

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতি, ফেব্রুয়ারী ১০, ১৯৯০

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

বাংলাদেশ চা বোর্ড

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ১৯শে অগ্রহায়ণ ১০৯৯/০৩ ডিসেম্বর ১৯৯২

এস. আর. ও. নং ২৬০-আইন/৯২—Tea Ordinance, 1977 (Ordinance No. XXXVIII of 1977) এর Section 34 তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে বোর্ড এতদুদ্দেশ্যে জারীকৃত উপ-বিধিমালা বাতিলপূর্বক সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে, নিম্নবর্ণিত উপ-বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা:—

বাংলাদেশ চা বোর্ড এর কর্মচারী চাকুরী উপ-বিধিমালা ১৯৯২

প্রথম অধ্যায়

সূচনা

১। সংক্ষিপ্ত শিরনামা ও প্রয়োগ—(১) এই উপ-বিধিমালা বাংলাদেশ চা বোর্ড এর কর্মচারী চাকুরী উপ-বিধিমালা, ১৯৯২ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই উপ-বিধিমালা বাংলাদেশ চা বোর্ড এর সকল সার্বক্ষণিক কর্মচারীর প্রতি প্রযোজ্য হইবে, তবে সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ হইতে প্রেষণে নিয়োজিত অথবা চুক্তি বা খণ্ডকালীন ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে এই উপ-বিধিমালার কোন কিছু প্রযোজ্য বলিয়া তাহাদের চাকুরী শর্তে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত না থাকিলে, ইহা প্রযোজ্য হইবে না।

(৭৩৯)

মূল্য : টাকা ১০.০০

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

- (ক) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর, অথবা কোন কর্মচারী বা ভদ্রজনের পক্ষে শোভনীয় নয় এমন আচরণকে বুঝাইবে, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা :—
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
 - (২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;
 - (৩) কোন আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষের কোন আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশাবলীর প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন; এবং
 - (৪) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনামূলক বিরুদ্ধতার মিথ্যা ও অসার অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ করা।
- (খ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে সংশ্লিষ্ট কার্যাদি 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 উক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;
- (ঘ) “কর্মকর্তা” বলিতে বোর্ড এর যে কোন কর্মকর্তাকে বুঝাইবে;
- (ঙ) “কর্মচারী” বলিতে বোর্ড এর যে কোন কর্মচারীকে, অস্থায়ী বা স্থায়ী বাহাই হউক বুঝাইবে, এবং যে কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (চ) “তফসিল” বলিতে এই উপ-বিধিমালার সহিত সংযোজিত তফসিলকে বুঝাইবে;
- (ছ) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” বলিতে বোর্ডকে বুঝাইবে এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য বোর্ড কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (জ) “পদ” বলিতে তফসিলে উল্লিখিত কোন পদকে বুঝাইবে;
- (ঝ) “পলায়ন” বলিতে বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্তব্যস্থল ত্যাগ করা, অথবা ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় যাবত কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতার অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পূর্নঃ অনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করা এবং ত্রিশ দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহ দেশ ত্যাগ করিয়া বিনা অনুমতিতে অনুমোদিত সময়ের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করাকে বুঝাইবে;
- (ঞ) “ফিডার পদ” বলিতে তফসিলের এম কলামে নির্ধারিত পদসমূহকে বুঝাইবে;
- (ট) “বিজ্ঞাপন” বলিতে ব্যাপক প্রচারের উদ্দেশ্যে পত্রিকা বা অন্যান্য গণ-মাধ্যমে প্রকাশিত বিজ্ঞাপনকে বুঝাইবে;
- (ঠ) “বোর্ড” বলিতে Tea Ordinance 1977 এর অধীনে গঠিত বাংলাদেশ চা বোর্ডকে বুঝাইবে;
- (ড) “শিক্ষানবিস” বলিতে কোন স্থায়ী শূন্য পদের বিপরীতে শিক্ষানবিস হিসাবে নিয়োগ প্রাপ্ত কোন কর্মচারীকে বুঝাইবে; এবং
- (ঢ) “সম্মানী” বলিতে মাঝে মাঝে প্রয়োজন হয় এইরূপ বিশেষ বা কন্ট্রোলিং কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ অনাবর্তক ধরনের পুরস্কারকে বুঝাইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

সরাসরি নিয়োগ

৩। সরাসরি নিয়োগ দান—(১) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিয়োগ লাভের জন্য উপযুক্ত বিবেচিত হইবে না, যদি তিনি—

(ক) বাংলাদেশের নাগরিক না হন; অথবা

(খ) বাংলাদেশের নাগরিক নহেন এইরূপ কোন ব্যক্তিকে বিবাহ করিয়া থাকেন বা বিবাহ করিবার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হইয়া থাকেন।

(২) কোন ব্যক্তি কোন পদে সরাসরিভাবে নিযুক্ত হইবেন না, যদি তাহার প্রয়োজনীয় যোগ্যতা না থাকে এবং তাহার বয়সীমা তফসিলে বর্ণিত বয়সীমার মধ্যে না হয়।

(৩) কোন পদেই সরাসরিভাবে নিয়োগ করা যাইবে না, যে পর্যন্ত না—

(ক) উক্ত পদে নিয়োগের জন্য নির্বাচিত ব্যক্তিকে বোর্ড কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত চিকিৎসা পরীক্ষা বা চিকিৎসা কর্মকর্তা তাহাকে স্বাস্থ্যগতভাবে উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যয়ন করেন;

(খ) এইরূপ নির্বাচিত ব্যক্তির পূর্ব কার্যকলাপ যথাযোগ্য এজেন্সীর মাধ্যমে প্রতিপাদিত হয় এবং দেখা যায় যে, প্রজাতন্ত্রের চাকুরীতে নিয়োগ লাভের জন্য তিনি অনুপযুক্ত নহেন।

(৪) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল পদ উন্মুক্ত বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে পূরণ করা হইবে এবং বিভিন্ন সময়ে এইরূপ নিয়োগদানের ক্ষেত্রে সরকারের জারীকৃত কোটা সম্পর্কিত নির্দোষলী অন্তর্সরণ করিতে হইবে।

(৫) কোন পদে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে সরকার/বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত বাছাই কর্মিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নিয়োগদান করা হইবে।

৪। শিক্ষানবিসি—(১) সরাসরিভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ ছয় মাসের জন্য শিক্ষানবিসি থাকিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উক্ত মেয়াদ অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব ছয় মাসের জন্য বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(২) কোন ব্যক্তিকে কোন পদে স্থায়ী করা হইবে না, যদি না তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসি মেয়াদ সমাপ্ত করিয়া থাকেন এবং বিভিন্ন সময়ে বোর্ড কর্তৃক নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পাশ করেন এবং নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়া থাকেন।

তৃতীয় অধ্যায়

চাকুরীর সাধারণ শর্তাবলী

৫। যোগদানের সময়—(১) অন্য চাকুরীস্থলে বদলীর ক্ষেত্রে কোন নূতন পদে যোগদানের জন্য কোন কর্মচারীকে নিম্নরূপ সময় দেওয়া হইবে, যথাঃ—

(ক) প্রস্তুতির জন্য ছয় দিন; এবং

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত পন্থার ভ্রমণে প্রকৃত পক্ষে অতিবাহিত সময় : তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-বিধি অনুযায়ী যোগদানের সময় গণনার উদ্দেশ্যে বন্ধের দিন গণনা করা হইবে না।

(২) কোন বিশেষ ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি ৫(১) এর অধীনে প্রাপ্য যোগদানের সময় ছুটি বা বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্যতর বদলী হইলে, অথবা চাকুরীস্থল পরিবর্তন করিতে হয় এমন কোন নূতন পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হইলে, তাহার পুরাতন চাকুরীস্থল, অথবা যে স্থানে তিনি নিয়োগের বা বদলীর আদেশ পাইয়াছেন, এই দুইয়ের মধ্যে যে স্থান কর্মচারীর জন্য অধিকতর সুবিধাজনক হয় সে স্থান, হইতে তাহার যোগদানের সময় গণনা করা হইবে।

(৪) যদি কোন কর্মচারী এক চাকুরীস্থল হইতে অন্য চাকুরীস্থলে, বা এক পদ হইতে অন্য পদে যোগদানের অন্তর্বর্তীকালীন সময় ছুটি গ্রহণ করেন, তবে তাহার দায়িত্বভার হস্তান্তর করিবার পর হইতে যে সময় অতিবাহিত হয় তাহা, মোড়কেল সার্টিফিকেট পেশ করিয়া ছুটি গ্রহণ না করিলে, ছুটির অন্তর্ভুক্ত হইবে।

৬। বেতন ও ছাড়া—সরকার বিভিন্ন সময়ে বেরূপ নির্ধারণ করিবে কর্মচারীদের বেতন ও ছাড়া সেরূপ হইবে।

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

(২) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিশেষ মেধার স্বীকৃতিস্বরূপ তাহাকে, উপরোক্ত বাছাই কমিটির সুপারিশ ভিত্তিতে, উচ্চতর প্রারম্ভিক বেতন প্রদান করা যাইতে পারে।

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

৮। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বেতন—কোন কর্মচারীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে যে পদে তাহাকে পদোন্নতি প্রদান করা হয় সাধারণতঃ সেই পদের জন্য নির্ধারিত বেতনক্রমের সর্বনিম্ন স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে এবং উক্ত সর্বনিম্ন বেতন অপেক্ষা তাহার পুরাতন পদে প্রাপ্ত স্কেলের বেতন উচ্চতর হইলে, উচ্চতর পদের জন্য প্রাপ্য বেতনক্রমে তাহার পুরাতন পদের মূল বেতনের অব্যবহিত উপরের স্তরে তাহার বেতন নির্ধারিত হইবে।

৯। বেতন বর্ধন—(১) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা না হইলে, সাধারণতঃ সময়মত নির্ধারিত বেতন বর্ধন মঞ্জুর করা হইবে।

(২) যদি বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা হয়, তাহা হইলে উহা যে মোরাদ পর্যন্ত স্থগিত রাখা হয়, স্থগিতকারী কর্তৃপক্ষ তাহা উল্লেখ করিবেন।

(৩) কোন শিক্ষানবিস সাফল্যজনকভাবে শিক্ষানবিসকাল সমাপ্ত না করিলে এবং চাকুরীতে স্থায়ী না হইলে, তিনি বেতন বর্ধনের অধিকারী হইবেন না।

(৪) প্রশংসনীয় বা অসাধারণ কর্মের জন্য বোর্ড কোন কর্মচারীকে এক সংসে অনধিক দুইটি বিশেষ বেতন বর্ধন মঞ্জুর করিতে পারিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন বেতনক্রমে দক্ষতা-সীমা নির্ধারিত রহিয়াছে, সেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বেতন বর্ধন স্থগিত করিবার জন্য ক্ষমতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সুনির্দিষ্ট মঞ্জুরী ব্যতীত তাহার দক্ষতা সীমার অব্যবহিত উপরের বেতন বৃদ্ধি অনুমোদন করা যাইবে না। এইরূপ মঞ্জুরীর ক্ষেত্রে প্রতিবেদনকারী কর্মকর্তার এই মর্মে সুপারিশ থাকিতে হইবে যে, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কাজকর্ম ছিল দক্ষতাসীমা অতিক্রম করার জন্য উপযুক্ত।

১০। জ্যেষ্ঠতা—(১) এই উপ-বিধির অন্যান্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন পদের কোন কর্মচারীর জ্যেষ্ঠতা সেই পদে তাহার যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

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

(৩) একই বৎসরে সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে পদোন্নতি প্রাপ্ত ব্যক্তিগণ জ্যেষ্ঠ হইবেন।

(৪) যেক্ষেত্রে একাধিক ব্যক্তিকে একই সময়ে পদোন্নতি দেওয়া হয় সেক্ষেত্রে যে পদ হইতে পদোন্নতি দেওয়া হইয়াছে সেই পদে জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে তাহাদের পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা স্থির করা হইবে।

