



বাংলাদেশ

গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, সেপ্টেম্বর ২, ২০০৮

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
যোগাযোগ মন্ত্রণালয়
রেল প্রশাসন শাখা।

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৪ই ভাদ্র ১৪১১/২৯শে আগষ্ট ২০০৮

এস, আর, ও নং ২৫৯-আইন/২০০৮।—Railway Nirapatta Bahini Ordinance, 1976 (XLVII of 1976) এর section 19 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে সরকার নিম্নবর্ণিত বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথাঃ—

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম।—এই বিধিমালা রেলওয়ে নিরাপত্তা বাহিনী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০০৮ নামে অভিহিত হইবে।

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

(ক) "অধ্যাদেশ" অর্থ Railway Nirapatta Bahini Ordinance, 1976 (XLVII of 1976);

(খ) "অসদাচরণ" অর্থ চাকুরীর শৃংখলা বা নিয়মের জন্য ক্ষতিকর বা রেলওয়ে কর্মচারী আচরণ বিধিমালার পরিপন্থী অথবা বাহিনীর সদস্যের পক্ষে অনুচিত ও শিষ্টাচারবিহীন কোন আচরণ এবং নিম্নোক্ত বিষয়াদিও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ—

(অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;

(আ) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা;

(ই) সরকারী আদেশ, বিজ্ঞপ্তি ও নির্দেশনার প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন;

(ঈ) নৈতিক ঋলনজনিত কার্যকলাপ;

(৫২৯৫)

মূল্য : টাকা ৪.০০

- (উ) রট্টেবিরোধী বা ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপ;
- (ঊ) নির্ধারিত পোষাক-পরিচ্ছদ এবং ব্যাজেজ অব র্যাংক পরিধান না করা;
- (ঋ) কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিরক্তিকর, মিথ্যা অথবা তুচ্ছ অভিযোগ পেশ;
- (এ) কাহারও দ্বারা অযাচিত তদবির এবং প্রভাব বিস্তার করা; এবং
- (ঐ) অধ্যাদেশ ও বিধি বহির্ভূত কার্যকলাপ;
- (গ) “আপীল কর্তৃপক্ষ” অর্থ তফসিলের কলাম ৬ এ উল্লিখিত ক্ষমতা প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষ;
- (ঘ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা তদকর্তৃক মনোনীত কর্মকর্তা যিনি সময় সময় সরকার কর্তৃক জারীকৃত সকল সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগ করেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (ঙ) “কর্মকর্তা ও সদস্য” অর্থ অধ্যাদেশের section 4 ও 6 এ উল্লিখিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তা ও বাহিনীর সদস্য;
- (চ) “তফসিল” অর্থ এই বিধিতে সংযুক্ত তফসিল;
- (ছ) “দন্ড” অর্থ অধ্যাদেশের section 8 এ বর্ণিত এবং এই বিধিমালার অধীন আরোপযোগ্য শাস্তি;
- (জ) “ফরম” অর্থ এই বিধিমালার সহিত সংযুক্ত ফরম;
- (ঝ) “বাহিনী” অর্থ অধ্যাদেশের section 3 এর অধীন গঠিত রেলওয়ে নিরাপত্তা বাহিনী;
- (ঞ) “শাস্তি প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ তফসিলের কলাম 8 এ উল্লিখিত ক্ষমতা প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষ।

৩। আচরণ ও শৃংখলা।—(১) বাহিনীর কোন কর্মকর্তা ও সদস্য—

- (ক) কোন রাজনৈতিক আন্দোলন বা ট্রেড ইউনিয়নে অংশগ্রহণ করিবেন না, উহার সাহায্যার্থে চাঁদা দান বা অন্য কোন উপায়ে উহার সহায়তা করিবেন না এবং রেলওয়ের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কার্যকলাপে নিজেকে জড়িত করিবেন না;
- (খ) তাহার অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে দায়িত্বে অনুপস্থিত থাকিবেন না কিংবা চাকুরীস্থল ত্যাগ করিবেন না;
- (গ) রেলওয়ের সহিত লেনদেন রহিয়াছে কিংবা লেনদেন থাকার সম্ভাবনা রহিয়াছে এমন ব্যক্তিদের নিকট হইতে কোন দান গ্রহণ করিবেন না;
- (ঘ) কোন বীমা কোম্পানীর এজেন্ট হিসাবে কাজ করিবেন না;

