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২ সহকারী ব্যবস্থাপক সহকারী প্রকৌশলী(সিভিল) সহকারী প্রকৌশলী(তড়িৎ) সহকারী প্রকৌশলী(মেকানিক্যাল) সহকারী প্রকৌশলী(কেমিক্যাল) সহকারী মেডিকেল অফিসার সহকারী কারিগরী কর্মকর্তা ও সমমানের পদ টাঃ ৬৮০০-১৩০৯০/=	৩ অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৪ (ক) ক্রমিক নং-২৫ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	৫ (ক) কারিগরী বিষয়ক পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিএসসি ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী অথবা ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা সমেত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা-ইন- ইঞ্জিনিয়ারিং। (খ) পেশাদার পদের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর অথবা দ্বিতীয় শ্রেণীতে স্নাতকোত্তর সমেত সম্মানে দ্বিতীয় শ্রেণী। (গ) মেডিকেল বিষয়ক পদের জন্য এমবিবিএস।	৬ পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর।
২৫।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী(সিভিল) উপ-সহকারী প্রকৌশলী(ইলেকট্রিক্যাল) উপ-সহকারী প্রকৌশলী(মেকানিক্যাল) উপ-সহকারী কারিগরী কর্মকর্তা ও সমমানের পদ টাঃ ৫১০০-১৩০৬০/=	অনুর্ধ্ব ৩০ বৎসর	(ক) ক্রমিক নং-২৬ এ বর্ণিত পদসমূহ হইতে ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) উপ-সহকারী প্রকৌশলী পদের জন্য ডিপ্লোমা-ইন- ইঞ্জিনিয়ারিং ডিগ্রী। (খ) অন্যান্য পদের জন্য বিএসসি ডিগ্রী।	(ক) স্নাতক ও তদুর্ধ্ব বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর। (খ) এইচএসসি বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৫ বৎসর। (গ) এসএসসি বা সমমানের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জনকারীদের ক্ষেত্রে পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৭ বৎসর।

ক্রমিক নং	পদের নাম ও বেতনকেল	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
২৬।	২ সুপারভাইজার/উর্ধ্বতন টেক- নিশিয়ান/উর্ধ্বতন ইলেকট্রিশিয়ান ড্রাফটসম্যান/সার্ভেয়ার/রেডিও অপারেটর/ উর্ধ্বতন কম্পাউন্ডার/ নার্স/ উর্ধ্বতন গাড়ীচালক ও সমমানের পদ টাঃ ৪১০০-৮৮২০/=(সিঃগ্রেঃ) ৩৭০০-৮০৬০/=	৩ অনুর্ধ্ব ৩০ বছর	৪ (ক) ক্রমিক নং-২৭ এ বনিত পদসমূহ হইতে ৬৭% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৩৩% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	৫ (ক) উর্ধ্বতন কম্পাউন্ডার/নার্স পদের জন্য ন্যূনতম এসএসসি পাশ সহ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ডিপ্লোমা সমেত সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২ বছরের অভিজ্ঞতা। (খ) উর্ধ্বতন গাড়ীচালক পদের জন্য ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী ও সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে অনুমোদিত ট্রেড/ সার্টিফিকেট কোর্স সহ কমপক্ষে ২ বছরের অভিজ্ঞতা এবং অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে জারীকৃত হেডী ডেইক্যাল লাইসেন্স আবশ্যিক। (গ) অন্যান্য পদের জন্য সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে ডিপ্লোমা/অনুমোদিত সার্টিফিকেট কোর্স পাশ ও প্রয়োজনীয় বৈধ লাইসেন্স সহ কমপক্ষে ২ বছরের অভিজ্ঞতা।	৬ পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ০৩ বৎসর সহ সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে অনুমোদিত ট্রেড/ সার্টিফিকেট কোর্স সহ অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হইতে জারীকৃত লাইসেন্স আবশ্যিক।
২৭।	সহকারী সুপারভাইজার/ ছুনিয়র টেকনিশিয়ান/ছুনিয়র সার্ভেয়ার/ ছুনিয়র ইলেকট্রিশিয়ান/ গাড়ীচালক /ছুনিয়র রেডিও অপারেটর/ কম্পাউন্ডার/ গাড়ীচালক ও সমমানের পদ টাঃ ৩৩০০-৬৯৪০/=	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর	(ক) ৩৩% পদোন্নতির মাধ্যমে। (খ) ৬৭% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতি বা নিয়োগের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে উল্লেখিত হারের ব্যতিক্রম করা যাইবে।	(ক) কম্পাউন্ডার পদের জন্য ন্যূনতম এস,এস,সি পাশসহ সংশ্লিষ্ট কারিগরী বিষয়ে ডিপ্লোমা/ট্রেড/ সার্টিফিকেট কোর্স সমেত সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ২ বছরের অভিজ্ঞতা। (খ) গাড়ীচালক পদের জন্য ন্যূনতম ৮ম শ্রেণী এবং গাড়ীচালনার হালকা ও ভারী অনুমোদিত লাইসেন্স আবশ্যিক। (গ) এস,এস,সি পাশ সহ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১ বছরের অভিজ্ঞতা সমেত অনুমোদিত ট্রেড/সার্টিফিকেট কোর্স। ন্যূনতম অষ্টম শ্রেণী পাশ। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ট্রেড/ডোকেশনাল পাশ।	পূর্বতন পদে চাকুরীর সময়কাল কমপক্ষে ৩ বৎসর।
২৮।	হেল্পার ও সমমানের পদ টাঃ ২৬০০-৪৮৭০/=	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।		--