(৫) বোর্ড ইহার কর্মচারীদের গ্রেডওয়ারী জ্যেষ্ঠতা তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করিবেন এবং সময় সময় তাহাদের অবগতির জন্য প্রকাশ করিবেন।

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

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

(২) কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার কারণে কোন ব্যক্তি অধিকার হিসাবে তাহার পদোন্নতির দাবী করিতে পারিবে না।

(৩) টাকা ৩৭০০—৪৮২৫ ও তদূর্ধ্ব বেতনক্রমের পদসমূহে পদোন্নতি মেধা তথা জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে হইবে।

(৪) কোন কর্মচারীকে, তাহার অসাধারণ কৃতিত্ব, কর্তব্য নিষ্ঠা এবং চাকুরীকালে উচ্চতর পদের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত পরীক্ষার উত্তীর্ণ হওয়ার কারণে ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র হিসাবে, পালা অতিক্রম করতঃ পদোন্নতি দেওয়া যাইতে পারে।

১২। প্রশ্রয় ও পূর্বস্বল্প—(১) উপ-বিধি ১২(২) এর বিধান সাপেক্ষে, বোর্ড যদি মনে করে যে উহার কোন কর্মকর্তার পারদর্শিতা তৎকর্তৃক গৃহীত বিশেষ প্রশিক্ষণ অন্য কোন কর্পোরেশন, অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত, এর জন্য প্রয়োজনীয়, তাহা হইলে বোর্ড এবং হাওলাত গৃহীতা কর্পোরেশনের মধ্যে পারস্পরিকভাবে সম্মত মেয়াদে ও

শর্তাধীনে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশনের অনুরূপ বা সদৃশ পদে কর্মরত থাকিবার জন্য কোন কর্মচারীকে নির্দেশ দেওয়া যাইতে পারে :—

তবে শর্ত থাকে যে কোন কর্মকর্তাকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে হাওলাত গহীতা কর্পোরেশনে কর্মরত থাকিবার নির্দেশ দেওয়া হইবে না।

(২) কোন পাবলিক কর্পোরেশন বোর্ড এর কোন কর্মকর্তার চাকুরীর আবশ্যিকতা রহিয়াছে বলিয়া বোধ করিলে (অতঃপর হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন বলিয়া উল্লিখিত) বোর্ড এর নিকট অনুরূপ আবশ্যিকতার কারণ বর্ণনা করিয়া অনুরোধ জানাইবেন এবং অনুরোধ প্রাপ্তির পর বোর্ড উক্ত কর্মকর্তার সম্মতি লইয়া হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন কর্তৃক উল্লিখিত শর্তাধীনীর ভিত্তিতে তাহার প্রেষণের শর্তাবলী নির্ধারণ করিবেন।

(৩) উপ-বিধি ১২(২)তে যাহা বলা হইয়াছে তাহা সত্ত্বেও, প্রেষণের শর্তাবলীতে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকিবে, যথা :—

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

(খ) বোর্ড এর চাকুরীতে কর্মকর্তার পূর্বস্বত্ব থাকিবে এবং প্রেষণের সময়কাল শেষ হইবার পর অথবা তৎপূর্বেই ইহার অবসান ঘটিলে তিনি বোর্ড এ প্রত্যাবর্তন করিবেন ;

(গ) হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন কর্মকর্তার ভবিষ্য তহবিল ও পেনশন তহবিল, যদি থাকে, তবে উহাতে অর্থ পরিশোধের নিশ্চয়তা বিধান করিবে।

(৪) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে, তিনি বোর্ডের চাকুরীতে পদোন্নতির জন্য বিবেচনাযোগ্য হইলে তাহার পদোন্নতির বিষয় অন্যান্যদের সংগে একত্রে বিবেচনা করা হইবে এবং পদোন্নতি কার্যকর করিবার জন্য তাহাকে বোর্ডের চাকুরীতে প্রত্যাবর্তন করাইতে হইবে।

(৫) কোন কর্মকর্তা প্রেষণে থাকাকালে তাহার পদোন্নতি কার্যকর করার উদ্দেশ্যে বোর্ড তাহাকে ফেরত চাহিলে, তিনি যদি যথাসময়ে ফেরত না আসেন, তবে পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা তাহার প্রকৃত যোগদানের তারিখ হইতে গণনা করা হইবে।

(৬) যদি কোন কর্মকর্তাকে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশনের স্বার্থে প্রেষণে থাকিবার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহা হইলে কোন আর্থিক সুবিধা ছাড়া Next below rule অনুযায়ী পদোন্নতি প্রদত্ত পদে তাহার জ্যেষ্ঠতা রক্ষা করা হইবে।

(৭) শৃংখলামূলক ব্যবস্থার ব্যাপারে হাওলাত গ্রহীতা কর্পোরেশন প্রেষণে কর্মরত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে শৃংখলামূলক কার্যক্রম সূচনা করার উদ্দেশ্যে ঐ কর্পোরেশন এর ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন :

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

(৮) প্রেষণে কর্মরত কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সূচিত শৃংখলামূলক কার্যধারায় প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহণকারী কর্পোরেশন যদি এইরূপ মত পোষণ করে যে, তাহার উপর কোন দণ্ড আরোপ করা আবশ্যিক, তাহা হইলে উক্ত কর্পোরেশন উহার রেকর্ডসমূহ বোর্ড এর নিকট প্রেরণ করিবেন এবং অতঃপর বোর্ড যেইরূপ প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়
ছুটি, ইত্যাদি।

১৩। বিভিন্ন প্রকারের ছুটি—(১) কোন কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন ধরনের ছুটি পাইবেন, যথাঃ—

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

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীকে বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি ব্যতীত অন্যবিধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন এবং ইহা বন্ধের দিনের সাহিত সংযুক্ত করিয়াও প্রদান করা যাইতে পারে,

(৩) বোর্ড এর পূর্ব অনুমোদন লইয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি ও অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

১৪। পূর্ণ বেতন ছুটি—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে পূর্ণ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং পূর্ণ বেতনে প্রাপ্য এককালীন ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইবে না।

(২) অর্জিত ছুটির পরিমাণ চার মাসের অধিক হইলে, তাহা ছুটির হিসাবের অন্য খাতে জমা দেখানো হইবে, উহা হইতে ডাক্তারী সার্টিফিকেট উপস্থাপন সাপেক্ষে অথবা বাংলাদেশের বাহিরে ধর্মীয় সফর, অধ্যয়ন বা অবকাশ ও চিন্তাবিনোদনের জন্য পূর্ণ বেতনে ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

১৫। অর্ধ বেতনে ছুটি—(১) প্রত্যেক কর্মচারী তৎকর্তৃক দায়িত্ব পালনে অতিবাহিত কার্যদিবসের ১/১১ হারে অর্ধ বেতনে ছুটি অর্জন করিবেন এবং এইরূপ ছুটি জমা হওয়ার কোন সীমা থাকিবে না।

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

১৬। 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 ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

১৭। অসাধারণ ছুটি—(১) যখন কোন কর্মচারীর অন্য কোন ছুটি পাওনা না থাকে, বা অন্য প্রকার কোন ছুটি পাওনা থাকে অথচ সংশ্লিষ্ট কর্মচারী লিখিতভাবে অস্বাভাবিক ছুটির জন্য আবেদন করেন তখন তাহাকে অসাধারণ ছুটি মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

(২) অসাধারণ ছুটির মেয়াদ একবারে তিন মাসের অধিক হইবে না, তবে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে উক্ত ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করা যাইতে পারেঃ—

(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 বোর্ড/উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কর্মচারী তাহার নিয়ন্ত্রণ বিহীন কার্যে কর্তব্যে যোগদান করিতে অসমর্থ।

(৩) ছুটি মঞ্জুর করার ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিনা ছুটিতে অনুপস্থিতির সময়কে ভূতাপেক্ষ কার্যকরতাসহ অসাধারণ ছুটিতে রূপান্তরিত করিতে পারেন।

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

(২) যে অক্ষমতার কারণে অক্ষমতাজনিত ছুটি চাওয়া হয় সেই অক্ষমতা তিন মাসের মধ্যে প্রকাশ না পাইলে এবং যে ব্যক্তি অক্ষম হন, সেই ব্যক্তি অনুরূপ অক্ষমতার কারণে অবিলম্বে কর্তৃপক্ষ/বোর্ডকে অবহিত না করিলে, বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না।

(৩) যে মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি প্রয়োজনীয় বলিয়া চিকিৎসা পরিষদ প্রত্যায়ন করিবে সেই মেয়াদের জন্য বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি মঞ্জুর করা হইবে, এবং চিকিৎসা পরিষদের প্রত্যায়ন ব্যতিরেকে তাহা বর্ধিত করা হইবে না, এবং উক্ত ছুটি কোনক্রমেই ২৪ মাসের অধিক হইবে না।

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

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

(৬) শূন্যমাত্র আনুতোষিকের এবং যে ক্ষেত্রে অবসর ভাতা প্রাপ্য হয় সে ক্ষেত্রে অবসর ভাতার ব্যাপারে চাকুরী হিসাব করিবার সময় বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কর্তব্য পালনের সময় হিসাবে গণনা করা হইবে এবং ইহা ছুটির হিসাব হইতে বিয়োজন করা হইবে না।

(৭) বিশেষ অক্ষমতাজনিত ছুটি কালীন বেতন হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ—

(ক) উপরি-উক্ত উপ-বিধি ১৮(৫) এর অধীনে মঞ্জুরকৃত ছুটির মেয়াদসহ যে কোন মেয়াদের ছুটির প্রথম চার মাসের জন্য পূর্ণ বেতন, এবং

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

(৮) এই উপ-বিধির অন্যান্য বিধানসমূহের প্রযোজ্যতা এমন কর্মচারীর ক্ষেত্রেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, যিনি তাহার যথাযথ কর্তব্য পালনকালে উহার পালনের পরিণতিতে, অথবা তাহার পক্ষে অধিষ্ঠিত থাকিবার কারণে, দুর্ঘটনাবশতঃ আঘাত প্রাপ্ত হইয়াছেন অথবা যিনি নির্দিষ্ট কোন কর্তব্য পালনকালে তাহার পদের স্বাভাবিক কৃৎক বিহীন অসুস্থতা বা জ্বর বাড়াইয়া তোলার সম্ভাবনা থাকে এইরূপ অসুস্থতার দরুন অক্ষম হইয়াছেন।

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

(২) অফিস প্রধান কোন চিকিৎসক কর্মকর্তা বা জন স্বাস্থ্য কর্মকর্তার সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অন্তর্ধ ২১ দিন অথবা অস্বাভাবিক অবস্থায় ৩০ দিনের জন্য সংরোধ ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন।

(৩) সংরোধের জন্য প্রয়োজনীয় উপ-বিধি ১৯(২) এ উল্লিখিত মেয়াদের অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হইলে উহা সাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) এই উপ-বিধিমালা অনুযায়ী প্রাপ্য সর্বাধিক ছুটি সাপেক্ষে, প্রয়োজন হইলে অন্যবিধ ছুটির সহিত সংরোধ ছুটিও মঞ্জুর করা যাইতে পারে।

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

২০। 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।

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

(৩) বোর্ড চাকুরী জীবনে কোন কর্মচারীকে দুইবারের অধিক প্রসূতি ছুটি মঞ্জুর করা যাইবে না।

২১। অবসরগ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি—(১) কোন কর্মচারী ছয় মাস পর্যন্ত পূর্ণ বেতনে এবং আরও ছয় মাস অর্ধ বেতনে অবসর গ্রহণের জন্য প্রস্তুতিমূলক ছুটি পাইবেন এবং এইরূপ ছুটির মেয়াদ তাহার অবসর গ্রহণের তারিখ অতিক্রম করার পরেও সম্প্রসারিত করা যাইতে পারে, কিন্তু আটম বৎসরের বয়স-সীমা অতিক্রমের পর উহা সম্প্রসারণ করা যাইবে না।

