

সিআইসিআই নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট



অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুলাই ৯, ১৯৯০

৮ম খণ্ড—বেসরকারী বাক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে ভারীকৃত
বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড

ঢাকা

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ৯ই আষাঢ়, ১৩৯৭/২৪শে জুন, ১৯৯০

নং এস, আর, ও ২৪৬-আইন/৯০—Rural Electrification Board Ordinance, 1977
(LI of 1977) এর section 26-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Rural Electrification Board,
সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা :—

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ।—(১) এই প্রবিধানমালা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর
কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই প্রবিধানমালা পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য
হইবে তবে খন্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার দ্বিতীয়

(৬০১৫)

মূল্য : টাকা ৩.০০

অধ্যায়ের বিধানাবলী ব্যতীত অন্যান্য বিধানাবলীর কোন কিছু প্রযোজ্য) বলিয়া উল্লেখিত চাকরীর শর্তে পটভাষে উল্লিখিত না থাকিলে উক্ত অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই প্রবিধানমালার,—

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা উন্নয়নের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন, আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নলিখিত আচরণ-সমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (১) উদ্বৃত্তন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
 - (২) কর্তব্যে অবহেলা;
 - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে বোর্ডের কোন আদেশ, পরিপত্র অথবা নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা;
 - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্মিলিত দরখাস্ত পেশকরণ।
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন নির্দিষ্ট কার্য নিষ্পত্তির জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হিসাবে বোর্ড কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে;
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” বলিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কিংবা কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য তৎকর্তৃক মনোনীত কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উদ্বৃত্তন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে বোর্ড এর কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে বোর্ড এর স্থায়ী বা অস্থায়ী যে কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (চ) “তফসিল” বলিতে এই প্রবিধানমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (ছ) “ডিগ্রী”, “ডিপ্লোমা” বা “সার্টিফিকেট” বলিতে ক্ষেত্রমত স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়, স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান, স্বীকৃত ইন্সটিটিউট বা স্বীকৃত বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত ডিগ্রী, ডিপ্লোমা বা শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দেশক সার্টিফিকেটকে বুঝাইবে;
- (জ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঝ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (ঞ) “পলারন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকরী বা কর্মস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় পুনঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং ত্রিশ দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (ট) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” বলিতে কোন পদের বিপরীতে উল্লিখিত যোগ্যতাকে বুঝাইবে;

- (১) "বাছাই কমিটি" বলিতে প্রবিধান ৪ এর অধীন গঠিত কোন বাছাই কমিটিকে বুঝাইবে ;
- (২) "বোর্ড" বলিতে Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত Rural Electrification Board কে বুঝাইবে ;
- (৩) "স্বীকৃত ইনস্টিটিউট" বা "স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান" বলিতে এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত কোন ইনস্টিটিউট বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে ;
- (৪) "স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয়" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয়কে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে ;
- (৫) "স্বীকৃত বোর্ড" বলিতে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন প্রতিষ্ঠিত কোন মাধ্যমিক বা উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডকে বুঝাইবে এবং এই প্রবিধানমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃত বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন শিক্ষা বোর্ড বা প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) এই অধ্যায় এবং তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা যাইবে যথা :—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ;
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে ;
- (গ) প্রেষণে ;
- (ঘ) চুক্তিভিত্তিতে ;
- (ঙ) ঋণ্ডকালীন ভিত্তিতে।

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

তবে শর্ত থাকে যে সময় সময় সরকার কর্তৃক জারীকৃত আদেশ অনুসারে বিশেষ শ্রেণীর প্রার্থীর ক্ষেত্রে উক্ত বয়সসীমা শিথিলযোগ্য হইবে।

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

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

- (ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা
- (খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতি দিয়া থাকেন।

(২) কোন পদে সম্মতিভাবে নিয়োগ করা হইবে না যে পর্যন্ত না—

- (ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসাপর্ষদ বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাঁহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উক্ত পদের দায়িত্ব পালনের উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;
- (খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, বোর্ড এর চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৩) সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে, সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে দরপত্র আহ্বান করিয়া পূরণ করা হইবে এবং এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে, সরকার কর্তৃক সময় সময় আৱীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশাবলী অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগ দান করা হইবে।

৬। শিক্ষাবিধি।—(১) সম্মতিভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষাবিধি থাকিবে তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ নিশ্চিত করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি গন্তেষজনভাবে শিক্ষাবিধি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বোর্ড কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় (যদি থাকে) পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ (যদি থাকে) গ্রহণ করিয়া থাকেন।

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 (Service Record) গন্তেষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির মাধ্যমে কোন পদে নিয়োগের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

৮। খন্ডকালীন নিয়োগ।—উফগিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদে খন্ডকালীন নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত শর্তানুযায়ী নিয়োগ দান করিতে পারিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৯। যোগদানের সময়।—(১) এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে, একই পদে বা কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথা:—

- (ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন, এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পহার সময়ে প্রকৃতপক্ষে অতিবাহিত সময় :

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

(২) উপ-প্রবিধান (১) এ বাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বদলীর কলে বদলীকৃত কর্মচারীকে তাহার নূতন কর্মস্থলে যোগদানের উদ্দেশ্যে বাসস্থান পরিবর্তন করিতে হয় না যে ক্ষেত্রে নূতন কর্মস্থলে যোগদানের জন্য এক দিনের বেশী সময় দেওয়া হইবে না; এবং এই উপ-প্রবিধানের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে গাণারণ ছুটির দিনকেও উক্ত যোগদানের 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 চাকরীস্থল হইতে অন্য বদলী হইলে, অথবা চাকরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকরীস্থল হইতে, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন সেই স্থান হইতে, বাহা উক্ত কর্মচারীর অধিকতর সুবিধাজনক হয়, তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৫) কোন কর্মচারী এক চাকরীস্থল হইতে অন্য চাকরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে 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 অপয্যাপ্ত প্রযোজ্য হইলে সেই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের বেতন প্রযোজ্য বিধি বা আচরণ প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

১০। বেতন ও ভাতা।—সরকার বিভিন্ন সময়ে বেক্রমপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ভাতা বেক্রমপ হইবে।

১১। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের অন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরই হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

(২) কোন ব্যক্তিকে তাহার বিশেষ সেবার স্বীকৃতি স্বরূপ, সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

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

১২। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের অন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, তবে উক্ত সর্বনিম্ন স্তর অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত মূল বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের অন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অর্থাধিক উর্ধ্বের স্তর হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

১৩। বেতন বর্ধন।—(১) বেতন বর্ধন স্বগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত হারে প্রত্যেক কর্মচারীর বেতন বর্ধিত হইবে।

(২) বেতন বর্ধন স্বগিত রাখা হইলে, উহা যে মেয়াদ পূর্বক স্বগিত রাখা হয়, স্বগিতকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আদেশে, সেই মেয়াদ উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন শিক্ষানবিশ সাক্ষাৎকভাবে শিক্ষানবিসিকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বোর্ড কোন কোন কর্মচারীকে একসঙ্গে অধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্বগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতাসীমার অন্যান্য উৎপন্ন উপরে বেতন বর্ধন অনুমোদন করা যাইবে না, এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে এই মর্মে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজ কর্তৃপক্ষ দক্ষতা সীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত ছিল।

১৪। 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 হইলে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা ভালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

(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) বোর্ড ইহার কর্মচারীদের শ্রেণীভিত্তিক জ্যেষ্ঠতা ভালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবে এবং সময় সময় তাহাদের অংগতির জন্য এইরূপ ভালিকা প্রকাশ করিবে।

(৬) The Government Servants (Seniority of Freedom Fighters) Rules, 1979 এর বিধানসমূহ উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, বোর্ড এর কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিগাবে তাহার 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) টাকা ৩৭০০-৪৮২৫ ও তদুর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা-সুখা-জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৫) কোন কর্মচারীকে ব্যতিক্রমিক ক্ষেত্র হিসাবে তাহার অসাধারণ সুতিথ, বর্তমানী বা এবং চাকরীকালে উচ্চতর পদের অন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে, পাদা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

৪

১৬। প্রেষণ ও পূর্ব সুখা—(১) উপ-প্রবিধান (২) এর বিধান সাপেক্ষে বোর্ড যদি মনে করে যে, তাহার কোন কর্মচারীর পারদর্শিতা বা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্যকোন সংস্থা, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, এর অন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বোর্ড এবং হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার পরস্পরের মধ্যে সমস্ত বোঝা দেও শর্তাবলীতে উক্ত সংস্থার কোন পদে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার অন্য উক্ত কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কর্মচারীকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে প্রেষণে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বোর্ড এর কোন কর্মচারীর চাকরীর আনশ্যকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে উহা বোর্ডকে অবহিত করিবে এবং বোর্ড উক্ত কর্মচারীর সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাবলীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবে।

