

বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন
এর অধীনস্থ কোম্পানিসমূহের
“শ্রমিক-কর্মচারী নিয়োগ নীতিমালা- ২০২৩”



বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন এর অধীনস্থ
কোম্পানিসমূহের শ্রমিক-কর্মচারী নিয়োগ নীতিমালা-২০২৩।

বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন এর ১৭^{তম} বোর্ড সভার অনুমোদনক্রমে নিম্নরূপ নীতিমালা প্রণয়ন করা হলোঃ

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ I-

(ক) এ নীতিমালা “বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন এর অধীন কোম্পানিসমূহের শ্রমিক-কর্মচারী নিয়োগ নীতিমালা-২০২৩” নামে অভিহিত হবে।

(খ) এ নীতিমালা ‘বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন এর অধীনস্থ কোম্পানিসমূহের স্থায়ী পদে নিয়োজিত শ্রমিক-কর্মচারী এবং ভবিষ্যতে অনুরূপ পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

২। সংজ্ঞা I-বিষয় কিংবা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কিছু না থাকলে এই নীতিমালায়-

- (ক) “কর্পোরেশন” অর্থ বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশন; এবং “কোম্পানি” অর্থ বাংলাদেশ পেট্রোলিয়াম কর্পোরেশনের অধীনস্থ কোম্পানিসমূহ;
- (খ) “তফসিল” অর্থ এই নীতিমালার সাথে সংযোজিত তফসিল;
- (গ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ কর্পোরেশন কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোম্পানির ব্যবস্থাপনা পরিচালক/প্রধান নির্বাহী;
- (ঘ) “পদ” অর্থ কোম্পানিসমূহের তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ;
- (ঙ) “প্রয়োজনীয় যোগ্যতা” অর্থ সংশ্লিষ্ট পদের জন্য তফসিলে উল্লিখিত যোগ্যতা;
- (চ) “শিক্ষানবিশ অর্থ” কোন পদে শিক্ষানবিশ হিসেবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;
- (ছ) “স্বীকৃতি প্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয় বা স্বীকৃতি প্রাপ্ত বোর্ড” অর্থ আপাতত বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড বুঝাবে এবং এই নীতিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বলে ঘোষিত অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড এর অন্তর্ভুক্ত হবে।
- (জ) “বিভাগীয় প্রার্থী” অর্থ ঐ সকল কর্মচারীকে বুঝাবে যারা একই লাইনের এবং একই প্রতিষ্ঠানের চাকরিতে কমপক্ষে দুই বৎসর স্থায়ী বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত আছেন এবং বিজ্ঞাপিত পদে পদোন্নতি বা সরাসরি নিয়োগের জন্য যোগ্য; তবে তাঁদের চাকরিতে প্রথম নিয়োগের সময় বয়সসীমা সরাসরি নিয়োগের জন্য নির্ধারিত বয়সসীমার মধ্যে থাকতে হবে।
- (ঝ) “অস্থায়ী কর্মচারী” অর্থ কোন কোম্পানিতে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্তির লক্ষ্যে গঠিত উপযুক্ত কমিটির সুপারিশের পরিপ্রেক্ষিতে/ উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্যাজুয়াল ভিত্তিতে ৩১ ডিসেম্বর, ২০১৬ তারিখ পর্যন্ত নিযুক্ত বিদ্যমান সকল শ্রমিক, কর্মচারী এবং নিরাপত্তা প্রহরীদের বোঝাবে।

ফাইনাল

১০/১১/২৩

১৬

১৭

১৮

৩। নিয়োগ পদ্ধতি।-

(১) তফসিলে বর্ণিত বিধান সাপেক্ষে কোম্পানিসমূহের অনুমোদিত সাংগঠনিক কাঠামোর শূন্যপদে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতিতে নিয়োগ দান করা হবে: -

- ক) সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে;
খ) পদোন্নতির মাধ্যমে;

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগ করা হবে না যদি তজ্জন্য তার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে তার বয়স উক্ত পদের জন্য তফসিলে বর্ণিত বয়সসীমার মধ্যে না হয়।

৪। সরাসরি নিয়োগ।-

(১) তফসিলে উল্লিখিত সংশ্লিষ্ট পদের নিয়োগ যোগ্যতা ও পদ্ধতি অনুসরণ ব্যতিত কোন পদে কোন ব্যক্তিকে সরাসরি নিয়োগ করা যাবে না।

