

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, ডিসেম্বর ১১, ২০১৭

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়
আইন ও বিচার বিভাগ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ১১ ডিসেম্বর ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ/২৭ অগ্রহায়ণ ১৪২৪ বঙ্গাব্দ

এস, আর, ও নং ৩৪৫-আইন/২০১৭।—যেহেতু সংবিধানের ১১৫ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে রাষ্ট্রপতি বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস (সার্ভিস গঠন, প্রবেশ পদের নিয়োগ, বরখাস্তকরণ, সাময়িক বরখাস্তকরণ ও অপসারণ) বিধিমালা, ২০০৭ প্রণয়নের মাধ্যমে বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস নামে একটি সার্ভিস গঠন করিয়াছেন; এবং

যেহেতু উক্ত সার্ভিসের সদস্যদের কর্মের শর্তাবলী নির্ধারণের উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রপতি সংবিধানের ১৩৩ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে, বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস (কর্মস্থল নির্ধারণ, পদোন্নতি, ছুটি মঞ্জুর, নিয়ন্ত্রণ, শৃঙ্খলা বিধান এবং অন্যান্য শর্তাবলী) বিধিমালা, ২০০৭ প্রণয়ন করিয়াছেন; এবং

যেহেতু বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিসের সদস্যগণের সাময়িক বরখাস্তকরণ, বরখাস্তকরণ ও অপসারণ এবং শৃঙ্খলা সংক্রান্ত বিষয়ে পৃথক বিধান প্রণয়নের প্রয়োজনীয়তা রহিয়াছে;

সেহেতু সংবিধানের ১৩৩ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে রাষ্ট্রপতি নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন; যথা:—

১। **সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন ও প্রয়োগ।**—(১) এই বিধিমালা বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস (শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ২০১৭ নামে অভিহিত হইবে।

(২) সরকারি গেজেটে প্রকাশের তারিখ হইতে এই বিধিমালা কার্যকর হইবে।

(১৭৭০১)

মূল্য : টাকা ২৪.০০

(৩) এই বিধিমালা সার্ভিসের কোনো শিক্ষানবিশের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবেনা; তবে তাহার চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস (সার্ভিস গঠন, সার্ভিস পদে নিয়োগ এবং সাময়িক বরখাস্তকরণ, বরখাস্তকরণ ও অপসারণ) বিধিমালা, ২০০৭ প্রযোজ্য হইবে।

(৪) দুর্নীতি ব্যতীত অন্য কোনো কারণে উপ-বিধি (৩) এ উল্লিখিত বিধিমালা অনুসারে কোনো শিক্ষানবিশের চাকরির অবসান করা হইলে উক্ত অবসান এই বিধিমালার অধীনে চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণ বা অবসর হিসাবে গণ্য হইবে না এবং সে কারণে ভবিষ্যতে অন্য কোনো সরকারি চাকরি বা কোনো স্বায়ত্তশাসিত বা সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানের চাকরি লাভের ক্ষেত্রে অযোগ্যতা বা প্রতিবন্ধকতা হিসেবে গণ্য হইবে না, তবে দুর্নীতির কারণে তাহার নিয়োগের অবসান হইলে তিনি ভবিষ্যতে উক্তরূপ চাকরি লাভের যোগ্য হইবেন না।

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

- (ক) “অদক্ষতা” অর্থ সার্ভিসের কোনো সদস্য কর্তৃক তাহার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে অদক্ষতা অথবা দায়িত্ব পালনে অবহেলা অথবা দায়িত্ব পালনে শারীরিক বা মানসিকভাবে অদক্ষ হইয়া পড়া;
- (খ) “অনুসন্ধান” অর্থ এই বিধিমালা অনুসারে সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে বিধি ৩ বা ২৩ অনুসারে গৃহীত কোনো অনুসন্ধান কার্যক্রম, এবং সংশ্লিষ্ট আইন অনুসারে অভিযুক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন পর্যায়ের কোনো বিচারক কর্তৃক কোনো আদালত বা উহার অফিস পরিদর্শন সংক্রান্ত কার্যক্রমও “অনুসন্ধান” উহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;
- (গ) “অনুসন্ধানকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ বিধি ৩ বা ক্ষেত্রমত ২৩ অনুসারে নিয়োগকৃত অনুসন্ধান কর্মকর্তা বা অনুসন্ধান কমিটি;
- (ঘ) “অভিযুক্ত কর্মকর্তা” অর্থ সার্ভিসের এমন সদস্য যাহার বিরুদ্ধে এই বিধিমালার আওতায় কোনো অভিযোগ উত্থাপিত হইয়াছে বা তদবিষয়ে কোনো কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে;
- (ঙ) “অভিযোগ” অর্থ সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে বিধি ৩(১)-এ উল্লিখিত কোনো কারণে আনীত অভিযোগ বা প্রাপ্ত তথ্য, যাহার ভিত্তিতে অনুসন্ধান শুরু বা ক্ষেত্রমত বিভাগীয় মামলা রুজু হইতে পারে;
- (চ) “অসদাচরণ” অর্থ—
- (১) বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস সদস্যগণের আচরণ বিধিমালা, ২০১৭ তে বর্ণিত কোনো বিধান মানিয়া না চলা বা উহার ব্যত্যয় ঘটাইয়া কোনো কাজ করা বা উহাতে নির্দেশিত কাজ করা হইতে বিরত থাকা; অথবা
- (২) চাকরির শৃঙ্খলার জন্য ক্ষতিকর কার্যে লিপ্ত হওয়া; অথবা
- (৩) স্থানীয় উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনসংগত আদেশ বা নির্দেশ পালন না করা বা উহা অমান্য করা বা তদনুসারে কর্তব্য সম্পাদনে অবহেলা করা; অথবা
- (৪) সার্ভিসের কোনো সদস্য বা সুপ্রীমকোর্টের কোনো বিচারক বা আদালতের কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট মিথ্যা, তুচ্ছ এবং বিরক্তিকর অভিযোগ পেশ করা;

- (ছ) “উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ” অর্থ, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, বাংলাদেশ সুপ্রীমকোর্ট এবং সার্ভিস সদস্যের প্রশাসনিক বিষয়ে স্থানীয় নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষ;
- (জ) “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” অর্থ রাষ্ট্রপতি বা তৎকর্তৃক সংবিধানের ৫৫(৬) অনুচ্ছেদ অনুসারে প্রণীত Rules of Business এর আওতায় সার্ভিস প্রশাসনের দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয় বা বিভাগ;
- (ঝ) “তদন্ত” অর্থ এই বিধিমালার পঞ্চম অধ্যায়ে বর্ণিত বিধান অনুসারে অনুষ্ঠিত তদন্ত;
- (ঞ) “তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ এই বিধিমালা অনুসারে সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে রঞ্জুকৃত বিভাগীয় মামলায় তদন্তের জন্য বিধি ১৮ বা ক্ষেত্রমত বিধি ২৩ বা ২৪ অনুসারে নিয়োগকৃত তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি;
- (ট) “দণ্ড” অর্থ এই বিধিমালার চতুর্থ অধ্যায়ে বর্ণিত কোনো দণ্ড;
- (ঠ) “দুর্নীতিমূলক কার্য বা দুর্নীতিতে জড়িত থাকা” অর্থ—
- (১) সার্ভিসের কোনো সদস্য বা তাহার পরিবারের সদস্য কর্তৃক তাহার জ্ঞাত আয়ের সহিত অসামঞ্জস্যপূর্ণ এমন কোনো সম্পদ বা সম্পত্তির অধিকারী হওয়া যাহার গ্রহণযোগ্য ব্যাখ্যা দিতে তিনি অক্ষম; বা
 - (২) সার্ভিসের কোনো সদস্য বা তাহার পরিবারের সদস্যের এমন সংগতিহীন জীবন-যাপন যাহা উক্ত সদস্যের জ্ঞাত আয়ের সহিত সংগতিপূর্ণ নয়; বা
 - (৩) সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে দুর্নীতি পরায়ণতার অব্যাহত কুখ্যাতি থাকা;
- (ড) “নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ” অর্থ রাষ্ট্রপতি;
- (ঢ) “পদ” বা “সার্ভিস পদ” অর্থ বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিসের কোনো পদ;
- (ণ) “পরিবারের সদস্য” অর্থ—
- (১) সার্ভিস সদস্যের সহিত বসবাস করণ বা না করণ, তাহার স্ত্রী বা স্বামী এবং তাহার উপর আর্থিকভাবে নির্ভরশীল সন্তান বা সৎ সন্তান; এবং
 - (২) সার্ভিস সদস্যের সহিত বসবাসরত এবং আর্থিকভাবে তাহার উপর নির্ভরশীল তাহার নিজের অথবা স্ত্রীর বা স্বামীর অন্যান্য আত্মীয়স্বজন;
- তবে শর্ত থাকে যে, আইনগতভাবে বিচ্ছেদপ্রাপ্ত স্ত্রী বা স্বামী অথবা উক্ত সদস্যের উপর আর্থিকভাবে নির্ভরশীল নহেন এমন স্বামী বা স্ত্রী অথবা উক্ত সদস্য যাহার হেফাজতের দায়িত্ব আইনবলে হারাইয়াছেন এমন সন্তান বা সৎ সন্তান “পরিবারের সদস্য” হিসাবে গণ্য হইবেন না;