(৩) উপ-প্রবিধান (২) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

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

(খ) বোর্ড এর চাকরীতে উক্ত কর্মচারীর পূর্বসুখ থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল অতঃ, অথবা উক্ত বোঝাদে পূর্বে ইহার অবগাম ঘটিলে, তিনি বোর্ড এ প্রত্যাবর্তন করিবেন,

(গ) হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা তাহার তবিষ্য তহবিল ও পেনসন, যদি থাকে, নাবদ প্রাপ্য অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মচারী প্রেষণে থাকাকালে তিনি বোর্ড এ পদোন্নতির অন্য বিবেচনায়োগ্য হইলে, তাহার পদোন্নতির বিষয়টি অন্যন্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বোর্ড-এ প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে বোর্ড তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (৬) এর বিধান সাপেক্ষে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা উক্ত পদে তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মচারীকে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থার সুার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে প্রেষণে থাকাকালে উক্ত কর্মচারীকে পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে ; এবং এইরূপ ক্ষেত্রে কোন আধিক সুবিধা ছাড়াই next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে, তবে এইরূপ পদোন্নতি প্রাপ্ত কর্মচারী হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থায় প্রেষণে থাকাকালে পদোন্নতি জাতি কোন আধিক সুবিধা পাইবেন কিনা তাহা বোর্ড ও উক্ত সংস্থার পরস্পরের সম্মতিক্রমে স্থিরীকৃত হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যৱস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা প্রেষণে কর্তৃত্ব কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করা হইয়াছে তাহা হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা বোর্ডকে অবিলম্বে অবহিত করিবে।

(৮) প্রেষণে কর্তৃত্ব কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্য ধারায় প্রাপ্য তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী সংস্থা যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত সংস্থা এহার রেকর্ডগম্বুহ বোর্ড এর নিকট প্রেরণ করিবে এবং অন্তঃপর বোর্ড যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

ছুটি, ইত্যাদি

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

- (ক) পূর্ণ বেতনে ছুটি
- (খ) অর্ধ বেতনে ছুটি;
- (গ) বিনা বেতনে অগাধারণ ছুটি;
- (ঘ) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ;
- (ঙ) সংগরোধ ছুটি ;
- (চ) প্রসূতি ছুটি ;
- (ছ) অধ্যয়ন ছুটি,
- (জ) নৈমিত্তিক 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) বোর্ড এর পূর্ব অনুমোদন নইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

১৮। পূর্ণ বেতনে ছুটি—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিরিক্ত কার্যদিবসের 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 ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অর্জিত ছুটির হিগাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন, বা অবকাশ ও চিকিৎসা চিকিৎসার জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

(২) ডাক্তারী সার্টিফিকেট দাখিল সাপেক্ষে, অর্ধ-বেতনের দুই দিনের ছুটির পরিবর্তে এক দিনের পূর্ণ বেতনে ছুটির হারে অর্ধ-বেতনে ছুটিকে পূর্ণ বেতনে ছুটিতে রূপান্তরিত করা যাইতে পারে। এবং এইরূপে রূপান্তরিত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ হইবে গড় বেতনে বার মাস।

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

(২) কোন কর্মচারী তাহার ছুটি পাওনা হওয়ার পূর্বেই প্রাপ্যতাবিহীন ছুটি ভোগ করিয়া গিয়া থাকিলে, তিনি উক্ত ভোগকৃত ছুটির সমান ছুটি পাইবার অধিকারী না হওয়া পর্যন্ত নূতনভাবে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন না।

২১। বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি।—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে বা অন্য প্রকার কোন 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 তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারে, যথা:—

(ক) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এই শর্তে বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের অনুমতি প্রাপ্ত হন যে, উক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরে পাঁচ বৎসরের জন্য তিনি বোর্ড এ চাকুরী করিবেন, অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা

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

(৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা 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।

(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 কোনক্রমে ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শুধুমাত্র আনুতোষিকের এবং, যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সেক্ষেত্রে, অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব পরিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিরোজন করা হইবে না।

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

(ক) উপ-প্রবিধান (৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে-কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চারি মাসের জন্য পূর্ণ বেতন; এবং

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

(৮) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্পূর্ণরূপে করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পদে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাতপ্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক বৃদ্ধি বহির্ভূত অক্ষমতা বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অক্ষমতা বা অর্থহীন দক্ষ অক্ষম হইয়াছেন।

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

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

(৩) সংগরোধের জন্য উপ-প্রবিধান (২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে, উহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত অনুসারে এই প্রবিধানমালায় অধীন অন্য কোন প্রকার ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

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

৩৪। দায়িত্ব ভাড়া।—কোন কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে কমপক্ষে ২১ দিনের জন্য তাহার দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে উচ্চতর কোন পদের দায়িত্ব পালন করিলে তাহাকে মূল বেতনের শতকরা ২০ ভাগ হারে দায়িত্ব ভাড়া প্রদান করা হইবে।

৩৫। উৎসব ভাড়া ও বোনাস।—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী আদেশ মোতাবেক বোর্ড এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাড়া ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩৬। চাকুরীর বৃত্তান্ত।—(১) প্রত্যেক কর্মচারীর চাকুরীর বৃত্তান্ত পৃথক পৃথকভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং উক্ত বৃত্তান্ত বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত চাকুরী বহিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার 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 পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন, এবং উক্ত কর্মকর্তা চাকুরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

৩৭। বাধিক প্রতিবেদন।—(১) বোর্ড ইহার কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বাধিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবে এবং উক্ত প্রতিবেদন বাধিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে; এবং বিশেষ ক্ষেত্রে প্রয়োজনবোধে বোর্ড ইহার কোন নির্দিষ্ট কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে চাহিতে পারিবে।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

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

- (ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;
- (খ) যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের অধিকার, তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে আপাততঃ কর্মে নিয়োজিত রহিয়াছেন তাহার বা তাহাদের দ্বারা সময়ে সময়ে প্রদত্ত সকল আদেশ ও নির্দেশ পালন করিবেন এবং মানিয়া চলিবেন; এবং
- (গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধ্যবসায়ের সহিত বোর্ড এর চাকুরী করিবেন।

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশ গ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে টাকা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং বোর্ড এর আর্থিক পরিপন্থী কোন কার্যক্রমে নিজে কে জড়িত করিবেন না ;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার পূর্ব-অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্ব অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ;
- (গ) বোর্ড এর 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 ব্যবসায় 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 ব্যতীত কোন ঋণকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না ।

(৩) কোন কর্মচারী বোর্ড এর নিকট বা উহার কোন সদস্য (member) এর নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না ; কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারীর অব্যবহিত উর্দ্ধতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে ।

(৪) কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সম্বন্ধে বোর্ড বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা অন্যবিধ প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না ।

(৫) কোন কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরকারি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন কেশরকারী বা সরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না ।

(৬) কোন কর্মচারী বোর্ড-এর বিষয়াদি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পূর্ব-অনুমতি ব্যতীত সংবাদপত্রে বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না ।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগত ঋণ গ্রহণতা পরিহার করিবেন ।

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

- (ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন, অথবা
- (খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন, অথবা
- (ঘ) অপক হন, অথবা দক্ষতা হারাইয়া ফেলেন, অথবা

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

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

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

৩০। ছুটি হইতে প্রত্যাবর্তন করানো।—ছুটি ভোগরত কোন কর্মচারীকে ছুটির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে দায়িত্ব পালনের জন্য তলব করা যাইতে পারে এবং তাহাকে অনুরূপভাবে তলব করা হইলে, তিনি যে কর্মস্থলে ফিরিয়া আসিবার জন্য নির্দেশিত হইয়াছেন, উহার উদ্দেশ্যে রওয়ানা হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে সম্বন্ধে অন্য প্রবিধান ৩২ অনুসারে তিনি সমগ্ন ভাতা ও অন্যান্য ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

৩১। ছুটির নগদায়ন।—(১) যে কর্মচারী অবসরভাতা, সাধারণ ভবিষ্য তহবিল ও অবসর-জনিত সুবিধাদি পরিকল্পনা চালু হওয়া সত্ত্বেও উক্ত পরিকল্পনার সুবিধা গ্রহণের জন্য প্রবিধান ৫২ এর অধীনে ইচ্ছা প্রকাশ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালে প্রতি বৎসরে প্রত্যাবর্তিত বা অতোগকৃত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন, তবে এইরূপ রূপান্তরিত টাকার মোট পরিমাণ তাহার বার মাসের বেতন অপেক্ষা বেশী হওয়া চলিবে না।