৪৮৮

৪৮৮



# আবাহালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এন্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড

(গেটোবাড়ার একটি কোম্পানী)

গ্যাস ভবন, মেদিবাগ, সিলেট।

স্ম নং-৪২.৮০.০২(২১৭)/৩৮৫

তারিখ : ২৮-০৩-২০০৬ইং

## স্মারকলিপি

আবাহালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিশন এন্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড-এর বিগত ১৩-০৩-২০০৬ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালক পর্যদের ২১৭তম সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তবলীম অনুলিপি আপনার অবগতি ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের নিমিত্ত প্রেরণ করা হইল।

গৃহীত কার্যকরী ব্যবস্থার একটি প্রতিবেদন স্মারকলিপি প্রাপ্তির ০৭(সাত)দিনের মধ্যে কোম্পানী সচিবালয়ে প্রেরণের জন্য অনুরোধ করা হইল।

( মোঃ নজমুল ইসলাম )  
কোম্পানী সচিব

দফা নং-১৭৭১/২১৭/২০০৬ : কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ সংশোধন প্রনয়ণে।

### ১.০ স্মার-সংক্ষেপ :

১.১ বিগত ২৮-০৮-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত কোম্পানীর পরিচালনা পর্যদের ২১২তম সভায় কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ অনুমোদিত হয় এবং ইহা কোম্পানীতে অসুসরণ করা হইতেছে। চাকুরী প্রবিধানমালার অনূচ্ছেদ ২৪ অনুযায়ী অবসর প্রস্তুতি ছুটি সম্পর্কিত বিধি বিধান নিম্নরূপ :

১.১.১ কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধবেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইতে পারে, কিন্তু ৫৮(আটাত্ত) বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

১.১.২ কোন কর্মচারী তাহার বয়স ৫৭ বৎসর পূর্তির কমপক্ষে এক মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন না করিলে, তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের তারিখের পর আবাদি হইয়া যাইবে।

১.১.৩ কোন কর্মচারী তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে একদিন পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটিতে যাইবেন।

১.২ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের অর্থ মন্ত্রণালয়ের ২৮-০৫-২০০৫ তারিখের এসআর ১২০-আইন/২০০৫/অম/অবি(বাস্ত-১)/জাঃবেঃ স্কেল-২/২০০৫/৭৪ সংখ্যক আদেশ অনুযায়ী ০১-০১-২০০৫ হইতে জাতীয় বেতনস্কেল, ২০০৫ কার্যকর করা হইয়াছে। উক্ত বেতন স্কেলে আদেশের অনূচ্ছেদ ৬.১৩ অনুযায়ী ৬মাস গড়-বেতনে ও ৬মাস অর্ধ গড় বেতনে অবসর প্রস্তুতি মূলক ছুটি ভোগের পরিবর্তে কোন ব্যক্তির ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন এবং এই সুবিধা ১লা জানুয়ারী, ২০০৫ হইতে কার্যকর হইবে অর্থাৎ ১লা জানুয়ারী, ২০০৫ হইতে যে সকল ব্যক্তি অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটিতে গমন করিবেন তাহারা উক্ত সুবিধা পাইবেন।