- (ত) “মেডিকেল অনুসন্ধান” অর্থ বিধি ২৩ অনুসারে সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে শারীরিক বা মানসিক অসুস্থতাজনিত অদক্ষতার অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা নিরূপণে পরিচালিত মেডিকেল অনুসন্ধান;
- (থ) “মেডিকেল তদন্ত” অর্থ বিধি ২৩ অনুসারে সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে শারীরিক বা মানসিক অসুস্থতাজনিত অদক্ষতার অভিযোগের কারণে বিভাগীয় মামলায় অনুষ্ঠিত মেডিকেল তদন্ত;
- (দ) “সার্ভিস” অর্থ বাংলাদেশ জুডিসিয়াল সার্ভিস;
- (ধ) “সার্ভিস ত্যাগ” অর্থ সার্ভিসের কোনো সদস্যের নিম্নরূপ যে কোনো কাজ, যথা:—
- (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময়ব্যাপী কর্ম হইতে অনুপস্থিত থাকা, অথবা
 - (২) কর্ম হইতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পুনঃঅনুমতি ব্যতিরেকে পরবর্তী ৬০ (ষাট) দিন বা ততোধিক সময় অনুপস্থিত থাকা, অথবা
 - (৩) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ এবং তৎপর ৩০ (ত্রিশ) দিন বা ততোধিক সময় বিদেশে অবস্থান করা, অথবা
 - (৪) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতিসহ দেশত্যাগ করিবার পর অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা ততোধিক সময় উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের পুনঃঅনুমতি ব্যতিরেকে বিদেশে অবস্থান করা :
- ব্যাখ্যা।—এই দফা (ধ) এর উপ-দফা (১), (২), (৩) বা (৪) এ উল্লিখিত অনুপস্থিতি সার্ভিস সদস্যের নিয়ন্ত্রণ-বহির্ভূত কারণে সংঘটিত হইলে তাহা সার্ভিস ত্যাগের কারণ বলিয়া বিবেচিত হইবেনা এবং তাহা প্রমাণের দায়িত্ব হইবে উক্ত সদস্যের;
- (ন) “রাষ্ট্রের জন্য ক্ষতিকর কার্য” অর্থ রাষ্ট্রের নিরাপত্তা বিঘ্নকারী কার্যে লিপ্ত হওয়া বা জড়িত থাকা অথবা এইরূপ কার্যে লিপ্ত বা জড়িত কোনো ব্যক্তির সহিত নিয়মিত যোগাযোগ রক্ষা করিয়া চলা।

দ্বিতীয় অধ্যায়

অভিযোগ, অনুসন্ধান ও বিভাগীয় মামলা রুজু

৩। অনুসন্ধান ও বিভাগীয় মামলার কারণসমূহ।—(১) সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে নিম্নোক্ত এক বা একাধিক কারণে সুনির্দিষ্ট তথ্য পাওয়া গেলে, এই বিধিমালার অন্যান্য বিধান অনুসারে অনুসন্ধান এবং বিভাগীয় মামলা রুজুসহ আনুষঙ্গিক সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করা যাইবে, যথা :—

- (ক) শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতা ব্যতীত, অদক্ষতার সংজ্ঞাভুক্ত অন্য কোনো পরিস্থিতি;
- (খ) অসদাচরণের সংজ্ঞাভুক্ত কোনো কাজ;

- (গ) দুর্নীতিমূলক কার্য বা দুর্নীতিতে জড়িত থাকার সংজ্ঞাভুক্ত কোনো কাজ বা পরিস্থিতি;
- (ঘ) রাষ্ট্রের জন্য ক্ষতিকর কার্যের সংজ্ঞাভুক্ত কোনো কাজ বা পরিস্থিতি;
- (ঙ) “সার্ভিস ত্যাগ” এর সংজ্ঞাভুক্ত কোনো কাজ;
- (চ) ফৌজদারী অপরাধ সংঘটনের অভিযোগ।

ব্যাখ্যা-১। এই উপ-বিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বেনামী পত্রকে সাধারণত অগ্রাহ্য করা হইবে, তবে উহাতে কোনো সুনির্দিষ্ট অভিযোগ থাকিলে এবং অভিযোগের সমর্থনে কাগজপত্র সংযুক্ত থাকিলে বেনামী পত্রকেও অভিযোগের কারণ হিসাবে গণ্য করা যাইবে।

ব্যাখ্যা-২। শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতার ক্ষেত্রে বিধি ২৩ অনুসারে এবং সার্ভিস ত্যাগের ক্ষেত্রে বিধি ২৪ অনুসারে কার্যক্রম গ্রহণ করিতে হইবে।

(২) সার্ভিসের কোনো সদস্যকে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদানের সুযোগ না দিয়া এবং ব্যাখ্যা প্রাপ্তির পর সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণ না করিয়া তাহার বিরুদ্ধে বিধি ৩ এর উপ-বিধি (১) অনুসারে অভিযোগ আনয়ন বা অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা নিরূপণের পদক্ষেপ গ্রহণ বা বিভাগীয় মামলা রঞ্জুর কোনো কার্যক্রমের সূচনা করা যাইবে না।

(৩) উপ-বিধি (১) এ উল্লিখিত কোনো কারণে অভিযোগ উত্থাপিত হইলে বা গ্রহণযোগ্য সুনির্দিষ্ট তথ্য পাওয়া গেলে এবং উক্তরূপ অভিযোগ উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট আপাতদৃষ্টে যৌক্তিক বলিয়া মনে হইলে বিষয়টির উপর পরামর্শ গ্রহণের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিষয়টি সুপ্রীমকোর্টের নিকট প্রেরণ করিবে।

(৪) উপ-বিধি (২) অনুসারে প্রাপ্ত অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত বক্তব্য (যদি থাকে) বিবেচনার পর, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে বিষয়টি সম্পর্কে আনুষ্ঠানিকভাবে অনুসন্ধান প্রয়োজন, তাহা হইলে সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শক্রমে অনুসন্ধান কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে কিংবা একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে অনুসন্ধান কমিটি গঠন করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, সার্ভিসের কোনো সদস্য প্রেষণে কর্মরত থাকাকালে অনুসন্ধানের প্রয়োজন দেখা দিলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রাথমিক অনুসন্ধানের মাধ্যমে বিষয়টি নিরূপণের চেষ্টা করিবেন। অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া গেলে, বিষয়টিতে পূর্ণাঙ্গ তদন্তের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণক্রমে তদন্তের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

এক্ষেত্রে সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ প্রাপ্তির পর প্রেষণে নিয়োজিত অভিযুক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন সার্ভিসের একজন প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা হিসেবে কিংবা অতিরিক্ত-সচিব বা তদূর্ধ্ব পর্যায়ের সার্ভিসের একজন কর্মকর্তাকে সভাপতি করিয়া অপর দুইজন সদস্যের সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠনের মাধ্যমে উক্তরূপ তদন্তকার্য সম্পন্ন করিতে হইবে।

আরও শর্ত থাকে যে, প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/বিভাগ ব্যতীত অন্য কোনো মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা/প্রতিষ্ঠানে প্রেষণে কর্মরত থাকাবস্থায় কোনো কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কৃত কোনো অভিযোগের অনুসন্ধানের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে আইন ও বিচার বিভাগে সংযুক্ত করিয়া পূর্বে বর্ণিত মতে তদন্তকার্য সম্পন্ন করিতে হইবে।

(৫) উত্থাপিত অভিযোগ, অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব (যদি থাকে) এবং অনুসন্ধানে প্রাপ্ত সাক্ষ্য তথ্যাদি ও আনুষঙ্গিক বিষয়াদি পরীক্ষাক্রমে অনুসন্ধানকারী কর্তৃপক্ষ অনধিক ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে বিষয়টি সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বরাবরে অনুসন্ধান প্রতিবেদন দাখিল করিবে এবং উহাতে সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিবে যে, অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া গিয়াছে কিনা অথবা অধিকতর অনুসন্ধান প্রয়োজন কিনা, এবং অনুসন্ধানে প্রাপ্ত সকল তথ্য (যেমন: সংশ্লিষ্ট দালিলিক তথ্যাদি কোনো সাক্ষীর বক্তব্য ইত্যাদি) প্রতিবেদনের সহিত সংযুক্ত করিবে।

