

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুন. ১১, ১৯৯৬

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

বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড

আগারগাঁও, শেরে বাংলা নগর

ঢাকা-১২০৭

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ৪ঠা বৈশাখ, ১৪০৩/১৭ই এপ্রিল ১৯৯৬

এস. আর. ও নং ৫৪-আইন/৯৬—Technical Education Act, 1967 (E. P. Act No. 1 of 1967) এর section 40(2) এর clause (g) এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে Bangladesh Technical Education Board, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, নিম্নরূপ প্রবিধানমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম।—এই প্রবিধানমালা বেসরকারী কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান (শিক্ষক ও কর্মচারী) চাকুরী প্রবিধানমালা, ১৯৯৬ নামে অভিহিত হইবে।

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

(১) “শিক্ষক” অর্থ প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি যিনি শিক্ষাদান সংক্রান্ত কাজে জড়িত;

(৯২২১)

মুদ্রা : জুন ১০'৯৬

- (২) “কারিগরি শিক্ষা” অর্থ Technical Education Act, 1967 (E. P. Act No 1 of 1967) এর section 2 এর clause (d) তে উল্লিখিত Technical Education ;
- (৩) “প্রতিষ্ঠান” অর্থ বোর্ড কর্তৃক স্বীকৃতিপ্রাপ্ত কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ;
- (৪) “বোর্ড” অর্থ Technical Education Act, 1967 (E. P. Act No. 1 of 1967) এর section 3 এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত Bangladesh Technical Education Board ;
- (৫) “ব্যবস্থাপনা কমিটি” অর্থ বেসরকারী কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কমিটি প্রবিধানমালা ১৯৯৬ এর প্রবিধান ৩ এর অধীনে গঠিত ব্যবস্থাপনা কমিটি ;
- (৬) “নিয়োগ কর্তৃপক্ষ” অর্থ প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কমিটি ;
- (৭) “কর্মচারী” প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী ;
- (৮) “আপীল এন্ড আর্বিট্রেশন কমিটি” অর্থ Technical Education Act, 1967 (E. P. Act 1 of 1967) এর section 19 এর sub-section (1) (f) এ উল্লিখিত Appeal and Arbitration Committee.;
- (৯) “বেতন” অর্থ একজন শিক্ষক বা কর্মচারী কর্তৃক প্রাপ্য মাসিক মূল বেতন।

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন পদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগদান করা যাইবে, যথা—

- (ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে ; বা
- (খ) পদোন্নতির মাধ্যমে।

(২) প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত জনবল কাঠামো অনুযায়ী শিক্ষক ও কর্মচারী নিয়োগদান করিতে হইবে।

(৩) প্রতিষ্ঠানের শূন্য পদে সরাসরি নিয়োগের জন্য কমপক্ষে দুইটি জাতীয় বা স্থানীয় দৈনিক পত্রিকায় নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ পূর্বক উক্ত বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের তারিখ হইতে ন্যূনপক্ষে পনেরো দিনের সময় প্রদান করিয়া প্রার্থীদের নিকট হইতে আবেদনপত্র আহ্বান করিতে হইবে।

(৪) উপ-প্রবিধান (৩) এ উল্লিখিত আবেদনপত্র প্রাপ্তির পর বাছাই কমিটি আবেদনপত্রগুলি বাছাই করিবে এবং যোগ্য প্রার্থীদের নিকট সাক্ষাৎকারপত্র প্রেরণ সাপেক্ষে লিখিত বা মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণের মাধ্যমে নির্বাচিত প্রার্থী বা প্রার্থীগণকে নিয়োগ দানের জন্য নিয়োগ কর্তৃপক্ষ বরাবরে সুপারিশ প্রদান করিবে।

(৫) বাছাই কমিটির সুপারিশ বাতীত নিয়োগ কর্তৃপক্ষ কোন পদে সরাসরি বা পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগদান করিবে না।

৪। বাছাই কমিটি গঠন।—প্রতিষ্ঠানের শিক্ষক ও কর্মচারী নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত সংখ্যক ও তৎকর্তৃক মনোনীত সদস্য-সম্বলনে বাছাই কমিটি গঠিত হইবে।

৫। বেতন-ভাতাদি।—(১) সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বেতনক্রম অনুসারে প্রতিষ্ঠানের শিক্ষক ও কর্মচারীগণের জন্য বেতনক্রম ও ভাতাদি নির্ধারণ করিতে হইবে।

(২) নির্ধারিত হারে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ শিক্ষক ও কর্মচারীগণের প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি প্রদান করিবে।

(৩) নিয়োগপত্রে শিক্ষক ও কর্মচারীর বেতন স্কেল ও ভাতাদির পরিমাণ উল্লেখ করিতে হইবে এবং অস্থায়ী চাকুরীর মেয়াদ, শিক্ষানবিসকাল ও অন্য কোন শর্ত থাকিলে তাহা সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকিতে হইবে।

(৪) বেতন-ভাতাদির সরকারী অংশ গ্রহণকারী নয় এমন প্রতিষ্ঠান উক্ত উপ-প্রবিধান (১) ও (২) অনুসারে বেতন-ভাতাদি নিরূপণের পর ব্যবস্থাপনা কমিটির সিদ্ধান্তক্রমে শিক্ষক ও কর্মচারীগণের অতিরিক্ত বেতন-ভাতা মঞ্জুরী প্রদান করিতে পারিবে।

৬। প্রারম্ভিক বেতন।—(১) কোন পদে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে প্রথম নিয়োগের সময়ে উক্ত পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে হইবে তাহার প্রারম্ভিক বেতন।

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

৭। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন।—কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে পদোন্নতি প্রদান করা হইলে, সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে, এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদের প্রাপ্ত বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের যে স্তরটি তাহার পুরাতন পদে মূল বেতনের অব্যাহতি উপরের স্তরে হয় সেই স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৮। শিক্ষানবিসকাল।—(১) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক শিক্ষক ও কর্মচারীর নিয়োগ দুই বৎসরের জন্য অস্থায়ী ভিত্তিতে হইবে এবং এই দুই বৎসর শিক্ষানবিসকাল হিসাবে গণ্য হইবে।

(২) শিক্ষানবিসকালে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর চাকুরী সন্তোষজনক প্রতীয়মান না হইলে ব্যবস্থাপনা কমিটি তাহাকে স্থায়ী না করিয়া চাকুরী হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে অথবা শিক্ষানবিসকাল আরও এক বৎসরের জন্য বর্ধিত করিতে পারিবে।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত কারণে অব্যাহতি প্রদানের পূর্বে বোর্ডের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

৯। জ্যেষ্ঠতা।—(১) এই প্রবিধানের অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(২) একই বিজ্ঞাপ্তমূলে একাধিক শিক্ষক বা কর্মচারী নিয়োগপ্রাপ্ত হইলে, নিয়োগ কর্তৃপক্ষ বাছাই কমিটি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত মেধা তালিকাভিত্তিক সুপারিশ অনুসারে উক্ত কর্মচারীদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করিবে।

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

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

(৫) প্রতিষ্ঠান ইহার শিক্ষক ও কর্মচারীদের জ্যেষ্ঠতা তালিকা সংরক্ষণ করিবে এবং সমস্ত সময় তাহাদের অবগতির জন্য এইরূপ তালিকা প্রকাশ করিবে।