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

পঞ্চম অধ্যায়

সমগ্ন ভাতা, ইত্যাদি

৩২। সমগ্ন ভাতা।—বোর্ড-এর কোন কর্মচারী তাহার দায়িত্ব পালনাধ বা বদলী উপলক্ষে সমগ্ন-কালে যে সমগ্ন ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবেন, উহার পরিমাণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি এতদুদ্দেশ্যে প্রণী বা প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত হইবে, এবং যে পর্যন্ত উক্তরূপ প্রবিধান প্রণীত না হয় সে পর্যন্ত উক্ত বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ, প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৩৩। সম্মানী, ইত্যাদি।—(১) বোর্ড উহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ যোগ্যতার প্রয়োজন হয় এমন নব পূর্বতনমূলক বা গবেষণা বা উন্নয়নমূলক কর্ম সম্পাদনের জন্য নগদ অথ আকারে বা অন্যবিধভাবে সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবে।

(২) এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক সুপারিশকৃত না হইলে উপ-প্রবিধান (১) এর অধীন কোন সম্মানী বা পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না।

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমাধিত হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে-কোন ছুটির সহিত একত্রে বা উহা সম্পূর্ণস্বরূপে করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) বোর্ডের কোন কর্মচারীর সম্পূর্ণ চাকুরী জীবনে তাহাকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২৫। অবসর প্রসূতি ছুটি।—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ-বেতনে অবসর প্রসূতি ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্পূর্ণস্বরূপে করা যাইতে পারে, কিন্তু আটানু বৎসর বয়সসীমা অতিক্রমের পর উহা সম্পূর্ণস্বরূপে করা যাইবে না।

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

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

২৬। অধ্যয়ন ছুটি।—(১) বোর্ডে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যাদি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনাধিক বার মাস অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে; এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাপ 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, সেক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতায় পূরণকল্পে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনাধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারে।

(৩) পূর্ণ বেতনে বা অর্ধ-বেতনে ছুটি বা বিনা বেতনে অর্থাধারণ ছুটির সহিত একত্রে অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে, তবে এইরূপ মঞ্জুরীকৃত ছুটি কোনক্রমেই একত্রে মোট দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

২৭। নৈমিত্তিক ছুটি।—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

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

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

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথা :—

(অ) তিনি বা তাহার কোন পোষ্য বা তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার প্রকাশ্য আয়ের উৎসের সহিত অসংগতিপূর্ণ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দেখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন, অথবা

(আ) তাহার প্রকাশ্য আয়ের সংগে সংগতি রাখা না করিয়া জীবন যাপন করেন, অথবা

(চ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) বোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কোন কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা এইরূপ অন্যান্য ব্যক্তিদের সহিত সংশ্লিষ্ট রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে যে উক্ত অন্যান্য ব্যক্তিগণ বোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার হানিকর বা নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং সেই কারণে তাহাকে চাকরীতে রাখা সমীচীন নহে বলিয়া বিবেচিত হয়,

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

৪০। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নরূপ দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা :—

(ক) নিম্নরূপ লযুদণ্ড, যথা :—

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) অনূর্ধ্ব ৭ দিনের মূল বেতনের সম-পরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নরূপ গুরুদণ্ড, যথা :—

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ড এর আধিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন ঋতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; এবং

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) কোন কর্মচারী চাকুরী হইতে অপসারিত হওয়ার ক্ষেত্রে নহে বরং চাকুরী হইতে বরখাস্ত হওয়ার ক্ষেত্রে ভবিষ্যতে বোর্ড এর চাকুরীতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

৪১। স্বংসারিক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ৩৯(২)-এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত 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 ভিত্তিসমূহ 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 যুক্তিসংগত স্মরণ প্রদান করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বোর্ড বা জাতীয় নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ স্মরণ প্রদান সমীচীন নহে, সেক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ কোন স্মরণ প্রদান করা হইবে না।

(২) এই প্রবিধানের অধীন কোন কার্যধারার তদন্ত সম্পন্ন করিবার জন্য কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(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 যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৪২। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্য দিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর স্মরণ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্য দিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় :

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ, যথাযথ মনে করিলে, কৈফিয়ৎ পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবেন :

আরও শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনবোধে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবে; এবং এইরূপ নিয়োগের ক্ষেত্রে, এই প্রবিধানের অধীনে অনুমোদনযোগ্য সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিবে; কিন্তু তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশ দান

কারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদান-কারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর যথাযথ মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় বৃদ্ধি মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার পনেরটি কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ তদসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা, প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদান করা হইলে, তদন্তকারী কর্মকর্তা উক্ত আদেশের তারিখ হইতে পনেরটি কার্য দিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৩) অধিকতর তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে এই প্রবিধানের অধীনে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহৃত হইয়াছে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তি-বর্গ ইহার জন্য কৈফিয়ৎ দিতে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত কৈফিয়ৎ সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

(৫) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ৩৯ এর দফা (ক) বা (খ) বা (ঘ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর স্বেচ্ছা দান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর, অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে; তবে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে অনুরূপ শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত তিরস্কারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করা যাইবে, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-প্রবিধান (১), (২), (৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর অন্য কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৪৩। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরু দণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের 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 প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দশাইবেন এবং তিনি

ব্যক্তিগতভাবে ওনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেসাদ শেষ হইবার পূর্বে অভিব্যক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিব্যক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) (খ)-তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত সকল বিবরণাদি সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার লিখিত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

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

(খ) অভিব্যক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিব্যক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে ওনানীর স্বযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে-কোন একটি লব্ধ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লব্ধ দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৪২ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারার অভিব্যক্ত ব্যক্তির উপর গুরু দণ্ড আরোপের অন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিব্যক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে অভিব্যক্ত ব্যক্তি উপ-প্রবিধান (১) এ উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিব্যক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাঁচ শুরু করিবেন এবং প্রবিধান ৪৪ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন, এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে, কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য সম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ্ব বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত-প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে, এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

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

(৭) কর্তৃপক্ষ, উপ-প্রবিধান(৬) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর পনেরাটি কার্যদিবসের মধ্যে, উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করার পর একশত আশিটি কার্যদিবসের মধ্যে এই প্রবিধানের অধীনে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃপক্ষ ব্যর্থ হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ হইতে আপনা হইতেই অব্যাহতি পাইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং সে ক্ষেত্রে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এইরূপ ব্যর্থতার জন্য দায়ী তিনি বা তাহার। ইহার কৈফিয়ত প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং যদি উক্ত কৈফিয়ত সন্তোষজনক না হয়, তবে তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

(৯) এই প্রবিধানের অধীন তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য-প্রমাণও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত-কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

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

(২) এই প্রবিধানের অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেননি সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী 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 হইবেন। অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তিও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির চৌকর অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে বিধিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন, এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইবে, 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 বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ উক্ত কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলীরও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ৩৯(খ) শোভাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারে।

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

(৮) অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কি না তাহা উল্লেখ পূর্বক তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনে 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 যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে উল্লিখিত 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।

৪৫। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ৩৯ ও ৪০ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরু দণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারে:

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

(২) উপ-প্রবিধান(১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিক্রান্ত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রম হওয়ার পূর্বে প্রবিধান ৪৩ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে খতিব বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ, বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর, মূলতঃ যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য চলাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, যে ক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপের মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে, অনুরূপ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীগণের প্রতি প্রযোজ্য বিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী, উহাতে প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ [‘কারাগারে সোপর্দ’ অর্থে ‘হেফাজতে’ (Custody) রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবে] কর্মচারীকে প্রেক্ষভাঙ্গের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমানার অধীন সুচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪৬। পুনর্বহাল।—(১) যদি প্রবিধান ৪১(ক) শোভাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা, ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যদায় আগীন বা সমপদমর্যদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন কর্মচারীকে পুনর্বহালেন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ, প্রযোজ্য হইবে।

৪৭। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা উক্ত সোপর্দ থাকাকালীন অন্যান্য ভাতাদি (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না। মামলার পরিস্থিতি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি, উক্ত ঋণ বা অপরাধ সংক্রান্ত মামলা নিষ্পত্তির পর, সমন্বয়-সাধন করা হইবে। তিনি অভিযোগ হইতে বাঁচায় পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বাহিরে পরিস্থিতির কারণে উত্তর হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকাল তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত রূপে প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাকি সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৮। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের দিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই

যে ক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে সেই কর্তৃপক্ষ যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথা:—

(ক) এই প্রবিধানমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের যদি হইয়াছে কি না;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর পূর্বত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কি না;