- (ঙ) কোন ব্যবসায়ের কাজে নিয়োজিত হইবেন না কিংবা নিজে বা অন্য কোন ব্যক্তির প্রতিনিধি হিসেবে অনুরূপ কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবেন না;
- (চ) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে, বাহিরের কোন অবৈতনিক বা বৈতনিক চাকুরী গ্রহণ করিবেন না; এবং
- (ছ) সরকার বা কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে অন্য কোন খন্ডকালীন কার্যের দায়িত্ব গ্রহণ করিবেন না।

(২) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য কর্তৃপক্ষের নিকট বা বাহিনীর কোন সদস্যের নিকট সরাসরি কোন ব্যক্তিগত নিবেদন পেশ করিতে পারিবেন না এবং কোন নিবেদন থাকিলে, তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা ও সদস্য এর অব্যবহিত ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার মাধ্যমে পেশ করিতে হইবে।

(৩) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য তাহার চাকুরী সম্পর্কিত কোন দাবীর সমর্থনে কর্তৃপক্ষ বা উহার কোন কর্মকর্তার উপর রাজনৈতিক বা বাহিরের কোন প্রভাব বিস্তার করিবেন না অথবা বিস্তারের চেষ্টা করিবেন না।

(৪) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য তাহার কোন বিষয়ে হস্তক্ষেপ করার জন্য সরাসরি কোন মন্ত্রী বা সংসদ সদস্য বা অন্য কোন সরকারী বা বেসরকারী ব্যক্তির শরণাপন্ন হইবেন না।

(৫) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য রেলওয়ের বিষয়াদি সম্পর্কে সংবাদপত্র বা অন্য কোন গণমাধ্যমের সহিত কোন যোগাযোগ স্থাপন করিবেন না।

(৬) প্রত্যেক কর্মকর্তা ও সদস্য অভ্যাসগতভাবে ঋণগ্রস্ততা পরিহার করিবেন।

৪। দণ্ডের ভিত্তি।—(১) যদি কর্তৃপক্ষের নিকট এইরূপ প্রতীয়মান হয় যে, বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্য—

- (ক) মানসিক বা দৈহিক অক্ষমতার কারণে কর্মক্ষমহীন হইয়াছেন বা কর্মক্ষমতা হারাইয়াছেন, বা
- (খ) পর পর দুই বা ততোধিকবার সাধারণ যোগ্যতা বৃদ্ধি বা রক্ষার জন্য নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় অকৃতকার্য হইয়াছেন, বা
- (গ) কোন যুক্তিসংগত কারণ ছাড়াই বিভাগীয় পরীক্ষায় অনুপস্থিত রহিয়াছেন, বা
- (ঘ) অন্য কোন পদ্ধতিতে তাহার দক্ষতা বৃদ্ধির কোন সম্ভাবনা লোপ পাইয়াছে,

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিধি ৫ এ বর্ণিত এক বা একাধিক দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে।

(২) যদি কর্তৃপক্ষের নিকট এইরূপ প্রতীয়মান হয় যে, বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্য—

- (অ) অসদাচরণের দায়ে দোষী সাব্যস্ত হইয়াছেন, বা
- (আ) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কর্মস্থল ত্যাগের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইয়াছেন, বা