১০। বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন।—(১) প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষ, প্রধান শিক্ষক এবং অন্যান্য শিক্ষক ও কর্মচারীদের জন্য পঞ্জিকাবৎসর সমাপ্তির পর বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত সময় অনুযায়ী একটি বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন প্রণয়ন ও সংরক্ষণ করিতে হইবে।

(২) প্রতিষ্ঠানের অধীনস্থ সকল শিক্ষক ও কর্মচারীদের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষ বা প্রধান শিক্ষক লিখিবেন এবং প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষ বা প্রধান শিক্ষকের বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদন প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কমিটির সভাপতি লিখিবেন এবং কোনরূপ প্রতিস্বাক্ষরের প্রয়োজন হইবে না।

(৩) বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনসমূহ প্রতি বৎসর ব্যবস্থাপনা কমিটির সভায় উপস্থাপন-পূর্বক পর্যালোচনা করা হইবে।

(৪) বার্ষিক গোপনীয় অনুবেদনে কোনরূপ বিরূপ মন্তব্য থাকিলে শিক্ষক বা কর্মচারীকে উহা লিখিতভাবে অবহিত করিতে হইবে এবং সংশ্লিষ্ট শিক্ষক বা কর্মচারী কর্তৃক বিরূপ মন্তব্যের বিপরীতে কোন বস্তব্য থাকিলে তাহা অবহিত হওয়ার এক মাসের মধ্যে ব্যবস্থাপনা কমিটির বরাবরে পেশ করিতে হইবে এবং সেই ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কমিটির সভায় আলোচনাক্রমে গৃহীত সিদ্ধান্তই গোপনীয় প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত হইবে।

১১। শিক্ষকতায় নিবেদিত সময়।—প্রতিষ্ঠানের শিক্ষকদের পাঠদানে নিয়োজিত সময়ের ব্যবহার সম্পর্কে বোর্ড নির্দেশনা প্রদান করিবে এবং তদনুসারে শিক্ষকদের পাঠদানে নিবেদিত হইতে হইবে।

১২। পদত্যাগ।—(১) প্রতিষ্ঠানের কোন শিক্ষক বা কর্মচারী ব্যবস্থাপনা কমিটির সভাপতি বরাবরে লিখিত বিজ্ঞাপিত প্রদান সাপেক্ষে পদত্যাগপত্র দাখিল করিতে পারিবেন।

১৩। পদোন্নতি।—(১) তফসিলের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে পরবর্তী পদে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা হইতে পারে।

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

(৩) কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর চাকুরীর বৃদ্ধান্ত সন্তোষজনক না হইলে, তিনি পদোন্নতির স্বাধ্যে কোন পদে নিয়োগলাভের যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন না।

(৪) পদোন্নতির ক্ষেত্রে মেধা ও জ্যেষ্ঠতা বিবেচনা করা হইবে।

১৪। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি।—শিক্ষক ও কর্মচারীগণ নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথা :-

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

১৫। পূর্ণ বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক শিক্ষক বা কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে আঁতরাহিত কাষদিবসের 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 ছুটির পরিমাণ ৪ (চার) মাসের অধিক হইলে, তাহা সংশ্লিষ্ট শিক্ষক বা কর্মচারীর ছুটির হিসাবে একটি পৃথক খাতে জমা দেখানো হইবে, ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে, অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিন্তাবিনোদনের জন্য, উক্ত জমাকৃত ছুটি হইতে পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৬। অর্ধ-বেতনে ছুটি।—(১) প্রত্যেক শিক্ষক বা কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে আঁতরাহিত কাষদিবসের ১/১২ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

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

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

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

- (খ) যে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক বা কর্মচারী চিকিৎসাধীন থাকেন, অথবা
- (গ) যে ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারী, তাহার নিয়ন্ত্রণ বাহিরে কার্যে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।
- (৩) কর্তৃপক্ষ কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ব্যবস্থাপনা কর্মিটির অনুমোদনে ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতাসহ বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারিবে।

১৮। বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি।—(১) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে, বা উহা পালনের পরিণতিতে অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে আঘাতপ্রাপ্ত হইয়া দায়িত্ব পালনে 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 কর্তৃপক্ষ প্রত্যয়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য উক্ত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে উক্ত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না এবং সেইরূপ ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ—

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

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

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটিকালীন সময়ে বেতন-ভাতাদির সরকারী অংশ প্রদান করা যাইবে না।

১৯। সংগরোধ ছুটি।—(১) কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর পরিবারে বা গৃহে সংক্রামক ব্যাধি ধাককার কারণে যদি আদেশ দ্বারা তাহাকে প্রতিষ্ঠানে উপস্থিত না হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে যে সময়ের জন্য উপরোক্ত নির্দেশ কার্যকর থাকে সেই সময় হইতে সংগরোধ ছুটির মেয়াদ শুরু হইবে।

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

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

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

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

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

(২) প্রসূতি ছুটি মঞ্জুরীর অনুরোধ কোন নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক সমর্থিত হইলে, কর্তৃপক্ষের বিবেচনামতে উক্ত শিক্ষিকা বা মহিলা কর্মচারীর প্রাপ্য অন্য যে কোন ছুটির সহিত একত্রে বা সম্পর্কিত করিয়া মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(৩) প্রতিষ্ঠানের চাকরী জীবনে কোন শিক্ষিকা বা মহিলা কর্মচারীকে দুই বারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২১। অন্য়ন ছুটি।—(১) প্রতিষ্ঠানের চাকরীর জন্য সহায়ক হইতে পারে এইরূপ বিষয়াদি অন্য়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে তাহার চাকরী পাঁচ বৎসর পূর্ণ হইলে কর্তৃপক্ষ অর্ধ-বেতনে অনধিক দুই বৎসর অন্য়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে এবং এইরূপ ছুটি তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অন্য়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তিনি পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ অন্য়ন বা প্রশিক্ষণ বা পূর্বীকার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বত্বপূর্ণতা পুনরুদ্ধার উক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনধিক এক বৎসরের জন্য বিনা বেতনে উক্ত অন্য়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারিবে।

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

(৪) শিক্ষক বা কর্মচারীকে অন্য়ন ছুটি মঞ্জুরীর পূর্বে এই মর্মে অঙ্গীকারনামা প্রদান করিতে হইবে যে, অন্য়ন ছুটি শেষে তিনি কর্তৃপক্ষ পাঁচ বৎসর উক্ত প্রতিষ্ঠানে চাকরী করিবেন।

২২। নৈমিত্তিক ছুটি।—(১) সবকার সময়ে সময়ে উক্ত কর্মচারীদের জন্য পানি পরিষ্কার বৎসরে মোট হত্যাদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবে প্রতিষ্ঠানের শিক্ষক ও কর্মচারীগণ মোট হত্যাদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

(২) কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে একসাথে সপ্ত দিনের বেশী নৈমিত্তিক ছুটি দেওয়া যাইবে না।

(৩) নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিবার জন্য কোন আনুষ্ঠানিক আদেশ বা বিজ্ঞপ্তি জারী করিবার অথবা এই ছুটি চাকুরীর বৃত্তান্ত বহিতে লিপিবদ্ধ করিবার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি প্রতিটি পঞ্জিকাবৎসরের মধ্যেই গ্রহণীয় হইবে এবং কোন পঞ্জিকা-বৎসরের অব্যাহত নৈমিত্তিক ছুটি ঐ বৎসরের ৩১শে ডিসেম্বর তারিখে তামাদি হইয়া যাইবে।