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

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

২২। অধ্যয়ন ছুটি—(১) বোর্ডে তাহার চাকুরীর জন্য সহায়ক এইরূপ বৈজ্ঞানিক, কারিগরী বা অনুরূপ সমস্যা দি অধ্যয়ন অথবা বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য কোন কর্মচারীকে বোর্ড/উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অর্ধ বেতনে অনাধিক বার মাস অধ্যয়নের জন্য ছুটি মঞ্জুর করিতে পারেন, যাহা তাহার ছুটির হিসাব হইতে বাদ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কোন অধ্যয়ন ছুটি মঞ্জুর করা হয় এবং তান পরবর্তীকালে দেখিতে পান যে, মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ তাহার শিক্ষা কোর্স ও পরীক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় মেয়াদ অপেক্ষা কম, সে ক্ষেত্রে সময়ের স্বল্পতা পূরণকল্পে বোর্ড/উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে অনাধিক এক বৎসরের জন্য উক্ত অধ্যয়ন ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে পারেন।

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

২৩। নৈমিত্তিক ছুটি—সরকার সময়ে সময়ে উহার কর্মচারীদের জন্য প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে মোট যতদিন নৈমিত্তিক ছুটি নির্ধারণ করিবেন কর্মচারীগণ মোট ততদিন নৈমিত্তিক ছুটি পাইবেন।

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

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

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

(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, তাহাকে অনূর্ধ্ব ১৫ দিনের জন্য ছুটিতে যাইবার অনুমতি দিতে পারেন।

২৫। 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 হইবে।

২৬। 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

স্বাক্ষরিত হওয়ার তারিখ হইতে তাহাকে কর্মরত বলিয়া গণ্য করা হইবে এবং এতদুদ্দেশ্যে ভ্রমণের জন্য তিনি ভ্রমণ ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৭। ছুটির নগদায়ন—যে কর্মচারী অবসর ভাতা বা ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন নাই, তিনি তাহার সম্পূর্ণ চাকুরীকালের জন্য সর্বাধিক বার মাস পর্যন্ত, প্রতি বৎসরে প্রত্যাহাত ছুটির ৫০% ভাগ নগদ টাকায় রূপান্তরিত করার জন্য অনুমতি পাইতে পারেন।

(২) সর্বশেষ মূল বেতনের ভিত্তিতে উপ-বিধি ২৭(১) এ উল্লিখিত ছুটি নগদ টাকায় রূপান্তরিত করা যাইবে।

পঞ্চম অধ্যায়

ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি

২৪। ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি—কোন কর্মচারী বাংলাদেশের অভ্যন্তরে তাহার দায়িত্ব পালনার্থে ভ্রমণকালে বা বদলী উপলক্ষে ভ্রমণকালে, সরকার কর্তৃক উহার কর্মচারীদের জন্য সময়ে সময়ে নির্ধারিত হার ও শর্তাবলী অনুযায়ী ভ্রমণ ভাতা ও দৈনিক ভাতা পাইবার অধিকারী হইবেন।

২৯। সম্মানী ইত্যাদি—(১) বোর্ড ইহার কোন কর্মচারীকে সাময়িক প্রকৃতির কোন কর্ম সম্পাদনের জন্য অথবা বিশেষ মেধার প্রয়োজন হয় এমন নব প্রবর্তনমূলক বা গবেষণা ও উন্নয়নমূলক কর্ম-সম্পাদনের জন্য সম্মানী অর্থ বা নগদ অর্থ বা পুরস্কার প্রদানের যৌক্তিকতা থাকিলে উক্ত সম্মানী বা পুরস্কার প্রদান করিতে পারিবেন।

(২) উপ-বিধি ২৯(১) অধীনে কোন সম্মানী বা নগদ অর্থ পুরস্কার মঞ্জুর করা হইবে না, যদি এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি কর্তৃক তাহা সুপারিশ না করা হয়।

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

৩১। বোনাস—সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে সময়ে সময়ে জারীকৃত সরকারী অংশ মোতাবেক বোর্ড এর কর্মচারীগণকে উৎসব ভাতা ও বোনাস প্রদান করা যাইতে পারে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

চাকুরীর বৃত্তান্ত

৩২। চাকুরীর বৃত্তান্ত—(১) পৃথক পৃথকভাবে প্রত্যেক কর্মচারীর জন্য চাকুরীর বৃত্তান্ত রক্ষণাবেক্ষণ করা হইবে এবং বোর্ড কর্তৃক নির্দিষ্ট চাকুরী বহি সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মচারী কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে প্রতি বৎসরে একবার চাকুরী বহি দেখিতে পারিবেন এবং এইরূপে দেখিবার পর উহারে লিপিবদ্ধ বিষয়াদি সঠিক ও সম্পূর্ণ বলিয়া উল্লেখপূর্বক তারিখসহ স্বাক্ষর করিবেন।

(৩) যদি কোন কর্মচারী তাহার চাকুরী বহি পরিদর্শনকালে উহাতে কোন ভুল বা বিলম্বিত দেখিতে পান, তাহা হইলে তিনি উহা সংশোধনের জন্য পনের দিনের মধ্যে বিষয়াদি লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষ প্রাপ্ত কর্মকর্তার দৃষ্টিগোচর করিবেন।

৩৩। **বার্ষিক প্রতিবেদন**—(১) বোর্ডের কর্মচারীগণ কর্তৃক সম্পাদিত কার্য এবং তাহাদের আচরণ সম্পর্কিত বার্ষিক প্রতিবেদন প্রণয়ন পদ্ধতি প্রস্তুত করিবেন এবং উক্ত প্রতিবেদন বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন নামে অভিহিত হইবে, এবং বোর্ড/উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কোন কর্মচারীর বিশেষ গোপনীয় প্রতিবেদন প্রয়োজন হইলে তাহাও চাহিতে পারিবেন।

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

সপ্তম অধ্যায়

সাধারণ আচরণ ও শৃংখলা

৩৪। **আচরণ ও শৃংখলা**—(১) প্রত্যেক কর্মচারী—

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

(২) কোন কর্মচারী—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলন এ অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং রাষ্ট্র/বোর্ড এর স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না ;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্ব অনুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না ?
- (গ) বোর্ড এর সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না ;
- (ঘ) কোন বাঁমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না ;
- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসাবে অনুরূপ কোন ব্যবসায়ের 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 অন্য কোন দস্ত কালীন কার্যে নিয়োজিত হইবেন না।

(৩) কোন কর্মচারী বোর্ড এর নিকট বা উহার কোন সদস্যের নিকট কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না, কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা কর্মচারী অব্যাহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

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

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

(৬) কোন কর্মচারী বোর্ড এর বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদ পত্র বা অন্য কোন গণ-মাধ্যমের দ্বারা কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৭) প্রত্যেক কর্মচারী অভ্যাসগতভাবে ঋণ গ্রহণতা পরিহার করিবেন।

৩৫। মন্ত্রীর ভিত্তি—কর্তৃপক্ষের মতে যদি কোন কর্মচারী—

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

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন ; অথবা

(গ) পলায়নের দায়ে দোষী হন ; অথবা

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

(ঙ) নিম্নবর্ণিত কারণে দূর্নীতি পরাম্পন হন বা যুক্তিসংগতভাবে দূর্নীতি পরাম্পন 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 এইরূপ অর্থ সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে রাখেন যাহা অর্জনের যৌক্তিকতা দেখাইতে তিনি ব্যর্থ হন ;

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

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

(ছ) কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক 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 কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে নাশকতামূলক কার্যে লিপ্ত রহিয়াছেন এবং তাহাকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার প্রতি ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।

৩৬। দণ্ডসমূহ—(১) এই উপ-বিধির অধীনে নিম্নোক্ত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে—

(অ) সশ্রম দণ্ড—

(ক) শাস্তি ;

- (খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা ;
- (গ) ৭ দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন ;
(আ) গুরুদণ্ড—
- (ঘ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ ;
- (ঙ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত বোর্ড এর আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা হইতে আদায়করণ ;
- (চ) চাকুরী হইতে অপসারণ ; এবং
- (ছ) ঘকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ভবিষ্যৎ বোর্ড এর চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবে।

৩৭। ধনসাম্বল কর্মকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পন্থাতি—(১) উপ-বিধি ৩৫(ছ) অনুসারে একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারেন ;
- (খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার ব্যাপারে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করেন, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করিবেন ; এবং
- (গ) উপ-বিধি ৩৭(২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে বৃদ্ধিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে বোর্ড/উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান সমীচীন নহে, তৎক্ষেত্রে তাহাকে অনুরূপ সুযোগ প্রদান করা হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-বিধি ৩৭(১) (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি হয়, সে ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মচারীর সম্মুখে, তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপ-বিধি ৩৭(২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যে রূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবেন সেইরূপ নির্দেশ প্রদান করিবেন।

৩৮। লঘু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পন্থাতি—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন 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 কার্য দিবসের মধ্যে

তাহার আচরণের কৈফিয়ৎ দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন, এবং

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

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে কৈফিয়ৎ পেশ করার জন্য দশটি কার্য দিবস পর্যন্ত উক্ত সময় ব্যতির অনুরূপ প্রদান করিতে পারিবেন :

তবে আরও শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করিতে না পারেন, তবে তিনি তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে সময় ব্যতির জন্য অনুরোধ করিবেন এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, অনুরোধটি বিবেচনার পর, প্রয়োজন মনে করিলে, অতিরিক্ত পনেরোটি কার্যদিবসের জন্য উক্ত সময় ব্যতি মঞ্জুর করিতে পারেন।

- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত পাইবার পনেরোটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ জ্ঞপ্তিসম্পর্কে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে, অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ দিতে পারেন এবং আদেশের তারিখ হইতে পনেরোটি কার্যদিবসের মধ্যে এইরূপ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে।

- (৩) অধিকতর তদন্তের ফলাফল ও প্রতিবেদন প্রাপ্তির বিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

- (৪) এই প্রবিধানের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তাহাকে অবহিত করার তারিখ হইতে নব্বইটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণে বাধা হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রত্যাহত হইয়াছে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং এইরূপ বাধার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ ইহার জন্য কৈফিয়ৎ দিতে বাধ্য হইবেন এবং উক্ত কৈফিয়ৎ সন্তোষজনক না হইলে, তাহার বা তাহাদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে এই প্রবিধানমালার অধীনে কার্যধারা সূচনা করা যাইতে পারে।

- (৫) যেক্ষেত্রে উপ-বিধি ৩৫ এর দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কারের দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ব্যক্তিগতভাবে তাহার শুনানী গ্রহণ করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারেন, তবে যদি, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপস্থিত না হন বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করা যাইবে, অথবা উপ-বিধি ৩৮(১) খ(৩) ও (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করা যাইবে এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-বিধি ৩৮(১) হইতে (৪) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

৩৯। গুরুতর দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের কার্যপ্রণালী—(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই উপ-বিধিমালার অধীন কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হইবে এবং কতৃপক্ষ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুতর দণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ—

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবেন, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কতৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবেন ;

(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 দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন ;

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত স্মারদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বাঞ্ছার জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কতৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারেন।

(২) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবেন এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কতৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করেন যে—

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

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যা্যন্ত কারণ আছে কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘু দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে উপ-বিধি ৩৮ এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত উপ-বিধিতে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবেন ; এবং

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যা্যন্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উল্লিখিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কতৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ণিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত বোর্ড তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শূন্য করিবেন এবং উপ-বিধি ৪০ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগের তারিখ

হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নির্ধারিত সময়-সীমার মধ্যে তাহার বা উহার সিদ্ধান্ত উপনীত হইতে না পারিলে, লিখিতভাবে তাহার করণ উল্লেখ করিয়া তিনি বা উক্ত বোর্ড তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারে এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ্ব বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত উক্ত সময় বৃদ্ধি করিতে পারেন।

