**গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার**

**জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়**

**বিধি- ৪ শাখা**

**প্রজ্ঞাপন**

তারিখ----------------------------১৪২৪ বঙ্গাব্দ----------------------------------২০১৭ খ্রি।

এসআরও নম্বর--------------নথি নং-০৫.০০.০০০০.১৭৩.২২.০৪০.০৭/আইন/২০১৭।– গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান এর ১৩৩ অনুচ্ছেদের শর্তাংশে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে রাষ্ট্রপতি, উক্ত সংবিধানের ১৪০(২) অনুচ্ছেদের বিধান মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে, নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা:**Ñ**

**১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রারম্ভ ও প্রয়োগ ।–** (১) এই বিধিমালা সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই বিধিমালা গেজেট প্রকাশের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

(৩) নিম্নোক্ত কর্মচারীগণ ব্যতীত ইহা সকল সরকারি কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে**–**

(ক) যে সকল কর্মচারীর ক্ষেত্রে রেলওয়ে সংস্থাপন কোড প্রযোজ্য;

(খ) মেট্রোপলিটান পুলিশের অধস্তন কর্মচারীবৃন্দ;

(গ) অন্য কোনো পুলিশ বাহিনীর পুলিশ পরিদর্শকের নিম্ন পদমর্যাদার সদস্য;

(ঘ) বর্ডারগার্ড বাংলাদেশ **-** এর অধস্তন কর্মকর্তা, রাইফেলম্যান ও সিগন্যালম্যান;

(ঙ) বাংলাদেশ জেলের জেলর পদমর্যাদার অধস্তন জেল কর্মচারীবৃন্দ;

(চ) সরকার কর্তৃক সরকারি গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে নির্দিষ্টকৃত চাকুরি বা পদে অধিষ্ঠিত ব্যক্তিগণ;

(ছ) যাহাদের চাকুরির শর্তাবলি, বেতন, ভাতাদি, পেনশন, শৃঙ্খলা ও আচরণ, অথবা ইহাদের যে-কোনোটির জন্য চুক্তির মাধ্যমে বিশেষ বিধান সৃষ্টি করা হইয়াছে।

**২।সংজ্ঞা ।–** এই বিধিমালায়, বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কিছু না থাকিলে**–**

(ক) ‘‘অভিযুক্ত’’ অর্থ এই বিধিমালার অধীনে যে সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে উক্ত সরকারি কর্মচারী;

(খ) ‘‘কর্তৃপক্ষ’’ অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অথবা, সরকার কর্তৃক সময় সময় জারীকৃত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশনা সাপেক্ষে, এই বিধিমালার অধীন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য তৎকর্তৃক নির্ধারিত কোনো কর্মকর্তা, এবং কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ঊর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তা KZ©„c‡ÿi AšÍf©y³ nB‡e;

(গ) ‘‘কমিশন’’ অর্থ বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন;

-০২-

(ঘ) ‘‘ডিজারশন’’ অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরি ত্যাগ করা অথবা ৬০ (ষাট) দিন বা ততোধিককাল বিনা অনুমতিতে কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকা অথবা কর্ম হইতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতাক্রমে অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত lvU দিন বা উহার অধিক কাল পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং wÎk দিন বা ততোধিককাল বিদেশে অবস্থান করা অথবা অনুমতিসহ দেশত্যাগ করিবার পর অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা ততোধিককাল অননুমোদিতভাবে বিদেশে অবস্থান করা;

(ঙ) ‘‘সরকারি কর্মচারী’’ অর্থ প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি এবং অনুরূপ যে ব্যক্তি বৈদেশিক চাকুরিতে নিয়োজিত রহিয়াছেন অথবা যাহার চাকুরি কোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা অন্য কোনো কর্তৃপক্ষ কিংবা কোনো বিদেশি সরকার বা সংস্থায় অস্থায়ী ভিত্তিতে ন্যস্ত করা হইয়াছে।

(চ) ‘‘অসদাচরণ’’ অর্থ অসংগত আচরণ বা চাকুরি শৃঙ্খলার জন্য হানিকর আচরণ অথবা সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯ এর কোনো বিধানের পরিপন্থি কোনো কার্য অথবা কোনো সরকারি কর্মচারীর পক্ষে শিষ্টাচার বহির্ভূত কোনো আচরণ এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহ**–**

(i) EaŸ©Zb কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(ii) কর্তব্যে অবহেলা প্রদর্শন;

(iii) সরকারের কোনো আইন, আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশ সংগত কারণ ব্যতিরেকে অবজ্ঞাকরণ;

(iv) কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে ভিত্তিহীন, হয়রানিমূলক, মিথ্যা অথবা তুচ্ছ অভিযোগ সংবলিত দরখাস্ত দাখিল; এবং

**(v)**  **অন্য কোনো আইন বা বিধি-বিধানে যে-সমস্ত কার্য অসদাচরণ হিসাবে গণ্য হইবে মর্মে উল্লেখ**

**আছে এইরূপ কোনো কর্ম।**

(ছ) ‘‘দণ্ড’’ অর্থ এই বিধিমালার অধীনে আরোপযোগ্য কোনো দণ্ড।

**৩। দণ্ডের ভিত্তি।–** কর্তৃপক্ষের মতে যেক্ষেত্রে কোনো সরকারি কর্মচারী**–**

(ক) নিম্নোক্ত যে**-**কোনো কারণে অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারান এবং এই দক্ষতা পুনরায় অর্জনের কোনো সম্ভাবনা না থাকে**–**

(i) শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্যতা, অথবা

(ii) সাধারণ দক্ষতা বজায় রাখা বা বৃদ্ধির জন্য নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পর পর দুই বা ততোধিকবার অকৃতকার্যতা, অথবা

(iii) যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে উপরোল্লিখিতরূপে যে কোনো পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে ব্যর্থ হওয়া, অথবা

**(iv) যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে এই বিধিমালার অধীনে Z`šÍ Kg©KZ©v wnmv‡e wb‡qvM cÖvß nBqv তদন্ত কার্যক্রম নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আরম্ভ করিতে কিংবা তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিতে ব্যর্থ হওয়া;** অথবা