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্দাশ্রু বা অপর্দাশ্রু কি না।

(৩) উপ-প্রবিধান(২) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে, আপীল দায়েরের ঘাটটি কার্যদিবসের মধ্যে, সেই আদেশ প্রদান করিবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে বোর্ড বা চেয়ারম্যান কর্তৃপক্ষ হিগাবে দণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা চলিবে না, তবে বোর্ড বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান এর নিকট বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন করা যাইবে এবং বোর্ড বা ক্ষেত্রমত চেয়ারম্যান উহার উপর প্রয়োজনীয় আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

(৫) আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্তে উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সংশ্লিষ্ট প্রাসংগিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

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

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মনে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ বা পুনর্বিবেচনার ক্ষেত্রে, পুনর্বিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ যেমাত্র উক্ত তিন মাস অতিবাহিত হওয়া শেষেও পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল বা পুনর্বিবেচনার দরখাস্ত বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারেন।

৫০। আদালতে বিচারার্থীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারার্থীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাধানের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না। কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী Public Servant (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধে দণ্ডিত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মচারীকে এই বিধিমানের অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) এই প্রবিধানের অধীনে কোন কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতিতে মেরুপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করে সেরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারে এবং এরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কর্মচারী সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান(৩) এর অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ বোর্ডের অথবা বোর্ড নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৫১। ভবিষ্য তহবিল।—(১) বোর্ড উহার কর্মচারীগণের জন্য পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড কর্মচারী অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করিবে, যাহাতে প্রত্যেক কর্মচারী এবং বোর্ড, সরকার কর্তৃক সময় সময় নির্ধারিত হারে, টাকা প্রদান করিবে এবং এই তহবিল সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে সরকার কর্তৃক প্রণীত Contributory Provident Fund Rules, 1979 প্রয়োজনীয় অভিযোজনসহ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-প্রবিধান (১) এর বিধান সত্ত্বেও, এই প্রবিধানমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে বিদ্যমান অংশ প্রদায়ক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর উক্ত তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, এই প্রবিধানের অধীনে গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং উক্ত তহবিলে উক্তরূপ প্রবর্তনের পূর্বে টাকা প্রদান করিলে এবং উহা হইতে অগ্রিম প্রদানসহ গৃহীত যাবতীয় কার্যক্রম এই প্রবিধানমানার অধীনে গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

৫২। আনুভৌমিক।—(১) নিম্নোক্ত যেকোন কর্মচারী আনুভৌমিক পাইবেন, যথা :—

(ক) যিনি বোর্ডে কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত হন নাই বা যাহার চাকুরীর অবসান ঘটান হয় নাই ;

(খ) কমপক্ষে তিন বৎসর চাকুরী করিবার পর যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ চাকুরী হইতে পদত্যাগ বা চাকুরী ত্যাগ করিয়াছেন ;

(গ) তিন বৎসর পূর্ন হওয়ার পূর্বে নিম্নরূপ কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথা :—

(অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদসংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাঁটাই হইয়াছেন ;

(আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারিত করা হইয়াছে ; অথবা

(ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা আংশিক বৎসরের ক্ষেত্রে, একশত বিশটি কাষদিস বা তদূর্ধ্ব কোন সময়ের চাকুরীর জন্য, এক মাসের মূল বেতনের হারে আনুভৌমিক প্রদান করা হইবে।

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

(৪) কোন কর্মচারীর মৃত্যুর কারণে আনুতোষিক প্রাপ্য হইলে যাহাতে তাহার মনোনীত ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ উহা পাইবার অধিকারী হন উক্তন্য প্রত্যেক কর্মচারী উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত ক্ষরমে এক বা একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিবেন, এবং করমটি উক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবেন।

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

(৬) কোন কর্মচারী যে কোন সময়ে লিখিত নোটিশ দ্বারা উক্ত মনোনয়ন পত্র বাতিল করিতে পারেন এবং এইরূপ বাতিল করিলে, তিনি উক্ত নোটিশের সহিত উপ-প্রবিধান(৪) ও (৫) এর বিধান অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র জমা দিবেন।

(৭) কোন কর্মচারী মনোনয়ন পত্র জমা না দিয়া মৃত্যুবরণ করিলে, তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণপত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

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

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

(৩) উক্ত পরিকল্পনার আওতাধীন হইবার জন্য উপ-প্রবিধান(২) এর অধীন ইচ্ছা প্রকাশকারী কোন কর্মচারী উক্তরূপ ইচ্ছা প্রকাশের সময় অংশ প্রদায়ক ভবিষ্যতহবিলে টাকা প্রদানকারী কর্মচারী হইয়া থাকিলে,—

(ক) উক্ত তহবিলে তাহার প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ সাধারণ ভবিষ্যতহবিলে স্থানান্তরিত হইবে;

(খ) বোর্ড কর্তৃক প্রদত্ত টাকা ও উহার উপর অর্জিত সুদ বোর্ড ক্ষেত্রত পাইবে এবং বোর্ড উক্ত টাকা ও সুদ, উহার সিদ্ধান্ত মোতাবেক, অবসর ভাতা পরিকল্পনা বা অন্য কোন খাতে ব্যবহার করিতে পারিবে;

(গ) বোর্ড এর 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

৫৪। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি বিষয়ে Act XII of 1974 এর প্রয়োগ।—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুননিয়োগের ব্যাপারে Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

৫৫। চাকুরীর অবসান।—(১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকেই, এক মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবে; এবং এইরূপে চাকুরী অবসানের কারণে শিক্ষানবিস কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

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

৫৬। ইন্তফাদান, ইত্যাদি।—(১) কোন কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার অভিপ্রায় উল্লেখপূর্বক তিন মাসের লিখিত পূর্ব নোটিশ প্রদান না করিয়া তাহার চাকুরী ত্যাগ করিতে বা চাকুরী হইতে বিরত থাকিতে পারিবেন না, এবং এরূপ নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, তিনি বোর্ডকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু হইয়াছে তিনি বোর্ড এর চাকুরীতে ইন্তফাদান করিতে পারিবেন না :

তবে শর্ত থাকে যে, বোর্ড কোন বিশেষ ক্ষেত্রে যেইরূপ উপযুক্ত বন্দিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইন্তফাদানের অনুমতি দিতে পারে।

দশম অধ্যায়

বিবিধ

৫৭। অস্থবিধা দূরীকরণ।—যে ক্ষেত্রে এই প্রবিধানমালার কোন বিষয়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কোন বিধিমালা বা আদেশ বা নির্দেশ প্রয়োগ বা অনুসরণের বিধান আছে কিন্তু উহা প্রয়োগে বা অনুসরণে অস্থবিধা দেখা দেয়, সে ক্ষেত্রে বোর্ড সরকারের কোন সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ সাপেক্ষে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত বিষয়ে প্রযোজ্য বা অনুসরণীয় পদ্ধতি নিধারণ করিতে পারিবে এবং এই ব্যাপারে বোর্ড এর সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

তফসিল

(প্রবিধান ২৫ অষ্টম)

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের অন্য ব্যঙ্গ-সীমা।	সরাসরি নিয়োগের পদ্ধতি।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির জন্য যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫	৬
১	প্রধান প্রকৌশলী	অনুর্ধ্ব ৪৭ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রা- ধিকার দেওয়া হইবে।	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী/পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্ম- কর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।
২	নির্বাহী পরিচালক	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/ স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	প্রশাসন ক্যাডারে পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।
৩	অর্থ ও হিসাব নিয়ন্ত্রক	ঐ	ঐ	হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ)/স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১৭ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি- কার দেওয়া হইবে।	অর্থ ক্যাডারে পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৫ বৎসরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১৭ বৎসরের চাকুরী।