- (ই) নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতিপরায়ন হইয়াছে বা যুক্তিসঙ্গতভাবে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া বিবেচিত হইয়াছেন, যথা—
- (ক) তিনি নিজে বা তাহার উপর নির্ভরশীল কেহ অথবা অন্য কেহ তাহার মাধ্যমে বা পক্ষে এইরূপ আর্থিক সম্পদ বা সম্পত্তির অধিকারী যাহার যুক্তিসঙ্গত হিসাব প্রদানে তিনি অক্ষম বা তাহার মূল আয়ের উৎসের সাথে সামঞ্জস্যহীন, বা
- (খ) তিনি এইরূপ জীবন যাত্রা নির্বাহ করেন যাহা দৃশ্যতঃ তাহার আয়ের সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ, বা
- (গ) ক্রমাগত দুর্নীতিপরায়ন হওয়ার অপবাদ রহিয়াছে, বা
- (ঘ) চুরি, আত্মসাৎ, তহবিল তসরূপ বা প্রতারণার দায়ে দোষী, বা
- (ঈ) নাশকতামূলক কার্যকলাপে জড়িত রহিয়াছেন বা জড়িত বলিয়া যথায়থভাবে সন্দেহ করা হয় বা নাশকতামূলক কার্যকলাপে জড়িত এইরূপ ব্যক্তিবর্গের সঙ্গে জড়িত বলিয়া যুক্তিসঙ্গতভাবে সন্দেহ করা হয় এবং এই কারণে তাহাকে রেলওয়ের চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বলিয়া বিবেচিত হয়,

তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে বিধি ৫ এ বর্ণিত এক বা একাধিক দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে।

ব্যাখ্যা।—বিধি ৪(২)(ই)(গ) এর অধীন কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে তাহার চাকুরীকালে দুইয়ের অধিকবার কর্মস্থল হইতে দুর্নীতির অভিযোগ পাওয়া গেলে তাহাকে দুর্নীতিপরায়ন বলিয়া মনে করিতে হইবে।

৫। দণ্ড —(১) এই বিধিমালার অধীন নিম্নবর্ণিত দণ্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ—

(অ) লঘু দণ্ড ঃ—

- (ক) তিরস্কার;
- (খ) দণ্ডসহ বা দণ্ড ব্যতিরেকে অনূর্ধ্ব ১৪ (চৌদ্দ) দিন পর্যন্ত কোয়ার্টারে আটক, ড্রিল, এক্সট্রা ড্রিল, ফ্যাটিগ বা অন্য কোন ডিউটি;
- (গ) সর্বোচ্চ এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ আর্থিক জরিমানা;
- (ঘ) বেতনবৃদ্ধিক্রম স্থগিত রাখা;
- (ঙ) অনূর্ধ্ব এক মাসের বেতন ও ভাতাদি বাজেয়াপ্তকরণ;
- (চ) অনূর্ধ্ব এক বছরের জন্য চাকুরীর জ্যেষ্ঠতা বাতিলকরণ;
- (ছ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য পদোন্নতি স্থগিতকরণ।

(আ) গুরু দণ্ড ঃ—

- (ক) র্যাংক এবং গ্রেডের অবনতিকরণ;
- (খ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;
- (গ) চাকুরী হইতে অপসারণ;
- (ঘ) চাকুরী হইতে বরখাস্তকরণ।

(২) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে তিনি ভবিষ্যতে রেলওয়ের চাকুরী প্রাপ্তির জন্য অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

৬। নাশকতামূলক, ইত্যাদি কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) বিধি ৪(২)(ঈ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করিবার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ—

- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা সদস্যকে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার প্রাপ্য ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;
- (খ) উক্ত কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করিবে, সেই ব্যবস্থা এবং সেই ব্যবস্থা গ্রহণের ভিত্তিসমূহ সম্পর্কে তাহাকে লিখিত আদেশ দ্বারা অবহিত করিবে; এবং
- (গ) উপ-বিধি (২) এর অধীনে অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করিবে :

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

(২) যেক্ষেত্রে উপ-বিধি (১)(গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ, অভিযুক্ত ব্যক্তির পদ-মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন তিন জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) উপ-বিধি (২) এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করিবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে পেশ করিবে এবং কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের উপর যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া মনে করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে।