-০৩-

(খ) অসদাচরণের দায়ে দোষী হন; অথবা

(গ) ডিজারশনের দায়ে দোষী হন; অথবা

(ঘ) দুর্নীতিপরায়ণ হন, অথবা নিম্নলিখিত কারণে দুর্নীতিপরায়ণ বলিয়া যুক্তিসংগতভাবে বিবেচিত হন-

(i) তিনি বা তাহার উপর নির্ভরশীল অথবা অন্য যে কোনো ব্যক্তি তাহার মাধ্যমে বা তাহার পক্ষে যদি তাহার জ্ঞাত আয়ের উৎসের সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ কোনো আর্থিক সম্পদ বা সম্পত্তির (যাহার যুক্তিসংগত হিসাব দিতে তিনি অক্ষম) অধিকারী হন, অথবা

(ii) তিনি তাহার প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সঙ্গতিবিহীন জীবন-যাপন করেন; অথবা

(iii) তাহার বিরুদ্ধে দুর্নীতিপরায়ণতার অব্যাহত কুখ্যাতি থাকে; অথবা

(ঙ) নাশকতামূলতক কর্মে লিপ্ত হন বা লিপ্ত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে, অথবা নাশকতামূলক কাজে লিপ্ত অন্যান্য ব্যক্তির সহিত জড়িত রহিয়াছেন বলিয়া সন্দেহ করিবার যুক্তিসংগত কারণ থাকে এবং সেই কারণে তাহাকে চাকুরিতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য হানিকর বলিয়া বিবেচিত হয়**Ñ**

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ বিধি ৪-এর উপবিধি (৬)-এর বিধান সাপেক্ষে তাহার উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন।

**৪। দণ্ডসমূহ।– (**১) এই বিধিমালার অধীনে দুই প্রকারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, যথা: লঘুদণ্ড এবং গুরুদণ্ড।

(২) লঘুদণ্ডসমূহ হইতেছে**–**

(ক) তিরস্কার;

(খ) চাকুরি বা পদ সম্পর্কিত বিধি বা আদেশ অনুযায়ী পদোন্নতি কিংবা আর্থিক সুবিধা বৃদ্ধির অযোগ্যতার ক্ষেত্র ব্যতীত, নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;

(গ) কর্তব্যে অবহেলা বা সরকারি আদেশ অমান্য করিবার কারণে সংঘটিত সরকারের আর্থিক ক্ষতির পূর্ণাংশ বা অংশবিশেষ বেতন বা আনুতোষিক হইতে আদায় করা;

(ঘ) বেতন গ্রেডের নিম্নতর ধাপে অবনমিতকরণ।

(৩) গুরুদণ্ডসমূহ হইতেছে**–**

(ক) নিম্নপদে বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ;

(খ) বাধ্যতামূলতক অবসর প্রদান;

(গ) চাকুরি হইতে অপসারণ;

(ঘ) চাকুরি হইতে বরখাস্তকরণ।

(৪) সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চাকুরি হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, কিন্তু চাকুরি হইতে বরখাস্ত হইবার পর সরকারের অধীন বা কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত কোনো সংস্থার চাকুরিতে নিযুক্ত হইবার অযোগ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৫) দণ্ডসমূহ নিম্নরূপভাবে আরোপযোগ্য হইবে**–**

-০৪-

(ক) বিধি-৩- এর অনুচ্ছেদ (ক)-এর উপ-অনুচ্ছেদ (i)**-** এ বর্ণিত অদক্ষতার জন্য তিরস্কার এবং চাকুরি হইতে বরখাস্ত ব্যতীত যে**-**কোনো দণ্ড;

(খ) অন্য যে-কোনো অদক্ষতার জন্য চাকুরি হইতে বরখাস্ত ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;

(গ) অসদাচরণের জন্য যে-কোনো দণ্ড;

(ঘ) ডিজারশনের জন্য তিরস্কার ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;

**(ঙ) দুর্নীতিপরায়ণতার জন্য যে- কোনো গুরুদণ্ড, তবে একই অপরাধের**

**পুনরাবৃত্তির ক্ষেত্রে নিম্নপদে বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ দণ্ড ব্যতীত যে-কোনো গুরুদণ্ড।**

(চ) কোনো সরকারি কর্মচারীর নাশকতামূলক কার্যকলাপের জন্য নিম্নপদে বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ

ব্যতীত যে-কোনো গুরুদণ্ড।

(৬) কোনো সরকারি কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ গুরু`Ð আরোপ করিতে পারিবেন না।

(৭) এই বিধিতে নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে কোনো ব্যক্তির অব্যাহতি চাকুরি হইতে অপসারণ বা চাকুরি হইতে বরখাস্তকরণ- এর অন্তর্ভুক্ত হইবে না**–**

(ক) শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হইয়া শিক্ষানবিশিকালে অথবা তাহার উপর প্রযোজ্য শিক্ষানবিশ ও প্রশিক্ষণ বিধিমালা অনুসারে; অথবা

(খ) চুক্তির অধীনে ব্যতীত অন্য কোনো প্রকারে অস্থায়ীভাবে নিয়োগকৃত হইলে, উক্ত নিয়োগকাল সমাপনান্তে; অথবা

(গ) চুক্তির অধীনে নিয়োগের ক্ষেত্রে চুক্তির শর্ত মোতাবেক।

**৫। নাশকতার ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি।– (**১) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩- এর অনুচ্ছেদ (ঙ)**-** এর অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ**–**

(ক) লিখিত আদেশ দ্বারা সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীকে উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে প্রাপ্যতা অনুযায়ী ছুটিতে যাইবার জন্য আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন;

(খ) লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হইয়াছে, উহা এবং উহার ভিত্তি তাহাকে অবহিত করিবেন; এবং

(গ) অভিযোগ তদন্তের জন্য উপবিধি (২) অনুযায়ী গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট তাহার বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবেন:

তবে, যেইক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে এইরূপ সুযোগ দেওয়া উপযোগী মনে করিবেন না, সেইক্ষেত্রে এইরূপ সুযোগ দেওয়া হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে উপবিধি (১)- এর অনুচ্ছেদ (গ) অনুসারে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করা হইবে, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নহেন, এইরূপ তিনজন গেজেটেড কর্মকর্তার সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন।