(৬) উপ-বিধি (৫) এর অধীনে প্রাপ্ত অনুসন্ধান প্রতিবেদনের উপরে করণীয় সম্পর্কে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, পরবর্তী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে, সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণের জন্য প্রেরণ করিবে।

(৭) উপ-বিধি (৫) অনুসারে প্রাপ্ত অনুসন্ধান প্রতিবেদন বিষয়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, অনুসন্ধান কার্যক্রমে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া গিয়াছে, এবং তদন্তে অভিযোগের প্রমাণ পাওয়া গিয়াছে এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপর বিধি ১৬ তে উল্লিখিত কোনো দণ্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শগ্রহণক্রমে বিষয়টি নিষ্পত্তি বা অতিরিক্ত অনুসন্ধান কিংবা অন্য ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষেত্রে (যেমন: সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে সতর্কীকরণ, বদলি ইত্যাদি) প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

(৮) সুপ্রীমকোর্ট অতিরিক্ত অনুসন্ধানের পরামর্শ প্রদান করিলে তদনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ পূর্বের অনুসন্ধান কর্মকর্তাকে বা অনুসন্ধান কমিটিকে বা নূতন অনুসন্ধান কর্মকর্তা বা নূতন অনুসন্ধান কমিটিকে অতিরিক্ত অনুসন্ধানের নির্দেশ প্রদান করিবে এবং উক্ত অনুসন্ধান কর্মকর্তা বা কমিটি ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে অনুসন্ধান সমাপ্ত করিয়া প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(৯) এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অনুসন্ধান কমিটি উহার বিবেচনামত যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ করিবে এবং উহার বৈঠকে সভাপতি ও ১ জন সদস্য উপস্থিত থাকিলে উক্ত কমিটি সকল কার্যক্রম পরিচালনা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে।

৪। অনুসন্ধান ইত্যাদির শুরুর বিষয়ে সুপ্রীমকোর্টের উদ্যোগ।—(১) এই অধ্যায়ের অন্যান্য বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সংশ্লিষ্ট আইন অনুসারে হাইকোর্ট বিভাগের কোনো বিচারক বা অভিযুক্ত কর্মকর্তার উর্ধ্বতন পর্যায়ের কোনো বিচারক কর্তৃক কোনো আদালত বা আদালতের অফিস পরিদর্শনের রিপোর্টে বা সুপ্রীমকোর্টের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্যবিধ তথ্যের ভিত্তিতে সুপ্রীমকোর্ট স্বতঃপ্রণোদিত হইয়া কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে প্রাথমিক সত্যতা নিরূপণের লক্ষ্যে—

- (ক) সুপ্রীমকোর্ট উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে বিষয়টি অবহিত করিয়া এই বিষয়ে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য পরামর্শ প্রদান করিবেন;
- (খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বর্ণিত বিষয়ে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে আনীত অভিযোগ বা তথ্য বিষয়ে অনধিক ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে তাহার লিখিত বক্তব্য প্রদান করিতে নির্দেশ দিবে;
- (গ) অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত বক্তব্য (যদি প্রদান করে) বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, বিষয়টি সম্পর্কে আনুষ্ঠানিক অনুসন্ধানের প্রয়োজন রহিয়াছে, তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত বক্তব্যসহ বিষয়টিতে সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণের জন্য প্রেরণ করিবে;
- (ঘ) সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ প্রাপ্তির পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিধি ৩ বা ক্ষেত্রমত বিধি ৬ ও অন্যান্য বিধান অনুসারে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

৫। অনুসন্ধান কর্মকর্তা ও অভিযুক্ত কর্মকর্তার পদমর্যাদা বিবেচনা।—বিধি ৩(৪) অনুসারে অনুসন্ধান কর্মকর্তার নাম উল্লেখের ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ লক্ষ্য রাখিবে যে—

- (ক) অভিযুক্ত কর্মকর্তা যুগ্ম জেলা জজ বা নিম্নতর পর্যায়ের কর্মকর্তা হইলে, সার্ভিস পদে কর্মরত অন্যান্য অতিরিক্ত জেলা জজ পর্যায়ের কর্মকর্তাকে অনুসন্ধান কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে হইবে, এবং
- (খ) অভিযুক্ত কর্মকর্তা অতিরিক্ত জেলা জজ বা জেলা জজ পর্যায়ের কর্মকর্তা হইলে, সার্ভিসের পদে কর্মরত একজন জেলা জজ পর্যায়ের কর্মকর্তাকে অনুসন্ধান কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে হইবে; এবং
- (গ) অনুসন্ধান কর্মকর্তা যেন সর্বশেষ জ্যেষ্ঠতা তালিকা অনুসারে অভিযুক্ত কর্মকর্তার তুলনায় জ্যেষ্ঠ হন :

তবে শর্ত থাকে যে, দফা (গ) অনুসারে কোনো জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তা পাওয়া না গেলে জেলা জজ পর্যায়ের অন্য কোনো কর্মকর্তাকে নিয়োগ করা যাইবে।

৬। বিভাগীয় মামলার সূচনা, রুজু, অভিযোগ বিবরণী ও অভিযোগনামা।—বিধি ৩ (৭) বা বিধি ৪ অনুসারে বিভাগীয় মামলা রুজুর পরামর্শ পাওয়া গেলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা সূচনা করিবে, এবং—

- (ক) অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগ বিষয়ে প্রাপ্ত তথ্য সমন্বয়ে একটি বিবরণী প্রস্তুত করিবে, যাহা অভিযোগ বিবরণী নামে অভিহিত হইবে; এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার কোনো আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি বা অভিযোগের ঘটনায় জড়িত থাকা সম্পর্কে তাহার কোনো স্বীকারোক্তি থাকিলে তাহাও অভিযোগ বিবরণীতে উল্লেখ করিবে; এবং
- (খ) অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিষয়বস্তু সংক্ষিপ্তাকারে তবে সুনির্দিষ্টভাবে এবং যে বিধি বা আইন ভঙ্গ হইয়াছে উহার উল্লেখ করিয়া একটি অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তাহার উপর যে দণ্ড আরোপ করা হইতে পারে সেই দণ্ড এবং সংশ্লিষ্ট বিধি বা বিধিসমূহ উল্লেখ করিবে;
- (গ) যে সকল দলিলপত্র এবং ব্যক্তির সাক্ষ্য দ্বারা অভিযোগ প্রমাণিত হইতে পারে সেই সকল দলিলপত্রের অনুলিপিসহ সাক্ষীর তালিকা অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী বিধি-৮ অনুসারে প্রেরিতব্য ১ম কারণ দর্শানোর নোটিশের সহিত প্রেরণ করিবে।

৭। অনুসন্ধান ও বিভাগীয় মামলা চলাকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তার সংযুক্তি।—সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে অনুসন্ধান বা বিভাগীয় মামলা সূচিত হইলে, সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ অনুসারে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত সদস্যকে তাহার পদ বা প্রেষণ হইতে প্রত্যাহার করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অফিসে সংযুক্ত করিতে পারিবে এবং বিভাগীয় মামলার অন্যান্য কার্যক্রম গ্রহণ করিবে; এবং উক্ত কর্মকর্তা উক্ত অফিস হইতে তাহার প্রাপ্য বেতন ভাতা গ্রহণ করিতে পারিবে।

৮। কারণ দর্শানোর ১ম নোটিশ।— (১) বিভাগীয় মামলায় উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ—

- (ক) একটি পত্র আকারে ১ম কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রণয়ন করিয়া উহাতে অভিযোগের সহিত সংশ্লিষ্ট বিধি এবং আরোপযোগ্য সর্বোচ্চ দণ্ড উল্লেখ করিবে, এবং উক্ত পত্রের সহিত বিধি ৬ এ উল্লিখিত কাগজপত্র সংযুক্ত করিবে; এবং
- (খ) উক্ত নোটিশে সুনির্দিষ্টভাবে নির্দেশ প্রদান করিবে যে, অভিযোগনামা বিষয়ে নোটিশ প্রাপ্তির পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার লিখিত বক্তব্য প্রদান করিবেন; এবং
- (গ) উক্ত নোটিশে আরও উল্লেখ করিবে যে, অভিযোগনামা ও দণ্ড সম্পর্কে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সচিবের নিকট উপস্থিত হইয়া কোনো বক্তব্য প্রদান করিতে ইচ্ছুক কি না।