৭। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোরতর কোন দণ্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি কিছু থাকে, বিবেচনা করিবে, এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর, অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের মধ্যে তাহাকে লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন মনে করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর তাহার পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করিবার জন্য উক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে, এবং এতদুদ্দেশ্যে একটি সময়সীমা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

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

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

(৪) যেক্ষেত্রে বিধি ৪ এর উপ-বিধি (১) বা (২) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয়, এবং কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্তকে লঘু দণ্ড প্রদান করা হইবে, সেক্ষেত্রে—

- (ক) কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দান করতঃ দণ্ডের কারণ লিপিবদ্ধ করিবার পর অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে; অথবা
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত না হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকার করিলে, কর্তৃপক্ষ—
 - (অ) শুনানী ব্যতিরেকেই তাহার উপর উক্ত দণ্ড আরোপ করিতে পারিবে; অথবা
 - (আ) উপ-বিধি (১) ও (২) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবার পর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বিধি ৫ (১) (অ) তে বর্ণিত যে কোন লঘু দণ্ড আরোপ করিবে;
- (গ) লিখিতভাবে অভিযোগ জানাইবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করিলে, কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে বিধি ৫ (১) (অ) তে বর্ণিত যে কোন লঘু দণ্ড প্রদান করিবে।

৮। গুরু দণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।—(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযুক্তকে গুরু দণ্ড প্রদান করা প্রয়োজন হইবে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে তাহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা সদস্যকে অবহিত করিবে; এবং
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর ১০ (দশ) টি 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 কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার জন্য ১০ (দশ) টি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

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

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে স্তন্যায়ী সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘু দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘু দণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে বিধি ৭ এর অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত বিধিতে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে; এবং
- (গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নাহেন, এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা বা বর্ধিত সময় শেষ হইবার তারিখে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নাহেন, এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং বিধি ৯ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি, কর্তৃপক্ষের নিকট নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষ উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে ৭ (সাত) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

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

(৮) এই বিধির অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যেক্ষেত্রে কোন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

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

৯। তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যপ্রণালী — (১) তদন্তকারী কর্মকর্তা ষনানী শুরু দিন হইতে শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ষনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত ষনানী মূলতবী করিবেন না।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক পরিচালিত তদন্তে—

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

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

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

(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 উক্তরূপ সতর্ক করিবার পরও যদি দেখিতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত বিষয় তাহার সিদ্ধান্তে লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যে পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে উক্ত তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার কার্যালয়ের জন্য অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে বিধি ৪ (২) (অ) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর ১০ (দশ) টি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

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

(৯) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে, এই বিধিমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে, এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে এই বিধি যতটুকু প্রযোজ্য, তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে, ততটুকু প্রযোজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

(১০) উপবিধি (৯) এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

১০। সাময়িক বরখাস্ত।— (১) বিধি ৫ এর অধীনে কোন অভিযোগের দায়ে কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে এবং কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন বলিয়া মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

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

(২) যেক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উক্ত সিদ্ধান্তের ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত বা প্রতিপন্ন হয় এবং কর্তৃপক্ষ, উক্ত মামলার 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 হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৩) কোন কর্মচারী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে সরকারী বিধি ও আদেশানুযায়ী খোরাকী ভাতা পাইবেন।

(৪) স্বর্ণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কারাগারে সোপর্দ ('কারাগারে' সোপর্দ অর্থে 'হেফাজতে' রক্ষিত ব্যক্তিগণও অন্তর্ভুক্ত বলিয়া গণ্য হইবেন) কর্মকর্তা বা সদস্যকে গ্রেফতারের তারিখ হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য করিতে হইবে এবং তাহার বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন সূচিত কার্যধারা পরিসমাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত তিনি যথারীতি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

১১। পুনর্বহাল।— (১) যদি বিধি মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্ত, বা ক্ষেত্র বিশেষে, ছুটিতে প্রেরিত কোন কর্মচারীকে বরখাস্ত, চাকুরী হইতে 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 সাময়িকভাবে বরখাস্তের বা ঐ ছুটিকালীন সময়ে তিনি পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