৪	সচিব/পরিচালক (প্রশাসন)।	অর্ধ ৪০ বছর	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ১০ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বয়ংশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উপ-পরিচালক (প্রশাসন)/উপ-সচিব হিসাবে কমপক্ষে ৩ বছরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বছরের চাকুরী।
৫	পরিচালক (এস-ই-এও-ডি/পদ্ধতি পরিচালক/ম্যাটেরিয়াল প্লানিং/তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী)।	ঐ	ঐ	ইলেকট্রিক্যাল/মেকানিক্যাল/সিভিল ইঞ্জিনিয়ারিং-এ স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বয়ংশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	নির্বাহী প্রকৌশলী বা উপ-পরিচালক (কারিগরী) হিসাবে কমপক্ষে ৩ বছরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বছরের চাকুরী।
৬	পরিচালক (প্রশিক্ষণ/কার্যক্রম পরিকল্পনা/সংগ্রহ/ই-এও-এম)।	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর বা প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বয়ংশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী পক্ষে কমপক্ষে ৩ বছরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বছরের চাকুরী।
৭	পরিচালক (পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি উন্নয়ন/পল্লী বিদ্যুৎ সমিতি ব্যবস্থাপনা পরিচালক)।	ঐ	ঐ	স্নাতকোত্তর বা প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বয়ংশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	উপ-পরিচালক/উপ-সচিব/নির্বাহী প্রকৌশলী পক্ষে কমপক্ষে ৩ বছরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বছরের চাকুরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৮	পরিচালক (অর্থ/হিসাব/পত্রী বিদ্যুৎ সমিতি) ও নিরীক্ষা।	অবধি ৪০ বছর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ) এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ১০ বছরের অভিজ্ঞতা।	অর্থ ব্যাভারে উপ-পরিচালক হিসাবে কমপক্ষে ৩ বছরের চাকরীসহ প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা হিসাবে ন্যূনতম ১০ বছরের চাকরী।
৯	উপ-সচিব/উপ-পরিচালক (প্রশাসন)।	অবধি ৩৫ বছর	ঐ	অর্থ বা ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ চার্টার্ড একাউন্ট্যান্ট। সরকারী বা স্বায়ত্ত্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে। স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী সচিব/সহকারী চালক (প্রশাসন) হিসাবে ন্যূন-তম ৫ বছরের চাকরী।
১০	উপ-পরিচালক (কারিগরী)/নির্বাহী প্রকৌশলী।	ঐ	ঐ	প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বছরের অভিজ্ঞতা। সহকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী পরিচালক (কারিগরী) হিসাবে ন্যূনতম ৫ বছরের চাকরী।
১১	উপ-পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)।	ঐ	ঐ	প্রকৌশল স্নাতক/স্বিচিং প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ বছরের অভিজ্ঞতা। সরকারী বা স্বায়ত্ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	সহকারী প্রকৌশলী/সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার) হিসাবে ন্যূনতম ৫ বছরের চাকরী।

১২ উপ-পরিচালক (অর্থ)/ হিসাব/পন্নী বিষয়ে সমিতি গণ ও নিরীক্ষা।	ঐ	ঐ	হিসাব বিজ্ঞান/অর্থ/ব্যবসা প্রাঙ্গন (অর্থ)-এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী বা সি, এ, (ইন্টারমিডিয়েট) এবং স্নট্রিট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা। সর- কারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি- কার দেওয়া হইবে।	অর্থ ব্যাভারে সহকারী পরিচালক হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকুরী।
১৩ চিয়ার প্রভাট স্পেশালিট	ঐ	ঐ	উদ্ভিদ বিদ্যায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং বনজ পুষ্টি বিষয়ে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। অথবা ৪ বৎসর বন্যাদী বন-বিজ্ঞান ও বনজ পুষ্টি বিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রী এবং স্নট্রিট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা পল্লখবিদ্যায়/রায়ন/উদ্ভিদ বিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রী এবং বন-পুষ্টিতে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা। কার্টার হুট, ক্রস-আর্স, এ্যাক্সর লস ও ক্রেশ-এর ব্যবহার-সংরক্ষণ ও মান- নিয়ন্ত্রণে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	বন প্রযুক্তিবিদ হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের চাকুরী।
সরকারী বা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধি- কার দেওয়া হইবে।				

১	২	৩	৪	৫	৬
১৪	সহকারী সচিব/সহকারী পরিচালক (প্রশাসন ক্যাডার)।	২৭ বৎসর (মহিলা/ডিপ-জাতীয়, সুজি বোডা ও বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বর্ধকমে ৩০, ৩২ এবং ৩৫ বৎসর)।	৩ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৩ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ কলা/বাণিজ্য/বিজ্ঞান/আইন/সমাজ বিজ্ঞানে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	(ক) সহকারী টোল অফিসার/টেবলার/সহকারী কো-অভিনেতা অফিসার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকুরী; অথবা, (খ) উচ্চমান সহকারী/সিটিনিপি-কার/জরান স্বাক্ষক পদে (পদ সমূহে) ন্যূনতম ৮ বৎসরের সমতুল্যনক চাকুরী এবং স্নাতক ডিগ্রী; অথবা (গ) উচ্চমান সহকারী/সিটিনিপি-কার/জরান স্বাক্ষক পদে (পদসমূহে) ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী।
১৫	সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	ঐ	প্রকৌশল (ইলেকট্রিক্যাল/মেকানিক্যাল/সিভিল)-এ স্নাতক ডিগ্রী।	উপ-সহকারী প্রকৌশলী/আইন কোরস্যান পদে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকুরী।
১৬	সহকারী পরিচালক (বিদ্যুৎ ব্যবহার)।	২৭ বৎসর (ডিপ-জাতীয় ও সুজি-বোডারদের ক্ষেত্রে বর্ধকমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগসহ কৃষি/তত্ত্ব/যন্ত্র প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রী।	

১৭ সহকারী পরিচালক (অর্থ ব্যক্তায়)	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয়, মুক্তি- বোদ্ধা ও বিতাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বধাক্রমে ৩০, ৩২ ও ৩৫ বৎসর)।	৩ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে; এবং ৩ ভাগ পদোন্নতি ক্রমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ বাণিজ্য/অর্থনীতি/ ব্যবসা প্রশাসন (অর্থ) এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী; অথবা চার্টার্ড এ্যাকাউন্ট্যান্টস (ইন্টারমে- ডিয়েট) পাশসহ সি,এ কোর্স সমাপ্ত এবং শিক্ষাগত পরীক্ষায় যে কোন পর্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/ বিভাগ।	হিসাব রক্ষক হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকুরী।
১৮ অর্থনীতিবিদ	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ অর্থনীতি এ স্নাত- কোত্তর ডিগ্রী।	
১৯ ফিল্ড গবেষণা কর্মকর্তা।	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয়/মুক্তিবোদ্ধা প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যথা- ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। অর্থনীতি / পরিসংখ্যান-এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রীকারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬
২০	সহকারী পরিচালক/ সহকারী টিচার প্রভাট পেম্পালিট।	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয়, মুক্তিযোদ্ধা প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বর্ধকমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	৩ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৩ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষার কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী / বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগের উত্তীর্ণবিদ্যার স্বাতন্ত্র্যের তিথী। অথবা ৪ বৎসরেয়ার বন বিজ্ঞান ও বন প্রযুক্তি বিদ্যায় স্বাতন্ত্র্য তিথী। অথবা বিজ্ঞানে স্বাতন্ত্র্য তিথী এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের স্বাতন্ত্র্য কর্ম অতি- ক্রতা।	কনিষ্ঠ বন প্রযুক্তিবিদ/পরিচালক হিসাবে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকুরী।
২১	হিসাব রক্ষক	২৭ বৎসর (মহিলা উপজাতীয়, মুক্তিযোদ্ধা ও বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বর্ধকমে ৩০, ৩২ ও ৩৫ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষার ৩টি দ্বিতীয় শ্রেণী/ বিভাগের স্বাতন্ত্র্যের তিথী। অথবা সি,এ কোর্স স্নাতক।	নিরীক্ষক/সহকারী হিসাব রক্ষক/ ক্যাশিয়ার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকুরী।
২২	সহকারী কো-অস্টি- নেশন অফিসার।	ঐ	পদোন্নতি মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপরুক্ত প্রার্থী পাওনা না হলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষার কমপক্ষে ৩টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগের স্বাতন্ত্র্যের তিথী।	উচ্চমান সহকারী/সিটিভিবিদ্যার পদে (পদসমূহে) ন্যূনতম ৫ বৎসরের স্বাতন্ত্র্যের চাকুরী এবং স্বাতন্ত্র্য তিথী। অথবা উচ্চমান সহকারী/সিটিভিবিদ্যার পদে (পদসমূহে) ন্যূনতম ৭ বৎসরের চাকুরী।