(৫) নৈমিত্তিক ছুটি সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটির দিনসহ ধারাবাহিকতা রক্ষা করিয়া গ্রহণ করা যাইতে পারে, তবে নৈমিত্তিক ছুটির মধ্যবর্তী সময় সাপ্তাহিক ছুটির দিন বা সাধারণ ছুটির দিন হইলে, সমগ্র সময়টি (সাপ্তাহিক বা সাধারণ ছুটিসহ) নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে, যদি উহার পরিমাণ সর্বাধিক প্রাপ্য নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী না হয়, এবং বেশী হইলে উক্ত সম্পূর্ণ সময়কাল প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, পূর্ণ বা অর্ধ বেতনে অর্জিত ছুটির পরিণত হইবে; আর এরূপ ছুটি পাওনা না থাকিলে উহা বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৬) নৈমিত্তিক ছুটি অন্য কোন ছুটির সহিত যুক্ত করা হইবে না এবং নৈমিত্তিক ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা হইলে যদি সমগ্র সময়টি (প্রথম মঞ্জুরীকৃত নৈমিত্তিক ছুটির সময়সহ) পাওনা এবং একবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হয়, তাহা হইলে উহা উপ-প্রতিধান (৫) অনুসারে অর্জিত ছুটিতে পরিণত হইবে এবং অন্য কোন প্রকার ছুটি পাওনা না থাকিলে, বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটিতে পরিণত হইবে।

(৭) যোগদানের দিনের সংগে যুক্ত করিয়া নৈমিত্তিক ছুটি গ্রহণ করা যাইবে না।

(৮) এক দফায় গৃহীত নৈমিত্তিক ছুটি এক পঞ্জিকাবৎসর হইতে পরবর্তী পঞ্জিকাবৎসরে সম্প্রসারিত হইতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ছুটির সর্বোচ্চ পরিমাণ একেবারে গ্রহণীয় নৈমিত্তিক ছুটির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং ঐ ছুটির যে কয়দিন ডিসেম্বর মাসে পড়িবে সেই কয়দিনের নৈমিত্তিক ছুটি সংশ্লিষ্ট বৎসরে পাওনা থাকিতে হইবে এবং উক্ত ছুটির বাকী অংশ পরবর্তী বৎসরের নৈমিত্তিক ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

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

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

(৩) আবেদনকারী শিক্ষক বা কর্মচারী যে শিক্ষক বা কর্মচারীর অধীনে কর্মরত আছেন তাহার সুপারিশক্রমে কর্তৃপক্ষ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারে।

(৪) স্বাস্থ্যগত কারণে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে ছুটি মঞ্জুর করিবার অথবা মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বাড়াইবার পক্ষে কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে কোন চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করিবার নির্দেশ দিতে পারে।

(৫) অসুস্থতার ব্যাপারে কর্তৃপক্ষ চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের মতামত চাওয়া হইলে মেডিক্যাল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে ছুটির আবেদন বা ছুটির মেয়াদ বর্ধিত আবেদন মঞ্জুর করা যাইতে পারে।



(৬) চিকিৎসা কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে গৃহীত মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করা মাত্রই ছুটি প্রাপ্তির অধিকার অর্জিত হইবে না, এবং ছুটি মঞ্জুরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট মেডিক্যাল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া উক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশের অপেক্ষায় থাকিতে হইবে।

(৭) বাংলাদেশের বাহিরে ছুটিতে অবস্থানকারী কোন শিক্ষক বা কর্মচারী চিকিৎসারত থাকার কারণে ছুটির মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের সংগে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র যুক্ত করিতে হইবে এবং প্রত্যয়নপত্রে অসুস্থতার প্রকৃতি এবং অসুস্থ শিক্ষক বা কর্মচারীর শারীরিক অবস্থা সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ থাকিতে হইবে।

২৪। ছুটি চলাকালীন বেতন।—(১) কোন শিক্ষক বা 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 শিক্ষক বা কর্মচারী অর্ধ বেতনে ছুটিতে থাকাকালে উক্ত ছুটি আরম্ভের পূর্বে তিনি সর্বশেষ যে বেতন পাইয়াছেন সেই বেতনের অর্ধহারে ছুটিকালীন বেতন পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) ছুটি যে দেশেই কাটানো হউক, ছুটির বেতন বাংলাদেশী টাকায় বাংলাদেশে প্রাপ্ত হইবেঃ

তবে শত ধর্কে যে, ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে বাংলাদেশের বাহিরে ছুটি কাটাইবার বেলায় কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে, কর্তৃপক্ষের সুপারিশক্রমে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে পরযোজ্য শর্ত অনুযায়ী, যদি থাকে, ছুটির বেতন বা উহার অংশ বিশেষ বৈদেশিক মুদ্রায় প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করিতে পারিবে।

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

২৬। চাকরীর বৃত্তান্ত।—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক শিক্ষক ও কর্মচারীর জন্য চাকরীর বৃত্তান্ত ও চাকরী বহি সংরক্ষণ করা হইবে।

(২) কোন শিক্ষক বা কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত কোন শিক্ষকের উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার চাকরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপ দেখিবার পর উহাতে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন শিক্ষক বা কর্মচারী তাহার চাকরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলম্বিত দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়টি লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষপ্রাপ্ত শিক্ষকের দৃষ্টিগোচর করিবেন এবং উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারী চাকরী বহিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করিবেন।

২৭। সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা।—(১) প্রত্যেক শিক্ষক ও কর্মচারী—

(ক) এই প্রবিধানমালা মানিয়া চলিবেন;

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

(গ) সততা, নিষ্ঠা ও অধাবসায়ের সহিত প্রতিষ্ঠানে চাকুরী করিবেন।

(২) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী—

(ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলনে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং প্রতিষ্ঠানের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;

(খ) অধ্যক্ষ বা প্রধান শিক্ষকের পূর্বে অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;

(গ) প্রতিষ্ঠানের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের নিকট হইতে কোন দান 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) কর্তৃপক্ষের পূর্বে অনুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং

(ছ) কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খণ্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(৩) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী বোর্ড এর নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা অধ্যক্ষ বা প্রধান শিক্ষকের মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

(৫) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রীর শরণাপন্ন হইবেন না।

(৬) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের বিষয়াদি লইয়া সংবাদপত্র বা অন্য কোন পত্রমাধ্যমের সহিত সরাসরি কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক শিক্ষক ও কর্মচারী অন্ত্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

২৮। দণ্ডের ভিত্তি।—কর্তৃপক্ষের সত্তে যদি কোন শিক্ষক বা কর্মচারী,—

(ক) তাহার দায়িত্ব পালনে অবহেলার দায়ে দোষী হন,

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন,

(গ) পল্যায়নের দায়ে দোষী হন,

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দক্ষনীতিপরায়ণ হন বা যুক্তিসংগতভাবে দক্ষনীতিপরায়ণ বলিয়া বিবেচিত হন, যথাঃ—

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

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

(চ) চুরি, আত্মসাত, তহবিল তছরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী হন, অথবা

(ছ) প্রতিষ্ঠান বা রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক বা ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হন, বা অনুরূপ কার্যে লিপ্ত বাহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, এবং সে কারণে তাহাকে চাকুরীতে রাখা প্রতিষ্ঠান বা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়,