(২) উপ-বিধি (১) এর বিধান সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহালের বিষয় সরকারী কর্মসূচীসমূহের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (Bangladesh Service Rules) এর বিধান অনুসারে যথানুষ্ঠান নিয়ন্ত্রিত হইবে।

১২। ফৌজদারী মামলা, ইত্যাদিতে আবশ্যিক কর্মকর্তা ও সদস্য।—ঋণ বা ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন কর্মকর্তা বা সদস্য কারণারে সোপর্দ হওয়ার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে আনীত উক্ত মামলার পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা কোন ভাতা (খোরাকী ভাতা ব্যতীত) পাইবেন না এবং তাহার প্রাপ্য বেতন ও অন্যান্য ভাতাদি মামলা নিষ্পত্তির পর সমন্বয়-সাধন করা হইবে। উক্তরূপ অপরাধ হইতে অভিযুক্ত ব্যক্তি খালাস পাইলে, অথবা ঋণের দায়ে কারাবরণের ক্ষেত্রে, উক্ত দায় তাহার নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত পরিস্থিতির কারণে উভব 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 হইবেন এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিপিবদ্ধ কোন কারণে উক্ত প্রাপ্য বেতনভাতাদি বাবদ সম্পূর্ণ টাকা অপেক্ষা কম টাকা প্রদান করা হইলে, উক্ত সময় কর্তব্যকাল বা ছুটি বলিয়া গণ্য হইবে, কিন্তু আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ তদানুযায়ী নির্দেশ প্রদান না করিলে এইরূপ গণ্য করা হইবে না।

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

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

- (ক) এই বিধিমালার নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;
- (খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায়সংগত কিনা; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কিনা।

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবে এবং উক্ত আদেশটি চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

১৪। আপীল দাখিলের সময়সীমা।—যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দাখিল করা হইবে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা সদস্য তৎসম্পর্কে অবহিত হওয়ার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে আপীল দাখিল না করিলে, উক্ত আপীল গ্রহণযোগ্য হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, বিলাসের কারণ সম্পর্কে সন্তুষ্ট হইয়া যথাযথ মর্মে করিলে আপীল কর্তৃপক্ষ উক্ত ৩ (তিন) মাস অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে কোন আপীল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

১৫। পুনরীক্ষণ (Review)।—(১) কোন কর্মকর্তা বা সদস্য এই বিধিমালার অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ (aggrieved) হইলে তিনি ঐ আদেশ পুনরীক্ষণের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) আবেদনকারী যে আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইয়াছেন সে আদেশ তাহাকে অবহিত করিবার তারিখ হইতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনরীক্ষণের আবেদন পেশ না করিলে উহা গ্রহণ করা হইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, আবেদনকারী কর্তৃক সময়মত আবেদন পেশ করিতে না পারিবার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ ছিল মর্মে কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত হইলে উল্লিখিত সময়সীমা উত্তীর্ণ হইবার ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট পুনরীক্ষণের আবেদন করিতে পারিবে।

(৩) পুনরীক্ষণের আবেদন পাইবার পর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ যেরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ আদেশ-প্রদান কতি পাবিবে।

১৬। আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা।—(১) কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপনের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মকর্তা বা সদস্যের উপর কোন দণ্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত মামলা বা আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত উক্তরূপ 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 ও সাজাপ্রাপ্ত হইলে, এইরূপে সাজাপ্রাপ্ত উক্ত কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা কর্তৃপক্ষ তাহা স্থির করিবে।

(৩) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (২) এর অধীনে তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেরূপ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত হয়, কর্তৃপক্ষ সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও ঐ কর্মকর্তা বা সদস্যকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৪) কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৩) এর অধীনে উক্ত কর্মকর্তা বা সদস্যের উপর কোন দণ্ড আরোপ না করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, যেক্ষেত্রে তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল বা বহাল রাখার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় সেইক্ষেত্রে সরকারের অনুমোদন গ্রহণ করিতে হইবে।