২৩	চিফুলেটর	২	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কয়পক্ষে ৩টি বিত্তীয় শ্রেণী/বিভাগসহ পরিগণ্যমান এ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	(ক) ষোল্ল কীপার পক্ষে মুনতম ও বৎসরের চাকরী এবং স্নাতক ডিগ্রী; অথবা
২৪	সহকারী ষোল্ল অফিসার।	২	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কয়পক্ষে ৩টি বিত্তীয় শ্রেণী/বিভাগসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	(খ) ষোল্ল কীপার পক্ষে মুনতম ও বৎসরের চাকরী।
২৫	উপ-সহকারী প্রকৌশলী কোর-ম্যান (ওয়্যারহাউস/ইলেকট্রিক্যাল)।	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ডিজি/যন্ত্র-কৌশল/পর কৌশল/পাও-মার-এ সরকারী পলিটেকনিক ইন-স্টিটিউট হইতে ৩ বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমা স্নাটিকিফিকেট কোর্স।	
২৬	কোরম্যান (কারিগরী)।	৩	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ডিজি/যন্ত্র-কৌশল/পর কৌশল/পাও-মার-এ সরকারী পলিটেকনিক ইন-স্টিটিউট হইতে ৩ বৎসর মেয়াদী ডিপ্লোমা স্নাটিকিফিকেট কোর্স।	ওয়ারহাউস মেকানিক পদে মুনতম ও বৎসরের চাকরী।
২৭	পরিদর্শক (বন/প্রাণি)	৩	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উড-ওয়্যারিং পদ্ধতি/বন প্রযুক্তিবিদ্যার ৩ বৎসর মেয়াদী কোর্সে ডিপ্লোমা স্নাটিকিফিকেট; অথবা পদার্থবিদ্যা, রসায়ন কিংবা উদ্ভিদ-বিদ্যাসহ স্নাতক ডিগ্রী ও ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	

১	২	৩	৪	৫
২৮	লক মাটির	অনুর্ধ্ব ৪৫ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইনল্যান্ড মাটির সার্টিফিকেট অব কমপিটেন্সী কোর্সে ১ম/২য় শ্রেণীতে উত্তীর্ণ, এবং কমপক্ষে ৫ বৎসর মাটিরশীপ-এর বাস্তব অভিজ্ঞতা।
২৯	লক ড্রাইভার	ঐ	ঐ	ইনল্যান্ড মাটির সার্টিফিকেট অব কমপিটেন্সী কোর্সে ১ম/২য় শ্রেণীতে উত্তীর্ণ, এবং ডিজেস চাঙ্গিত নৌ-পরিবহণ চালানায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৩০	নিরীক্ষক (অতিরিক্ত)।	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয় ও মুক্তি-বোম্বারের ক্ষেত্রে যথা-ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগসহ বাগিছা স্বাতন্ত্র্য ডিগ্রী।
৩১	সহকারী হিসাব রক্ষক।	ঐ	ঐ	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগসহ বাগিছা স্বাতন্ত্র্য ডিগ্রী।
৩২	বাইন নির্মাণ পরিদর্শক।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের অধীন স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ট্রেড-কোর্স সার্টিফিকেট প্রাপ্ত, অথবা মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাইন নির্মাণ কাজে ৪ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

৩৩	ড্রাফটস্ম্যান	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল পাঠি কিক্লেট এবং পুর/যন্ত্র-কোশলে ২ বৎসরের ক্রুড কোর্স অথবা যে কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ১৮ মাসের ড্রাক্সম্যানশীপ কোর্স উত্তীর্ণ।
৩৪	ওয়ারহাউস টেকনিশিয়ান।	ঐ	অনুর্ধ্ব ৪০ বৎসর।	সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার সেবামতে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা, টেলিফোন এণ্ড টেলিগ্রাম বোর্ড হইতে অবসর প্রাপ্ত ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেয়া হইবে।
৩৫	ওয়ারহাউস অপারেটর।	ঐ	ঐ	সলিড স্টেট ট্রান্সমিটার ও রিসিভার পরিচালনায় ১০ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা, টেলিফোন এণ্ড টেলিগ্রাম বোর্ড হইতে অবসর প্রাপ্ত ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৩৬	উচ্চমান সহকারী	ঐ	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতির ও যুক্তি-যোক্তাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় বনপক্ষে ১টি বিত্তীয় শ্রেণী বা বিভাগগত স্নাতক ডিগ্রী।
৩৭	স্টাফলিপিকার (ষ্টেনোগ্রাফার)।	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক পাঠি কিক্লেট এবং স্টাফলিপি ও মুদ্রাক্ষর প্রুতি শিল্পে যথাক্রমে বাংলায় ৫০ ও ২৫টি শব্দের গতি এবং ইংরেজীতে ৮০ ও ৩০টি শব্দের গতি।
				ষ্টেনোগ্রাফি হিমায়ে ৫ বৎসরের চাকুরী ও স্টাফলিপি ও মুদ্রাক্ষর প্রুতি শিল্পে যথাক্রমে বাংলায় ৫০ ও ২৫টি শব্দ এবং ইংরেজীতে ৮০ ও ৩০টি শব্দের গতি।

৩	২	৩	৪	৫	৬
৩৮	গাট মুদ্রাক্ষরিক (গেটো-টাইপিষ্ট)।	২৭ বৎসর (গহিরা)/ উপজাতীয় ও মুক্তি- যোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথা- ক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপরুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট এবং সিটিলিপি ও মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে বাংলার ৪৫ ও ২৩ শব্দের গতি ও ইংরেজীতে ৭০ ও ২৮ শব্দের গতি।	টাইপিষ্ট-কাম-ক্লার্ক হিসাবে ন্যূনতম ২ বৎসরের চাকরী এবং বাংলা ও ইংরেজী সিটিলিপি ও মুদ্রাক্ষরে প্রতি মিনিটে যথাক্রমে ৪৫ ও ২৩ এবং ৭০ ও ২৮ শব্দের গতি।
৩৯	টাইপিষ্ট-কাম-ক্লার্ক	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলা মুদ্রাক্ষরিক প্রতি মিনিটে কন- পক্ষে ২০টি শব্দের গতি ও ইংরেজী প্রতি মিনিটে ৩০টি শব্দের গতি।	
৪০	শি, ভার ক্লার্ক/ অভ্যর্থনাকারী টেলিফোন অপারেটর।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা উত্তীর্ণ।	
৪১	ষ্টোরকীপার	অনুর্ধ্ব ৩৫ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপরুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে পণ্যাগার রক্ষণ- বেক্ষণ, মালমাল প্রদান ও গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ক কাজে ৬ বৎসরের বাক্তব কর্ম অভিজ্ঞতাসহ উচ্চ মাধ্য- মিক সার্টিফিকেট প্রাপ্ত।	ষ্টোর ক্লার্ক পদে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকরী।
৪২	সহকারী ষ্টোর কীপার।	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট প্রাপ্ত এবং পণ্যাগার রক্ষণাবেক্ষণ, মালমাল প্রদান ও গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ক কাজে ২ বৎসরের বাক্তব অভিজ্ঞতা।	ষ্টোর হেলপার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের চাকরী।

১	২	৩	৪	৫	৬
৪৮	তত্ত্বাবধায়ক (যানবাহন)।	অনুষ্ঠ ৪০ বৎসর।	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	যানবাহন রক্ষণাবেক্ষণ ও তত্ত্বাবধানের কাজে ন্যূনতম ১৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং অষ্টম শ্রেণী পাশ, সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	গাড়ী চালক/ভেহিক্যাল মেকানিক পদে ন্যূনতম ১০ বৎসরের চাকুরী
৪৯	তত্ত্বাবধায়ক (সম্পত্তি)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	ইমারত/সম্পত্তি তত্ত্বাবধায়ক কাজে ন্যূনতম ১০ বৎসরের কর্ম অভিজ্ঞতা এবং মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পাশ সশস্ত্র বাহিনীর অবসরপ্রাপ্ত প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৫০	ফোরম্যান (যানবাহন)।	অনুষ্ঠ ৩৫ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	খ্যাতনামা কর্মশালায় যেটির ইঞ্জিন যেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণে ১৫ বৎসরে বাস্তব অভিজ্ঞতা এবং অষ্টম শ্রেণী পাশ।	ভেহিক্যাল মেকানিকপদে কম- পক্ষে ১০ বৎসরের চাকুরী।
৫১	গাড়ী চালক (ভারী)।	অনুষ্ঠ ৪০ বৎসর	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ভারী যানবাহন চালনায় লাইসেন্সসহ ভারী যানবাহন চালনায় ৫ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।	গাড়ীচালক (হালকা) হিসাবে ৫ বৎসরের চাকুরী এবং ভারী যানবাহন চালনায় লাইসেন্স- ধারী।
৫২	গাড়ী চালক (হালকা)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও হালকা যানবাহন চালনায় লাইসেন্সসহ হালকা যান- বাহন চালনায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	