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

২৯। দণ্ডসমূহ।—(১) এই প্রবিধানের অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) লঘুদণ্ডঃ

(অ) তিরস্কার;

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

(ই) সাত দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন।

(খ) গুরুদণ্ডঃ

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের অবনতকরণ;

(আ) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত ও প্রমাণিত অপরাধ এর আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ;

(ই) চাকুরী হইতে অপসারণ; অথবা

(ঈ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণের ক্ষেত্রে, কোল শিক্ষক বা কর্মচারী ভবিষ্যতে প্রতিষ্ঠানে চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৩০। নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) প্রবিধান ২৮ (ছ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

(ক) সংশ্লিষ্ট শিক্ষক বা কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত কারণ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে বাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারে;

- (খ) উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-প্রবিধান (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবে :

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-প্রবিধান (১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিনজন শিক্ষকের 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 যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে, সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৩১। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি 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 আনিত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিবে কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে, এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

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

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

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

(৪) যে ক্ষেত্রে প্রবিধান ২৮ এর দফা (ক) বা (খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি এই অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা বাইতে পারে, সেক্ষেত্রে—

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগদান করতঃ উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারে, অথবা
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে, কর্তৃপক্ষ—
  - (অ) শুনানী ব্যতিরেকেই অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর দণ্ডরোধ করিতে পারিবে, অথবা
  - (আ) উপ-প্রবিধান (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রবিধান ২৯(১)(ক)তে বর্ণিত যে কোন লঘুদণ্ড আরোপ করিবে, এবং
- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-প্রবিধান (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে প্রবিধান ২৯(১)(ক)তে বর্ণিত যে কোন দণ্ড প্রদান করিবে।

৩২। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই প্রবিধানমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিতে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবে;
- (খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি দশটি কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবার এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বাস্তবের জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য অধিকতর দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া যে কোন একটি লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে প্রবিধান ৩১(১)(খ) এর অধীন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত প্রবিধানে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে, এবং

(গ) উক্ত কার্যধারার অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন কর্মকর্তার নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগ এর উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপি সহ সিদ্ধান্তটি জানাইবেন।

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

(৭) উপ-প্রবিধান (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই প্রবিধানমালার অধীন তদন্ত কার্যধারার পর্যাপ্ত সাক্ষ্যপ্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

(৯) এই প্রবিধানে উল্লেখিত সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৩৩। তদন্ত কর্মকর্তা অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী।—(১) তদন্ত কর্মকর্তা মামলার শুনানী শুরুর দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলত্ববী করিবেন না।

**(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্ত—**

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ অস্বীকার করেন সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষাৎগ্রহণও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগ সম্পর্কিত প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক সাক্ষ্য উপস্থাপনের যুক্তিসংগত সন্মোগ উভয় পক্ষকে প্রদান ও বিবেচনা করিতে হইবে ;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, তিনি ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থনকারী কোন ব্যক্তিকে সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হইবেন ;
- (গ) অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তাহার সাক্ষীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন; এবং
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির টোকার অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

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

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

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

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তের ব্যাপারে তদন্তকারী কর্মকর্তার অফিস বা দায়িত্বের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিবরণী কর্মপত্রকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপরোক্ত বিবেচনা করিলে প্রবিধান ২৮(খ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিলে, তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই প্রবিধান যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রেও ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপ-প্রবিধান (৯) এ উল্লিখিত তদন্ত কমিটির কোন বৈঠকে কোন একজন সদস্যকে অননুপস্থিতির কারণে উক্ত কমিটির কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাস্তব প্রাপ্ত হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৩৪। সাময়িক বরখাস্ত।—(১) প্রবিধান ২৮ এর অধীনে যে কোন অভিযোগের দায়ে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকিলে এবং প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে কর্তৃপক্ষ উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে কোন শিক্ষক বা কর্মচারীকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের আরোপিত দণ্ড কোন আদালত বা ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত দ্বারা অথবা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে-যে, উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীকে যে অভিযোগের ভিত্তিতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হইয়াছিল সেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্ত করা হইবে, যেক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্তকরণ বা অপসারণ সম্পর্কিত মূল আদেশের তারিখ হইতে উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকীভাতা পাইবেন।

(৪) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (“কারাগারে সোপর্দ” অর্থে আদালতে হেফাজতে রাখিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই প্রবিধান-মালার অধীনে সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি ঋণারীতি খোরাকীভাতা পাইবেন।

৩৫। পুনর্বহাল।—যদি প্রবিধান ৩৪(১) মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা ক্ষেত্রবিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন শিক্ষক বা কর্মচারী বরখাস্ত, চাকুরী হইতে অপসারণ বা পদারনত করা না হইয়া থাকে, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে এবং সাময়িক বরখাস্তের বা ছুটির সময়কালে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে। তবে তিনি বেতন-ভাতাদির সরকারী অংশের বকেয়া প্রাপ্য হইবেন না।

৩৬। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যক হইলে।—(১) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন শিক্ষক বা কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না এবং প্রতিষ্ঠান হইতে তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সম্ভব সাধন করা হইবে। তবে তিনি বেতন-ভাতাদির সরকারী অংশের বকেয়া প্রাপ্য হইবেন না।

(২) উক্তরূপ অপরাধের দায়ে অপরাধী শিক্ষক বা কর্মচারী অপরাধ হইতে খালাস পাইলে অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, সাধারণতঃ প্রতিষ্ঠান হইতে তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে এবং তাহার অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে। তবে তিনি বেতন-ভাতাদির সরকারী অংশের বকেয়া প্রাপ্য হইবেন না।



৩৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—(১) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রবিধান ২৯ এ উল্লিখিত যে কোন দণ্ডের বিরুদ্ধে উক্ত দণ্ড প্রদানের আদেশ দানের অন্তর্ধ্ব ত্রিশ দিনের মধ্যে বোর্ডের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীলে বোর্ড নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথাঃ—

- (ক) এই প্রবিধানমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত সঠিক ও ন্যায়সংগত কিনা;
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্ষাপ্ত বা অপর্ষাপ্ত কিনা;

(৩) আপীলের প্রেক্ষিতে বোর্ড যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত করিবে সেই আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৩৮। পুনরীক্ষণ।—(১) কোন শিক্ষক বা কর্মচারী এই প্রবিধানমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ৰুদ্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের (Review) জন্য কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ৰুদ্ধ হইয়াছেন সেই আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে নব্বই দিনের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিঃসন্দেহ হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ত্রিশ দিনের মধ্যে কর্তৃপক্ষ পুনরীক্ষণের আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

৩৯। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—কোন শিক্ষক বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর যখন কোন ফৌজদারী মামলা বা অন্য কোন আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত শিক্ষক বা কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দণ্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

৪০। অবসর গ্রহণ।—(১) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক শিক্ষক তাহার বয়স বাট বৎসর পূর্ণ হওয়ার তারিখে এবং কোন কর্মচারী তাহার বয়স সাতায় বৎসর পূর্ণ হওয়ার তারিখে প্রতিষ্ঠানের চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিবেন।