১.৩ ১২(বার) মাস পূর্ণ বেতনে এলপিআর ভোগের বিষয়টি বাস্তবায়িত হইলে এলপিআর-এ গমনকারী কর্মকর্তা/কর্মচারীবৃন্দ অধিকতর আর্থিক সুবিধা ভোগ করিতে পারিবেন বিধায় ইহা বিবেচনা করা যাইতে পারে।

১.৪ কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট কোন বিষয়ে সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত আদেশ/নির্দেশ/সংশোধনী কোম্পানীর পরিচালনা পর্যদের অনুমোদনক্রমে এই প্রবিধানমালায় অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

### ২.০ সংশ্লিষ্ট বিস্তারিত মতামত :

অবসর প্রস্তুতি ছুটির বিষয়ে সরকারী নির্দেশ পাালনের নিমিত্ত মডেল চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর অনূচ্ছেদ ২৪(১)-এ " কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন " বলিয়া উল্লেখ রহিয়াছে। জাতীয় বেতনস্কেল, ২০০৫ আদেশের অনূচ্ছেদ ৬.১৩ এ বর্ণিত " কোন ব্যক্তির ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি ভোগের বিষয়টি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালার সংশ্লিষ্ট ধারায় অন্তর্ভুক্ত/সংযোজন করা যাইতে পারে।

নসি

১.০ বিশ্বস্তের আর্থিক সংশ্লিষ্টতা :

নিয়মানুযায়ী আর্থিক সংশ্লিষ্টতার প্রয়োজন বহিরাগে ।

৪.০ সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য কাঙ্ক্ষিত প্রস্তাবঃ

কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর অনুচ্ছেদ ২৪(১)-এ বর্ণিত ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটির পরিবর্তে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি অঙ্গভুক্তকরণের বিয়য়টি অনুমোদনের জন্য সভায় উপস্থাপন করা হয় ।

৫.০ আলোচনা :

৫.১ কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ সংশোধনের প্রস্তাব আলোচনাকালে সভাকে অবহিত করা হয় যে, কোম্পানীর পরিচালনা পর্ষদের ২১২তম সভার সিদ্ধান্ত অনুযায়ী কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫ কোম্পানীতে অনুসরণ করা হইতেছে । সভাকে আরও অবহিত করা হয় যে, কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর অনুচ্ছেদ ২৪ অনুযায়ী কোন কর্মচারী ৬(ছয়) মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ৬(ছয়) মাস অর্ধবেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটি পাইবেন এবং ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রান্ত হওয়ার পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইতে পারে, তবে ৫৮(আটান) বৎসর বয়স সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবেনা। ইহাছাড়া কোন কর্মচারীকে তাহার অবসর গ্রহণের তারিখের কমপক্ষে ১ মাস পূর্বে অবসর প্রস্তুতি ছুটির জন্য আবেদন করিতে হইবে, অন্যথায় তাহার পাওনা ছুটি অবসর গ্রহণের পর তামাদি হইয়া যাইবে।

৫.২ অর্থ মন্ত্রণালয়ের ২৮-০৫-২০০৫ তারিখের আদেশ অনুযায়ী ০১-০২-২০০৫ তারিখ হইতে জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৫ কার্যকর করা হইয়াছে । উক্ত আদেশের অনুচ্ছেদ ৬.১৩ অনুযায়ী ৬(ছয়) মাস গড় বেতনে এবং আরও ৬(ছয়) মাস অর্ধ গড় বেতনে অবসর প্রস্তুতিমূলক ছুটি ভোগের পরিবর্তে কোন ব্যক্তি ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২(বার) মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন এবং এই নুবিধা ১লা জানুয়ারী, ২০০৫ হইতে কার্যকর হইবে বলিয়াও সভাকে অবহিত করা হয় । এমতাবস্থায়, কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর অনুচ্ছেদ ২৪(১)-এ বর্ণিত ৬(ছয়) মাস পূর্ণ বেতনে এবং ৬(ছয়) মাস অর্ধ বেতনে ছুটির পরিবর্তে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২ মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুরকরণের বিধান অঙ্গভুক্তকরণের প্রস্তাব অনুমোদন করা যাইতে পারে । অনুমোদিত হইলে কোম্পানীতে প্রচলিত কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালায় সংশ্লিষ্ট ধারায় আলোচ্য বিধান অঙ্গভুক্ত/সংযোজন করা হইবে ।