(৩) উপবিধি (২)- এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তে প্রাপ্ত তথ্যাদি পেশ করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত তথ্যাদির ভিত্তিতে যেইরূপ সংগত মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।

-০৫-

**৬। jNy`Ð আরোপের লক্ষ্যে তদন্তের পদ্ধতি।**– (১) যখন কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩- এর অনুচ্ছেদ (ক) বা (খ) বা (গ)-তে বর্ণিত কারণে মামলা রুজুর প্রয়োজন হয় এবং কর্তৃপক্ষ কিংবা, যেইক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি নিজেই কর্তৃপক্ষ, সেইক্ষেত্রে উক্ত সরকারি কর্মচারী যেই প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের অধীন সেই মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব অথবা যে কর্মকর্তাকে কর্তৃপক্ষ কিংবা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা এতদুদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ হিসাবে নির্ধারণ করিয়াছেন, তিনি যদি অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোরতর `Ð আরোপযোগ্য হইবে, তখন, ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ অথবা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব অথবা কর্মকর্তা**–**

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগ প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দিতে বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানি MÖn‡Y আগ্রহী কিনা তাহাও জানাইবার জন্য বলিবেন :

**তবে, নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে বক্তব্য দাখিল করিবার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ৭ (mvZ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবেন।**

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা **বর্ধিত সময়ের মধ্যে** তাহার কৈফিয়ত দাখিল করিলে তাহা বিবেচনা করিবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগত শুনানির ইচ্ছা প্রকাশ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করিবেন, অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোনো প্রকার কৈফিয়ত দাখিল না করিলে, অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যে-কোনো লঘুদণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন :

তবে, কর্তৃপক্ষ, সচিব বা কর্মকর্তা, যেইক্ষেত্রে যিনি হন, তিনি যুক্তিযুক্ত মনে করিলে অভিযোগ তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন দাখিলের জন্য অভিযুক্তের নিম্ন পদমর্যাদার নহেন, এমন একজন কর্মকর্তাকে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা আদেশের পক্ষে যুক্তি ও প্রমাণ উল্লেখ করিয়া চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত অবহিত করিবেন অথবা প্রয়োজন মনে করিলে পুনঃতদন্তের আদেশ দিবেন।

(৩) ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা পুনঃতদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) যখন কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি-৩- এর অনুচ্ছেদ (ক) বা (খ) বা (গ)- এর অধীনে কোনো মামলা রুজু করা হয় এবং উপবিধি (১)-এ বর্ণিত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা মনে করেন যে, অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে, ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা অভিযুক্তের ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ পূর্বক কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া তিরস্কার দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন:

তবে, অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগত শুনানির জন্য হাজির হইতে ব্যর্থ হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করিলে শুনানি ব্যতিরেকেই উক্ত তিরস্কার দণ্ড আরোপ করা যাইবে অথবা উপবিধি “(১) হইতে (৩)” এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিয়া তাহার উপর দণ্ড আরোপ করা যাইবে। কিন্তু এইক্ষেত্রে অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাহাকে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইতে হইবে, তাহা হইলে

-০৬-

উপবিধি (১) হইতে (৩)**-**এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং এইক্ষেত্রে অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।

**৭। গুরুদণ্ড আরোপের লক্ষ্যে তদন্ত পদ্ধতি।–(**১) যখন বিধি ৩- এর অনুচ্ছেদ-(ক) বা (খ) বা (গ) বা (ঘ)- এর অধীনে মামলা রুজু করা হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে গুরুদণ্ড প্রযোজ্য হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ**–**

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবেন এবং উহাতে প্রস্তাবিত দণ্ডের উল্লেখ করিবেন এবং যে অভিযোগবিবরণীর ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে, উহা এবং কর্তৃপক্ষ মামলার আদেশ প্রদানকালে অন্য যেসকল পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করিবেন তাহাসহ অভিযোগনামাটি উক্ত সরকারি কর্মচারীকে অবহিত করিবেন;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করিতে বলিবেন এবং সেই সঙ্গে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না উহার কারণ দর্শাইতে বলিবেন এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানিতে আগ্রহী কিনা তাহাও জানাইতে নির্দেশ দিবেন:

তবে, নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে বক্তব্য দাখিল করিবার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবেন।

(২) অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করিলে এবং **যদি তিনি ব্যক্তিগত শুনানি পাইবার ইচ্ছা প্রকাশ করেন তাহা হইলে ব্যক্তিগত শুনানি অন্তে কর্তৃপক্ষ** অভিযোগের সহিত সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়সহ দাখিলকৃত বক্তব্য বিবেচনা করিবেন, এবং বিবেচনান্তে যদি মনে করেন যে**–**

(ক) অভিযুক্তের বিরুদ্ধে মামলা চলিবার মতো উপযুক্ত ভিত্তি নাই, তাহা হইলে অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদ্রূপভাবে মামলাটির নিষ্পত্তি হইবে;

**(খ) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি শর্তহীন ভাবে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে যে-কোনো লঘুদণ্ড আরোপ করিবেন। কিন্তু গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হইবে ধারণা করিলে উপবিধি (২) এর (ঘ) Aby‡”Q` অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।**

(গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে মামলা চলিবার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রহিয়াছে, wKš‘ তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তজ্জন্য লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে-কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন, অথবা লঘুদণ্ড আরোপের জন্য বিধি ৬-এর অধীনে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত বিধিতে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে পারিবেন;

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে মামলা চলিবার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রহিয়াছে এবং অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

-০৭-

(৩) অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে বক্তব্য দাখিল না করেন, তাহা হইলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করিবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন।

(৪) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে, ক্ষেত্রমত, তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্তের কাজ আরম্ভ করিবেন এবং বিধি ১১-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

**(৫) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন সম্পর্কে দ্বিমতের কারণে ভিন্ন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা যাইবে না:**