(২) উপ-প্রবিধান (১) সত্ত্বেও কোন শিক্ষককে প্রতিবারে অন্তর্ধ্ব দুই বৎসর করিয়া পঁয়ষট্টি বৎসর বয়স পর্যন্ত পুনঃনিয়োগ করা যাইবে।

তৎকালিক

(শ্রমিক ও ছাত্র)

কারিগরি শিক্ষক প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট

ক্রমিক পদের বিবরণ	সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়সসীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরকারি নিয়োগের যোগ্যতা	পাবেনুজির যোগ্যতা
১	২	৩	৪	৫
অধ্যক্ষ	অনধিক পয়তাল্লিশ বৎসর।	পাবেনুজির মাধ্যমে। জবে, পাবেনুজির যোগ্য শ্রমী পাওয়া না গেলে সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, এসসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড (টেকনি- ক্যাল) বা বি, এগসি (টেকনিক্যাল এডুকেশ- ন) বা উহার সমমানগত সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম বার বৎসরের শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা, তদন্থে সহকারী অধ্যাপক (টেকনিক্যাল) বা সমমানের কোন পদে ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।	স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে বার বৎসরের শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা, তদন্থে সহকারী অধ্যাপক (টেকনিক্যাল) পদে ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।
সহকারী অধ্যাপক, (টেকনিক্যাল)	অনধিক পয়তাল্লিশ বৎসর।	৫০% সরকারি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পাবেনুজির মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর বি,এসসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড (টেকনিক্যাল) বা বি, এগসি (টেকনি- ক্যাল এডুকেশন) বা উহার সমমানগত	সহকারী অধ্যাপক (টেকনিক্যাল) ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।

অধ্যায় পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী  
বা বিভাগ

অথবা

এম. এমসি (ইনজিনিয়ারিং) বা এম এমসি  
(টেকনিক্যাল এডুকেশন) সহ সকল  
পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

এবং

স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে  
মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে প্রত্যক্ষ (টেকনি-  
ক্যাল) বা সমমানের কোন পদে ন্যূনতম  
পাঁচ বছরের শিক্ষকতার অভিজ্ঞতা।

১. যথাক্রমে অধ্যাপক]  
(নন-টেকনিক্যাল)

অনধিক]  
পয়ত্রিশ  
বৎসর।]

৫০% সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে  
এবং ৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম  
শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ অন্যান্য  
সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা  
বিভাগ

অথবা

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্স সহ দ্বিতীয় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ অন্যান্য সকল  
পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

এবং

স্বীকৃত কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর  
পর্যায়ে প্রত্যক্ষ পদে ন্যূনতম পাঁচ বছরের  
অভিজ্ঞতা।

প্রত্যক্ষ (নন-টেকনিক্যাল)  
পদে ন্যূনতম পাঁচ বছরের  
অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

প্রভাষক (নন-টেকনিক্যাল)  
গণে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম  
শ্রেণীর বি. এম. সি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি.  
এড (টেকনিক্যাল) বা বি. এস. সি (টেক-  
নিক্যাল এডুকেশন) বা উহার সমমানসহ  
অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয়  
শ্রেণী বা বিভাগ।

অথবা

এম. এস. সি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা এম. এস  
সি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) সহ অন্যান্য  
সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা  
বিভাগ।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম  
শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমাহ অন্যান্য  
সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা  
বিভাগ

অথবা

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমাহ অন্যান্য সকল  
পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা  
উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম  
দ্বিতীয় বিভাগ।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৪ প্রভাষক  
(টেকনিক্যাল)

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৫ প্রভাষক  
(নন-টেকনিক্যাল)।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর

৬ অফিস সহকারী-কাম-  
হিসাব সহকারী

গরাসরি।

গরাসরি।

- ৭ নিম্নমান-সহকারী-কান  
মুদ্রাকরিক।  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সম-  
নামসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয়  
বিভাগ। বাংলার ন্যূনতম ২০ শব্দ ও  
ইংরেজীতে ন্যূনতম ৩০ শব্দ মুদ্রাকরের  
দক্ষতা। কম্পিউটারের অভিজ্ঞতা থাকিলে  
অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
- ৮ সহকারী লাইব্রেরিয়ান  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সম-  
নামসহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ এবং  
গ্রন্থাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।
- ৯ টেকনিক্যাল শপ  
এ্যাসিষ্ট্যান্ট/টেকনি-  
ক্যাল ল্যাব এ্যাসিষ্ট্যান্ট।  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
অষ্টম শ্রেণী পাশসহ দুই বৎসর মোটী ট্রেড  
সার্টিফিকেট।
- ১০ বিজ্ঞান ল্যাব  
এ্যাসিষ্ট্যান্ট।  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল  
সার্টিফিকেট (বিজ্ঞান) এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে  
দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।
- ১১ গার্ড-কান-  
এন এন্ড এম এম  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রতিরক্ষা সার্ভি-  
সের প্রাক্তন সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া  
হইবে।
- ১২ আরা  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।  
সরাসরি।  
অষ্টম শ্রেণী পাশ। প্রতিরক্ষা সার্ভিসের  
প্রাক্তন মহিলা সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া  
হইবে।

## ভোকেশনাল শিক্ষক প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট

১. অধ্যক্ষ  
 দ্বৈতিক  
 পরতারিণ  
 বৎসর।  
 পদোন্নতি মাধ্যমে।  
 তবে পদোন্নতির বোগ্য  
 প্রার্থী পাঞ্জা না গেলে  
 সরাসরি নিয়োগের  
 মাধ্যমে।

২. চীফ ইন্সট্রাক্টর  
 (টেকনিক্যাল)

দ্বৈতিক  
 পর্যায়  
 বৎসর  
 ৫০% সরাসরি  
 নিয়োগের মাধ্যমে  
 এবং ৫০%  
 পদোন্নতি মাধ্যমে

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি.এস  
 সি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি.এড (টেকনিক্যাল)  
 বা বি.এসসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা  
 বি.এসসি (ভোকেশনাল এডুকেশন) বা  
 উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম  
 দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন  
 কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে  
 মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে ন্যূনতম বার বৎসরের  
 শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা, তন্মধ্যে  
 চীফ ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সম-  
 মানের কোন পদে ন্যূনতম আট বৎসরের  
 অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি.এস  
 সি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি.এড (টেকনিক্যাল)  
 বা বি.এসসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন)  
 বা বি.এসসি (ভোকেশনাল এডুকেশন)  
 বা উহার সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায়  
 ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
 বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন

স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা  
 প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর  
 পর্যায়ে বার বৎসরের শিক্ষ-  
 কতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা,  
 তন্মধ্যে চীফ ইন্সট্রাক্টর  
 (টেকনিক্যাল) পদে ন্যূনতম  
 আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) পদে  
 ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা

বা সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষার  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ

এবং

স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল  
শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে  
ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সমমানের  
কোন পদে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের শিক্ষক-  
তার অভিজ্ঞতা

অথবা

শিল্প কারখানায় দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ  
স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল  
শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে  
ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সমমানের  
কোন পদে ন্যূনতম তিন বৎসরের অভিজ্ঞতা

দশমিক।

অনন্য  
ত্রিশ  
বৎসর।

ইন্সট্রাক্টর  
(টেকনিক্যাল)

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, এস  
সি (ইন্ডিনিয়ারিং), বি, এড (টেকনিক্যাল)  
বা বি, এসসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা  
বি, এসসি (ভোকেশনাল এডুকেশন) বা  
উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম  
দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