১৭। মানসিক অথবা দৈহিক দুর্বলতাজনিত অনুপযুক্ততা বা অযোগ্যতার ক্ষেত্রে ডাক্তারী পরীক্ষার নির্দেশ প্রদান।—(১) মানসিক অথবা দৈহিক দুর্বলতাজনিত অযোগ্যতার জন্য বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার প্রস্তাব করা হইলে কর্তৃপক্ষ কার্যধারার যে কোন পর্যায়ে রেলওয়ের ডাক্তার কর্তৃক উক্ত কর্মকর্তা বা সদস্যের ডাক্তারী পরীক্ষার ব্যবস্থা করিতে পারিবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ডাক্তারের প্রতিবেদন কার্যধারার অংশ হিসাবে গণ্য হইবে।

(২) বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্য ডাক্তারী পরীক্ষায় হাজির হইতে অস্বীকৃতি জানাইলে কর্তৃপক্ষ সংগত কারণে মনে করতে পারেন যে, ডাক্তারী পরীক্ষার ফলাফল তাহার বিপক্ষে যাইবে। তবে অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা সদস্য যদি কোন যুক্তিসংগত কারণ উল্লেখ করেন, তাহা বিবেচনা করিতে হইবে।

ব্যাখ্যা।—শারীরিক অক্ষমতা বা অযোগ্যতার জন্য বাহিনীর কোন সদস্যকে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদানের প্রস্তাব করা হইলে তাহাকে প্রশাসনিক স্বার্থে রেলওয়ের অন্য কোন পদে বদলীর বিষয়টি বিধি অনুযায়ী পরীক্ষা করা যাইতে পারে। কোন সদস্যের অযোগ্যতা যদি নির্ধারিত শারীরিক উপযুক্ততার অভাবের জন্য হয় তবে তাহার বিষয়টি বিশেষভাবে বিবেচনা করা যাইবে।

১৮। **র্যাংক এবং গ্রেডের অবনতি**।—বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্যকে প্রথম নিযুক্তির পদের নিম্নপদে পদাবনতি করা যাইবে না এবং ভবিষ্যতে তাহাকে আর পদোন্নতি দেওয়া যাইবে না এইরূপ ধারণা পোষণ করিয়া স্থায়ীভাবে পদাবনতির আদেশ দেওয়া যাইবে না এবং নিম্নস্তরের র্যাংক বা গ্রেড অথবা নিম্নস্তরের টাইম স্কেল বা টাইম স্কেলের নিম্নস্তরে অবনতির নির্দেশ কত সময়ের জন্য বলবৎ থাকিবে তাহাও উক্তরূপ আদেশে উল্লেখ করিতে হইবে।

১৯। **বেতন বৃদ্ধিক্রম বাতিল**।—অভিযুক্ত ব্যক্তিকে শাস্তি হিসাবে বেতন বৃদ্ধিক্রম বাতিল বা স্থগিত করার নির্দেশ প্রদান করা হইলে উক্ত নির্দেশে কত সময়ের জন্য বেতন বৃদ্ধিক্রম স্থগিত করা হইল তাহা এবং ইহা পরবর্তী বেতনক্রম বৃদ্ধির সময় কার্যকর হইবে কিনা তাহাও উল্লেখ করিতে হইবে।

২০। **ক্ষতিপূরণ প্রদান**।—বাহিনীর কোন কর্মকর্তা বা সদস্যকে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান, চাকুরী হইতে অপসারণ অথবা বরখাস্ত করা হইলে তাহাকে ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে রেলওয়ের কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য বিধিবিধান কার্যকর হইবে।