**তবে, তদন্ত চলিবার কালে নিম্নোক্ত কারণে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা যাইবে-**

**(ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্যের মৃত্যু হইলে;**

**(খ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরি হইতে পদত্যাগ করিলে;**

**(গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরি হইতে অবসর গ্রহণ করিলে;**

**(ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরিতে দীর্ঘ অনুপস্থিতির কারণে তদন্তকার্য সম্পাদনে অসমর্থ বলিয়া প্রতীয়মান হইলে।**

**(৬) নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা হইলে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা বা cybM©wVZ তদন্ত বোর্ড c~‡e©i অসমাপ্ত তদন্তের ধারাবাহিকতায় তদন্তের অসমাপ্ত কাজ সম্পন্ন করিবেন।**

**(৭) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উহা বিবেচনা Kwiqv অভিযোগের বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হইবার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের প্রয়োজনীয়তা বোধ করিলে, একই তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্তবোর্ডকে সুনির্দিষ্ট বিষয় ও তথ্যসমূহ উল্লেখ করিয়া অভিযোগ পুনঃতদন্তের আদেশ দিতে পারিবেন।**

(৮) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন **বা পুনঃতদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর** কর্তৃপক্ষ উহা বিবেচনা করিবেন এবং অভিযোগ বিষয়ে উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং উক্ত সিদ্ধান্ত, তদন্ত প্রতিবেদনের কপিসহ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবেন।

(৯) কর্তৃপক্ষ উপবিধি (৮)-এর অধীনে গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর আরোপ করা হইবে না সেই সম্পর্কে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ৭ (সাত) কর্মদিবসের মধ্যে কারণ দশাইতে বলিবেন।

(১০) গুরুদণ্ড প্রদানের জন্য যে-সকল ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শ করা প্রয়োজন, সেইসকল ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত ব্যক্তি উপবিধি (৯)- এ বর্ণিত সময় সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শাইয়া থাকিলে উহাসহ মামলার কাগজপত্র কমিশনের নিকট পরামর্শের জন্য প্রেরণ করিবেন।

(১১) বিভাগীয় মামলায়**–**

(ক) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন নাই, সেইক্ষেত্রে উপবিধি (৯)-এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কোনো কারণ দর্শাইয়া থাকিলে উহা বিবেচনার পর;

-০৮-

(খ) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন আছে, সেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি কোনো কারণ দর্শাইয়া থাকিলে তাহা এবং কমিশন প্রদত্ত পরামর্শ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ Kwi‡eb এবং তাহা অভিযুক্তকে অবহিত করিবেন।

(১২) এই বিধির অধীনে তদন্ত কার্যক্রম এবং যেইক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেইক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন এবং প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামতের ভিত্তি পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণাদির ভিত্তিতে হইবে।

**৮। নোটিশ জারির পদ্ধতি।– এই বিধিমালার ৫, ৬ বা ৭ বিধির অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বরাবরে নোটিশ জারি করিতে হইবে। তবে, অভিযুক্তকে না পাইবার ক্ষেত্রে Zvnvi বর্তমান বা স্থায়ী ঠিকানায় দেওয়ানি কার্যবিধি, ১৯০৮ এর আদেশ ৫- এর বিধি ১-৩০ অনুসরণক্রমে নোটিশ জারি করা হইলে বা অভিযুক্তের ই-মেইল ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করা হইলেও তাহা যথাযথভাবে জারি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।**

**৯। ব্যতিক্রম।–** বিধি-৬ ও ৭- এর কিছুই প্রযোজ্য নয়-

(ক) যেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত তাহার আচরণের জন্য ফৌজদারি অপরাধে সাজাপ্রাপ্তির কারণে চাকুরি হইতে বরখাস্ত বা চাকুরি হইতে অপসারিত অথবা পদাবনমিত হন; অথবা

(খ) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্তকে চাকুরি হইতে বরখাস্ত অথবা চাকুরি হইতে অপসারিত অথবা পদাবনমিত করিবার উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্তকে কারণ দর্শাইবার সুযোগ প্রদান যুক্তিযুক্তভাবে বাস্তবসম্মত নহে এবং কর্তৃপক্ষ ইহার স্বপক্ষে কারণ লিপিবদ্ধ করেন।

**১০। শারীরিক বা মানসিক অসমর্থ্যতা সম্পর্কে স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আদেশ দানের ক্ষমতা।**–(১) যেইক্ষেত্রে মানসিক বা শারীরিক অসমর্থ্যতার কারণে অদক্ষতার জন্য কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা চালুর প্রস্তাব করা হয়, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ মামলার যে কোনো পর্যায়ে উক্ত সরকারি কর্মচারীকে মেডিকেল বোর্ড বা সিভিল সার্জন দ্বারা, যেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ‡hBiƒc নির্দেশ দিবেন, স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন এবং মেডিকেল বোর্ড বা সিভিল সার্জনের প্রতিবেদন বিভাগীয় মামলার কার্যধারার অংশ বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) কোনো সরকারি কর্মচারী যদি উক্ত স্বাস্থ্য পরীক্ষায় উপস্থিত হইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন, তাহা হইলে, উপস্থিত না হইবার স্বপক্ষে তাহার প্রদত্ত কোনো ব্যাখ্যা সাপেক্ষে, উক্ত অস্বীকৃতিকে তাহার বিরুদ্ধে এই মর্মে বিবেচনা করা যাইবে যে, অনুরূপ পরীক্ষার ফলাফল তাহার অনুকূলে যাইবে না মর্মে তিনি বিশ্বাস করেন।

**১১। তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় তদন্ত পদ্ধতি।–**

**(**১) তদন্ত কর্মকর্তা একাধারে প্রতিদিন মামলার শুনানি গ্রহণ করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া শুনানি মুলতবি করিবেন না।

(২ ‡h-mKj অভিযোগ অভিযুক্ত ব্যক্তি স্বীকার করেন না কেবল সেইসকল অভিযোগ সম্পর্কে, এই বিধির অধীনে পরিচালিত কোনো তদন্তে, তদন্ত কর্মকর্তা মৌখিক সাক্ষ্য শুনিবেন ও লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযোগ সম্পর্কে প্রাসঙ্গিক ও গুরুত্বপূর্ণ দালিলিক প্রমাণাদি বিবেচনা করিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত স্বাক্ষীগণকে জেরা করিতে, নিজে সাক্ষ্য দিতে এবং ইচ্ছা করিলে আত্মপক্ষ সমর্থনে সাফাই সাক্ষী উপস্থাপন করিতে পারিবেন। অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ও তাহার সাফাই সাক্ষীকে জেরা করিতে পারিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি নথির নোট অংশ ব্যতীত সংশ্লিষ্ট নথিসমূহ দেখিতে পারিবেন :