অথবা

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইন্ডিনিয়ারিং  
বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন  
বা উহার সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষার  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন  
কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতি-  
ষ্ঠানে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের শিক্ষকতা বা  
বক্তৃত অভিজ্ঞতা। ভোকেশনাল শিক্ষক  
পুশিকর্গ থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৬

৫

৪

৩

২

১

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

অথবা

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনাসসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা উঃঃ সনমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উঃঃ সনমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ। বাংলাদেশ ন্যূনতম ২০ শতাংশ ইংরেজীতে ন্যূনতম ৩০ শতাংশ মুদ্রাকর্মের দক্ষতা। কম্পিউটারের অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উঃঃ সনমানসহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ এবং প্রসঙ্গের বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।

অষ্টম শ্রেণী পাশসহ দুই বৎসর মেয়াদী ক্রেত সার্টিফিকেট।

ধরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ  
বৎসর৪ ইন্সট্রাক্টর  
(নন-টেকনিক্যাল)

ধরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।৫ অফিস সহকারী-কার-  
ছিবাব সহকারী

ধরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।৬ নিম্নমান সহকারী-  
কান-মুদ্রাকর্মিক

ধরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।]

৭ সহকারী লাইব্রেরিয়ান

ধরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।৮ টেকনিক্যাল শপ  
এ্যাসিস্টেন্ট টেকনিক্যাল  
ক্যাব এ্যাসিস্ট্যান্ট;



- ৯ বিজ্ঞান দ্যাব  
এ্যাসিষ্ট্যান্টে ।  
অনবিক' সরাসরি ।  
ত্রিণ বংসর ।
- ১০ গার্ড-কাম-  
এন এন এন এন  
অনবিক' সরাসরি ।  
ত্রিণ বংসর ।
- ১১ জ্বর ]  
অনবিক' সরাসরি ।  
ত্রিণ বংসর ।

[[ক্যাডেটবোর্ডের কারিগরি ডিপ্লোমা ইনস্টিটিউট

- ১ অধ্যক্ষ  
অনবিক' পদোন্নতির মাধ্যমে ।  
পূর্বতরিত্রিণ তব পদোন্নতি ।  
বংসর । যোগ্য প্রার্থী পাওয়া  
না গেলে সরাসরি নিরোধের মাধ্যমে ।
- স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা  
বি, এনসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর  
(টেকনিক্যাল) বা বি, এডসি (টেকনিক্যাল) পর্যায়ে ন্যূনতম বার] বৎসরের  
কাল অধ্যয়ন) বা উহার সমমানের শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক  
সকল পরিকল্পন ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী অভিজ্ঞতা, তন্মধ্যে উপাধ্যক্ষ  
বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি পদে ন্যূনতম তিন বৎসরের  
শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে অভিজ্ঞতা ।
- ন্যূনতম বার বৎসরের শিক্ষকতা বা  
প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা, তন্মধ্যে উপাধ্যক্ষ  
বা সমমানের পদে ন্যূনতম তিন বৎস-  
রের অভিজ্ঞতা ।

৬

৫

৪

৩

২ উপাধায়ক

অন্য  
চক্রিণ  
বৎসর।পদোন্নতির মাধ্যমে।  
তবে পদোন্নতির  
যোগ্য প্রার্থী পাওয়া  
না গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।ইন্সট্রাক্টর পদে ন্যূনতম আট  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে  
বি, এসসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড  
(টেকনিক্যাল) বা বি, এসসি (টেকনি-  
ক্যাল এডুকেশন) বা উহার সমমানসহ  
সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী  
বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি  
শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে  
ইন্সট্রাক্টর বা সমমান বা তদূর্ধ্ব পদে  
ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা  
প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
বা উহার সমমানসহ অন্যান্য পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত  
কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্য-  
মিকোত্তর পর্যায়ে ইন্সট্রাক্টর বা সমমান  
বা তদূর্ধ্ব পদে ন্যূনতম আট বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

৩ ইন্সট্রাক্টর  
(টেকনিক্যাল)।অন্য  
ত্রিশ বৎসর।৫০% সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে এবং  
৫০% পদোন্নতির  
মাধ্যমে।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে  
প্রথম শ্রেণীর বি, এসসি (ইঞ্জিনিয়ারিং)  
বা বি, এড (টেকনিক্যাল) বা বি, এসসি  
(টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা উহার  
সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ  
অথবা

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
বা উহার সমমানসহ অন্যান্য পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত

জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (টেকনি-  
ক্যাল) পদে ন্যূনতম আট  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক-কোত্তর পর্যায়ের জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সমমানের পদে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের শিক্ষকতার অভিজ্ঞতা। শিক্ষক প্রশিক্ষণ ডিপ্লোমা থাকিলে অগ্রাধিকার পাইবে।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা উহার সমমানসহ অন্যান্য পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ। শিক্ষক প্রশিক্ষণ ডিপ্লোমা থাকিলে অগ্রাধিকার পাইবে।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

অনধিক ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।

৪ ইন্সট্রাক্টর (নন-টেকনিক্যাল)

অনধিক ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।

৫ জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল)

অনধিক ৫০% সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং ৫০% পদোন্নতির মাধ্যমে।

৬ জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (নন-টেকনিক্যাল)

জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (নন-টেকনিক্যাল) পদে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

৬

৫

৪

৩

২

১

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ। বাংলাদেশ ন্যূনতম ২০ শতাংশ ইংরেজীতে ন্যূনতম ৩০ শতাংশ মুদ্রাক্ষরের দক্ষতা। কম্পিউটারের অভিজ্ঞতা থাকিলে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার দ্বিতীয় বিভাগ এবং প্রদর্শনীয় বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।

অষ্টম শ্রেণী পাশসহ দুই বৎসর মেয়াদী ক্রেত সার্টিফিকেট।

ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট (বিজ্ঞান) এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।

অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রতিরক্ষণ গাভিগের প্রাক্তন সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

নরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

নরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

নরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

ধরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

নরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

নরাসরি  
অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৭ অফিস সহকারী-কাম-  
হিসাব সহকারী।

৮ নিয়মান সহকারী-কাম-  
মুদ্রাক্ষরিক।

৯ সহকারী মাইস্ট্রিয়ান

১০ টেকনিক্যাল মপ  
অ্যাসিস্ট্যান্ট/টেকনি-  
ক্যাল মাস্ট্রেটরী  
অ্যাসিস্ট্যান্ট।

১১ বিজ্ঞান ল্যাবরেটরী  
অ্যাসিস্ট্যান্ট।

১২ গার্ড-কাম-  
এন এন এন এন

ক্রম বৎসর।]

অষ্টম শ্রেণী পাস। প্রতিরক্ষা সার্ভিসের  
প্রাক্তন বহিরা সদস্যকে অগ্রাধিকার  
বেওয়া হইবে।]

### ১৩ চাকরাদিক কারিগরি ও ভোকেশনাল ইন্সটিটিউট

১ অধ্যক্ষ]

অনধিক পরামর্শের মাধ্যমে।]  
চরিত্র বৎসর।] তবে পরোক্ষভাবে যোগ্য  
প্রার্থী পাওয়া না গেলে,  
সরকারি নিয়োগের  
মাধ্যমে।]