৫৩	কেন অধিকার	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও ভারী যানবাহন চালানায় লাইসেন্স সহ ভারী যানবাহন চালানায় ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫৪	ফর্ক লিফট অপারেটর।	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও ফর্ক লিফট চালানায় লাইসেন্স। ৫ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৫৫	ভেহিক্যাল ইন্সপেক্টর।	ঐ	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্ডারসের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং খ্যাতনামা কর্পোরাল মোটর ইঞ্জিন সেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ কাজে ৫ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৫৬	ক্যান্সার	ঐ	২৭ বৎসর (মহিলা/ উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্ডারসের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় ন্যূনতম ২টি বিত্তীয় বিভাগ সহ উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট প্রচলিত বিবি মোডার্বেক জ্ঞানানুভূতি প্রমাণ করিতে হইবে।
৫৭	সুকানী	ঐ	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তি বোম্বার্ডারসের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং সুকানী হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসর অভিজ্ঞতা।
৫৮	বক ব্রীচার	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ইঞ্জিন রক্ষণাবেক্ষণ ও ব্রীচিং এর কাজে ন্যূনতম ৩ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
৫৯	লস্কর	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে যথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস এবং লস্কর হিসাবে ন্যূনতম ২ বৎসর বাতম অভিজ্ঞতা।	
৬০	ইলেকট্রিক্যাল ফিটার।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী তড়িৎ ট্রেড কোর্স পাস।	
৬১	ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী তড়িৎ ট্রেড কোর্স পাস।	
৬২	ষ্ট্রিং নাইন ফিল্ডার অপারেটর।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স পাস।	
৬৩	কার্পেন্টার	ঐ	পাঠানুত্তির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত বিভাগীয় প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাস এবং কার্পেন্টার হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসরের বাতম কর্ম অভিজ্ঞতা।	কার্পেন্টার হেবপার হিসাবে ন্যূনতম ৩ বৎসরের সমস্ত অভিজ্ঞতা।

৬৪	বাবুচাঁ-কাম-কেয়ার টেকার।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং বাবুচাঁ হিসাবে ন্যূনতম ৫ বৎসর বাস্তব অভিজ্ঞতা ও কেয়ারটেকিং এর কাজে অভিজ্ঞতা।
৬৫	সেকেন্দার সহকারী (মিটার)।	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃত কোন কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স পাশ।
৬৬	সুপারভাইজার (সিকিউরিটি)।	অনুরূপ ৪০ বৎসর।	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ন্যূনতম ১০ বৎসরের বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা। সেনাবাহিনীর প্রাক্তন সদস্যদের অগ্রা- ধিকার প্রদান করা হইবে।
৬৭	কার্পেন্টার হেডপার	২৭ বৎসর (উপজাতীয় ও মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে বথাক্রমে ৩০ ও ৩২ বৎসর)।	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ এবং ন্যূনতম ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।
৬৮	নিরাপত্তা প্রহরী/ চারওয়ান/পিয়ন (এম এন এস এস)।	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ।
৬৯	মালী	ঐ	ঐ	অষ্টম শ্রেণী পাশ ও উদ্যান রক্ষণায় ২ বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।

বোর্ডের নির্দেশক্রমে

রিগেজিস্ট্রার মোহাম্মদ গোলাম হাওদা
চেয়ারম্যান।

মোঃ সিদ্দিকুর রহমান, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রাক্ষরিক, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
খোন্দকার মাহবুব আল করিম, ডেপুটি কম্পোজার, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

স্বাক্ষরিত নং ডি এফ

বাংলাদেশ



গেজেট

জাতিসংঘ দ্বারা
স্বীকৃত কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতি, নভেম্বর ২০, ১৯৯১

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে স্থায়ীকৃত
বিজ্ঞাপন ও নোটিশনসমূহ।

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২০শে ডিসেম্বর, ১৯৯৮/৮ই সেপ্টেম্বর, ১৯৯১

এস, আর, ও নং ২৭২-আইন/৯১—Rural Electrification Board Ordinance, 1977
(LI of 1977) section 26 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Rural Electrification Board সরকারের
পূর্ণ অধিকারের পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর কর্মচারী চাকুরী প্রতিষ্ঠানসমূহ, ১৯৯০ এ
নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা :—

উক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের তফসিলের ক্রমিক নং ৩৩ এবং উহার বিপরীতে এন্ট্রিগুলির পরিবর্তে
নিম্নবর্ণিত ক্রমিক নং গুলি এবং উহার বিপরীতে এন্ট্রিগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

৩৩ ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৪	৩৩ বৎসর (মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে ৩২ বছর)	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ১৮ মাসের ড্রাফটসম্যান- শীপ কোর্স উত্তীর্ণ।
৩৩ক ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৩	পদোন্নতির মাধ্যমে এবং পদোন্নতির অন্য যোগ্য প্রার্থী না পাওয়া গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট এবং পূর্ণ/ষষ্ঠ-কৌশলে ২ বৎসরের ট্রেড কোর্স এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের অভিজ্ঞতা।	ড্রাফটসম্যান গ্রেড-৪ পদে ৩ বৎসরের চাকুরী।

(৯০৭৯)

মূল্য : টাকা ১.০০

৩৩৭ ড্রাকটসম্যান
গ্রেড-২

পদোন্নতির বাধ্যতাবহ সাধারণিক স্কুল সার্টিফিকেট ড্রাকটসম্যান
এবং পদোন্নতির এবং ড্রাকটসম্যানশীপে গ্রেড-৩ পদে
অন্য যোগ্য প্রার্থী ডিপ্লোমা। ৩ বৎসরের
না পাওয়া গেলে চাকুরী।
সরাদরি নিয়োগের
বাধ্যতাবহ।

৩৩৮ ড্রাকটসম্যান
গ্রেড-১

ঐ সাধারণিক স্কুল সার্টিফিকেট ড্রাকটসম্যান
এবং ড্রাকটসম্যানশীপে গ্রেড-২ পদে
ডিপ্লোমা। তৎবহ সংশ্লিষ্ট ৩ বৎসরের
ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের চাকুরীসহ ৬
অভিজ্ঞতা। বৎসরের চাকুরীর
অভিজ্ঞতা।

পঞ্জী বিদ্যাজ্ঞান বোর্ডের নির্দেশক্রমে

প্রিগেডিয়ান মো: গোলান বাওনা

চেম্বারম্যান।

মো: সিদ্দিকুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মো: আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
জেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

রাজপত্র নং ডি ২৬

বাংলাদেশ গেজেট



অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, অক্টোবর ১৮, ১৯৯৩

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও নোটিশসমূহ।

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড
ঢাকা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ২২শে আগস্ট ১৯৯৩/ ৭ই জম্ম ১৪০০

এস. আর্. ও. নং ১৬৭-আইন/৯৩—Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর section 26 এ প্রদত্ত ক্ষমতা লে Rural Electrification Board সরকারের পূর্ব-অনুমতিক্রমে, পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর কর্মচারী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এ নিম্নরূপ সংশোধন করিল, যথা:—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের:—

(ক) জম্মিক নং ২৫ এবং তৎসম্পর্কিত এন্ট্রিগবুহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিগবুহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

“২৫। উপ-সহকারী অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর।	উপ-সহকারী	উর্ধ্ব কোশল/যু	বিভাগীয় পরীক্ষায়
প্রকৌশলী/	সুজ্ঞিষোক্তাদের	নিয়োগের	কৌশল/পূ কোশল/ উর্ধ্ব এবং লাইন
ফোরম্যান	ক্ষেত্রে ৩২	মাধ্যমে।	পাওয়ার-এ সরকারী নির্মাণ পরিদর্শক
(ওয়ারলেস/	বৎসর।	উপদেষ্টার	পলিটেকনিক ই.ই- পদে নূ-তন ৭
ইলেক্ট্রিক্যাল)		মাধ্যমে।	টিউট হইতে ৩ বৎসর বৎসরের চাকরীর
			মেরারী কোর্সে অভিজ্ঞতা।”
			ডিগ্রায়া সার্টিফি-
			কট।

(৩৫৯৫)

সংখ্যা: ঢাকা ১০০০

(খ) ক্রমিক নং ৩২ এবং তৎসম্পর্কিত এন্টিগমুহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্টিগমুহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

“৩২। বাই। নির্মাণ অনুষ্ঠ ৩০ বৎসর। সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরিদর্শক। সু জরোহাদানের মাধ্যমে। এবং বাংলাদেশ কারিগরী প্রতিষ্ঠান হইতে ২ বৎসর বয়োদী ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট পাঠ।”

বোর্ডের নির্দেশক্রমে

ব্রিগেডিয়ার মোহাম্মদ এনামুল হক
চেয়ারম্যান।

মোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রালয়, ঢাকা কর্তৃক মদ্রিত।
মোঃ আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

রেজিটার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, আগস্ট ২৯, ১৯৯৫

৮ম খণ্ড—বেসরকারী ব্যক্তি এবং করপোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে আরীকৃত বিজ্ঞাপন ও
নোটিশসমূহ।

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৩ই আগস্ট ১৯৯৫/২৯শে শ্রাবণ ১৪০২

এস.আর.ও. নং ১৪৩-আইন/৯৫—Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (LI of 1977) এর Section 26-এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Rural Electrification Board, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের কর্মসূচী চক্রী প্রবিধাননামা, ১৯৯০ এ নিম্নরূপ অধিক্তর সংশোধন করিল, যথা:—