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

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি ৩৯(৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবেন।

(৭) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবেন।

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

(৯) এই প্রবিধানের অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং সেক্ষেত্রে কোন তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিষ্পত্তি করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা বোর্ডের তদন্তের প্রতিবেদন ও উহার যুক্তিসংগত কারণ থাকিতে হইবে।

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

৪০। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুরণীয় কার্য-প্রণালী—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতর্কী রাখিবেন না।

(২) এই উপ-বিধির অধীনে পরিচালিত তদন্তের ক্ষেত্রে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুরণিতব্য অনুরূপ তদন্তে সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্যের শুনানীও লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং অভিযোগের ব্যাপারে প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচিত হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষ্যগণকে জেরা করার এবং ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করার জন্য কোন সাক্ষীকে তলব করার অধিকারী হইবেন। অভিযোগের সমর্থনে উক্ত বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং তাহার সমর্থনকারী সংগীগণকে জেরা করার অধিকারী হইবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করিতে

পারিবেশ তবে তাহাকে নথির টোকায় অংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না। অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা এই বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষী তলব করিতে বা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারে।

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

(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 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 পন্থাটি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করেন সেই পন্থাটিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে উপ-বিধি ৩৫(খ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারেন।

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

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই উপবিধিমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারেন, এবং যেক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে এই উপ-বিধিতে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বোর্ডের ক্ষেত্রে উল্লেখিত বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(১০) উপ-বিধি ৪০(৯) এর অধীনে নিযুক্ত বোর্ডের কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৪১। সাময়িক বরখাস্ত—(১) উপ-বিধি ৩৬ এর অধীনে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দ্বারা গুরুত্বপূর্ণ প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে লিখিত আদেশদ্বারা উক্ত আদেশে উল্লেখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে, তাহা ছুটিতে বাইবার নির্দেশ দিতে পারেন।

(২) উপ-বিধি ৪১(১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ টিশটি কার্যদিবস অভিবাহিত হওয়ার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়-সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে উপ-বিধি ৩৮ মোতাবেক তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয় অথবা উপ-বিধি ৩৯ এর অধীনে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের ম্বারা বা উহার ফলে বাতিল 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 আরও তদন্ত কার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, সেক্ষেত্রে 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 সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী, খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৫) ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ (কারাগারে সোপর্দ অর্থে 'হেফাজতে' রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মচারীকে প্রত্যেকতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই উপ-বিধিমালায় অধীন সুচীত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

৪২। পুনর্বহাল—(১) যদি উপ-বিধি ৩৭(১) (ক) মোতাবেক ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদাবনত করা না হইয়া থাকে, তবে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করা হইবে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে, তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদমর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা ম্বারা নির্মিত হইবে।

৪৩। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মচারী—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মচারী কারাগারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলার পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতি কালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না। মামলার পরিসমাপ্তি অনুসারে তাহার বেতন ও ভাতাদি সমস্তর সাধন করা হইবে। তিনি অপরাধ হইতে খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারারবণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিরস্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া প্রমাণিত হইলে, তাহার প্রাপ্য বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইবে। এইরূপে তাহাকে সম্পূর্ণ টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত প্রাপ্য বেতন-ভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদন্তকারী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

৪৪। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল—(১) কোন কর্মচারী বোর্ড কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যেকোনো অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেক্ষেত্রে যে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের প্রস্তাব করা হইবে, তিনি যে কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত অধস্তন তাহার নিকট, অথবা যেকোনো নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

(২) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবেন, যথাঃ—

- (ক) এই উপ-বিধিমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি না, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কি না;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কি না;
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্্যাপ্ত কি না, এবং যে আদেশ দান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হইবে যাঁটটি কার্য দিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবেন।

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

(২) কোন কর্মচারী Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইলে এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মচারীকে এই উপ-বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কি না কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই উপ-বিধিমালার অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করেন সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারেন এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ সরকারী কর্মচারীকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি ৪৫(৩) এর অধীনে উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেকোনো তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত হইতেছে সেক্ষেত্রে বোর্ড এর বা সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

অষ্টম অধ্যায়

অবলম্ব গ্রহণ ও অন্যান্য সুবিধা

৪৬। ভবিষ্যৎ সুবিধা—ভবিষ্যৎ সুবিধার চান প্রদানের ব্যাপারে কোন কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধি বা উপ-বিধি স্বারা পরিচালিত হইবেন।

৪৭। আনুতোষিক—(১) নিম্নোক্ত যে কোন কর্মচারী আনুতোষিক পাইবেন, যথাঃ—

- (ক) যিনি বোর্ড এ কমপক্ষে তিন বৎসর অব্যাহতভাবে চাকুরী করিয়াছেন এবং শাস্তি-স্বরূপ চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারিত হন নাই।
- (খ) যিনি কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে পদতাগ বা চাকুরী ত্যাগ করেন নাই।
- (গ) তিন বৎসর পূর্ণ হওয়ার পূর্বে নিম্নের কোন কারণে যে কর্মচারীর চাকুরীর অবসান হইয়াছে, যথাঃ—
 - (অ) তিনি যে পদে নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই পদ বিলুপ্ত হইয়াছে অথবা পদ সংখ্যা হ্রাসের কারণে তিনি চাকুরী হইতে ছাটাই হইয়াছেন ;
 - (আ) সম্পূর্ণ বা আংশিক অসামর্থ্যের কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা হইয়াছে; অথবা
 - (ই) চাকুরীরত থাকাকালে তিনি মৃত্যুবরণ করিয়াছেন।

(২) কোন কর্মচারীকে তাহার চাকুরীর প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার অংশ বাবদ একশত বিশটি কার্যদিবসের উর্ধে কোন সময়ের জন্য দুই মাসের মূল বেতনের হারে আনুতোষিক প্রদান করা হইবে।

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

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

(৫) কোন কর্মচারী উপ-বিধি ৪৭(৪) অনুযায়ী একাধিক ব্যক্তিকে মনোনয়ন দান করিলে, তাহার 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 করার সময়ে, উক্ত নোটিশের সহিত উপ-বিধি ৪৭(৪) ও (৫) এর অনুসারে একটি নূতন মনোনয়ন পত্র প্রেরণ করিবেন।

(৭) কোন মনোনয়ন পত্র না থাকিলে কর্মচারীর মৃত্যুর পর তাহার আনুতোষিকের টাকা উত্তরাধিকার প্রমাণ পত্রের ভিত্তিতে তাহার বৈধ ওয়ারিশ বা ওয়ারিশগণকে প্রদান করা হইবে।

৪৮। অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা—(১) বোর্ড অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পরিকল্পনা প্রবর্তন করিলে, যে কোন কর্মচারী উক্ত পরিকল্পনের অধীন অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা গ্রহণের ইচ্ছা প্রকাশ করিতে পারিবেন।

(২) এই উপ-বিধি ৪৮(১) অনুসারে ইচ্ছা প্রকাশ করা হইলে তাহা চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এইরূপ ইচ্ছা প্রকাশ করার পর সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধি অনুযায়ী অবসর ভাতা ও অবসর গ্রহণ সুবিধা পাইবেন।

(৩) কোন কর্মচারী ভবিষ্যৎ হিসাবে বোর্ড এর অংশ প্রদান বাবদ জমা টাকা বোর্ড এর নিকট সমর্পণ করিল, তিনি উপ-বিধি ৪৮(২) অনুসারে অবসর ভাতা ও অন্যান্য অংশের গ্রহণ সুবিধাদি পাইতে পারেন।

নবম অধ্যায়

অবসর গ্রহণ, চাকুরী অবসান ও অব্যাহতি

৪৯। অবসর গ্রহণ, ইত্যাদি—অবসর গ্রহণ এবং উহার পর পুনর্নিয়োগের ব্যাপারে কোন কর্মচারী Public Servants Retirement Act, 1974 (XII of 1974) এর বিধানাবলী দ্বারা পরিচালিত হইবেন।

৫০। চাকুরী অবসান, চাকুরী হইতে অপসারণ ইত্যাদি—(১) উপবৃত্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ প্রদর্শন না করিয়া, এবং এক মাসের নোটিশ প্রদান করিয়া অথবা উক্ত নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করিয়া, কোন শিক্ষানবিসের চাকুরীর অবসান ঘটাইতে পারিবেন এবং শিক্ষানবিস তাহার চাকুরী অবসানের কারণে কোন প্রকার ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(২) এই উপ-বিধিমালায় ভিন্নরূপ বাহা কিছুই থাকুক না কেন উপবৃত্ত কর্তৃপক্ষ কোন কারণ না দর্শাইয়াই কোন কর্মচারীকে নব্বই দিনের নোটিশ দান করিয়া অথবা নব্বই দিনের বেতন নগদ পরিশোধ করিয়া তাহাকে চাকুরী হইতে অপসারণ করিতে পারিবেন।

৫১। ইস্তফাদান, ইত্যাদি—(১) কোন কর্মচারী উপবৃত্ত 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 এইরূপ নোটিশ প্রদানে বার্থতার ক্ষেত্রে, তিনি বোর্ডকে তাহার তিন মাসের বেতনের সমপরিমাণ টাকা ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

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

(৩) যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ শুরুর হইয়াছে তিনি বোর্ড এর চাকুরী হইতে ইস্তফাদান করিতে পারিবেন না।

তবে শর্ত এই যে, বোর্ড যেইরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন সেইরূপ শর্তে কোন কর্মচারীকে ইস্তফাদানের অনুমতি দিতে পারেন।

বোর্ডের আদেশক্রমে

ত্রিগোড়য়ার আমীন আহম্মদ চৌধুরী
বিবি. পিএসসি,
চেয়ারম্যান।

উফাসন
[উপ-বিধি ২(চ) অষ্টক]
বাংলাদেশ চা বোর্ড, চট্টগ্রাম।

ক্রমিক নং	পদের নাম	নিয়োগের জন্য বয়স সীমা	নিয়োগের পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	অন্য যোগ্যতা	কিছর পদ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১	মচিন	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ধ ৪৫ বছর।	পুঞ্জাতন্ত্রের চাকু- রীতে নিয়োজিত ব্যক্তিরের মধ্য হতে প্রেষণে নিয়োগ।	কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর শ্রমিকের শ্রমিকের সরকারী/আধা-সরকারী বা স্বায়ত্ব- শাসিত সংস্থার প্রধান শ্রেণীর কর্মকর্তা পদে ১২ বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে। সংস্থার অবশ্যই অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	কিছর পদে কম পক্ষে ৫ বছর। চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	চা বোর্ড বাংলাদেশ চা পবেষণা ইনস্টিটিউট ও প্রকল্প উন্নয়ন ইউনিটের উপ-পরিচালক পদের কর্মকর্তা সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।
২	উপ-পরিচালক (পরিচালনা)	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ধ ৪০ বছর।	শতকরা ৫০% ভাগ পদে পদো- নুত্তির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পদে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	অর্ধনীতি, কৃষি অর্ধনীতি বা বন বিদ্যালয় (করেট্টা) শ্রমিকের শ্রমিকের এবং স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। সংস্থার বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।	ই	উর্ধতন পরিচালনা কর্মকর্তা/অর্ধনীতি বিদ/উন্নয়ন কর্ম- কর্তা/কো-অডিনে- নেটর বা সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৩ উপ-পরিচালক (হিসাব ও অর্থ)	ঐ	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।
৪ উপ-পরিচালক (বাণিজ্য)।	ঐ	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।
৫ উপ-সচিব	ঐ	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

বাণিজ্যে গন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণী-সহ কোন সরকারী আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা পদে ১০ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতা। ৫ বছরের অভিজ্ঞতা সহ চারিটি একাউন্ট্যান্ট বা সরকার স্বীকৃত কোন হিসাব ইনস্টিটিউটের সহযোগী সদস্যকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