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি,  
এসসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড (টেকনি-  
ক্যাল) বা বি, এসসি (টেকনিক্যাল এডুকেশ-  
ন) বা বি, এসসি (ভোকেশনাল এডুকেশন)  
বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার  
ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং  
স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল  
শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ের  
ইন্সট্রাক্টর বা [সমন্বিত বা তদুর্ধ্ব পর্যায়ে  
ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা।

ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) পর্যায়ে,  
ন্যূনতম আট বৎসরের অভিজ্ঞতা

অথবা]

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা  
উহার সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষার  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন  
কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে  
মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ের ইন্সট্রাক্টর বা সমমান  
বা তদুর্ধ্ব পর্যায়ে ন্যূনতম আট বৎসরের  
অভিজ্ঞতা।

১ ২ ৩ ৪ ৫

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, এমসি (ইনজিনিয়ারিং) বি, এড (টেকনিক্যাল) বা বি, এমসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা বি, এমসি (ভোকেশনাল এডুকেশন) বা উহার সমমানের সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানের অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সনমানের পদে পাঁচ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা নিম্নপ কারখানায় দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা-সহ স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ে জুনিয়র ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) বা সনমানের পদে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীর অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

১ ইন্সট্রাক্টর (টেকনিক্যাল) পরামর্শ জননিক জিএন বঙ্গবন্ধু

০ প্রচলক (শাখা-৭) জননিক জিএন বঙ্গবন্ধু

দ্বিতীয় শ্রেণীর অনাগরহ দ্বিতীয় শ্রেণীর  
সভাকর্তার ডিপ্লোমা অন্যান্য সকল  
পরীক্ষায় নূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন  
বা উহার সমমানগহ অন্যান্য সকল  
পরীক্ষায় নূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।  
ভোকেশনাল শিক্ষার উপর প্রশিক্ষণ  
প্রাপ্তদেরকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাগিছা) বা  
উহার সমমানগহ সকল পরীক্ষায় নূনতম  
দ্বিতীয় বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার  
সমমানগহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ  
এবং প্রস্তুতগর বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার  
সমমানগহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ  
এবং সরকার স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান  
ইহতে কম্পিউটার প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।

অষ্টম শ্রেণী পাশগহ দুই বৎসর মেয়াদি  
টেউড সার্টিফিকেট।

সরাসরি

অনধিক  
ক্রিশ বৎসর।

৪ কুনিয়র ইন্সটিটিউট  
(টেকনিক্যাল)

সরাসরি

অনধিক  
ক্রিশ বৎসর

৫ অফিস সহকারী-কাম-  
.ছিগাব সহকারী

সরাসরি

অনধিক  
ক্রিশ বৎসর।

৬ সহকারী-লাইব্রেরিয়ান

সরাসরি

অনধিক  
ক্রিশ বৎসর

৭ কম্পিউটার অপারেটর-  
কাম-রেফরেন্স

সরাসরি

অনধিক  
ক্রিশ বৎসর

৮ টেকনিক্যাল শপ  
এসিষ্ট্যান্ট/টেকনিক্যাল  
বাব এসিষ্ট্যান্ট

৬

৫

৪

৩

২

১

ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে নাগামিক স্কুল সার্টিফিকেট (বিজ্ঞান) এবং স্নাত্ত্বিক স্তরে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।

অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন সর্বাঙ্গকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

অষ্টম শ্রেণী পাশ। প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন মহিলা সর্বাঙ্গকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

প্রতিবৎসর পরে ন্যূনতম দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা।

সরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর

বিজ্ঞান কার্য এ্যাসিষ্ট্যান্ট

সরাসরি।

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।গার্ড-বান-  
এম এল এম এম

সরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

অ্যা)

উচ্চ মাধ্যমিক ব্যবসায় ব্যবস্থাপনা ইন্সটিটিউট

পদোন্নতির মাধ্যমে।  
তবে, পদোন্নতির যোগ্য  
প্রার্থী পাওয়া না গেলে  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

অনধিক  
চল্লিশ বৎসর।

অধ্যক্ষ

সামাজিক বিজ্ঞান বা বাণিজ্যিক বিষয়ে  
দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সিগহ দ্বিতীয় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিপ্লীমাহ অন্যান্য সর্বত্র পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ  
অথবা  
সামাজিক বিজ্ঞান বা বাণিজ্যিক বিষয়ে  
দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সিগহ দ্বিতীয় শ্রেণীর  
স্নাতকোত্তর ডিপ্লীমাহ অন্যান্য সর্বত্র পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ



এবং স্বীকৃত কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিকোত্তর পর্যায়ের প্রভাষক বা সমমান বা তদুর্ধ্ব পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের শিক্ষকতায় বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কমপক্ষে অন্যান্য দুইটি পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং সরকার স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার প্রশিক্ষণ সার্টিফিকেট।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ কমপক্ষে অন্যান্য দুইটি পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং সরকার স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে বাণিজ্যিক ডিপ্লোমা বা বহুভাষিক সেক্টর-টার্মিনেল গ্যারেন্স প্রশিক্ষণ সার্টিফিকেট।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

২ প্রভাষক (বিশেষ)

(প্রভাষক (কম্পিউটার অপারেশন শাখা)

অন্যত্রিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

-প্রভাষক (বহুভাষিক সেক্টর-টার্মিনেল গ্যারেন্স শাখা)

অন্যত্রিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

-প্রভাষক (হিসাবরক্ষণ শাখা)

অন্যত্রিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

৬

৫

৪

৩

২

১

প্রত্যক্ষ (ব্যাকিং শাখা)	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।
প্রত্যক্ষ (উদ্যোক্তা শাখা)	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।
৩ প্রত্যক্ষ (সাধারণ)	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।
প্রত্যক্ষ (ভাষা)	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

অথবা

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রথম শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ

অথবা

সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দ্বিতীয় শ্রেণীর অনার্সসহ দ্বিতীয় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিপ্লীসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ এবং সরকার স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটারে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় দ্বিতীয় বিভাগ এবং প্রস্বাগার বিজ্ঞানে সার্টিফিকেট।

সরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

প্রভাসক(সাবস্বাপনা)

সরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৪ কম্পিউটার ডেখোনেটে-  
টর-কাস-অেকামিক

সরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৫ অফিস সহকারী-কাম-  
হিগার সহকারী

সরাসরি

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

৬ সহকারী আইনোরিয়ার

৬

৫

৪

৩

২

ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সরকারি স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে কম্পিউটার ল্যাভে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।

ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট বা উহার সমমানসহ সরকারি স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান হইতে টাইপিং ল্যাভে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।

অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রত্নিকার সাভিসের প্রাক্তন সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

অষ্টম শ্রেণী পাশ। প্রত্নিকার সাভিসের প্রাক্তন মহিলা সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

ফ্রেড ইন্সটিটিউটর পক্ষে ন্যূনতম ষোল্ল বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানার ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ফ্রেড ইন্সটিটিউটর পক্ষে ন্যূনতম ষোল্ল বৎসরের অভিজ্ঞতা।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি. এমসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি. এড (টেকনিক্যাল) বা বি. এমসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা বি. এমসি(ভোকেশনাল এডুকেশন) বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