৫.৩ অর্থ মন্ত্রণালয়ের ২৮-০৫-২০০৫ তারিখের আদেশ কোম্পানীতে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সভায় উপস্থাপিত প্রস্তাবের সহিত পরিচালনা পর্ষদ একমত পোষন করে এবং ইহা কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালায় সংশ্লিষ্ট ধারায় অঙ্গভুক্ত/সংযোজন করিতে হইবে বলিয়াও সভায় মতামত ব্যক্ত করা হয় ।

৬.০ সিদ্ধান্ত :

বিস্তারিত আলোচনার পর কোম্পানীর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ২০০৫-এর অনুচ্ছেদ ২৪(১)-এ বর্ণিত ৬(ছয়) মাস পর্যন্ত পূর্ণবেতনে এবং ৬(ছয়) মাস অর্ধবেতনে অবসর প্রস্তুতি ছুটির পরিবর্তে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে ১২(বার) মাস পূর্ণ গড় বেতনে ছুটি মঞ্জুরের বিধান অঙ্গভুক্তকরণের প্রস্তাব পরিচালনা পর্ষদ অনুমোদন করে ।

বিতরণ :

- ০১। মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন), জালালাবাদ গ্যাস, সিলেট ।  
✓০২। দপ্তর নথি ।



জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড  
(পেট্রোবাংলার একটি কোম্পানী)

গ্যাস ভবন, মেন্দিবাগ, সিলেট।

সূত্র নং-৪২.৮০.০২(২২৩)/৪৪২

তারিখ ৪ ২৭-০৮-২০০৬ইং

স্মারকলিপি

জালালাবাদ গ্যাস ট্রান্সমিসন এ্যান্ড ডিস্ট্রিবিউশন সিস্টেম লিমিটেড-এর বিগত ০৭-০৮-২০০৬ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালনা পর্যদের ২২৩তম সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তবলীকৃত অনুশিপি আপনার অবগতি ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের নিমিত্ত প্রেরণ করা হইল।

গৃহীত কার্যকরী ব্যবস্থার একটি প্রতিবেদন স্মারকলিপি প্রাপ্তির ০৭(সাত)দিনের মধ্যে কোম্পানী সচিবালয়ে প্রেরণের জন্য অনুরোধ করা হইল।

(মাহবুব হোসেন চৌধুরী)  
কোম্পানী সচিব

দফা নং-১৮-২৩/২২৩/২০০৬ : চাকুরী প্রবিধানমালার তফসিলের কারিগরি ক্যাডারে শিক্ষাগত যোগ্যতা সংশোধন প্রসঙ্গে।

১.০ স্মারক-সংক্ষেপ :