উপরি-উক্ত প্রবিধাননামার তফসিলের (ক) ক্রমিক নং ১৭ এর বিপরীতে কলাম ৪-এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

“ই ভাণ্ড পদোন্নতির মাধ্যমে; এবং

ই ভাণ্ড সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে”; এবং

(খ) ক্রমিক নং ২১ এর বিপরীতে কলাম ৪-এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা:—

“ই ভাণ্ড পদোন্নতির মাধ্যমে, এবং

ই ভাণ্ড সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে”।

বোর্ডের নির্দেশক্রমে

বিগেডিয়াব মোহাম্মদ এনামুল হক
চেয়ারম্যান।

সোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

সোঃ আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।

(২৬৭৩)

মূল্য : টাকা ১.০০

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, এপ্রিল ১৩, ২০০৮

[৮ম খণ্ড-বেসরকারী ব্যক্তি এবং কর্পোরেশন কর্তৃক অর্থের বিনিময়ে জারীকৃত বিজ্ঞাপন ও
নোটিশসমূহ]

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১লা মার্চ ২০০৮/১৮ই ফাল্গুন ১৪১০

এস, আর, ও নং ৫৩-আইন/২০০৮—The Rural Electrification Board Ordinance, 1977 (L.I of 1977) এর section 26 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Rural Electrification Board সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড এর কর্মচারী চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯০ এ নিম্নরূপ অধিকতর সংশোধন করিল, যথা :—

উপরি-উক্ত প্রবিধানমালার তফসিলের কলাম (১) এ উল্লিখিত—

(ক) ক্রমিক নং ২০ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথা :—

“২০	সহকারী টিম্বার প্রোডাক্টস স্পেশালিস্ট	৩০ বৎসর (মুক্তিযোদ্ধা প্রার্থীদের ক্ষেত্রে ৩২ বৎসর)	পদোন্নতির মাধ্যমে: তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শিক্ষাগত পরীক্ষায় কমপক্ষে ১টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ এবং ২টি দ্বিতীয় শ্রেণী/বিভাগসহ উদ্ভিদবিদ্যায় স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা ৪ বৎসর মেয়াদি বন বিজ্ঞান ও বন প্রযুক্তি বিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রী	কনিষ্ঠ বন প্রযুক্তিবিদ/ পরিদর্শক হিসাবে ন্যূনতম ৬ বৎসরের চাকুরী।”;
-----	--	---	--	--	--

অথবা

বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী এবং
সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে ৫ বৎসরের
বাস্তব কর্ম অভিজ্ঞতা।

(২০৩৭)

মূল্য : টাকা ২.০০

(খ) ক্রমিক নং ২৫ এর বিপরীতে কলাম (৬) এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণসহ লাইন নির্মাণ পরিদর্শক পদে অন্যান্য ৭(সাত) বৎসরের চাকুরী অথবা ইলেকট্রিক্যাল ফিটার/ইলেকট্রিশিয়ান/স্টীম লাইন ফিটার অপারেটর/মিটার মেকানিক পদে অন্যান্য ৯(নয়) বৎসরের চাকুরী।”;

(গ) ক্রমিক নং ২৭ এবং উহার বিপরীতে উল্লিখিত এন্ট্রিসমূহের পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রিসমূহ প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“২৭	পরিদর্শক (বন/প্লান্ট)	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উড-ওয়ার্কিং পদ্ধতি/বন প্রযুক্তিবিদ্যায় ৩ বৎসর মেয়াদী কোর্সে ডিপ্লোমা সার্টিফিকেট; অথবা পদার্থবিদ্যা, রসায়ন কিংবা উদ্ভিদবিদ্যায় স্নাতক ডিগ্রীসহ ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	ল্যাবরেটরী টেকনিশিয়ান পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।”;
-----	--------------------------	---	--	---	---

(ঘ) ক্রমিক-নং ৬০ এর বিপরীতে কলাম (৫) এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ভূঁই বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট অথবা ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে চার বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।”;

(ঙ) ক্রমিক নং ৬১ এর বিপরীতে কলাম (৫) এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ভূঁই বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট অথবা ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে চার বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।”;

(চ) ক্রমিক নং ৬৫ এর বিপরীতে কলাম (৫) এ উল্লিখিত এন্ট্রির পরিবর্তে নিম্নরূপ এন্ট্রি প্রতিস্থাপিত হইবে, যথাঃ—

“মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ কোন স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হইতে ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ভূঁই বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট অথবা ২ (দুই) বৎসর মেয়াদী ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেটসহ সংশ্লিষ্ট কাজে চার বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।”;

(ছ) ক্রমিক নং ৬৯ এর পর কলামসমূহে নিম্নরূপ নতুন এন্ট্রিসমূহ সংযোজিত হইবে, যথাঃ—

৭০	প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৩৫ বৎসর	৬০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৪০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে অথবা শ্রেণে বদলীর মাধ্যমে; তবে সরাসরি নিয়োগের জন্য বা শ্রেণে বদলীর জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে পদোন্নতির মাধ্যমে।	(ক) পদার্থবিদ্যা/ফলিত পদার্থবিদ্যা/গণিত/ পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/ সমাজ বিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রীসহ সহকারী প্রোগ্রামার হিসাবে অন্যান্য ৪ (চার) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা অথবা কম্পিউটার বিজ্ঞান বা কম্পিউটার প্রকৌশলে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ ২ (দুই) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা; এবং (খ) স্বীকৃত প্রফেশনাল কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য-পদ।	সহকারী প্রোগ্রামার পদে অন্যান্য ৭ (সাত) বৎসরের চাকুরী।
৭১	সহকারী প্রোগ্রামার	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	৪০% পদ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং ৬০% পদ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	(ক) পদার্থবিদ্যা/ফলিত পদার্থবিদ্যা/গণিত/ পরিসংখ্যান/অর্থনীতি/ সমাজবিজ্ঞান/ব্যবসা প্রশাসন বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রী অথবা প্রকৌশলে স্নাতক ডিগ্রীসহ প্রোগ্রামিং এ স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; এবং (খ) স্বীকৃত প্রফেশনাল কম্পিউটার সোসাইটির সহযোগী সদস্য-পদ।	প্রোগ্রামিং এ স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ; উচ্চতর কম্পিউটার ভাষায় প্রশিক্ষণ, (যেমন- COBOL, FORTRAN এবং BASIC); এবং স্নাতক ডিগ্রীসহ ডাটা এন্ট্রি অপারেটর পদে অন্যান্য ৬ (ছয়) বৎসরের চাকুরী।
৭২	লাইব্রেরিয়ান	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর, তবে বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স শিথিলযোগ্য।	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রীসহ লাইব্রেরী সায়েন্সে ডিপ্লোমা।	

৭৩	মিটার মেকানিক	৩০ বৎসর (মুক্তিযোদ্ধাদের ক্ষেত্রে ৩২ বৎসর)	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ ২(দুই) বৎসর মেয়াদী তড়িৎ বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট এবং মিটার টেস্টিং ও মেরামত সংক্রান্ত কাজে অন্যান্য ৫ (পাঁচ) বৎসরের বাস্তব অভিজ্ঞতা।	'মেকানিক সহকারী (মিটার) পদে অন্য ৩ (তিন) বৎসরের চাকুরী।
৭৪	ডাটা এন্ড্রি অপারেটর	অনূর্ধ্ব ৩০ বৎসর	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	উচ্চ মাধ্যমিক বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ ডাটা এন্ড্রি বিষয়ে স্ট্যান্ডার্ড অ্যাপটিচুড টেস্টে উত্তীর্ণ।	..
৭৫	জেনারেটর অপারেটর	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ ২(দুই) বৎসর মেয়াদী তড়িৎ বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট; তবে জেনারেটর চালনা ও রক্ষণাবেক্ষণে অভিজ্ঞ প্রার্থীদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	কারিগরি দক্ষতাসহ পিয়ন বা দারোয়ান পদে অন্যান্য ১২(বার) বৎসরের চাকুরী।
৭৬	ইকুইপমেন্ট মেকানিক	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে; তবে পদোন্নতির জন্য উপযুক্ত প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	মাধ্যমিক স্কুল বা সমমানের সার্টিফিকেটসহ ২(দুই) বৎসর মেয়াদী তড়িৎ বিষয়ে ট্রেড কোর্স সার্টিফিকেট।	কারিগরি দক্ষতাসহ পিয়ন বা দারোয়ান পদে অন্যান্য ১২(বার) বৎসরের চাকুরী।”।

পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ডের আদেশক্রমে

জিয়াউল ইসলাম চৌধুরী
চেয়ারম্যান।

শেখ মোঃ মোবারক হোসেন (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আমিন জুবেরী আলম-উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।