৭ কম্পিউটার ল্যাভ  
এসিষ্ট্যান্ট

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

৮ টাইপিং ল্যাভ  
এসিষ্ট্যান্ট

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

৯ গার্ড-কাম-  
এম, এল, এস, এস

অনধিক  
ত্রিশ বৎসর।

সরাসরি

১০ অগ্না

মাধ্যমিক কারিগরি ও ভোকেশনাল ইন্সটিটিউট

পদোন্নতির মাধ্যমে।  
তবে, পদোন্নতির  
যোগ্য প্রার্থী পাওয়া  
না গেলে সরাসরি  
নিয়োগের মাধ্যমে।

১ ছুপারিনটেনডেন্ট

অনধিক  
পরত্রিশ  
বৎসর।

বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা

অথবা ॥

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষকতার বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষকতার বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা।

ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

২ কেড ইন্সট্রাক্টর

অন্যদিক সরাসরি  
ত্রিশ বৎসর।

৬

৫

৪

৩

২

১

৩	সহকারী শিক্ষক (মাধ্যমিক বিষয়)	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রী বা উহার সমমানসহ সকল পরী- ক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ অথবা বি. এড সহ স্নাতক ডিগ্রী, সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ।
৪	অফিস সহকারী-কাম হিসাব সহকারী	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।
৫	টেকনিক্যাল শপ গ্র্যাজুয়েট/টেকনি- ক্যাল ডিপ্লোমা গ্র্যাজুয়েট	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশসহ দুই বৎসর মেয়াদী ফ্রেড সার্টিফিকেট।
৬	বিজ্ঞান ডিপ্লোমা গ্র্যাজুয়েট	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগে মাধ্যমিক স্তরের সার্টিফিকেট (বিজ্ঞান) এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে দুই বৎসরের অভিজ্ঞতা।
৭	গার্ড-আফ এম এন্ড এম এম	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৮	আফা	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশ। প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন মহিলা সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

## ভোকেশনাল ফ্রেড ইন্সটিটিউট

১ সুপারিনটেনডেন্ট

অনধিক  
পর্যায়  
বৎসর।পদোন্নতির মাধ্যমে।  
ভবে, পদোন্নতির যোগ্য  
প্রার্থী পাওয়া না গেলে  
সরাসরি নিয়োগের  
মাধ্যমে।

স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি,এসসি  
(ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি,এড (টেকনিক্যাল)  
বা বি,এসসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন)  
বা বি,এসসি (ভোকেশনাল এডুকেশন)  
বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষায় ন্যূন-  
তম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং স্বীকৃত।  
কোন কারিগরী বা ভোকেশনাল শিক্ষা  
প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম পাঁচ  
বৎসরের শিক্ষকতা বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা  
অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের  
অভিজ্ঞতাসহ স্বীকৃত কোন কারিগরী বা  
ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক  
পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা

অথবা ৷

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং  
বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা  
উহার সমমানসহ অন্যান্য সকল পরীক্ষায়  
ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন  
কারিগরী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে  
ন্যূনতম দশ বৎসরের কারিগরী বা ভোকেশনাল  
শিক্ষকতার বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা অথবা  
শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অতি-  
শ্রুতসহ স্বীকৃত কোন কারিগরী বা ভোকেশ-  
নাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে  
ন্যূনতম দশ বৎসরের কারিগরী বা ভোকেশ-  
নাল শিক্ষকতার বা প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা।

ফ্রেড ইন্সটিটিউটের পক্ষে ন্যূনতম  
দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা  
শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই  
বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ ফ্রেড  
ইন্সটিটিউটের পক্ষে ন্যূনতম দশ  
বৎসরের অভিজ্ঞতা।

১	২	৩	৪	৫	৬
২	ট্রেড ইন্সট্রিক্টর	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভেঙ্কেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানসহ সর্বন পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।	
৩	অফিস সহকারী-কাম- হিসাব সহকারী	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট (বাণিজ্য) বা উহার সমমানসহ সর্বন পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।	
৪	টেকনিক্যাল শপ এ্যাসিস্ট্যান্ট টেকনিক্যাল ন্যাব এ্যাসিস্ট্যান্ট।	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশসহ দুই বৎসর যোগ্যী ট্রেড সার্টিফিকেট।	
৫	গার্ড-কাম-এস-এল এস এস	অনধিক ত্রিশ বৎসর	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশ। তবে প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
৬	আয়া	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাশ। প্রতিরক্ষা সার্ভিসের প্রাক্তন মহিলা সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।	
বেসিক ট্রেড ইন্সট্রিক্টর		অনধিক পঁয়ত্রিশ বৎসর	পদোন্নতির মাধ্যমে। তবে, পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্বীকৃত কোন বিশ্ববিদ্যালয় হইতে বি, এমসি (ইঞ্জিনিয়ারিং) বা বি, এড (টেকনিক্যাল) বা বি, এমসি (টেকনিক্যাল এডুকেশন) বা বি, এমসি (ভেঙ্কেশনাল এডুকেশন) বা উহার সমমানসহ সর্বন পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় শ্রেণী বা বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন	ট্রেড ইন্সট্রিক্টর পদে ন্যূনতম বার-বৎসরের অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ, ট্রেড ইন্সট্রিক্টর পদে ন্যূনতম দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা।
১	সুপারিনটেনডেন্ট				



কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম পাঁচ বৎসরের শিক্ষকতা বা প্রশাগনিক অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের অভিজ্ঞতা

অথবা

প্রথম বিভাগে ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানসহ অমান্য সকল পরীক্ষায় ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ এবং স্বীকৃত কোন কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম বার বৎসরের কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষকতার বা প্রশাগনিক অভিজ্ঞতা অথবা শিল্প কারখানায় ন্যূনতম দুই বৎসরের অভিজ্ঞতাসহ স্বীকৃত কোন কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মাধ্যমিক পর্যায়ে ন্যূনতম দশ বৎসরের কারিগরি বা ভোকেশনাল শিক্ষকতার বা প্রশাগনিক অভিজ্ঞতা।

ডিপ্লোমা-ইন-ইঞ্জিনিয়ারিং বা ডিপ্লোমা-ইন-ভোকেশনাল এডুকেশন বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

উচ্চ মাধ্যমিক গার্লস স্কুলেট (বাগিচা) বা উহার সমমানসহ সকল পরীক্ষার ন্যূনতম দ্বিতীয় বিভাগ।

২ কেউ ইন্সট্রাক্টর অনধিক সরাসরি ত্রিশ বৎসর।

৩ অফিস সহকারী-কাম-হিসাব সহকারী অনধিক সরাসরি ত্রিশ বৎসর।

২ কেউ ইন্সট্রাক্টর

৩ অফিস সহকারী-কাম-হিসাব সহকারী

৬

৫

৪

৩

২

১

৪	টেকনিক্যাল শপ এ্যাসিস্ট্যান্ট/টেকনিক্যাল ক্রিশ বৎসর দ্বাৰা এ্যাসিস্ট্যান্ট	অনধিক ত্রিশ বৎসর	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাস সহ দুই বৎসর মেয়াদী ফেড সার্টিফিকেট।
৫	গার্ড-কাম এম এল এস এস	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাস। তবে প্রতিষ্ঠান সাভিসের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।
৬	অগ্না	অনধিক ত্রিশ বৎসর।	সরাসরি	অষ্টম শ্রেণী পাস। প্রতিষ্ঠান সাভিসের অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

বোর্ডের আদেশক্রমে  
(আবদুর রফিক)  
চেয়ারম্যান।

মোঃ মিজানুর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মনোনীত  
মোঃ আতোয়ার রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।