-০৯-

তবে, শর্ত থাকে যে, তদন্ত কর্মকর্তা, কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া নির্দিষ্ট কোনো সাক্ষীকে তলব করিতে বা সমন দিতে বা সাক্ষ্যগ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৩) এই বিধির অধীনে কোনো তদন্তে অভিযুক্ত ব্যক্তি ইচ্ছা করিলে, প্রয়োজনীয় জেরা সাপেক্ষে, আত্মপক্ষ সমর্থনে মৌখিক সাফাই সাক্ষ্য প্রদান করিতে পারিবেন।

(৪) তদন্ত কর্মকর্তার নিকট অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনের জন্য কর্তৃপক্ষ যথোপযুক্ত কোনো ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে mš‘ó হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতি ব্যাহত করিতেছেন বা ব্যাহত করিবার চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি তাহাকে সতর্ক করিবেন এবং উহার পরও তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে নিশ্চিত হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি উক্ত হুঁশিয়ারি অমান্য করিয়া চলিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেইমর্মে মন্তব্য লিপিবদ্ধ করিবেন এবং সুবিচার প্রদানের জন্য ‡hBiƒc সর্বোত্তম মনে করিবেন সেইরূপ ভাবে তদন্ত সমাপ্ত করিবার জন্য কাজ চালাইয়া যাইবেন।

(৬) তদন্ত কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্ত কর্মকর্তার পদের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি সংশ্লিষ্ট অবমাননার সহিত সম্পর্কিত ঘটনা ও পারিপার্শ্বিক অবস্থা লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষের গোচরীভূত করিবেন। অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে বিধি ৩- এর Aby‡”Q` (খ) অনুযায়ী পৃথকভাবে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করিতে পারিবেন।

(৭) তদন্ত কর্মকর্তা তদন্তকার্য সমাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তাহার মতামত এবং উক্ত মতামতের ভিত্তি উল্লেখ পূর্বক তদন্ত প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করিবেন।

(৮) তদন্ত কর্মকর্তা তাহার মতামতে প্রতিটি অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী না নির্দোষ তাহা উল্লেখ করিবেন, তিনি দণ্ড প্রদানের বিষয়ে বা অন্য কোনো বিষয়ে কোনোরূপ সুপারিশ করিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ সমীচীন মনে করিলে এই বিধিমালার অধীনে যে-কোনো মামলায় একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে তিন সদস্যবিশিষ্ট একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিতে পারিবেন এবং তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হইলে এই বিধিতে যেইসকল স্থানে তদন্ত কর্মকর্তার উল্লেখ রহিয়াছে সেইসকল স্থানে তদন্ত কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ডের উল্লেখ রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপবিধি (৯)- এর অধীনে নিযুক্ত তদন্ত বোর্ডের কোনো কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত কেবল ইহার কোনো বৈঠকে কোনো একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে বাতিল হইবে না অথবা ইহার যথার্থতা সম্পর্কে প্রশ্ন তোলা যাইবে না।

**১২। সাময়িক বরখাস্ত।–(**১) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩- এর অনুচ্ছেদ (খ) বা (গ) বা (ঘ)- এর অধীনে কার্যক্রম গ্রহণের প্রস্তাব করা হইলে কর্তৃপক্ষ যদি প্রয়োজন ও সমীচীন মনে করেন, তাহা হইলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেন :

তবে, শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, উক্ত সরকারি কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা, আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে, তাহার ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে চাকুরি হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা বাধ্যতামূলক অবসর দণ্ডের আদেশ যদি কোনো আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক রহিত হয় বা বাতিল ঘোষিত হয় এবং যদি কর্তৃপক্ষ যে অভিযোগের

-১০-

ভিত্তিতে চাকুরি হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা বাধ্যতামূলক অবসরদানের দণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়াছিলেন, সেই অভিযোগের উপর মামলার প্রেক্ষাপট বিবেচনাপূর্বক পুনঃতদন্তের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে যেই তারিখ হইতে প্রথম চাকুরি হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা বাধ্যতামূলক অবসরের `Ð আরোপ করা হইয়াছিল, ঐ তারিখ হইতে সরকারি কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত রহিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পুনরাদেশ না দেওয়া পর্যন্ত এই সাময়িক বরখাস্ত অব্যাহত থাকিবে।

**১৩। চাকুরি হইতে বাধ্যতামূলকভাবে অবসরপ্রাপ্ত, অপসারিত অথবা বরখাস্তকৃত সরকারি কর্মচারিগণের ক্ষতিপূরণ অবসরভাতা, আনুতোষিক ইত্যাদি–**

(১) ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা বা আনুতোষিকের পরিমাণ সম্পর্কে রাষ্ট্রপতির যে-কোনো আদেশ সাপেক্ষে, একজন বাধ্যতামূলকভাবে অবসরপ্রাপ্ত সরকারি কর্মচারী, অতঃপর বর্ণিত বিধানের ক্ষেত্র ব্যতীত, এইরূপ ক্ষতিপূরণ অবসরভাতা বা আনুতোষিক বা ভবিষ্য তহবিল সুবিধাদি প্রাপ্য হইবেন সেইরূপে, তিনি যদি কোনো বিকল্প উপযুক্ত চাকুরির ব্যবস্থা ব্যতীত তাহার পদবিলুপ্তির কারণে চাকুরিচ্যুত হইতেন তাহা হইলে, তাহার চাকুরি বা পদের প্রতি প্রযোজ্য বিধিসমূহের অধীনে অবসর গ্রহণ তারিখে যেইরূপ প্রাপ্য হইতেন :