বাণিজ্য/অর্থনীতিতে গন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণী থাকতে হবে। কোন সরকারী/আধা-সরকারী প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিষ্ঠিত ব্যবসায়/রপ্তানী আদানী ভিত্তিক প্রতিষ্ঠানে সহকারী পরিচালক বা সনতুল্য পদে ১০ বছরের চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।

শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি-
তির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি-
তির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি-
তির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতি-
তির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

প্রধান হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।

উর্ধ্বতন বিপন্ন কর্মকর্তা বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।

প্রশাসনিক কর্মকর্তা/ভূমি নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা/জনসংযোগ কর্মকর্তা বা সমতুল্য পদে

নিয়োজিত কর্ম-
কর্তৃগণ বিবেচিত
হবেন।

নিয়োগের মাধ্যমে অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।

অথবা

প্রজাতন্ত্রের চাকুরী

তে নিয়োজিত

ব্যক্তিদের মধ্য হতে

প্রেমণে নিয়োগ।

৬ প্রধান হিসাব রক্ষণ
কর্মকর্তা।

ঐ

শতকরা ৫০% একাউন্টেন্টগীতে/বাণিজ্যে গন্মানসহ
ভাগ পদে পদোন্ন-
তির মাধ্যমে এবং
শতকরা ৫০% প্রতিষ্ঠানে হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা
ভাগ পদে সরাসরি হিসেবে ও বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা
নিয়োগ করা সরকার কর্তৃক স্বীকৃত কোন হিসাব
হবে।

ঐ

হিসাব রক্ষণ কর্ম-
কর্তা বা সংশ্লিষ্ট
বিষয়ে সমতুল্য
পদে নিয়োজিত
কর্মকর্তা।

৭ অর্থনীতিবিদ

সরাসরি নিয়োগের

ক্ষেত্রে অনূর্ধ

৩৫ বছর।

ঐ

১ম শ্রেণীর কর্মকর্তা অথবা সমতুল্য
পদে ৫ বছরের চাকুরীর অভিজ্ঞতা সহ
অর্থনীতি, কৃষি অর্থনীতি বা পরি-
সংখ্যান (ইকোনোমেট্রিক্স গ্রুপ)
অনাসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর
ডিগ্রী।

ঐ

গবেষণা কর্মকর্তা/
পরিসংখ্যান কর্ম-
কর্তা বা সংশ্লিষ্ট
বিষয়ে সমতুল্য
পদে নিয়োজিত
কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৮	উর্ধ্বতন বিপন্ন কর্মকর্তা।	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ধ্ব ৩৫ বছর।	শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে পদোন্নতির মধ্যম এবং শতকরা ৫০% ভাগ পক্ষে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।	অর্থনীতি, কৃষি অর্থনীতি, বা পরি-সংখ্যান (ইকোনোমেট্রিক্স গ্রুপ) অনর্গসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার ১ম শ্রেণী বা সমতুল্য পক্ষে ৫ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতা। ব্যবসায় প্রশাসনে ৫ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ এম, বি, এ ডিগ্রীধারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ফিডার পক্ষে কমপক্ষে ৫ বছর চাকুরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	বিপন্ন কর্মকর্তা/সহকারী পরিচালক (বাণিজ্য) বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পক্ষে নিয়োজিত কর্মকর্তা।
৯	উর্ধ্বতন পরিকল্পনা কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	অর্থনীতি, কৃষি অর্থনীতি, বা পরি-সংখ্যান (ইকোনোমেট্রিক্স গ্রুপ) অনর্গসহ ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে পরিকল্পনা ও মূল্যায়ন কাজে ১ম শ্রেণীর পক্ষে কমপক্ষে ৫ বছরের অভিজ্ঞতা।	শিক্ষাগত যোগ্যতা গবেষণা কর্মকর্তা/পরিগণনা কর্মকর্তা বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পক্ষে নিয়োজিত কর্মকর্তা।	
১০	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ধ্ব ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা ও উপ-জাতীয় প্রার্থীদের	ঐ	লোক প্রশাসন, আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক, অর্থনীতি, সাংবাদিকতা ইত্যাদি বিষয়ে সমমানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং সম্মান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণী ডিগ্রী	ঐ	সহকারী পরিগণনা কর্মকর্তা/সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা/সহকারী লাইসেন্সিং কর্মকর্তা/উচ্চমান
					যোগ্যতা শিখিলযোগ্য।	

নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত বয়স-সীমা প্রযোজ্য হবে।

১১ গবেষণা কর্মকর্তা

এ

এ

কৃষি অর্থনীতি/বন বিদ্যায় (করেছা) অর্থাৎ গাভী/মাতৃকান্তর ডিপ্লোমা। সম্মান এবং মাতৃকান্তর ডিপ্লোমা ২য় শ্রেণী। ডিপ্লোমা থাকতে হবে। কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত্ব শাসিত বা ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে পরিকল্পনা উন্নয়ন সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

সহকারী/পরিসংখ্যান সহকারী/গবেষণা সহকারী/আমদানী ও রপ্তানী সহকারী/ষ্টেনোগ্রাফার (পি.এ) বা সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্ণচারী।

এ

সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।

১২ পরিসংখ্যান কর্মকর্তা

সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ণ ৩০ বছর। মহিলা বৃত্তিযোগ্য ও উপ জাতীয় প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।

শতকরা ৫০% ভাগ পদে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পদে সরাসরি নিয়োগ করা হবে।

পরিসংখ্যান, অর্থনীতি বা অংক শাস্ত্রে সম্মানসহ মাতৃকান্তর ডিপ্লোমা। সম্মান এবং মাতৃকান্তর ডিপ্লোমা ২য় শ্রেণীর ডিপ্লোমা থাকতে হবে। কোন সরকারী/আধা-সরকারী/স্বায়ত্ত্বশাসিত/ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে পরিকল্পনা/উন্নয়ন সংক্রান্ত কাজে চি ড-জ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

শিক্ষাপত বোগ্যতা মে কলায়ের নাগ। তবে ফিজার পদে কম পক্ষে ৫ বছরের চাকরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।

সহকারী পরি-সংখ্যান কর্মকর্তা অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১৩	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	বাণিজ্যে সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সন্ধান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে কোন সরকারী বা বাণিজ্যিক নিরীক্ষা অফিসে হিসাব রক্ষক হিসেবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
১৪	জনসংযোগ ও শ্রমকল্যাণ কর্মকর্তা।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	সাংবাদিকতা বা আন্তর্জাতিক সম্পর্কে সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে সাংবাদিকতায় বা রোডিও টেলিভিশনের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন অন্য বিষয়ে স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারীদের বিবেচনা করা হবে। জনসংযোগ ও যথাযোগ্য অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের ক্ষেত্রে যোগ্যতা নিখিলযোগ্য।	ঐ	শিক্ষাগত যোগ্যতা ৫ম কলাসের ন্যায়, তবে ফিডার পদে কমপক্ষে ৫ বছরের চাকরীর অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
১৫	ভূমি নিয়ন্ত্রণ কর্মকর্তা।	ঐ	শতকরা ৫০% ভাগ পদে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পদে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে নিয়োগ করা হবে।	অর্থনীতি বা লোক প্রশাসনে সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সন্ধান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। চা বাগান/ভূমি ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।

১৬	বিপন্ন কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	ঐ	বাণিজ্য/অর্থনীতিতে সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সন্মান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। কোন বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান/ব্যবসায় প্রশাসনে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	সহকারী লাইসেন্সিং কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত। কর্মকর্তা।
১৭	সহকারী পরিচালক, (বাণিজ্য)।	শতকরা ৫০% ভাগ পদে পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০% ভাগ পদে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে নিয়োগ করা হবে।	ঐ	ঐ	ব্যবস্থাপনা বা বিপণনে সন্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সন্মান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। সরকারী বা ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে রপ্তানী প্রশাসনে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	সহকারী লাইসেন্সিং কর্মকর্তা বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।
১৮	সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	ঐ	পরিসংখ্যান, অর্থনীতি বা গণিতে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। সরকারী বা ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে রপ্তানী প্রশাসনে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	গবেষণা সহকারী/পরিসংখ্যান সহকারী/উচ্চমান সহকারী।
১৯	সহকারী পরিসংখ্যান কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	ঐ		ঐ	ঐ
২০	সহকারী লাইসেন্সিং কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	ঐ	২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। কোন সরকারী প্রতিষ্ঠানে বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে সরকার অথবা ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে রপ্তানী প্রশাসনে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী/গবেষণা সহকারী/পরিসংখ্যান সহকারী।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
২১	ষ্টেনোগ্রাফার (পি,এ)	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	ষ্টেনোগ্রাফিষ্ট
২২	উচ্চমান সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	নিম্নমান সহকারী- কাম-মুদ্রাক্ষরিক।
২৩	পরিগণখান সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
২৪	গবেষণা সহকারী।	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
২৫	আনদানী সহকারী	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	নিম্নমান সহকারী- কাম-মুদ্রাক্ষরিক

অবশ্যই উচ্চ মাধ্যমিক পাশ হতে হবে বাংলা টাইপিং ও শর্ট হ্যান্ডে যথাক্রমে ২৫ ও ৫০ এবং ইংরেজী টাইপিং ও শর্ট হ্যান্ডে যথাক্রমে ৩০ ও ৮০ নম্বর প্রতি মিনিটে।

স্নাতক ডিগ্রী। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় নিম্নমান সহকারী পদে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

পরিগণখান বিষয়ে স্নাতক ডিগ্রী। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় নিম্নমান সহকারী হিসেবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

স্নাতক ডিগ্রী। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে হিসাব রক্ষণ কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

শিক্ষাগত যোগ্যতা: নিম্নমান সহকারী-
কাম-মুদ্রাক্ষরিক
বে কলামের
নায়। তবে কিডার
পদে কমপক্ষে ৫
বছর চাকুরীর
অভিজ্ঞতা থাকতে
হবে। বিভাগীয়
প্রার্থীর ক্ষেত্রে
শিক্ষাগত যোগ্যতা
নিখিলযোগ্য।

সরাসরি নিয়োগের
ক্ষেত্রে অন্তর্ধ ৩০
বছর। মহিলা,
মুক্তিবোদ্ধা ও উপ-
জাতীয় প্রার্থীদের
নিয়োগের ক্ষেত্রে
সরকার নির্ধারিত
সর্বোচ্চ বয়স সীমা
প্রযোজ্য হবে।

শতকরা ৫০%
ভাগ পদে পদোন্ন-
তির মাধ্যমে এবং
শতকরা ৫০%
ভাগ পদে সরাসরি
নিয়োগ করা
হবে।

২৬ ক্যান্সার	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	বাগিজেয় স্মৃতক ডিগ্রী। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে কাম লেন-দেন সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
২৭ টেলো-টাইপিষ্ট	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	এইচ, এম, সি পাশ হতে হবে। বাংলা টাইপিং ও শর্ট হ্যান্ডে যথাক্রমে ২৩ ও ৪৫ এবং ইংরেজী টাইপিং ও শর্ট হ্যান্ডে যথাক্রমে ২৮ ও ৭০ প্রতি মিনিটে গতি সম্পন্ন হতে হবে। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
২৮ নিম্নমান সহকারী- কাম-মুতাশ্বরিক।	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাংলা ও ইংরেজী টাইপিং এ যথাক্রমে ২০ ও ২৮ গতি সম্পন্ন। (প্রতি মিনিটে) এবং এইচ এম সি পাশ হতে হবে।
২৯ ইলেকট্রিশিয়ান	ঐ	ঐ	সরকার কর্তৃক স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান থেকে 'বি' ক্লাস লাইসেন্স পাশ হতে হবে। সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৩০	গাড়ী চালক	ঐ	ঐ	সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে ভারী ড্রাইভিং নাইলেন্স প্রাপ্ত। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্ব শাসিত অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে ড্রাইভিং কার্যে অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		
৩১	প্রাথমিক	ঐ	ঐ	প্লাসিং কার্যে ট্রেড অথবা ভোকেশনাল সার্টিফিকেট থাকতে হবে। ওয়াটার গাটুয়াই ও ম্যানিচারী কার্যে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		
৩২	দপ্তরী	ঐ	ঐ	এস, এস, সি পাশ হতে হবে।		
৩৩	ডি, এস, ও (ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর)।	সরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে অনূর্ধ্ব ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তি- বোদ্ধা ও উপজাতীয় প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারি নির্ধা- রিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	সরকারি নিয়োগের সরাসরি নিয়োগের সাধ্য হবে।	এস, এস, সি পাশ/সমন্বয়ের ডোকে- শনাল সার্টিফিকেট থাকতে হবে। পেটেন্টনার মেশিন চালনার কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		