(২) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত বাছাই/নিয়োগ কমিটির সুপারিশ ব্যতিরেকে কোন পদে সরাসরি নিয়োগ করা যাবে না। জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগ এবং বিপিসি'র প্রতিনিধিসহ সংশ্লিষ্ট কোম্পানির উপযুক্ত কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে কোম্পানির ব্যবস্থাপনা পরিচালক বাছাই/নিয়োগ কমিটি গঠন করবেন।

(৩) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গঠিত বাছাই/নিয়োগ কমিটি লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার ভিত্তিতে নিয়োগের সুপারিশ করবে, তবে সরকারের ২০তম গ্রেডের সম্মেলনভুক্ত কোম্পানির নন-ক্ল্যারিকাল সর্বনিম্ন স্কেলের কোন পদে লিখিত পরীক্ষা গ্রহণ করা বা না করা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত হবে।

(৪) পরিচ্ছন্নতা কর্মী পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে মোট পদের শতকরা ৮০ ভাগ জাত হরিজনদের জন্য বরাদ্দ থাকবে, তবে জাত হরিজন প্রার্থী পাওয়া না গেলে সেই সকল পদ সাধারণ প্রার্থীদের দ্বারা পূরণ করা যাবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের জন্য কোন ব্যক্তি যোগ্য বলে বিবেচিত হবেন না, যদি তিনি-

- ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন, অথবা বাংলাদেশের স্থায়ী বাসিন্দা না হন অথবা বাংলাদেশের ডমিসাইলড না হন; এবং
খ) এমন কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করেন অথবা বিবাহ করার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হন যিনি বাংলাদেশের নাগরিক নন।

(৬) কোন পদে সরাসরি নিয়োগ করা হবে না, যদি-

- ক) নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তির স্বাস্থ্য পরীক্ষার উদ্দেশ্যে কোম্পানির চিকিৎসক বা কোম্পানির নির্দেশিত সরকারি মেডিকেল কলেজ বা সংশ্লিষ্ট সিভিল সার্জন অফিসের মেডিকেল অফিসার কর্তৃক এই মর্মে প্রত্যয়ন না করেন যে, উক্ত ব্যক্তি স্বাস্থ্যগতভাবে অনুরূপ পদে নিয়োগযোগ্য এবং তিনি এইরূপ কোন দৈহিক বৈকল্যে ভুগছেন না, যা সংশ্লিষ্ট পদের দায়িত্ব পালনে কোন ব্যাঘাত সৃষ্টি করতে পারে; এবং

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

খ) নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সির মাধ্যমে তদন্ত না হয়, কিংবা তদন্তের ফলে দেখা যায় যে, কোম্পানির চাকরিতে নিযুক্তির জন্য তিনি উপযুক্ত নন।

(৭) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হবে না, যদি তিনি-

ক) উক্ত পদের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দরখাস্ত আহবানের বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত ফি ও চাহিত তথ্যসহ নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করেন; এবং

খ) সরকারি/আধা-সরকারি/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত থাকাকালীন যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দরখাস্ত দাখিল না করেন।

(৮) যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে আবেদনকারী কোন ব্যক্তি নিয়োগপ্রাপ্ত হলে উক্ত নিয়োগ নব নিয়োগ হিসেবে গণ্য হবে। জ্যেষ্ঠতা বা অন্য কোন আর্থিক সুবিধাদির জন্য পূর্বের কর্মকাল গণনাযোগ্য হবে না।

(৯) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হবে ও বিভিন্ন সময় এরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারিকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দেশনাবলি অনুসরণ করতে হবে; তবে কোটা শিথিল করতে চাইলে বিপিসি'র বোর্ডের অনুমোদন সাপেক্ষে শিথিল করা যাবে এবং কোম্পানির শ্রমিক-কর্মচারী চাকরিরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে বা দুর্ঘটনা জনিত পঞ্জুতের কারণে চাকরিতে অসমর্থ হলে তাঁর ছেলে অথবা মেয়ের মধ্যে একজনকে যোগ্যতার ভিত্তিতে সেই কোম্পানিতে চাকরি প্রদানের জন্য অগ্রাধিকার ভিত্তিতে বিবেচনা করা হবে।

(১০) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে বিভাগীয় প্রার্থীদের বয়সসীমা সর্বোচ্চ ৪৫ বছর শিথিলযোগ্য হবে।

৫। পদোন্নতির মাধ্যমে কর্মচারী নিয়োগ I-

(১) এতদুদ্দেশ্যে কোম্পানি কর্তৃক গঠিত সংশ্লিষ্ট পদোন্নতি কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে কোন পদে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ করা যাবে। এক্ষেত্রে, জালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগ ও বিপিসি'র প্রতিনিধিসহ সংশ্লিষ্ট কোম্পানির উপযুক্ত কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে কমিটি গঠন করতে হবে।