২১। **নিযুক্তি সনদ সমর্পন**।—(১) চাকুরী হইতে কোন কর্মকর্তা বা সদস্য অব্যাহতিপ্রাপ্ত হইলে নিযুক্তির সময় অধ্যাদেশ অনুসারে প্রদত্ত নিযুক্তি সনদ বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে এবং তাহাকে উহা নিয়ন্ত্রণকারী অফিসারের নিকট সমর্পন করিতে হইবে। উক্ত সনদ সমর্পন করিতে ব্যর্থ হইলে তাহার বিরুদ্ধে ফৌজদারী মামলা দায়ের করা যাইবে।

(২) সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে নিযুক্তি সনদ অকার্যকর থাকিবে।

তফসিল

(বিধি-২ (চ) দ্রষ্টব্য)

ক্রমিক নং	বাহিনীর পদবী	নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ	শাস্তি প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ	শাস্তি প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদানযোগ্য শাস্তিসমূহ	আপীল কর্তৃপক্ষ (আপিলেট অথরিটি)
১	২	৩	৪	৫	৬
১। (ক)	চীফ ইন্সপেক্টর হইতে এসিস্ট্যান্ট সাব-ইন্সপেক্টর পর্যন্ত	চীফ কমানড্যান্ট	চীফ কমানড্যান্ট	বিধি ৫ (১) (অ) তে উল্লিখিত শাস্তি	জেনারেল ম্যানেজার
(খ)	ইন্সপেক্টর হইতে এ্যাসিস্ট্যান্ট সাব-ইন্সপেক্টর পর্যন্ত	ঐ	কমানড্যান্ট	বিধি ৫ (১) (আ) তে উল্লিখিত শাস্তি	চীফ কমানড্যান্ট
২। (ক)	হাবিলদার হইতে নায়ক পর্যন্ত	কমানড্যান্ট	কমানড্যান্ট	বিধি ৫ (১) (অ) তে উল্লিখিত শাস্তি	চীফ কমানড্যান্ট
(খ)	হাবিলদার হইতে নায়ক পর্যন্ত	এসিস্ট্যান্ট কমানড্যান্ট	এসিস্ট্যান্ট কমানড্যান্ট	বিধি ৫ (১) (আ) তে উল্লিখিত শাস্তি	ঐ
৩।	প্রহরী	এ্যাসিস্ট্যান্ট কমানড্যান্ট	এ্যাসিস্ট্যান্ট কমানড্যান্ট	বিধি ৫ (১) (আ) তে উল্লিখিত শাস্তি	ঐ

ফরম (ক)

(বিধি ২(জ) দ্রষ্টব্য)

“নোটিশ”

নং : _____।

তারিখ : _____ / _____ / ২০০৮ইং।

প্রেরক :

প্রাপক :

নিম্ন বর্ণিত অভিযোগের প্রেক্ষিতে আপনাকে এই নোটিশ প্রাপ্তির তারিখ হইতেদিনের মধ্যে আপনার ব্যাখ্যা প্রদান এবং রেলওয়ে নিরাপত্তা বাহিনী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০০৮ এর আওতায় আপনার বিরুদ্ধে কেন ব্যবস্থা গ্রহণ ও যথাযথ দণ্ড আরোপ করা হইবে না উহার কারণ দর্শানোর জন্য অনুরোধ করা গেল।

অভিযোগসমূহ

স্বাক্ষর :

পদবী :

প্রাপ্তি স্বীকার

প্রতি.....

আমি এতদ্বারা আপনার নোটিশ নং.....তারিখ.....এর প্রাপ্তি স্বীকার করিলাম যাহাতে আমাকে কারণ দর্শানোর জন্য.....দিন সময় দেওয়া হইয়াছে।

স্টেশন :

নাম :

তারিখ :

পিতার নাম :

বিশেষ দ্রষ্টব্য : এই অংশটুকু অবশ্যই বিচ্ছিন্ন ও স্বাক্ষর পূর্বক যে দপ্তর হইতে জারী করা হইয়াছে সেই দপ্তরে ফেরত পাঠাইতে হইবে।

ফরম (খ)

(বিধি ২(জ) দ্রষ্টব্য)

“নোটিশ”

নং : _____।

তারিখ : _____ / _____ / ২০০৪ইং।

প্রেরক :

প্রাপক :

নোটিশ নং.....তারিখ.....এর মাধ্যমে আপনার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ/অভিযোগসমূহের প্রেক্ষিতে অনুষ্ঠিত তদন্ত অনুসারে নিম্নবর্ণিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইয়াছে।

.....