৩৪	ক্যাটিনন্যান	এ	এ	এস, এস, সি পাস/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমমানের কারিগরী প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত। কোন প্রতিষ্ঠিত বৃহত্তর রেইরেন্টে ক্যান্টিনম্যান অথবা গৃহকারী ক্যান্টিন-ম্যান হিসাবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৩৫	কুব,	এ	এ	অবশ্যই এস, এস, সি পাস/সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমমানের কারিগরী প্রশিক্ষণ-ধারী। রন্ধন কার্যে পারদর্শিতাসহ স্ব স্বাধস্যের অধিকারী হতে হবে।
৩৬	এস, এল, এস, এস]	এ	এ	৮৭ শ্রেণী পাস হতে হবে এবং সেই সাথে স্ব স্বাধস্যের অধিকারী হতে হবে।
৩৭	গার্ড]	এ	এ	৮৭ শ্রেণী ও স্ব স্বাধস্যের অধিকারী হতে হবে। সামরিক বাহিনীর অব-সর প্রাপ্ত সিপাই পদের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৩৮	নারী]	এ	এ	৮৭ শ্রেণী পাস হতে হবে। কোন সরকারী অফিস অথবা প্রতিষ্ঠিত বাবিত্ত্বিক প্রতিষ্ঠানের অধীনে বাপান পরিচর্যার কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৩৯	স্বইপার]	এ	এ	৮৭ শ্রেণী পাস হতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতাসহ স্ব স্বাধস্যের অধি-কারী হতে হবে।

তফসিল
[ডিপ বিধি ২(চ) স্ট্রাকচা]
বাংলাদেশ চা গবেষণা ইনস্টিটিউট, শ্রীমংগল, মৌলভীবাজার

ক্রমিক পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্য বয়স সীমা	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা	ফিটার পদ	
১	২	৩	৪	৫	৬	
১ পরিচালক	অনুর্ধ্ব ৪০ বছর		পদোন্নতির মাধ্যমে তবে পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	গবেষণা ও প্রশাসন কাজে ১৯ শ্রেণীর মর্যাদা সম্পন্ন পদে ১৭ বছরের অভিজ্ঞতার বায়োসায়েন্স বি, এইচ, ডি, ডিপ্লী। ১৭ বছরের অভিজ্ঞতার মধ্যে প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।	৫ম কলামের অনুরূপ। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ও শিপিং যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা।
				অথবা		
				গবেষণা ও প্রশাসন কাজে ১৯ বছরের অভিজ্ঞতাসহ বি, এস, সি, এলি/বি, এস, সি, এলি (অনার্স)/এন, এস, সি (বায়োসায়েন্স) সহ এন, এস, এন, ফিল/এন, এস, সি (যুক্তরাজ্য) ডিপ্লী ১৯ বছরের অভিজ্ঞতার মধ্যে প্রধান বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।		
				অথবা		
				গবেষণা ও প্রশাসন কাজে ২১ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ২২ শ্রেণীর বি, এস, সি		

এজি/বি, এস, সি, এজি (অনাস)
এস, এস, সি (বায়ো সায়েন্স) ডিগ্রী।
২১ বছরের অভিজ্ঞতার মধ্যে প্রধান
বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪
বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে। সব-
ক্ষেত্রেই কমপক্ষে ১০টি গবেষণামূলক
প্রকাশনা থাকতে হবে।

২ প্রধান বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা।

এ

এ

গবেষণা ও প্রশাসন কাজে ১ম শ্রেণীর
পদমর্যাদা সম্পন্ন পদে ১৪ বছরের
চাকুরীর অভিজ্ঞতাসহ 'বায়োসায়েন্স'
পি, এইচ, ডি ডিগ্রী। ১৪ বছরের
অভিজ্ঞতার মধ্যে উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বৎসর
চাকুরী পূর্ণ হতে হবে অথবা গবেষণা
ও প্রশাসন কাজে ১৬ বছরের অভি-
জ্ঞতাসহ বি এস সি এজি/এম এস সি
(বায়োসায়েন্স) ডিগ্রী। ১৬ বছরের
অভিজ্ঞতার মধ্যে উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বছর
চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।

উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা।

উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা পদে
কমপক্ষে ৪ বছর
চাকুরী পূর্ণ হতে
হবে।

৩ উর্ধ্বতন বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা।

বিভাগসমূহ :-

- (১) উদ্ভিদ বিজ্ঞান
- (২) এগ্রোনোমি
- (৩) স্বাস্থ্য
- (৪) পেটম্যানোজমেন্ট

অনূর্ণ ৪৫ বছর

পদোন্নতির মাধ্যমে
তবে পদোন্নতির
যোগ্য কর্মকর্তা
পাঁওয়া না গেলে
সরাসরি নিয়োগের
মাধ্যমে।

গবেষণা কাজে ১ম শ্রেণীর মর্যাদা-
সম্পন্ন পদে ১২ বছরের অভিজ্ঞতাসহ
সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পি, এইচ, ডি ডিগ্রী
(২নংকনাম অনার্স)। ১২ বছরের
মাধ্যমে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা পদে কম
পক্ষে ৪ বছর চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।

বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা।

৫ম কনানের ন্যায়
বিভাগীয় প্রার্থীর
ক্ষেত্রে বয়স ও
শিক্ষাগত যোগ্যতা
নিখিলযোগ্য।

অথবা

৭

৬

৫

৪

৩

২

- (৫) উচ্চ গবেষণা
ও বাহার
উপসেটা
(৬) পাসপলজী
(৭) কাচতথ
(৮) পরিসংখ্যান
(৯) প্রাণ রসায়ন
(১০) বৃত্তিকা বিজ্ঞান
(১১) টেকনোলজি
(১২)

গবেষণা কাজে ১ম শ্রেণীর মর্মান-
সম্পন্ন পদে ১৪ বৎসরের অভিজ্ঞতা সহ
কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি, এস, সি,
এজি./বি, এস, সি, এজি (অনার্স)।
এম, এস, সি (বায়ো সায়েন্স) সহ
এম, এস, এম, ফিল/এম, এস, সি
(যুক্তরাষ্ট্র) ডিগ্রী। ১৪ বছরের
অভিজ্ঞতার মধ্যে বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা
পদে কমপক্ষে ৪ বছর চাকুরী পূর্ণ
পূর্ণ হতে হবে।

অথবা

গবেষণা কাজে ১৬ বৎসরের অভিজ্ঞ-
তা সহ কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর বি, এস, সি
এজি/বি, এস, সি, এজি (অনার্স)/
বি, এস, সি, ইন্ডিনিয়ারিং/এম, এস,
সি (বায়ো-সায়েন্স) ডিগ্রী। ১৬
বছরের অভিজ্ঞতার মধ্যে বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা পদে কমপক্ষে ৪ বছরের
চাকুরী পূর্ণ হতে হবে।

সবক্ষেত্রে কমপক্ষে ৩টি গবেষণা-
মূলক প্রকাশনা থাকতে হবে।

১২ বছরের অভিজ্ঞতা সহ এম, বি,
বি, এস, ডিগ্রী।

সরকারি নিয়োগ

অনুর্ধ্ব ৪০ বছর

উর্ধ্বতন স্বাস্থ্য কর্মকর্তা

৪

- ৫ বৈজ্ঞানিক কর্মকর্তা
বিভাগসমূহ :-
৩ নং ক্রমিকের
অনুরূপ।
- অনূর্ধ্ব ৩৫ বছর
- শতকরা ৫০ ভাগ
পদোন্নতির মাধ্যমে
এবং শতকরা ৫০
ভাগ সরাসরি
নিয়োগের মাধ্যমে।
- ৫ বৎসর চাকুরী
পূর্ণ হতে হবে।
- ৫৫ বৎসর
কর্মকর্তা/সহকারী
খামার তত্ত্বাবধায়ক
- ৫৫ বৎসর
কর্মকর্তা/সহকারী
খামার তত্ত্বাবধায়ক
- ৬ সহকারী বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা :
বিভাগসমূহ :-
৩ নং ক্রমিকের
অনুরূপ।
- অনূর্ধ্ব ৩০ বছর।
মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা
ও উপজাতীয় প্রার্থী
ক্ষেত্রে সরকার
নির্ধারিত সর্বোচ্চ
বয়স সীমা প্রযোজ্য
হবে।
- সরাসরি নিয়োগ
- সহকারী বৈজ্ঞানিক
কর্মকর্তা/সহকারী
খামার তত্ত্বাবধায়ক
- ৭ সহকারী খামার
তত্ত্বাবধায়ক।
- অনূর্ধ্ব ৩০ বছর।
মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা
ও উপজাতীয় প্রার্থী
দের ক্ষেত্রে সরকার
নির্ধারিত সর্বোচ্চ
বয়স সীমা প্রযোজ্য
হবে।
- ৫৫ বৎসর
কর্ম
সুপারভাইজার।
- ৫৫ বৎসর
কর্মকর্তা/সহকারী
খামার তত্ত্বাবধায়ক
- ৮ সহকারী প্রকৌশলী
(পূর্ত)।
- বি, এম, সি ইঞ্জিনিয়ারিং [(পুর-
কৌশল)] ডিগ্রী প্রাপ্ত।
- ৫৫ বৎসর
কর্মকর্তা/সহকারী
খামার তত্ত্বাবধায়ক

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৯	সহকারী পরিচালক (প্রশাসন)।	ঐ	শতকরা ৫০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	লোক প্রশাসন, আন্তর্জাতিক সম্পর্ক অর্থনীতি, সাংবাদিকতা ইত্যাদি বিষয়ে সম্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সম্মান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কম পক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। কোন সরকারী/আধা-সরকারী স্বায়ত্ব শাসিত সংস্থার প্রশাসন এবং সংস্থাপন কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	৫ম কলানের ন্যায়। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্ধারযোগ্য।	প্রশাসনিক কর্মকর্তা অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা।
১০	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	বাণিজ্যে সম্মানসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সম্মান এবং স্নাতকোত্তর উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। কোন সরকারী বা বাণিজ্যিক নিরীক্ষা অফিসে হিসাব রক্ষক হিসেবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
১১	সিনিয়র টি বেকার	ঐ	ঐ	বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী প্রাপ্ত। চা প্রস্তুত ও প্রক্রিয়া কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	টি বেকার এও গ্যাম্পনার।
১২	প্রাথমিক	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	কোন স্বীকৃত বিশ্ববিদ্যালয় হইতে স্নাতক ডিগ্রী এবং প্রস্থাপনার বিজ্ঞানে ডিপ্লোমা। তৎসঙ্গে কেন্দ্রীয় পাবলিক নাইট্রোরী সমন্বয়ের কোন নাইট্রোরীতে কাজ করার দুই বছরের অভিজ্ঞতা।		