তবে, শর্ত থাকে যে, বিধি ১২**-** এর অধীনে সাময়িক বরখাস্তকালের পর বাধ্যতামূলক অবসর প্রদানের ক্ষেত্রে উক্ত ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা বা আনুতোষিক বা ভবিষ্য তহবিল সুবিধাদি সাময়িক বরখাস্তকাল বাদ দিয়া কেবল চাকুরিকালের জন্য প্রাপ্য হইবেন।

আরো শর্ত থাকে যে, যেইক্ষেত্রে কোনো অস্থায়ী সরকারি কর্মচারীকে মানসিক বা শারীরিক অসামর্থ্যের কারণে অদক্ষতা হেতু অবসর প্রদান করা হয়, সেইক্ষেত্রে তিনি বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস- এর বিধি ৩২১- এর অধীনে অবসরকালীন সুবিধাদি পাইবেন।

(২) রাষ্ট্রপতি কর্তৃক করুণাবশত প্রদত্ত কোনো আদেশ ব্যতীত চাকুরি হইতে অপসারিত বা বরখাস্তকৃত কোনো সরকারি কর্মচারী কোনো ক্ষতিপূরণ অবসর ভাতা, আনুতোষিক অথবা অংশপ্রদায়ক ভবিষ্য তহবিলে সরকারের চাঁদা হইতে উদ্ভূত সুবিধাদি পাইবেন না।

**১৪। পুনর্বহাল।–**(১) বিধি ৫**–** এর উপবিধি (১) এর অনুচ্ছেদ (ক)- এর অধীনে প্রদত্ত আদেশ অনুযায়ী ছুটিতে প্রেরিত কোনো সরকারি কর্মচারীকে যদি বরখাস্ত, অপসারণ, নিম্নপদে পদাবনমিত বা বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা না হয়, তাহা হইলে, ক্ষেত্রমতে, তাহাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল করা হইবে, অথবা তাহাকে তাহার পদমর্যাদায় আসীন বা সমপদ মর্যাদা প্রদান করা হইবে এবং তাহার উক্ত ছুটিকাল পূর্ণবেতনে কর্তব্যকাল বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) সাময়িক বরখাস্তের পর পুনর্বহাল সংক্রান্ত বিষয় বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

**১৫।** **স্থানীয় কর্তৃপক্ষ ইত্যাদিতে ন্যস্ত কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি**।–(১) যে সরকারি কর্মচারীর প্রতি এই বিধিমালা প্রযোজ্য তাহার চাকুরি স্থানীয় বা অন্যকোনো কর্তৃপক্ষকে, অতঃপর এই বিধিতে ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (borrowing authority) বলিয়া উল্লিখিত, ধার দেওয়া হইলে, এই বিধিমালার অধীনে তাহার বিরুদ্ধে মামলা রুজু করিবার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষের থাকিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (borrowing authority) উক্ত সরকারি কর্মচারীর চাকুরি ধার প্রদানকারী কর্তৃপক্ষকে (lending authority), অতঃপর এই বিধিতে ধারদাতা কর্তৃপক্ষ হিসাবে উল্লিখিত, যে পরিস্থিতিতে মামলা শুরু করা হইয়াছে তাহা অবিলম্বে অবহিত করিবেন।

-১১-

**(২) ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (borrowing authority) ধার wnmv‡e গৃহীত কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের প্রাথমিক তদন্ত করিয়া বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করিবার মতো পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে বলিয়া মনে করিলে নিজেরা বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ না করিয়া সমুদয় রেকর্ডপত্র ও তথ্য ধারদাতা কর্তৃপক্ষের নিকট এই বিধির অধীনে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করিবার জন্য প্রেরণ করিতে পারিবেন। অতঃপর ধারদাতা কর্তৃপক্ষ সামগ্রিক বিষয়টি বিবেচনা করিয়া বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করিবার জন্য পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে বলিয়া মনে করিলে ধার হিসাবে প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধির অধীনে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করিবেন এবং বিধি মোতাবেক বিষয়টি নিষ্পত্তি করিবেন।**

(৩) উপবিধি (১) অনুসারে কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলার তদন্তের ফলাফলের ভিত্তিতে ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (Borrowing authority) যদি মনে করেন যে, তাহার উপর দণ্ড আরোপ করা উচিৎ তাহা হইলে ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (Borrowing authority) ধারদাতা কর্তৃপক্ষের নিকট উক্ত মামলার সমুদয় রেকর্ডপত্র প্রেরণ করিবেন। অতঃপর ধারদাতা কর্তৃপক্ষ নিজে দণ্ড দানের উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হইলে যেইরূপ প্রয়োজন মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন অথবা, যদি নিজে কর্তৃপক্ষ না হন তাহা হইলে মামলাটি দণ্ড দানের যোগ্য কর্তৃপক্ষের নিকট প্রয়োজনীয় আদেশ দানের জন্য উপস্থাপন করিবেন।

(৪) এই বিধির অধীনে কর্তৃপক্ষ ধারগ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (Borrowing authority) কর্তৃক প্রেরিত তদন্ত রেকর্ডের উপর অথবা তিনি যেইরূপ প্রয়োজন মনে করিবেন সেইরূপ অধিকতর তদন্ত অনুষ্ঠানের পর আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন এবং এইরূপ আদেশ প্রদানের ক্ষেত্রে বিধি ৭-এর উপবিধি (৯) ও (10)-এর বিধানসমূহ অনুসরণ করিতে হইবে।

**১৬। রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ আপিল যোগ্য নয়।–**এই অংশে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা যাইবে না।

**১৭। আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।–**

**(**১) কোনো সরকারি কর্মচারী এই উদ্দেশ্যে সরকারের সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেইক্ষেত্রে এইরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের পরবর্তী ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশদান করিয়াছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট নিম্নবর্ণিত যে-কোনো আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করিতে পারিবেন**–**

(ক) তাহার উপর যে-কোনো দণ্ড আরোপের আদেশের বিরুদ্ধে;

(খ) চুক্তির ভিত্তিতে নিযুক্ত হইয়া চুক্তির শর্তানুসারে চাকুরির অবসানের সময় পর্যন্ত একনাগাড়ে ০৫ (পাঁচ) বৎসরের অধিককাল চাকুরিতে নিয়োজিত থাকিলে, উক্ত ক্ষেত্রে চাকুরির অবসান ঘটানোর আদেশের বিরুদ্ধে;