(২) ১ম কারণ দর্শানোর নোটিশ ও অন্যান্য কাগজপত্র অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে ব্যক্তিগতভাবে প্রদান করা যাইবে বা তাহার নিকট রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রাপ্তি স্বীকার রশিদসহ (এডি) প্রেরণ করিতে হইবে এবং প্রাপ্তি স্বীকার রশিদ ফেরত আসুক বা না আসুক উক্ত নোটিশ ডাকযোগে রেজিস্ট্রি হইবার পরবর্তী ১৫ (পনের) দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর অভিযুক্ত কর্মকর্তা প্রাপ্ত হইয়াছেন মর্মে গণ্য হইবে।

(৩) জবাব প্রদানের জন্য নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত কর্মকর্তা সময় বৃদ্ধির আবেদন করিলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাঁহাকে বক্তব্য দাখিল করিবার জন্য অতিরিক্ত ১৫ (পনের) দিন পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

৯। কারণ দর্শানোর ১ম নোটিশের জবাব ও ব্যক্তিগত শুনানী।—(১) অভিযুক্ত কর্মকর্তা ১ম কারণ দর্শানোর নোটিশের উত্তরে তাহার লিখিত জবাব প্রদান করিতে চাহিলে তিনি উহাতে অভিযোগনামার প্রতিটি বিষয়ে তাহার সুনির্দিষ্ট বক্তব্য উল্লেখ করিবেন এবং অতিরিক্ত বক্তব্য থাকিলে তাহাও বর্ণনা করিতে পারিবেন এবং তিনি তাহার বক্তব্যের সমর্থনে কোন দলিলাদি বা মৌখিক সাক্ষ্য উপস্থিত করিতে চাহিলে তালিকাসহ তাহা উল্লেখ করিবেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সচিবের নিকট ব্যক্তিগত শুনানীতে কোনো বক্তব্য উপস্থাপন করিতে ইচ্ছুক কি না তাহাও উল্লেখ করিবেন।

(২) অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার জবাবে ব্যক্তিগত শুনানীর ইচ্ছা ব্যক্ত করিলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সচিব লিখিত জবাব প্রাপ্তির অনধিক ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে উক্ত শুনানীর ব্যবস্থা করিয়া উক্ত কর্মকর্তাকে নোটিশ দিবেন এবং ব্যক্তিগত শুনানীতে অভিযুক্ত কর্মকর্তা কি বলিয়াছেন তাহা সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিবেন।

১০। জবাবের ভিত্তিতে তিরস্কার দণ্ড আরোপ এবং কতিপয় অন্যান্য সিদ্ধান্ত।—(১) কারণ দর্শানোর ১ম নোটিশের উত্তরে অভিযুক্ত কর্মকর্তার জবাব, ব্যক্তিগত শুনানীতে প্রাপ্ত বক্তব্য এবং সামগ্রিক বিষয়াদি বিবেচনাক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হয় যে—

- (ক) তাহার বিরুদ্ধে মামলা চালু রাখার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রহিয়াছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে তজ্জন্য “তিরস্কার দণ্ড” আরোপ করা যথাযথ হইবে এবং অন্য কোনো লঘুদণ্ড বা কোনো গুরুদণ্ড আরোপিত হওয়া সমীচীন নহে, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উহার মতামতসহ ব্যক্তিগত শুনানীর পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে বিষয়টি সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শের জন্য প্রেরণ করিবে এবং এতদবিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের সম্মতিমূলক পরামর্শ পাওয়া গেলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ‘তিরস্কার দণ্ড’ আরোপের আদেশ জারি করিবে; অথবা

(খ) অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে মামলা চলার মতো উপযুক্ত ভিত্তি নাই, তাহা হইলে উক্ত ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে উক্ত মতামতসহ বিষয়টি সুপ্রীমকোর্টের নিকট প্রেরণ করিবে এবং সুপ্রীম কোর্টের সম্মতিমূলক পরামর্শ পাওয়া গেলে অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদনুসারে বিভাগীয় মামলাটি নিষ্পত্তি হইবে।

(২) অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব (যদি থাকে) এবং অন্যান্য বিষয়াদি সামগ্রিকভাবে বিবেচনা করিয়া উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হয় যে, আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে 'তিরস্কার' ব্যতীত অন্য কোন লঘুদণ্ড বা গুরুদণ্ড আরোপ করা হইতে পারে, তাহা হইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের সহিত পরামর্শক্রমে তদন্তকার্যক্রম গ্রহণ করিবে।

(৩) তদন্ত কার্যের জন্য সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ প্রাপ্তির পর সার্ভিসের পদে কর্মরত একজন তদন্ত কর্মকর্তার নাম বা তদন্ত কমিটির গঠনের উদ্দেশ্যে সার্ভিসের পদে কর্মরত ৩ (তিন) জন সদস্যের নামসহ (বিধি ১৮ অনুযায়ী) তদন্ত অনুষ্ঠানের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ যাচনা করিবে।

তৃতীয় অধ্যায়

সাময়িক বরখাস্তকরণ ও উহার অবসান

১১। সাময়িক বরখাস্তকরণ ও উহার মেয়াদ।—(১) সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে বিধি-৬ অনুসারে বিভাগীয় মামলা রুজুর সময় বা পরবর্তী যে কোনো পর্যায়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ অনুসারে, লিখিত আদেশ দ্বারা চাকরি হইতে তাহাকে সাময়িক বরখাস্ত করিতে পারিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীম কোর্টের সহিত পরামর্শক্রমে, এই বিধির অধীনে সাময়িক বরখাস্তের পরিবর্তে তাহাকে নির্ধারিত মেয়াদে সংশ্লিষ্ট বিধি অনুসারে ছুটির প্রাপ্যতা সাপেক্ষে বেতন ভাতাদিসহ ছুটিতে যাওয়ার নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে উক্ত সদস্য কোনো বিচারিক বা অন্য কোনো দাপ্তরিক কাজ করিতে পারিবেন না, তবে বিধি-১২ ও ১৩ অনুসারে খোরাকী ভাতা উত্তোলন সংক্রান্ত বিল প্রণয়ন এবং তাহা গ্রহণ করিতে এবং তাহার ব্যক্তিগত বিষয়ে বা এই বিধিমালা অনুসারে প্রয়োজন হয় এমন বিষয়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সঙ্গে যোগাযোগ করিতে পারিবেন।

(৩) উপ-বিধি(১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্ত আদেশের মেয়াদ হইবে সর্বোচ্চ ০১ (এক) বৎসর, এবং উক্ত ১(এক) বৎসরের মধ্যে অভিযোগের তদন্ত সম্পন্ন করাইয়া বিভাগীয় মামলায় চূড়ান্ত আদেশ ইস্যু করিতে হইবে, অন্যথায় সাময়িক বরখাস্তের আদেশ স্বয়ংক্রিয়ভাবে প্রত্যাহার করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, তবে বিভাগীয় মামলা চালু থাকিবে।

(৪) এই বিধির অন্যান্য বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে ফৌজদারী অপরাধের অভিযোগ থাকিলে সাময়িক বরখাস্তকরণ বিষয়ে বিধি-২৫ এর বিধানাবলি প্রযোজ্য হইবে।

১২। সাময়িক বরখাস্তকালে খোরাকী ভাতা।—সার্ভিসের কোনো সদস্য সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে নিম্নবর্ণিত হারে খোরাকী ভাতা পাইবেন, যথা:—

- (ক) মূল বেতন এর অর্ধেক ;
- (খ) বিশেষ ভাতা;
- (গ) মহার্ঘ ভাতা; এবং
- (ঘ) অন্যান্য সকল ভাতা, পূর্ণ হারে।

১৩। সাময়িক বরখাস্তকৃত সদস্যের অবস্থান, ইত্যাদি।—সার্ভিসের কোনো সদস্যকে সাময়িক বরখাস্ত করা হইলে তাকে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উহার অফিসে সংযুক্ত করিবে এবং তিনি উক্ত অফিস হইতে খোরাকী ভাতা উত্তোলন করিবেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নির্দেশমত যথাযথ স্থানে অবস্থান করিবেন।

১৪। সাময়িক বরখাস্তকরণ অবসানের ফল।—বিধি ১১ (৩) অনুসারে সাময়িক বরখাস্তকরণের মেয়াদ অবসানের কারণে সাময়িক বরখাস্তকরণের আদেশ প্রত্যাহার হইয়াছে মর্মে গণ্য হইলে সাময়িক বরখাস্তকৃত সদস্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ও সুপ্রীমকোর্টকে বিষয়টি লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ অনুসারে পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে উক্ত মেয়াদ অবসান বা মেয়াদ বৃদ্ধির বিষয়ে প্রয়োজনীয় আদেশ জারি করিবে, এবং মেয়াদ অবসানের আদেশের ক্ষেত্রে উক্ত সদস্য পূর্ণাঙ্গ বেতন ভাতাদি উত্তোলনের বিল প্রণয়ন করিয়া উহা গ্রহণ করিতে পারিবেন।