১৩	প্রশাসনিক কর্মকর্তা	ঐ	শতকরা ৫০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শ্রমিকদের ডিপ্লোমা। সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে সংস্থাপন কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	৫ম কমান্ডের ন্যায়। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	উচ্চমান সহকারী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
১৪	শ্রমকল্যাণ কর্মকর্তা	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর। মহিলা, রাজিবোচ্চা ও উপলভ্য প্রার্থীদের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	পদোন্নতির মাধ্যমে। পদোন্নতির যোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	শ্রম আইনসহ আইনে শ্রমিকদের ডিপ্লোমা অথবা শ্রম আইন ও শ্রমকল্যাণ কাজে অভিজ্ঞতাসহ স্নাতক ডিগ্রী।	৫ম কমান্ডের ন্যায়। বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	উচ্চমান সহকারী অথবা সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
১৫	প্রধান সহকারী	ঐ		২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। উচ্চমান সহকারী পদে অফিস ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	ঐ
১৬	ওপান কর্মকর্তা	ঐ		২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। বৈজ্ঞানিক যন্ত্রপাতি ও রাসায়নিক প্রযুক্তি ও কৃষি এবং সাধারণ ওয়ান বকনাবেকনে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	ঐ
১৭	হিসাব রক্ষক	ঐ		২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। হিসাব রক্ষণাবেকনের কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	ঐ

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১৮	ফোরওয়ান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	প্রযুক্তি বিষয়ে সরকারী অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে ডিপ্লোমা প্রাপ্ত হতে হবে।		
১৯	কার্স অর্গানাইজার]]	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ এবং ২ বছরের কৃষি ডিপ্লোমা অথবা বিজ্ঞানে স্নাতক ডিগ্রী চা চাষে এবং শ্রমিক ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।		
২০	উচ্চমান সহকারী	ঐ	পদোন্নতির মাধ্যমে পদোন্নতির বোগ্য প্রার্থী পাওয়া না গেলে সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্ব শাসিত সংস্থার নিম্নমান সহকারী পদে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	৫৫ কমান্ডের ন্যায় বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক।
২১	হিসাব সহকারী]]	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী।]]	ঐ	ঐ
২২	ক্যান্সিয়ার]]	অনর্ধ ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা ও উপ-জাতীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়সসীমা প্রযোজ্য হবে।	শতকরা ৫০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বাণিজ্য স্নাতক ডিগ্রী। অথবা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে ক্যান্সিয়ার-সেনে সংক্রান্ত কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	৫৫ কমান্ডের ন্যায় বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিল যোগ্য।	নিম্নমান সহকারী কাম-মুদ্রাক্ষরিক

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
২৮	প্রধান শিক্ষক (প্রাইমারী লোকশন)।	ঐ	ঐ	বি, এডহক ২য় শ্রেণীর স্নাতক। শিক্ষকতায় ও প্রাথমিক বিদ্যালয় পরিচালনায় অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থী- দের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।		
২৯	ফটোগ্রাফার কান-আর্টিষ্ট	ঐ	ঐ	আলোকচিত্র গ্রহণ, উন্নয়ন এবং চিত্রাংকনে বাস্তব অভিজ্ঞতাগ্রহ এইচ, এস, পি।		
৩০	ষ্টেনোগ্রাফার (পি, এ)/ সহকারী গনস্বয় কর্মকর্তা।	ঐ	ঐ	অবশ্যই উচ্চ মাধ্যমিক পাশ হতে হবে। বাংলা টাইপিং ও শর্ট হ্যাণ্ডে বর্ষক্রমে ২৫ ও ৫০ এবং ইংরেজী টাইপিং ও শর্ট হ্যাণ্ডে বর্ষক্রমে ৩০ ও ৮০ শব্দ প্রতিমিনিটে।	৫ম কলাশ্রেণীর ন্যায় বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত বোধগ্যতা নিখিলযোগ্য।	ষ্টেনোগ্রাফার- টাইপিষ্ট
৩১	ষ্টেনোগ্রাফার	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক পরীক্ষায় পাশ হতে হবে। বাংলা টাইপিং ও শর্ট হ্যাণ্ডে বর্ষক্রমে ২৩ ও ৪৫ এবং ইংরেজী টাইপিং ও শর্ট হ্যাণ্ডে বর্ষক্রমে ২৮ ও ৭০ প্রতি মিনিটে গতি সম্পন্ন হতে হবে। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠানে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।		নিয়মিত সরকারী কান-মুদ্রাকর্মিক।

৩২	ক্যাটালগার	ঐ	ঐ	স্নাতক ডিগ্রী। গ্রন্থাগারিক এবং ক্যাটালগিং এ অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	
৩৩	সিনিয়র টেকনিশিয়ান	ঐ	ঐ	সরকারী অনুমোদিত স্বাস্থ্য প্রতিষ্ঠান হতে প্যাথলজিতে টেকনিশিয়ানসীপ-সহ এস, এস, সি পাস।	ঐ	কম্পাউণ্ডার
৩৪	কম্পাউণ্ডার-কাম-প্যাথলজি-টেকনিশিয়ান।	ঐ	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	ঐ	
৩৫	খানার ও গুদাম সহকারী।	ঐ	ঐ	কৃষি বিষয়ে ডিপ্লোমা। বৈজ্ঞানিক কৃষি যন্ত্রপাতি এবং রাসায়নিক দ্রব্যাদি এবং গাধারণ গুদাম রক্ষণাবেক্ষণের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	
৩৬	মাঠ সহকারী।	ঐ	ঐ	২ বছরের কৃষি ডিপ্লোমাসাধারী।	ঐ	
৩৭	ফার্মাসিট	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গাটিক্রিকেট পরীক্ষা পাসসহ সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান অথবা বাংলাদেশ ফার্মেসী কাউন্সিল হতে গাটিক্রিকেটধারী হতে হবে।	ঐ	

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৩৮	লিনিয়ার বেকানিক	অনর্ধ ৩০ বছর। মহিলা, বুদ্ধিবৃত্তি ও উপলব্ধির প্রার্থীদের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	সরাসরি নিয়োগ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশসহ সংশ্লিষ্ট বৃত্তিমূলক প্রতিষ্ঠান হতে সার্টিফিকেটধারী হতে হবে।		
৩৯	গার্ডিয়ান	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশসহ সার্ভে ফাইনান পরীক্ষা পাশ।		
৪০	পেশ ইমান	ঐ	সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	আলোন অথবা সমমানের পরীক্ষায় পাশ এবং কোরানে হাফেজ। ইমান হিসাবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	৫ম কলামের নাম/ বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা নিখিনযোগ্য।	ইমান
৪১	ইমান	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	আলোন অথবা সমমানের পরীক্ষায় পাশ। কোরানে হাফেজ অগ্রগণ্য।		
৪২	নিম্নমান সহকারী-কান-কুরাকরিক।	ঐ	ঐ	বাংলা ও ইংরেজী টাইপিং-এ যথাক্রমে ২০ ও ২৮ শব্দ গতি সম্পন্ন (প্রতি মিনিটে) এবং উচ্চ মাধ্যমিক সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ হতে হবে।		

৪৩	সহকারী ক্যাঙ্কারী করমিক।	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক গার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ। স্কুলের হস্তাকরসহ অফিস কাজে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৪৪	সহকারী শিক্ষক (শরীর চর্চা)।	ঐ	ঐ	শরীর চর্চায় ডিপ্লোমাসহ ২য় বিভাগে মাধ্যমিক স্কুল গার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ।
৪৫	সহকারী ওগাম রক্ষক।	ঐ	ঐ	উচ্চ মাধ্যমিক গার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ। কৃষি যন্ত্রপাতি ও ওগাম রক্ষণাবেক্ষণের কাজে পারদর্শি হতে হবে।
৪৬	৮টির মেকানিক	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল গার্টিফিকেট পরীক্ষা পাশ অথবা সমমানের পরীক্ষায় পাশ অথবা বৃত্তিমূলক প্রতিষ্ঠান হতে গার্টিফিকেট থাকতে হবে।
৪৭	ছুতার	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে ছুতার কাজে গার্টিফিকেট এবং সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
			অনুর ৩০ বছর।	
			মহিলা, বৃত্তিমোহা	
			ও উপলভ্য প্রার্থী-	
			দের ক্ষেত্রে সরকার	
			নির্ধারিত সর্বোচ্চ	
			বয়স সীমা প্রযোজ্য	
			হবে।	

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৪৮	ওয়েল্ডার	ঐ	ঐ	সরকার অনুমোদিত প্রতিষ্ঠান হতে ওয়েল্ডার কাজে ট্রেড সার্টিফিকেট-ধারী হতে হবে।		..
৪৯	ড্রেসার	ঐ	ঐ	অষ্টন শ্রেণী পাশ হতে হবে। রৌপী ড্রেসিং-এ অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		..
৫০	উর্ধ্বতন গবেষণাগার সহকারী।	ঐ	পসোনেলি/সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	২ বছরের কৃষি ডিপ্লোমার মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষায় পাশ।	৫৫ কমান্ডের ন্যায়/ বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিলযোগ্য।	গবেষণা সহকারী
৫১	খাতী	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে খাতী বিন্যায় সার্টিফিকেটধারী হতে হবে।		..
৫২	প্রাচীর	ঐ	ঐ	প্লাস্টিক কার্বে ট্রেড অথবা ভোকেশনাল সার্টিফিকেট থাকতে হবে। ওয়ালার সাপ্লাই ও ম্যানিটারী কার্বে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		..
৫৩	ইলেকট্রিশিয়ান]	ঐ	ঐ	সরকার কর্তৃক স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠান থেকে 'বি' ক্লাস লাইসেন্স প্রাপ্ত হতে হবে। সংশ্লিষ্ট কাজে বাস্তব অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।		..

৫৪	ফিটার]	ঐ	ঐ	সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে ট্রেড অথবা ভোকেশনাল সার্টিফিকেটধারী হতে হবে।	..
৫৫	গাড়ী চালক]	ঐ	ঐ	সরকার অনুমোদিত কোন প্রতিষ্ঠান হতে ভারী ড্রাইভিং লাইসেন্স প্রাপ্ত। কোন সাকারী বা স্বায়ত্তশাসিত অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে ড্রাইভিং কাজের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	..
৫৬	জেনারেল অপারেটর	অনর্ধ ৩০ বছর। সরাসরি নিয়োগের মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা নাথানে।] ও উপজাতীয় প্রার্থী] সের ক্রেতে সরকার/ নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	ঐ	ভারী ডিজেল ও পেট্রোল জেনারেটর ও ইন্ডিন চালনায় অভিজ্ঞতাসহ ৮ম শ্রেণী পাস।	এম কমান্ডের ন্যায় বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যত নিখিনযোগ্য।]
৫৭	পবেষণাগার সহকারী	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পর্যন্ত এবং স্বাস্থ্যের অধিকারী। মাঠে এবং পবেষণাগারে কার্যিক পরিশ্রমের কাজ করতে সমর্থ ও ইচ্ছুক হতে হবে।	ঐ
৫৮	দপ্তরী]	ঐ	ঐ	মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষা পাস হতে হবে।	ঐ
৫৯	বেট]	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস। স্বাস্থ্যের অধিকারী এবং ছোট খাচি যন্ত্রপাতি সম্পর্কে প্রাথমিক জ্ঞান থাকতে হবে।	ঐ

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৬০	এম, এল, এম, এস	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	৮ম শ্রেণী পাস হতে হবে। সেই সাথে স্বাস্থ্যের অধিকারী হতে হবে।	ঐ	..
৬১	গার্ড	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস হতে হবে। সেই সাথে স্বাস্থ্যের অধিকারী হতে হবে। অবসর প্রাপ্ত সিপাই পদের কচারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৬২	যালী	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পর্যন্ত শিক্ষাগত যোগ্যতা, পূর্ণপ উদ্যান পরিচালয় পারদর্শী হতে হবে।
৬৩	চেইনম্যান	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পর্যন্ত। স্বাস্থ্যবান ও কার্যকর পরিশ্রম করণে ইচ্ছুক হতে হবে।
৬৪	গ্রামান পঁচক (অভিযোজনা) I,	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস। রকন কাজে পারদর্শী হতে হবে।
৬৫	পঁচক-কাম-বোয়ার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস। স্বাস্থ্যের অধিকারী এবং রকন কাজে সহযোগিতা করার অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।
৬৬	হাউসার	ঐ	ঐ	৮ম শ্রেণী পাস এবং সংশ্লিষ্ট কাজে অভিজ্ঞতার স্বাস্থ্যের অধিকারী হতে হবে।