(গ) তাহার বেতন, ভাতাদি, পেনশন বা চাকুরির অন্যান্য শর্তাবলি যাহা চাকুরির বিধি বা চুক্তি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, তাহার স্বার্থের প্রতিকূলে পরিবর্তন, রদবদল, বা অগ্রাহ্য করিবার আদেশের বিরুদ্ধে; অথবা

(ঘ) চাকুরির যে বিধি বা চুক্তি দ্বারা তাহার বেতন, ভাতাদি, পেনশন বা চাকুরির অন্যান্য শর্তাবলি নিয়ন্ত্রিত হয়, উহার কোনো বিধানে তাহার স্বার্থের প্রতিকূল ব্যাখ্যা সংবলিত আদেশের বিরুদ্ধে।

-১২-

**১৮। আপিলের সীমাবদ্ধতা।–** যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা হইবে, উক্ত আদেশ সম্পর্কে আপিলকারী অবহিত হইবার তারিখের ৩ (তিন) মাসের মধ্যে আপিল দায়ের করা না হইলে এই অংশের অধীনে কোনো আপিল গ্রহণ করা হইবে না :

তবে, শর্ত থাকে যে, যদি আপিল কর্তৃপক্ষ mš‘ó হন যে, যথাসময়ে আপিলকারীর আপিল দায়ের করিতে না পারিবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে উক্ত কর্তৃপক্ষ উপরোল্লিখিত মেয়াদ অবসানের ৩ (তিন) মাসের মধ্যে আপিল গ্রহণ করিতে পারিবেন।

**১৯। আপিল দায়েরের রীতি ও পদ্ধতি।**–

(১) প্রত্যেক ব্যক্তি পৃথকভাবে এবং নিজ নামে আপিল দায়ের করিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষকে সম্বোধন করিয়া আপিল দায়ের করিতে হইবে; আপিলকারী যে-সকল গুরুত্বপূর্ণ বক্তব্য ও যুক্তির উপর নির্ভর করেন তাহা আপিল আবেদনে থাকিতে হইবে, আপিল আবেদনে কোনো অসম্মানজনক বা অশোভন ভাষা ব্যবহার করা যাইবে না এবং আপিল আবেদন স্বয়ং সম্পূর্ণ হইবে।

(৩) প্রতিটি আপিল আবেদন আপিলকারী যেই অফিসে কর্মরত আছেন সেই অফিসের অফিসপ্রধানের মাধ্যমে অথবা, তিনি চাকুরিরত না থাকিলে, সর্বশেষ যে অফিসে চাকুরিরত ছিলেন সেই অফিসের অফিসপ্রধানের মাধ্যমে এবং যেই কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা হইতেছে, উক্ত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দায়ের করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, আপিল আবেদনের একটি অগ্রিম কপি আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট সরাসরি দাখিল করা যাইবে**।**

**২০। আপিল আটক রাখা।–**

**(**১) যেই আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করা হইয়াছে, সেই আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত আপিল আটক রাখিতে পারিবেন, যদি উহা**–**

(ক) এইরূপ কোনো আদেশের বিরুদ্ধে দায়ের করা হইয়াছে যাহার জন্য কোনো আপিল দায়ের করা যায় না; অথবা

(খ) বিধি ১৮-তে নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে দায়ের করা না হইয়া থাকে এবং বিলম্বের কোনো কারণ দর্শানো না হইয়া থাকে; অথবা

(গ) বিধি ১৯-এ বর্ণিত যে-কোনো বিধান পালন না করা হইয়া থাকে; অথবা

(ঘ) পূর্বের কোনো আপিলের পূনরাবৃত্তি হয় এবং যেই আপিল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুরূপ আপিলে BZtc~‡e© সিদ্ধান্ত প্রদান করা হইয়াছে সেই একই আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট দায়ের করা হইয়া থাকে এবং মামলাটি cybwe©‡ePbvi কারণ হিসাবে নূতন কোনো তথ্য বা পরিস্থিতি উদ্ভব না হইয়া থাকে t

তবে শর্ত থাকে যে, আপিল আটক রাখিবার প্রতিটি ক্ষেত্রে, উক্ত তথ্য এবং আটক রাখিবার কারণ আপিলকারীকে অবহিত করিতে হইবে।

তবে আরও শর্ত থাকে যে, কেবল বিধি ১৯- এর বিধানসমূহ পালনে ব্যর্থ হইবার কারণে আটক রাখা আপিল, আটক রাখা সম্পর্কে আপিলকারী অবহিত হইবার তারিখ হইতে ১ (এক) মাসের মধ্যে যে-কোনো সময় পুনরায় দায়ের করা যাইবে এবং উক্ত বিধানসমূহ পালনপূর্বক পুনরায় দায়ের করা হইলে আপিল আবেদনটি আটক রাখা যাইবে না।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যৌক্তিক কোনো কারণে আপিল আটক রাখিলে উহার বিরুদ্ধে আপিল করা যাইবে না।

-১৩-

(৩) এই বিধির অধীনে কোনো কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আটক রাখা আপিল আবেদনসমূহের তালিকা, আটক রাখিবার কারণসহ, উক্ত কর্তৃপক্ষ আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতি ৩ (তিন) মাসে একবার করিয়া প্রেরণ করিবেন।

**২১। আপিল অগ্রায়ন।–**

(১) যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করা হইয়াছে সেই কর্তৃপক্ষ বিধি ২০- এর অধীনে আটক রাখা হয় নাই এইরূপ প্রতিটি আপিল মন্তব্য ও সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্রসহ আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট অগ্রায়ন করিবেন।

(২) আপিল কর্তৃপক্ষ বিধি ২০- এর অধীনে আটক রাখা যে-কোনো আপিল আবেদন তলব করিতে পারিবেন এবং উহা করা হইলে উক্ত আপিল উহার আটককারী কর্তৃপক্ষের মন্তব্য ও সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্রসহ আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট যথারীতি অগ্রায়ন করিতে হইবে।

**২২। আপিল নিষ্পত্তি।**– (১) কোনো দণ্ড আরোপের আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের ক্ষেত্রে, আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনা করিবেন এবং যেইরূপ আদেশ প্রদান করা উপযুক্ত মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন-