চতুর্থ অধ্যায়

দণ্ডসমূহ

১৫। দণ্ড আরোপের ক্ষমতা।—(১) বিভাগীয় মামলায় কোনো অভিযোগ প্রমাণিত হইলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ অনুসারে, অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপর বিধি ১৬ তে উল্লিখিত দণ্ডের যে কোন একটি আরোপ করিতে পারিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, বিধি ১০(১) (ক) অনুসারে “তিরস্কার” দণ্ড উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ অনুসারে, আরোপ করিতে পারিবে।

১৬। দণ্ডের প্রকার।—এই বিধিমালার আওতায় নিম্নরূপ দণ্ড আরোপ করা যাইবে, যথা:—

- (ক) নিম্নরূপ কোনো লঘুদণ্ড, যথা—
 - (১) তিরস্কার বা ভর্ৎসনা;
 - (২) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য পদোন্নতি স্থগিত রাখা, যাহা ১ (এক) বৎসরের বেশী হইতে পারিবে না;
 - (৩) পেনশনের উপর কোন প্রভাব আরোপ না করিয়া বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি তিন বৎসর সময় পর্যন্ত স্থগিত রাখা;

- (৪) পেনশনের উপর কোন প্রভাব আরোপ না করিয়া বেতন স্কেলের নিম্নধাপে তিন বৎসর পর্যন্ত বর্ধিতযোগ্য সময়ের জন্য অবনমিত করিয়া দেওয়া;
- (৫) সরকারের আর্থিক ক্ষতি সাধিত হইলে তাহার প্রাপ্য বেতন বা আনুতোষিক হইতে উক্ত ক্ষতির সম্পূর্ণ বা আংশিক আদায় করা।
- (খ) বিভাগীয় মামলার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত দন্ডগুলি গুরুদণ্ড হিসাবে গণ্য হইবে, যথা :—
- (১) সার্ভিসের প্রবেশ পদ ব্যতীত অন্যান্য পদে কর্মরত অভিযুক্ত কর্মকর্তার ক্ষেত্রে, তাহার বেতন বর্তমান বেতন স্কেলের একধাপ নিম্নতর স্কেলে অবনমিতকরণ;
- (২) উক্ত কর্মকর্তার ভবিষ্যত পদোন্নতি বন্ধকরণ;
- (৩) সার্ভিসের যে কোন পদে কর্মরত কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে, চাকরির মেয়াদকাল যাহাই হউক না কেন, স্থায়ী বেতন স্কেলে রাখিয়া বা একধাপ নিম্ন বেতন স্কেলে অবনমিত করিয়া অবসর সুবিধাসহ বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;
- (৪) চাকরি হইতে বরখাস্তকরণ, যাহা পেনশন প্রাপ্তি বা ভবিষ্যতে সরকারি চাকরি বা আইন দ্বারা প্রতিষ্ঠিত সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা এর চাকরি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে বাধা হইবে;
- (৫) চাকরি হইতে অপসারণ, যাহা পেনশন প্রাপ্তি বা ভবিষ্যতে সরকারি চাকরি বা কোনো আইন দ্বারা বা আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার চাকরি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে বাধা হইবে না।
- (৬) চাকরি হইতে অব্যাহতি, যাহা যোগ্যতা থাকা সাপেক্ষে ভবিষ্যতে সরকারি বা সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানের/সংস্থার চাকরি লাভের সুযোগ অব্যাহতি রাখিবে;
- (৭) বেতন স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপে স্থায়ীভাবে অবনমিত করিয়া দেওয়া;
- (৮) বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি স্থায়ীভাবে বন্ধ করিয়া দেওয়া;

ব্যখ্যা: ১।—কোনো কর্মকর্তার বেতন বৃদ্ধি বন্ধ করিয়া দেওয়া হইলে এই দণ্ড তাহার পেনশন প্রাপ্তির ক্ষেত্রে বা পরবর্তী পদোন্নতির ক্ষেত্রে বাধা হইবে না, যদি পদোন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় অন্যান্য যোগ্যতা থাকে এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ অনুসারে তাহাকে পদোন্নতি প্রদানের সিদ্ধান্ত প্রদান করেন।

ব্যখ্যা: ২।—কোনো কর্মকর্তাকে দণ্ড হিসাবে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা হইলে দণ্ড প্রদানের আদেশে উল্লেখ করিয়া দিতে হইবে যে, তিনি তাহার বর্তমান বেতন স্কেলের ভিত্তিতে সকল অবসর সুবিধা পাইবেন।

১৭। আরোপণীয় দণ্ড।—সার্ভিসের কোনো সদস্যকে নিম্নের সারণির দ্বিতীয় কলামে উল্লিখিত অভিযোগের জন্য তৃতীয় কলামে উল্লিখিত দণ্ড প্রদান করিতে হইবে :—

সারণী

ক্রমিক নং	প্রমাণিত অভিযোগের বিবরণ	আরোপযোগ্য দণ্ড
১।	শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতা ব্যতীত অদক্ষতার সংজ্ঞাভুক্ত অন্য কোনো পরিস্থিতি।	(ক) লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে, তিরস্কার ব্যতীত অন্য যে কোনো লঘুদণ্ড; অথবা (খ) গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে, চাকরি হইতে বরখাস্ত ব্যতীত অন্য যে কোনো গুরুদণ্ড।
২।	অসদাচরণ	অসদাচরণের মাত্রা বা ধরন অনুযায়ী যে কোনো দণ্ড।
৩।	দুর্নীতিমূলক কার্যে লিপ্ত হওয়া বা জড়িত থাকা।	বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান, চাকরি হইতে অপসারণ বা বরখাস্তকরণ।
৪।	রাষ্ট্রের জন্য ক্ষতিকর কার্য	চাকরি হইতে বরখাস্তকরণ বা অপসারণ বা চাকরি হইতে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান।
৫।	সার্ভিস ত্যাগ	চাকরি হইতে বরখাস্তকরণ বা অপসারণ।
৬।	শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতা	বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান।
৭।	ফৌজদারী অপরাধ	বিধি-২৫ অনুসারে।

পঞ্চম অধ্যায়

তদন্ত ও দণ্ড আরোপ পদ্ধতি

১৮। তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগ।—(১) বিভাগীয় মামলায় তদন্তের লক্ষ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিধি ১০(২) এর অধীনে প্রদত্ত সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ মোতাবেক, একটি লিখিত আদেশ দ্বারা—

- (ক) সার্ভিসের পদে কর্মরত একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা সার্ভিসের পদে কর্মরত ৩ জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে, এবং তদন্ত কমিটি নিয়োগের ক্ষেত্রে, একজন জেলা জজ পদমর্যাদার কর্মকর্তাকে কমিটির সভাপতি হিসেবে দায়িত্ব প্রদান করিবে; এবং উক্ত আদেশের অনুলিপি অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযোগনামায় উল্লিখিত কোনো অভিযোগ অভিযুক্ত কর্মকর্তার প্রেষণ পদের দায়িত্বের সহিত সংশ্লিষ্ট হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিধি ৩ (৪) এ বর্ণিত মতে তদন্তকারী কর্মকর্তা কিংবা তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

- (খ) অন্যান্য যুগ্ম জেলা জজ পর্যায়ের একজন সার্ভিস সদস্যকে উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ করিবে, এবং উক্ত কর্মকর্তা অভিযোগের সমর্থনে তদন্তকারী কর্তৃপক্ষের নিকট বিভাগীয় মামলার সকল তথ্য ও সাক্ষ্য উপস্থাপন করিবেন;
- (গ) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষকে এই মর্মে নির্দেশ দিবে যে, তদন্ত কার্যক্রম উক্ত আদেশ জারির তারিখ হইতে পরবর্তী অনধিক ৪ (চার) মাসের মধ্যে সম্পন্ন করিতে হইবে;

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনুসন্ধান প্রতিবেদন (যদি থাকে), অভিযোগ বিবরণী, অভিযোগনামা ও অভিযোগ প্রমাণের জন্য প্রয়োজনীয় দলিলপত্রসহ সাক্ষীদের তালিকা, অভিযুক্ত কর্মকর্তার সকল লিখিত জবাব ও সংযুক্ত অন্যান্য কাগজাদি (যদি থাকে) এর একটি সেট উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রমত তদন্ত কমিটির সভাপতি ও প্রত্যেক সদস্যের নিকট প্রেরণ করিবে।