- ১.১ পেট্রোবাংলার বিগত.১৮-০৭-২০০৫ তারিখের ২১.২৬.৭০ (ভলি-২)/১৭১০ সংখ্যক স্মারকলিপির মাধ্যমে প্রেরিত চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬ (সংশোধিত-২০০৫) বিগত ২৮-০৮-২০০৫ তারিখে অনুষ্ঠিত কোম্পানীর পরিচালনা পর্যদের ২১২তম সভায় উপস্থাপন করা হইলে, উহা এই কোম্পানীতে প্রবর্তন ও অনুসরণের অনুমোদন প্রদান করা হয়। তদনুযায়ী চাকুরী প্রবিধানমালা কোম্পানীতে অনুসরণ করা হইতেছে।
- ১.২ কোম্পানীর চাকুরী প্রবিধানমালার নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত তফসিলের কারিগরি ক্যাডারে ৬ নং পদোন্নতি কলামে কর্মকর্তা পর্যায়ে বিভিন্ন পদে পদোন্নতির জন্য যোগ্যতার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতাসহ ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রীর উল্লেখ রাখিয়াছে। কারিগরি/প্রকৌশল বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী বা বিজ্ঞান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী বা বাণিজ্য/সাধারণ বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী ইত্যাদি নির্দিষ্ট না থাকায় এই ক্ষেত্রে একটি অস্পষ্টতা রাখিয়া গিয়াছে।
- ১.৩ চাকুরী প্রবিধানমালার তফসিলের কারিগরি ক্যাডারে বর্ণিত শিক্ষাগত যোগ্যতার প্রয়োজনে বর্তমানে কারিগরী ক্যাডারভুক্ত অনেক কর্মকর্তা বি,এ ডিগ্রী লাভ করিয়া সনদপত্র দাখিল করিতেছেন এবং অনেকে বি,এ অধ্যয়নের অনুমতি প্রার্থনা করিতেছেন।
- ১.৪ কারিগরী ক্যাডারভুক্ত কর্মকর্তাদের সাধারণ/বাণিজ্য বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিবেচনার সুযোগ কতটুকু আছে তাহা প্রশ্ন সাপেক্ষ। বর্ণিত অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে এতদবিষয়ে কোম্পানীর পরিচালনা পর্যদের দিক-নির্দেশনার জন্য গত ২৯-০৫-২০০৬ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালনা পর্যদের ২২০তম সভায় উপস্থাপন করা হয়। উপর্যুক্ত বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনার পর কারিগরি ক্যাডারভুক্ত কর্মকর্তাগণের পদোন্নতির ক্ষেত্রে বি,এ/বি,কম ডিগ্রী বিবেচনার বিষয়ে পেট্রোবাংলার মতামত/দিক-নির্দেশনার জন্য পরিচালনা পর্যদ সিদ্ধান্ত প্রদান করে।
- ১.৫ তদনুযায়ী কোম্পানীর ০৮-০৬-২০০৬ তারিখের ০১০১১৫/২২৩৯ সংখ্যক পত্রের মাধ্যমে আলোচ্য বিষয়ে দিক-নির্দেশনার জন্য পেট্রোবাংলা বরাবর অনুরোধ জ্ঞাপন করা হয়। তৎপরিপ্রেক্ষিতে পেট্রোবাংলার ০৬-০৭-২০০৬ তারিখের ২১.২৬.৭৯(ভলি-৩)/২১৬১ সংখ্যক পত্রের মাধ্যমে জানানো হয় যে, চাকুরী প্রবিধানমালার তফসিল-এর কলাম ২-এ উল্লিখিত কারিগরি প্রকৃতির পদসমূহের কাজের ধরণের সঙ্গে বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ক শিক্ষা সম্পৃক্ত।

কাজেই, এই সকল পদের কাজের ধরণ ও প্রকৃতির সঙ্গে মিলে রাখিয়া পদোন্নতির ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ে ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী প্রযোজ্য হইবে। কারিগরি প্রকৃতির পদসমূহের কাজের সঙ্গে সাধারণ/বাণিজ্য বিষয়ক স্নাতক ডিগ্রীর মিল না থাকায় উহা বিবেচনা করার সুযোগ নাই।

## ২.০ সংশ্লিষ্ট বিভাগের মতামত :

কোম্পানী পরিচালনা পর্যদের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী আলোচ্য বিষয়ে পেট্রোবাংলার মতামত/দিক-নির্দেশনা চাওয়া হইলে পেট্রোবাংলার ০৬-০৭-২০০৬ তারিখের পত্রে জানানো হয় যে, কারিগরি পদসমূহে বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ক শিক্ষা সম্পূর্ণ বিধায় পদোন্নতির ক্ষেত্রে সাধারণ/বাণিজ্য বিষয়ক স্নাতক ডিগ্রী বিবেচনার কোন সুযোগ নাই। এমতাবস্থায়, কোম্পানীর চাকুরী প্রবিধানমালায় নিয়োগ ও পদোন্নতি সম্পর্কিত তফসিলের কারিগরি ক্যাডারে পদোন্নতির যোগ্যতার ক্ষেত্রে উল্লিখিত স্নাতক ডিগ্রী ব্যবহারের বিষয়ে প্রদত্ত পেট্রোবাংলার মতামত/দিক-নির্দেশনা অনুযায়ী চাকুরী প্রবিধানমালায় তফসিলে কারিগরি ক্যাডারে এনমিক নং-২০,২১,২২ ও ২৩-এ বর্ণিত মহাব্যবস্থাপক, উপ-মহাব্যবস্থাপক, ব্যবস্থাপক এবং উপ-ব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতির যোগ্যতা কলামে প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতাসমেত “ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” সংশোধনপূর্বক “বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ে ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” অন্তর্ভুক্ত করা যাইতে পারে।