(ক) এই বিধিমালায় বর্ণিত নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসৃত হইয়াছে কিনা এবং যদি না হইয়া থাকে, তবে অনুসৃত না হওয়ার কারণে ন্যায় বিচার ব্যাহত হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগের উপর প্রাপ্ত তথ্যাদি যথার্থ কিনা; এবং

(গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা।

(২) `Ðv‡`k ব্যতীত অন্য কোনো আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের ক্ষেত্রে, আপিল কর্তৃপক্ষ বিষয়টি সম্পর্কিত তথ্য ও পরিস্থিতি বিবেচনা করিবেন এবং যেইরূপ আদেশ প্রদান যথাযথ ও ন্যায় সঙ্গত বলিয়া বিবেচিত হইবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।

(৩) যেই কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করা হইয়াছে উক্ত কর্তৃপক্ষ আপিল কর্তৃপক্ষের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে আপিল কর্তৃপক্ষের আদেশ কার্যকর করিবেন।

**২৩। পুনর্বিবেচনা।–**

(১) রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আদেশের দ্বারা কোনো সরকারি কর্মচারী সংক্ষুব্ধ হইলে তিনি আদেশটি পুনর্বিবেচনার জন্য রাষ্ট্রপতির নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যেই আদেশের দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন, উক্ত আদেশ জ্ঞাত হইবার তারিখের ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার আবেদন দাখিল না করিলে কোনো আবেদনপত্র পুনর্বিবেচনার জন্য গ্রহণ করা হইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, যদি রাষ্ট্রপতির নিকট সন্তোষজনকভাবে প্রতীয়মান হয় যে, আবেদনকারী কর্তৃক যথাসময়ে আবেদন দাখিল করিতে না পারিবার পর্যাপ্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে উপরোল্লিখিত সময়সীমা শেষ হইবার পর ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৩) প্রত্যেক ব্যক্তি পুনর্বিবেচনার আবেদন নিজ নামে ও পৃথকভাবে দাখিল করিবেন।

(৪) পুনর্বিবেচনার জন্য প্রত্যেকটি আবেদন যেই অফিসে আবেদনকারী কর্মরত আছেন অথবা চাকুরিরত না থাকিবার ক্ষেত্রে সর্বশেষ যেই অফিসে কর্মরত ছিলেন, সেই অফিসের অফিসপ্রধানের মাধ্যমে রাষ্ট্রপতির নিকট দাখিল করিতে হইবে।

(৫) পুনর্বিবেচনার আবেদনের উপর রাষ্ট্রপতি যেইরূপ আদেশ প্রদান উপযুক্ত মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।

-১৪-

**২৪।পুনরীক্ষণ।–** রাষ্ট্রপতি, নিজ উদ্যোগে কিংবা অন্যভাবে, সংশ্লিষ্ট মামলার রেকর্ডপত্র তলব করিয়া এই বিধিমালার অধীনে আপিলে প্রদত্ত যে-কোনো আদেশ অথবা যাহার বিরুদ্ধে কোনো আপিল করা হয় নাই, এইরূপ আপিলযোগ্য কোনো আদেশ উক্ত আদেশ প্রদানের তারিখ হইতে ১ (এক) বৎসরের মধ্যে সংশোধন করিতে পারিবেন।

**২৫। আদালতে বিচারাধীন মামলা।**–

(১) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ব্যাপারে কোনো বাধা থাকিবে না।

(২) The Public Servants (Dimissal on Conviction) Ordinance, 1985 (১৯৮৫ সনের ৫নং অধ্যাদেশ)- এ বর্ণিত অপরাধ ব্যতীত অন্য কোনো অপরাধের দায়ে কোনো সরকারি কর্মচারী আদালত কর্তৃক দণ্ডপ্রাপ্ত হইলে তাহাকে এই বিধিমালার অধীনে দণ্ড প্রদান করা হইবে কিনা তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৩) কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার অধীনে তাহাকে দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, মামলার পরিস্থিতি অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ যেইরূপ বিবেচনা করিবেন সেইরূপ দণ্ড আরোপ করিতে পারিবেন এবং এইরূপ দণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে কোনো মামলা গ্রহণের প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর জন্য উক্ত সরকারি কর্মচারীকে কোনো সুযোগ প্রদানেরও প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উক্ত সরকারি কর্মচারীর উপর কোনো দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে তাহাকে চাকুরিতে পুনর্বহাল করা বা বহাল রাখিবার জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অথবা যেইক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি নিজেই নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সেইক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতির অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

**২৬। অন্য কোনো আইনের অধীনে প্রাপ্য অধিকার বা বিশেষ অধিকার ক্ষুণ্ণ না করা।–** এই বিধিমালার কোনো কিছুই কোনো ব্যক্তিকে তাহার প্রাপ্য কোনো অধিকার বা বিশেষ অধিকার হইতে বঞ্চিত করিবে না যাহা তাহার প্রাপ্য**–**

(ক) কোনো আইনের অধীনে; অথবা

(খ) এই বিধিমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে উক্ত ব্যক্তি ও সরকারের মধ্যে বিদ্যমান কোনো চুক্তি বা সমঝোতার অধীনে।

**২৭। রহিতকরণ ও হেফাজত।–**

**(**১) The Government Servants (Discipline and Appeal) Rules, 1985 এতদ্দ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও রহিতকৃত বিধিমালার ইতঃপূর্বেকার প্রয়োগ অথবা উহার অধীনে কৃত কাজকর্ম বা গৃহীত ব্যবস্থা ক্ষুণ্ন হইবে না এবং এই বিধিমালা প্রবর্তনকালে উক্ত রহিতকৃত বিধিমালার অধীনে নিষ্পন্নাধীন কার্যধারা অব্যাহত থাকিবে এবং এই বিধিমালার বিধান অনুসারে নিষ্পন্ন হইবে।

(৩) উপবিধি (১)- এ বর্ণিত রহিতকৃত বিধিমালার অধীনে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক মনোনীত কোনো কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ, অথবা উক্ত বিধিমালার অধীনে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ বলিয়া গণ্য কোনো কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার অধীনে কর্তৃপক্ষ বলিয়া গণ্য হইবেন।