(৩) কোনো তদন্ত কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রমত তদন্ত কমিটির সভাপতি বা কমিটির কোনো সদস্য, অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিম্নতর পদমর্যাদার হওয়া চলিবে না, এবং সাধারণভাবে উক্ত তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বা সদস্য, সার্ভিসের সর্বশেষ জ্যেষ্ঠতা-তালিকা অনুসারে অভিযুক্ত কর্মকর্তার জ্যেষ্ঠ হইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো ক্ষেত্রে সার্ভিসের জ্যেষ্ঠ সদস্যকে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বা সদস্য হিসাবে না পাওয়া গেলে, সুপ্রীম কোর্টের সহিত পরামর্শক্রমে, সার্ভিসের সমপদের কোনো কর্মকর্তাকে তদন্ত কারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বা সদস্য হিসেবে নিয়োগ করা যাইবে:

আরও শর্ত থাকে যে, অভিযোগের কোনো বিষয় অভিযুক্ত কর্মকর্তার প্রেষণের দায়িত্বের সহিত সংশ্লিষ্ট হইলে আবশ্যিকভাবে তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে হইবে এবং কমিটির সভাপতি ও অন্যান্য সদস্য নির্ধারণের বিষয়ে বিধি ৩(৪) অনুসরণ করিতে হইবে।

(৪) এই বিধির উদ্দেশ্যে পূরণকল্পে, বিধি ৩(৪) এর অধীনে নিযুক্ত অনুসন্ধান কর্মকর্তা বা অনুসন্ধান কমিটির সকল বা এক বা একাধিক সদস্যকে এই বিধির অধীনে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বা সদস্য হিসাবে নিয়োগ করা যাইবে।

১৯। তদন্ত কার্যক্রম।—(১) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির ১০ (দশ) দিনের মধ্যে, তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ তদন্ত কার্যক্রম আরম্ভ করিবে এবং এ অধ্যায়ে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিয়া তাহা সম্পন্ন করিবে।

(২) তদন্ত কার্যক্রম তদন্ত কমিটি কর্তৃক অনুষ্ঠিত হইলে কমিটির সভাপতি ও ন্যূনতম একজন সদস্য উপস্থিত থাকিলেই তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা করা যাইবে।

(৩) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বিভাগীয় মামলার প্রথম শুনানির তারিখ বা তারিখসমূহ এবং শুনানির স্থান ও সময় ধার্য করিয়া শুনানিতে অংশগ্রহণের জন্য অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রথমবার লিখিত নোটিশ প্রেরণ করিবেন এবং উক্ত নোটিশের একটি কপি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তাকেও প্রেরণ করিবেন।

(৪) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি তদন্ত কার্যক্রমের তারিখ নির্ধারণের ক্ষেত্রে লক্ষ্য রাখিবেন যে, শুনানির তারিখ যেন পর পর কার্যদিবসে নির্ধারিত হয় এবং অপরিহার্য কারণ ব্যতীত শুনানি যেন মূলতবী না হয়; এবং শুনানি মূলতবী হইলে তিনি উহার কারণ ও পরবর্তী তারিখ নথিতে লিপিবদ্ধ করিবেন; এবং প্রথম শুনানির পরবর্তী তারিখ মৌখিকভাবে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে ও উপস্থাপনকারী কর্মকর্তাকে জানাইয়া দিলেই চলিবে বা প্রয়োজনবোধে টেলিফোনে বা ই-মেইলে জানাইয়া দেওয়া যাইবে।

(৫) অভিযুক্ত কর্মকর্তার কর্মস্থলের এখতিয়ারভুক্ত যে এলাকায় অভিযোগের উৎপত্তি হইয়াছে সে এলাকার আদালত ভবন বা অফিস ভবন এর একটি কক্ষে বা অন্য কোনো সুবিধাজনক স্থানে তদন্ত অনুষ্ঠান করিতে হইবে; এবং তদন্ত কার্যক্রমে সাক্ষ্য দেওয়ার প্রয়োজন না থাকিলে বহিরাগত বা অপ্রয়োজনীয় ব্যক্তি বা কোনো এডভোকেট বা সাংবাদিকের উপস্থিতি পরিহার করিতে হইবে।

(৬) তদন্ত চলাকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ব্যক্তিগতভাবে হাজির হইয়া অভিযোগ আংশিক বা সম্পূর্ণ স্বীকার করিবার অভিপ্রায় জানাইয়া তদন্তকারী কর্তৃপক্ষের নিকট লিখিত আবেদন করিতে পারিবেন এবং সেই ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি তদন্তের নথিতে বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া স্বীকারোক্তির নিম্নে নিজে স্বাক্ষর করিবে।

(৭) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ প্রথমে উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা ও অভিযোগকারী পক্ষের সাক্ষীদের বক্তব্য শ্রবণ ও লিপিবদ্ধ করিবে; অভিযুক্ত কর্মকর্তা নিজেই অভিযোগনামা সম্পর্কে তাহার বক্তব্য উপস্থাপন এবং অভিযোগকারী পক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিতে পারিবেন এবং উক্ত পক্ষের সাক্ষীর বক্তব্য এবং এমন দালিলিক সাক্ষ্যের অনুলিপি পাওয়ার অধিকারী হইবেন যাহা অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে ইতিপূর্বে সরবরাহ করা হয় নাই। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তদন্ত কার্যক্রম চলাকালে কোনো প্রতিনিধি বা এডভোকেট বা কৌশলীর সাহায্য গ্রহণ করিতে পারিবেন না, তবে শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতাজনিত অভিযোগে অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার মনোনীত ব্যক্তির মাধ্যমে তাহার বক্তব্য উপস্থাপন করিতে পারিবেন।

(৮) অভিযোগকারী পক্ষে সাক্ষ্য গ্রহণ সমাপ্ত হওয়ার পর তদন্তকারী কর্তৃপক্ষের সম্মুখে অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার দাবীর সমর্থনে নিজের এবং অন্যান্য সাক্ষীর বক্তব্য পেশ করিতে ও দলিলপত্র দাখিল করিতে পারিবেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার পক্ষে মৌখিক সাক্ষ্য প্রদান করিলে, উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা সাক্ষীগণকে জেরা করিতে পারিবেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক দাখিলকৃত এমন দলিলপত্রের অনুলিপি পাওয়ার অধিকারী হইবেন যাহা ইতিপূর্বে অভিযুক্ত কর্মকর্তা সরবরাহ করেন নাই।

(৯) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া যে কোনো পক্ষের কোনো সাক্ষীর অপ্রাসঙ্গিক বক্তব্য গ্রহণ করিতে বা কোনো অপ্রাসঙ্গিক দলিল সাক্ষ্য হিসাবে গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবে।

(১০) অভিযোগকারী পক্ষ বা অভিযুক্ত কর্মকর্তা কোনো মৌখিক সাক্ষ্য উপস্থাপন করিলে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে (যদি থাকেন) স্বহস্তে বা তাহার ডিক্টেশনে একজন সাঁটলিপিকার উক্ত সাক্ষ্যের সংক্ষিপ্তসার লিপিবদ্ধ করিবেন এবং উহার প্রত্যেক পৃষ্ঠায় তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি নিজে স্বাক্ষর করিবেন এবং শেষ পৃষ্ঠায় সাক্ষীর স্বাক্ষর বা টিপসহি গ্রহণ করিবেন।

(১১) তদন্ত চলাকালে উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা বা অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার দখলে নাই এমন কোন দলিলপত্র নিজ বক্তব্যের সমর্থনে উপস্থাপন করিতে চাহিলে তাহার লিখিত আবেদনের ভিত্তিতে তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হন যে, উক্ত দলিল প্রাসঙ্গিক, তাহা হইলে উক্ত দলিল উপস্থাপনের জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে বা কর্তৃপক্ষকে নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে এবং তদুদ্দেশ্যে যুক্তিসঙ্গত সময় নির্ধারণ করিবে এবং উক্ত ব্যক্তি তাহা উপস্থাপনে বাধ্য থাকিবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, উক্ত দলিলপত্র বিভাগীয় মামলার ক্ষেত্রে বা তদন্ত কাজের জন্য প্রাসঙ্গিক নহে, তাহা হইলে কারণ উল্লেখপূর্বক অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে এই ব্যাপারে উক্তরূপ নির্দেশ প্রদানে বা সময় মঞ্জুর করিতে অস্বীকার করিবে।