তফসিল

(উপ-বিধি ২(৯) দ্রষ্টব্য)

প্রকল্প উন্নয়ন ইউনিট, শ্রীমঙ্গল, নৌলতীবাড়ার।

ক্রমিক নং।	পদের নাম	সরাসরি নিয়োগের জন্ম বয়স সীমা।	নিয়োগ পদ্ধতি	সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতা	পদোন্নতির যোগ্যতা	ফিজার পদ
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

১ পরিচালক

অনুর্ধ্ব ৪৫ বছর

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

উন্নয়নমূলক এবং প্রশাসনিক কাজে
১ম শ্রেণীর মর্যাদা সম্পন্ন পদে ১৪
বছরের অভিজ্ঞতাসহ বিজ্ঞান বিষয়ে
পি, এইচ, ডি, ডিগ্রী। উক্ত ১৪
বছরের মধ্যে উর্ধ্বতন উন্নয়ন কর্মকর্তা
সমতুল্য পদে কমপক্ষে ৪ বছর
চাকরী করতে হবে।

অথবা

কৃষি, মৃত্তিকা অথবা উদ্ভিদ বিজ্ঞানে
এম, এস/এম, স্কি/এম, এম, সি
ডিগ্রীসহ উন্নয়নমূলক কাজে ১২
শ্রেণীর পদে ১৬ বছরের অভিজ্ঞতা।
উক্ত ১৬ বছরের মধ্যে কমপক্ষে ৪
বছর উর্ধ্বতন উন্নয়ন-কর্মকর্তা/সমতুল্য
পদের চাকরী হতে হবে।

অথবা

কৃষি, মৃত্তিকা অথবা উদ্ভিদ বিজ্ঞানে
কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর
ডিগ্রীসহ উন্নয়নমূলক কাজে ১ম শ্রেণীর

৫ম কমান্ডের ন্যায়। উর্ধ্বতন উন্নয়ন
বিভাগীয় প্রার্থীর
ক্ষেত্রে বয়স ও
শিক্ষাগত যোগ্যতা
নিরোধিত
কর্মকর্তা।

৭

৬

৫

৪

৩

২

১

পক্ষে ১৮ বছরের চাকুরী অতিক্রান্ত।
উক্ত ১৮ বছরের মধ্যে উর্ধ্বতন উন্নয়ন
কর্মকর্তা/সমতুল্য পক্ষে ৪ বছর চাকুরী
করতে হবে।

উন্নয়ন কর্মকর্তা
অথবা সংশ্লিষ্ট
বিষয়ে সমতুল্য
পক্ষে নিয়োজিত
কর্মকর্তা।

ঐ

উন্নয়নমূলক কাজে ১২ বছরের অতি-
জ্ঞতাগহ বিজ্ঞান বিষয়ে পি, এইচ,
ডি, ডিগ্রীপ্রাপ্ত। উক্ত ১২ বছরের
মধ্যে উন্নয়ন কর্মকর্তা/সমতুল্য পক্ষে
৪ বছরের চাকুরী হতে হবে।

অথবা

কৃষি, যুক্তিকা অথবা উদ্ভিদ বিজ্ঞানে
এম, এস, সি (বিদেশী)/এম, এস,
এম, কিংগহ উন্নয়নমূলক কাজে ১৪
বছরের অতিক্রান্ত। উক্ত ১৪ বছরের
মধ্যে উন্নয়ন কর্মকর্তা/সমতুল্য পক্ষে
৪ বছরের চাকুরী হতে হবে।

অথবা

কৃষি, যুক্তিকা, উদ্ভিদ বিজ্ঞানে কম পক্ষে
২য় শ্রেণীর শীতকোত্তর ডিগ্রীগহ
উন্নয়নমূলক কাজে ১৬ বছরের অতি-
জ্ঞতা। উক্ত ১৬ বছরের মধ্যে উন্নয়ন
কর্মকর্তা/সমতুল্য পক্ষে ৪ বছরের
চাকুরী হতে হবে।

২ উর্ধ্বতন উন্নয়ন কর্মকর্তা অনূর্ধ্ব ৪০ বছর

ঐ

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
৮	চিকিৎসা কর্মকর্তা	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	৫ বছরের অভিজ্ঞতাসহ এম. বি. বি, এস, ডিগ্রী প্রাপ্ত/ সমাজ বিজ্ঞানে অনার্স সহ কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী এবং ব্যক্তিগত শিক্ষা কাজে ১২ শ্রেণীর নব্বীনা-সম্পন্ন পদে ৫ বছরের চাকরীর অভিজ্ঞতা।
৯	ব্যক্তিগত শিক্ষা কর্মকর্তা	ঐ	ঐ	কৃষি, মুক্তি, উদ্ভিদ বিজ্ঞানে ১২ শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা অনার্স সহ কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১০	সহকারী উন্নয়ন কর্মকর্তা।	অনু. ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা ও উপলব্ধির প্রার্থী দের নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	ঐ	ঐ	কৃষি, মুক্তি, উদ্ভিদ বিজ্ঞানে ১২ শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা অনার্স সহ কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।	..
১১	সহকারী উন্নয়ন কর্মকর্তা (প্রশিক্ষক)।	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	কৃষি, মুক্তি, উদ্ভিদ বিজ্ঞানে ১২ শ্রেণীর স্নাতকোত্তর বা অনার্স সহ কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর স্নাতকোত্তর ডিগ্রী।
১২	প্রশিক্ষক (কারখানা)	ঐ	ঐ	বি, এস, সি ইঞ্জিনিয়ারিং (যান্ত্রিক) ডিগ্রী অথবা যান্ত্রিক বিষয়ে ডিপ্লোমা-সহ ৪ বছরের অভিজ্ঞতা।
১৩	সহকারী প্রকৌশলী (পূর্ত)।	ঐ	পদোন্নতি/সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে।	বি, এস, সি ইঞ্জিনিয়ারিং (পুরাকোশল) ডিগ্রী অথবা পুরাকোশল-এ ডিপ্লোমা-সহ ৪ বছরের অভিজ্ঞতা।	৫৫ কমান্ডের ন্যায় বিভাগীয় প্রার্থীর ক্ষেত্রে বয়স ৩	উপ-সহকারী প্রকৌশলী। শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্ধারিত।

১৪	হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা।	ঐ	বাণিজ্য গননাসহ স্নাতকোত্তর ডিগ্রী, সন্থান এবং স্নাতকোত্তর ডিগ্রী উভয় ক্ষেত্রে কমপক্ষে ২য় শ্রেণীর ডিগ্রী থাকতে হবে। কোন সরকারী বা বাণিজ্যিক নিরীক্ষা অফিসে হিসাব রক্ষক হিসাবে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	হিসাব রক্ষক/ উচ্চমান সহকারী
১৫	প্রশাসনিক কর্মকর্তা]	ঐ	স্নাতকোত্তর ডিগ্রী। সরকারী বা স্বায়ত্ত শাসিত সংস্থার সংস্থাপন কাজে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
১৬	ক্রম কর্মকর্তা।	ঐ	বিজ্ঞানে ২য় শ্রেণীর স্নাতক। নাকেটিং-এ এবং ভাণ্ডার রক্ষণাবেক্ষণে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	উচ্চমান সহকারী
১৭	উপ-সহকারী প্রকৌশলী	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	সরাসরি নিয়োগ	
১৮	অডিও ভিসুয়াল টেকনিশিয়ান।	ঐ	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তিযোদ্ধা ও উপজাতীয় প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	সরাসরি নিয়োগ	উপযুক্ত অভিজ্ঞতাসহ বি, এস, সি পশ অথবা দ্বিতীয় বিভাগে এস, এস, সি, পাশসহ উপযুক্ত টেকনিক্যাল সার্টিফিকেটধারী হতে হবে।

১	২	৩	৪	৫	৬	৭
১৯	হিগাব রক্ষক	ঐ	শতকরা ৫০ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	বাণিজ্যে ২য় শ্রেণীর স্নাতক ডিগ্রী। সরকারী অফিসে কাশ ও হিসাব রক্ষণাবেক্ষণে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	যে কলানের ন্যায়/বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিল-যোগ্য।	উচ্চমান সহকারী অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমতুল্য পদে নিয়োজিত কর্মচারী।
২০	পি, এ	ঐ	ঐ	অবশ্যই উচ্চ মাধ্যমিক পাশ হতে হবে। বাংলা টাইপিং ও শর্টহ্যান্ডে যথাক্রমে ২৫ ও ৫০ এবং ইংরেজী টাইপিং ও শর্টহ্যান্ডে যথাক্রমে ৩০ ও ৮০ শতাংশ প্রতি মিনিটে।	ঐ	নিয়মান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক।
২১	টেনোপ্রাকার,	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ	ঐ
২২	কম্পিউটার	ঐ	সরাসরি নিয়োগ	পরিসংখ্যান/গণিত শাস্ত্র-এর যে কোন একটি ট্রাইচিক্‌ক বিষয়গত স্নাতক ডিগ্রী অথবা পরিসংখ্যানে ডিপ্লোমা।	ঐ	..
২৩	উচ্চমান সহকারী।	ঐ	শতকরা ৫০ ভাগ সরাসরি নিয়োগের মাধ্যমে এবং শতকরা ৫০ ভাগ পদোন্নতির মাধ্যমে।	স্নাতক ডিগ্রী প্রাপ্ত। কোন সরকারী অথবা স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার নিয়মান সহকারী পদে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	ঐ	নিয়মান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক।

২৪	ক্যান্সার]	এ	বাণিজ্যে স্নাতক ডিগ্রী। কোন সর-কারী অথবা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে অথবা প্রতিষ্ঠিত বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে কাম লেন-দেন সংক্রান্ত কাজে অতি-স্ক্রতাগম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	এ	হিসাব সহকারী/নিয়মান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক।
২৫	ভাণ্ডার রক্ষক	এ	অনুর্ধ্ব ৩০ বছর। মহিলা, মুক্তিবোদ্ধা ও উপজাতীয় প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকার নির্ধারিত সর্বোচ্চ বয়স সীমা প্রযোজ্য হবে।	এ	এম কনামের ন্যায়/ নিয়মান সহকারী-বিভাগীয় প্রার্থীদের ক্ষেত্রে বয়স ও শিক্ষাগতবোঝা নিখিলযোগ্য।
২৬	সার্ভেয়ার	এ	সরকারি নিয়োগ	মাধ্যমিক ছুল সার্চিকিট পাশ ও তৎসহ গার্ভে কাইনাল পাশ। অভিজ্ঞতা গম্পন্ন প্রার্থীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।	
২৭	নিয়মান সহকারী-কাম-মুদ্রাক্ষরিক	এ	এ	বাংলা ও ইংরেজী টাইপিং-এ যথাক্রমে ২০ ও ২৮ শতাংশ গতি গম্পন্ন (প্রতি মিনিটে) এবং উচ্চ মাধ্যমিক সার্চিকিট পাশ হতে হবে।	
২৮	টাইপিষ্ট-কাম-স্রাক	এ	এ		এ

৪ পিয়ন

এ

এ

অধিনায়ক পদে হতে হবে এবং
সেই সাথে অধ্যক্ষের অধিকারী
হতে হবে।

বোর্ডের আদেশক্রমে

ত্রিগেজিয়ার অধীন আবদুল চৌধুরী, বি.বি. পিএসসি

চেয়ারম্যান,

বাংলাদেশ চা বোর্ড।

বদিউর রহমান, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মন্ত্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মর্মেত।
মোঃ আব্দুর রশীদ সরকার, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরমস্ ও প্রকাশনী অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।