## ৩.০ আর্থিক সংশ্লিষ্টতা :

আলোচ্য বিষয়ে কোন আর্থিক সংশ্লিষ্টতা নাই।

## ৪.০ আলোচ্য বিষয়ের উপর সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য কাজিফত প্রস্তাব :

কারিগরি ক্যাডারভুক্ত কর্মকর্তাগণের পদোন্নতির ক্ষেত্রে পেট্রোবাংলার ০৬-০৭-২০০৬ তারিখের ২১.২৬.৭০(ভলি-৩)/২১৬১ সংখ্যক পত্রের মাধ্যমে প্রদত্ত মতামত/দিক-নির্দেশনা অনুযায়ী চাকুরী প্রবিধানমালায় তফসিলে কারিগরি ক্যাডারে এনমিক নং-২০,২১,২২ ও ২৩-এ বর্ণিত মহাব্যবস্থাপক, উপ-মহাব্যবস্থাপক, ব্যবস্থাপক এবং উপ-ব্যবস্থাপক পদে পদোন্নতির যোগ্যতা কলামে প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতাসমেত “ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” সংশোধনপূর্বক “বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ে ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” অন্তর্ভুক্তির অনুমোদনের জন্য সভায় উপস্থাপন করা হয়।

চাকুরী প্রবিধানমালায় তফসিলে কারিগরি ক্যাডারে পদোন্নতির যোগ্যতা কলামে বর্ণিত “ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” সংশোধনপূর্বক “বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ে ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” অন্তর্ভুক্ত করা হইলে এতদবিষয়ক জটিলতা নিরসন সম্ভব হইবে।

## ৫.০ আলোচনা :

৫.১ চাকুরী প্রবিধানমালায় তফসিলের কারিগরি ক্যাডারে শিক্ষাগত যোগ্যতা সংশোধনের প্রত্যয় উপস্থাপনকালে সভাকে জানানো হয় যে, আলোচ্য প্রস্তাবটি গত ২৯-০৫-২০০৬ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালনা পর্যদের ২২০তম সভায় উপস্থাপন করা হইলে এতদবিষয়ে পেট্রোবাংলার মতামত/দিক-নির্দেশনা গ্রহণ করিয়া পুনরায় পরিচালনা পর্যদ সভায় উপস্থাপনের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়।

৫.২ পরিচালনা পর্যদ পেট্রোবাংলার ০৬-০৭-২০০৬ তারিখের পত্রের বিষয়ে অবহিত হয় এবং কারিগরি ক্যাডারের কর্মকর্তাগণের সংশ্লিষ্ট কারিগরি বিষয়ে ডিগ্রী থাকা অপরিহার্য বলিয়া সভায় একমত পোষণ করা হয়। বিশেষ বিশেষ কাজের জন্য বিশেষ ডিগ্রী বা বিশেষ বিষয়ে জ্ঞান থাকায় আবশ্যিকতা উল্লেখপূর্বক জানানো হয় যে, কিছু কিছু কাজের জন্য বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী থাকিলেও কাজ চলে এবং বর্তমানে স্নাতক (বিজ্ঞান) ডিগ্রীধারী কিছু কারিগরি কর্মকর্তা কর্মরতও আছেন। তবে সমাজ বিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান ইত্যাদি বিষয়ে ডিগ্রী কোম্পানীর কারিগরি ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বা যথাযথ নয় বলিয়া সভায় অভিমত ব্যক্ত করা হয়।

ME

৬.০ সিদ্ধান্ত :

বিস্তারিত আলোচনার পর পরিচালনা পর্যদ কারিগরি ক্যাডারের পদোন্নতির যোগ্যতা স্পষ্টীকরণের উদ্দেশ্যে সার্ভিস রুলের সংশ্লিষ্ট অংশে “কাজের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বিজ্ঞান/কারিগরি বিষয়ে ন্যূনতম স্নাতক ডিগ্রী” সংযোজনের অনুমোদন প্রদান করে।

৯৫

বিতরণ :

- ১। মহাব্যবস্থাপক (প্রশাসন), জালালাবাদ গ্যাস, সিলেট।
- ২। দপ্তর নথি।