(১২) তদন্ত চলাকালে তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ—

- (ক) অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে বা উপস্থাপনকারী কর্মকর্তাকে বা কোনো সাক্ষীকে প্রাসঙ্গিক যে কোনো প্রশ্ন করিতে এবং প্রশ্নের উত্তর লিপিবদ্ধ করিতে পারিবে, এবং
- (খ) তদন্তের প্রয়োজনে স্বীয় উদ্যোগে বা অভিযোগকারী পক্ষের বা অভিযুক্ত কর্মকর্তার আবেদনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সরবরাহ করা হয় নাই এমন দলিল বা তালিকায় উল্লিখিত নাই এমন সাক্ষীকে তলব করিতে এবং উক্ত দলিল ও সাক্ষীর বক্তব্য সাক্ষ্য হিসাবে গ্রহণ করিতে পারিবে।

(১৩) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ তদন্তকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বা উপস্থাপনকারী কর্মকর্তার অবাঞ্ছিত আচরণ বা তদন্ত কার্যে বাধা প্রদানমূলক কর্মকাণ্ড নথিতে লিপিবদ্ধ করিতে পারিবে এবং বিষয়টি তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লেখ করিবেন।

২০। তদন্তের সময়সীমা ও প্রতিবেদন।—(১) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ বিধি ১৮(১)(গ) তে নির্ধারিত ৪ (চার) মাসের মধ্যে তদন্ত কার্যক্রম সম্পন্ন করিতে না পারিলে কারণ উল্লেখপূর্বক সময় বর্ধনের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং পরিস্থিতি বিবেচনাক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক ২ (দুই) মাস সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

(২) বিভাগীয় মামলার তদন্তে প্রাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণাদির ভিত্তিতে তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ উহার প্রতিবেদনে প্রত্যেকটি অভিযোগ প্রমাণিত হইয়াছে কিনা এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা আংশিক বা সম্পূর্ণ দোষী কিনা তাহা উল্লেখ করিবে, তবে তদন্ত প্রতিবেদনে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে শাস্তি প্রদান করা বা না করা সম্পর্কে কোন মন্তব্য বা মতামত লিপিবদ্ধ করিবে না।

(৩) তদন্ত প্রতিবেদনের প্রতিটি পৃষ্ঠায় তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে সভাপতি এবং অন্তত আরও একজন সদস্য দস্তখত করিবেন।

২১। তদন্ত কর্মকর্তা ইত্যাদি সম্পর্কে আপত্তি।—(১) অভিযুক্ত কর্মকর্তা তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির সভাপতি বা কোনো সদস্যের নিরপেক্ষতা বিষয়ে আপত্তি উত্থাপন করিতে চাইলে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগ আদেশের অনুলিপি প্রাপ্তির ৭ (সাত) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কারণ বা ক্ষেত্রমত তদন্ত কমিটির সভাপতি বা সদস্যের সংশ্লিষ্ট আচরণ উল্লেখক্রমে সুপ্রীম কোর্টের মাধ্যমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বরাবরে উক্ত তদন্ত কর্মকর্তা বা সভাপতি বা সদস্যকে পরিবর্তনের আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) তদন্ত কার্যক্রম শুরু হওয়ার পর উপবিধি (১) এ উল্লিখিত কারণের উদ্ভব হইলে উহার ৩ (তিন) দিনের মধ্যে অভিযুক্ত কর্মকর্তা উক্ত কারণ উল্লেখ করিয়া সুপ্রীম কোর্টের মাধ্যমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন; এবং তদন্ত চলাকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তা উপবিধি (১) বা এই উপবিধির অধীনে দুইবারের বেশী আপত্তি উত্থাপন করিতে পারিবেন না এবং তাহা করা হইলে অগ্রাহ্য করা হইবে।

(৩) উপবিধি (১) বা (২) এর অধীনে কোনো আপত্তি উত্থাপন করা হইলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণক্রমে পুনরায় তদন্তকারী কর্মকর্তা কিংবা তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

২২। তদন্ত প্রতিবেদন বিবেচনান্তে কতিপয় সিদ্ধান্ত, ২য় কারণ দর্শানোর নোটিশ ও চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত।—(১) তদন্তকারী কর্তৃপক্ষের তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপর গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে তদন্ত রিপোর্টের অনুলিপি, অভিযোগনামা, অভিযোগ বিবরণী, অভিযুক্ত কর্মকর্তার জবাব ও উভয় পক্ষের সাক্ষ্য ও আনুষঙ্গিক সকল বিষয় সুপ্রীমকোর্টে প্রেরণ করিবে এবং সুপ্রীমকোর্ট সমূহবিষয়াদি বিবেচনা করিয়া অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপর কোনো লঘুদণ্ড বা গুরুদণ্ড আরোপ করা যায় কিনা বা অভিযোগ প্রত্যাহার করা হইবে কিনা বা কোনো বিষয়ে অতিরিক্ত তদন্ত প্রয়োজন কিনা তদবিষয়ে পরামর্শ প্রদান করিবে।

(২) উপ-বিধি (১) অনুসারে সুপ্রীম কোর্ট অভিযোগ প্রত্যাহারের পরামর্শ প্রদান করিলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি বিষয়ে প্রয়োজনীয় আদেশ জারি করিয়া উক্ত আদেশ ও তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিবে।

(৩) সুপ্রীম কোর্ট কোনো লঘুদণ্ড আরোপের পরামর্শ প্রদান করিলে—

(ক) তিরস্কারের দণ্ডের ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তদনুসারে আদেশ জারি করিবে;

(খ) অন্য কোনো লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিষয়টি অনুমোদনের জন্য সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণক্রমে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবে এবং তাঁহার অনুমোদনের পর প্রয়োজনীয় আদেশ জারি করিবে; এবং

(গ) দফা (ক) বা (খ) এর অধীনে প্রদত্ত আদেশ ও তদন্ত প্রতিবেদনের ১টি কপি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ দণ্ডিত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিবে।

(৪) উপ-বিধি (১) অনুসারে প্রাপ্ত প্রতিবেদন ও আনুষঙ্গিক সকল বিষয় বিবেচনান্তে সুপ্রীম কোর্ট কোনো গুরুদণ্ড আরোপের পরামর্শ প্রদান করিলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ প্রস্তাবিত গুরুদণ্ড ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিয়া উক্ত গুরুদণ্ড কেন আরোপ করা হইবে না, তদবিষয়ে ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে লিখিত জবাব প্রদানের নির্দেশ দিয়া ২য় কারণ দর্শানোর নোটিশ অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিবে এবং উক্ত নোটিশের সহিত তদন্ত প্রতিবেদনের অনুলিপি সংযুক্ত করিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা যদি সময় বর্ধিত করিবার আবেদন করেন, সেই ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাহাকে আরো ১৫(পনের) দিন সময় মঞ্জুর করিতে পারিবে।

(৫) দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশের উত্তরে অভিযুক্ত কর্মকর্তা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত জবাব দাখিল করিতে পারিবেন এবং উক্ত জবাব দাখিল করা হউক বা না হউক নির্ধারিত সময় অতিক্রান্ত হওয়ার পরবর্তী ৭ (সাত) দিনের মধ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ—

(ক) উক্ত জবাব (যদি থাকে) সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শের জন্য প্রেরণ করিবে, এবং

(খ) সুপ্রীম কোর্ট উক্ত জবাব (যদি থাকে) এবং সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় বিবেচনাক্রমে প্রস্তাবিত গুরুদণ্ড বা উহার বিবেচনামত কোনো লঘুদণ্ড আরোপের পরামর্শ প্রদান করিলে, উহা অনুমোদনের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের পর প্রয়োজনীয় চূড়ান্ত আদেশ জারি করিবে; অথবা সুপ্রীম কোর্ট ভিন্নরূপ পরামর্শ প্রদান করিলে তদনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে; অথবা উক্ত পরামর্শ অনুসারে বা অন্যবিধ সিদ্ধান্ত বা পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

২৩। শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতার ক্ষেত্রে অনুসন্ধান, তদন্ত এবং অন্যান্য করণীয়।—(১)
বিধি-৩ এর বিধান সাপেক্ষে, সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতার অভিযোগ থাকিলে বা গ্রহণযোগ্য তথ্য পাওয়া গেলে তৎসম্পর্কে মেডিকেল অনুসন্ধানের লক্ষ্যে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ—