অতএব, আপনাকে এতদ্বারা অত্র নোটিশ প্রাপ্তির.....দিনের মধ্যে আপনার আরও ব্যাখ্যা (যদি থাকে) দাখিল করিতে হইবে এবং কারণ দর্শাইতে হইবে কেন আপনার উপর প্রস্তাবিত.....দণ্ড আরোপ করা হইবে না।

স্বাক্ষর :

পদবী :

.....

প্রাপ্তি স্বীকার

প্রতি.....

আমি এতদ্বারা আপনার নোটিশ নং.....তারিখ.....এর প্রাপ্তি স্বীকার করিলাম যাহাতে আমাকে অতিরিক্ত ব্যাখ্যা দাখিলের জন্য.....দিন সময় দেওয়া হইয়াছে।

স্টেশন :

নাম :

তারিখ :

পিতার নাম :

বিশেষ দ্রষ্টব্য : এই অংশটুকু অবশ্যই বিচ্ছিন্ন ও স্বাক্ষর পূর্বক যে দপ্তর হইতে জারী করা হইয়াছে সেই দপ্তরে ফেরত পাঠাইতে হইবে।

ফরম (গ)

(বিধি ২(জ) দ্রষ্টব্য)

“নোটিশ”

শান্তি আরোপ

নং : _____।

তারিখ : _____ / _____ / ২০০৪ইং।

প্রেরক :

প্রাপক :

আপনাকে এতদ্বারা জানানো যাইতেছে যে, নোটিশ নং..... তারিখ.....
 এর জবাবে প্রাপ্ত ব্যাখ্যাসমূহ..... কর্তৃক সতর্কতার সহিত বিবেচনা করা
 হইয়াছে এবং তাহার নির্দেশ অনুসারে আপনার উপর নিম্নবর্ণিত দণ্ড আরোপ করা হইল,
 যাহা..... তারিখ হইতে কার্যকর হইবে :

অপর পৃষ্ঠা দেখুন

স্বাক্ষর :

পদবী :

প্রাপ্তি স্বীকার

প্রতি.....

আমি এতদ্বারা..... শান্তি আরোপের নির্দেশ সম্বলিত নোটিশ নং.....
 তারিখ..... এর প্রাপ্তি স্বীকার করিলাম।

স্টেশন :

নাম :

তারিখ :

পিতার নাম :

বিশেষ দ্রষ্টব্য : এই অংশটুকু অবশ্যই বিচ্ছিন্ন ও স্বাক্ষর পূর্বক যে দণ্ড হইতে জারী করা হইয়াছে
 সেই দণ্ডের ফেরত পাঠাইতে হইবে।

অপর পৃষ্ঠা

১। শান্তি আরোপের এই নির্দেশের বিরুদ্ধে.....এর নিকট নিম্নোক্ত শর্তাদি পালন সাপেক্ষে আপীল করা যাইবে।

- (ক) এই নোটিশ প্রাপ্তির ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে আপীল দাখিল করিতে হইবে।
- (খ) আবেদনকে তাহার নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ, অফিস প্রধান এবং শান্তির আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে আপীল দাখিল করিতে হইবে।
- (গ) আপীল স্বয়ংসম্পূর্ণ হইতে হইবে এবং যে সকল যুক্তি ও বিবরণাদির উপর আপীল নির্ভরশীল উহা বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করিতে হইবে। আপীল আপত্তিকর এবং অশালীন ভাষা বিবর্জিত হইতে হইবে এবং উহাতে কোন অপ্রাসংগিক বক্তব্য থাকিতে পারিবে না।

রষ্ট্রেপতির আদেশক্রমে

মোঃ শফিকুল ইসলাম
সচিব।