(২) যদি কোন ব্যক্তির চাকরি বৃত্তান্ত সন্তোষজনক না হয় তাহলে তিনি কোন পদে পদোন্নতির জন্য যোগ্য বলে বিবেচিত হবেন না।

(৩) কোম্পানির কর্মচারীদের পদোন্নতির ক্ষেত্রে বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন, পদোন্নতি নীতিমালা, কর্মদক্ষতা, জ্যেষ্ঠতা, শিক্ষাগত যোগ্যতা ও মেধার প্রতি গুরুত্ব আরোপ করতে হবে। তবে, কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে কেহ অধিকার হিসেবে পদোন্নতি দাবী করতে পারবেন না।

(৪) পদোন্নতি কমিটির সুপারিশ এর ভিত্তিতেই নির্দিষ্ট পদে পদোন্নতির বিষয় বিবেচিত হবে।

(৫) কারও বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের বিভাগীয় তদন্ত কার্যক্রম অমীমাংসিত থাকা অবস্থায় এবং সাময়িক বরখাস্ত থাকা অবস্থায় পদোন্নতি দেয়া যাবে না।

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

৬। শিক্ষানবিশি।-

(১) স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে কোন পদে নিয়োগের জন্য বাছাইকৃত সকল শ্রমিক-কর্মচারীর ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন এর বিধান অনুযায়ী শিক্ষানবিশিকাল নির্ধারিত হবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শিক্ষানবিশির শিক্ষানবিশির মেয়াদকালে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাঁর কর্ম ও আচরণ সন্তোষজনক নয়, কিংবা তাঁর কর্মদক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা নেই সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ-

ক) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিশির চাকরির অবসান ঘটাতে পারবেন; এবং

খ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে তাকে যে পদ হতে পদোন্নতি দেয়া হয়েছিল সে পদে প্রত্যাবর্তন করাতে পারবেন।

(৩) শিক্ষানবিশির মেয়াদ, বর্ধিত মেয়াদ থাকলে তাসহ, সম্পূর্ণ হওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ-

ক) যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, শিক্ষানবিশির মেয়াদকালে কোন শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক, তাহলে তাঁকে চাকরিতে স্থায়ী করবেন। স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি চাকরিতে যোগদানের তারিখ হতে চাকরিতে স্থায়ী হবেন; এবং

খ) যদি মনে করেন যে, উক্ত মেয়াদকালে শিক্ষানবিশির আচরণ ও কর্ম সন্তোষজনক ছিল না তাহলে উক্ত কর্তৃপক্ষ-

(অ) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, তার চাকরির অবসান ঘটাতে পারবেন; এবং

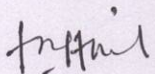
(আ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে, তাকে যে পদ হতে পদোন্নতি দেয়া হয়েছিল সে পদে প্রত্যাবর্তন করাতে পারবেন।

৭। বিশেষ বিধান।- সংশ্লিষ্ট কোম্পানির জন্য প্রযোজ্য তফসিলে উল্লিখিত কোন পদ পূরণের ক্ষেত্রে সরাসরি নিয়োগ ও পদোন্নতির কোটা বিভাজনে কোন ভগ্নাংশ আসলে উভয় কোটায় ভগ্নাংশ পূর্ণ সংখ্যা হিসাবে পদোন্নতির কোটার সাথে যুক্ত হবে।

৮। এই নীতিমালা অবিলম্বে কার্যকর হবে। এই নীতিমালা কার্যকর হওয়া মাত্র এ সম্পর্কিত পূর্বের সব নীতিমালা বাতিল বলে গণ্য হবে। বাতিলকৃত নীতিমালার আওতায় যদি কোন বিষয় অনিষ্পন্ন থাকে তা এই নীতিমালা অনুসারে নিষ্পত্তি হবে। কর্পোরেশন যেকোন সময় এ নীতিমালার পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন ও বিয়োজন করতে পারবে।

তফসিল

- ১। তফসিল-ক (পদ্মা অয়েল কোম্পানী লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।
- ২। তফসিল-খ (মেঘনা পেট্রোলিয়াম লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।
- ৩। তফসিল-গ (যমুনা অয়েল কোম্পানী লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।
- ৪। তফসিল-ঘ (ইন্টার্ন রিফাইনারী লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।
- ৫। তফসিল-ঙ (এলপি গ্যাস লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।
- ৬। তফসিল-চ (ইন্টার্ন লুব্রিকেন্টস রেলভার্স লিমিটেড এর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)।


-সমাপ্ত-