- (ক) উত্থাপিত অভিযোগ সম্পর্কে ৩০(ত্রিশ) দিনের মধ্যে লিখিত জবাব প্রদানের জন্য অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং তিনি তদনুসারে জবাব প্রদান করিবেন; এবং
- (খ) উক্ত জবাব (যদি থাকে) ও অন্যান্য কাগজপত্র বিবেচনান্তে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হয় যে, বিষয়টি সম্পর্কে অনুসন্ধান প্রয়োজন বা অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে অবিলম্বে ছুটিতে প্রেরণ করা প্রয়োজন বা উভয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন তাহা হইলে তদনুযায়ী সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তদনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে;
- (গ) মেডিকেল অনুসন্ধান বিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের সম্মতিমূলক পরামর্শ পাওয়া গেলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ৩ (তিন) জন সদস্য সমন্বয়ে একটি মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটি গঠন করিবে, যাহার সভাপতি হইবেন সংশ্লিষ্ট জেলার সিভিল সার্জন এবং অপর ২ জন সদস্য হইবেন সংশ্লিষ্ট মেডিকেল বিষয়ে ন্যূনতম এসোসিয়েট প্রফেসর পর্যায়ের ডাক্তার যাহারা সংশ্লিষ্ট সরকারি বা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত এবং উক্ত প্রতিষ্ঠান প্রধান কর্তৃক মনোনীত।

(২) মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটির সভাপতি—

- (ক) যে স্থান ও সময় নির্ধারণ করেন সেই স্থানে ও সময়ে, কমিটির বৈঠক অনুষ্ঠিত হইবে এবং তদুদ্দেশ্যে তিনি লিখিত নোটিশ বা টেলিফোন/মোবাইল ফোন/ই-মেইল এর মাধ্যমে অন্যান্য সদস্যদের সাথে যোগাযোগ করিতে পারিবেন;
- (খ) অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে অনুসন্ধান কমিটি বা উহার কোনো সদস্যের সম্মুখে বা নির্ধারিত অন্য কোনো স্থানে উপস্থিত হওয়ার জন্য লিখিত নোটিশ বা টেলিফোন বা মোবাইল ফোন বা ই-মেইলের মাধ্যমে নোটিশ দিতে পারিবেন;
- (গ) কমিটির যে কোনো সদস্যকে নির্দিষ্ট বিষয়ে পরীক্ষার জন্য দায়িত্ব দিতে পারিবেন বা প্রয়োজনবোধে কমিটি বর্হিভূত কোনো বিশেষজ্ঞের মতামত গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৩) মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটির নিয়োগ আদেশ জারির পরবর্তী ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে উক্ত কমিটি অনুসন্ধান প্রতিবেদন দাখিল করিবে, তবে অনুসন্ধানের প্রয়োজনে কমিটির সভাপতি অতিরিক্ত সময়ের জন্য লিখিত অনুরোধ জানাইলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অনধিক ৩০ (ত্রিশ) দিন সময় বর্ধিত করিতে পারিবেন।

(৪) মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটি উহার প্রতিবেদনে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিবে যথা :—

- (ক) অভিযোগকৃত শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতার প্রাথমিক সত্যতা আছে কিনা;
- (খ) সংশ্লিষ্ট অসুস্থতা স্থায়ী কিনা বা উহা নিরাময়ের সম্ভাবনা আছে কিনা এবং থাকিলে কত দিনের মধ্যে নিরাময় হইতে পারে, এবং
- (গ) অসুস্থতা সত্ত্বেও তিনি দায়িত্ব পালনে সক্ষম কিনা।

(৫) অভিযুক্ত কর্মকর্তা শারীরিক বা মানসিকভাবে অদক্ষ মর্মে অনুসন্ধান প্রতিবেদন পাওয়া গেলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ—

- (ক) বিষয়টি সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ মেডিকেল তদন্তের প্রয়োজন হইলে তদবিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করিবে, এবং সুপ্রীম কোর্টের সম্মতিমূলক পরামর্শ পাওয়া গেলে বিভাগীয় মামলা রুজু করিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, সংশ্লিষ্ট অসুস্থতা ৩ (তিন) বৎসরের মধ্যে নিরাময়যোগ্য মর্মে প্রতিবেদনে উল্লেখ থাকিলে বিভাগীয় মামলা রুজুর পরিবর্তে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে ছুটিতে যাওয়ার নির্দেশ দিতে পারিবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট আইন অনুসারে অভিযুক্ত কর্মকর্তার ছুটি পাওনা থাকিলে পূর্ণ বেতনে বা অর্ধবেতনে বা বিনা বেতনে ছুটি প্রদান করিবে;

- (খ) সংশ্লিষ্ট জেলায় সরকারি মেডিকেল কলেজ অথবা উক্ত জেলায় মেডিকেল কলেজ না থাকিলে নিকটবর্তী জেলায় অবস্থিত মেডিকেল কলেজের অধ্যক্ষের সভাপতিত্বে ২ (দুই) জন সদস্য সমন্বয়ে মোট ৩(তিন) জনের একটি মেডিকেল তদন্ত কমিটি গঠন করিবে, এবং তদুদ্দেশ্যে মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটির সভাপতি বা উক্ত কমিটির এক বা সকল সদস্যকে তদন্ত কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করিতে পারিবে, বা উপ-বিধি (১) (গ) তে বর্ণিত যোগ্যতা অনুসারে ৩ (তিন) সদস্য সমন্বয়ে একটি মেডিকেল তদন্ত কমিটি গঠন করিবে এবং একজন উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে।

(৬) মেডিকেল তদন্ত কমিটি যতদূর সম্ভব বিধি ১৮ এবং ১৯ অনুসরণক্রমে তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা করিবে এবং তদন্তের উদ্দেশ্যে অভিযুক্ত কর্মকর্তার মেডিকেল পরীক্ষার জন্য যাবতীয় পরীক্ষা করিতে বা করাইতে পারিবে।

(৭) অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাহার বক্তব্য মেডিকেল তদন্ত কমিটির নিকট উপস্থাপনের জন্য অন্য কোনো ব্যক্তির সাহায্য গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৮) অভিযুক্ত কর্মকর্তা শারীরিক বা মানসিক অবস্থা সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ মেডিকেল তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বিধি ২৩, যতটুকু প্রযোজ্য হয় ততটুকু, অনুসরণ করিয়া নিম্নরূপ চূড়ান্ত আদেশ জারি করিতে পারিবে; এবং এইরূপ আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে :—

- (ক) অভিযুক্ত কর্মকর্তার শারীরিক বা মানসিক অদক্ষতা নিরাময় হইয়াছে বা উক্তরূপ অদক্ষতার প্রমাণিত না হওয়ার ক্ষেত্রে অভিযোগ প্রত্যাহারের আদেশ;
- (খ) শারীরিক বা মানসিক কারণে অদক্ষতা প্রমাণিত হওয়ার ক্ষেত্রে বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ।

(৯) এই বিধির উদ্দেশ্য পূরণকল্পে মেডিকেল তদন্ত কমিটি বা মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটির সভাপতি ও ১ জন সদস্য উপস্থিত থাকিলে উক্ত কমিটি উহার সকল কার্যক্রম পরিচালনা করিতে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে।

(১০) এই বিধির অধীনে মেডিকেল অনুসন্ধান কমিটি বা মেডিকেল তদন্ত কমিটি কোনো বিষয় পরীক্ষার নির্দেশ দিলে সাধারণত: সরকার উহার খরচ বহন করিবে তবে উহাতে বিলম্ব বা অন্যবিধ অসুবিধা থাকিলে অভিযুক্ত কর্মকর্তা নিজ খরচে তাহা সম্পন্ন করিতে পারিবে।

২৪। সার্ভিস ত্যাগের ক্ষেত্রে অনুসন্ধান, তদন্ত পদ্ধতি ও নোটিশ প্রেরণ।—(১) অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক সার্ভিস ত্যাগের বিষয়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট রিপোর্ট থাকিলে, বিধি-৩ অনুসারে অনুসন্ধানের প্রয়োজন হইবেনা এবং উক্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে সুপ্রীম কোর্ট বিভাগীয় মামলা রুজুর পরামর্শ দিলে, বিভাগীয় মামলা রুজু, তদন্ত কার্যক্রম ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বিধি-২২ এবং এই বিধিমালার অন্যান্য বিধানাবলী, যতদূর সম্ভব, একইভাবে প্রযোজ্য হইবে।

(২) সার্ভিস ত্যাগের অভিযোগে অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট ১ম কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রেরণের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে :—

- (ক) বিধি ২(খ) এর উপ-দফা (১) বা (২) এ বর্ণিত পরিস্থিতিতে তাহার স্থায়ী ঠিকানায় রেজিস্টার্ড ডাকযোগে এডি রশিদসহ কারণ দর্শানোর নোটিশ, অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী এবং স্থানীয় উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের রিপোর্ট ও সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র প্রেরণ করিলেই চলিবে এবং তিনি নিজে বা তাহার পক্ষে অন্য কেহ উক্ত নোটিশ গ্রহণ করণ বা না করণ উক্ত নোটিশ ডাকযোগে প্রেরণের তারিখ হইতে ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে জারি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে; এবং
- (খ) এই বিধির দফা (ক) তে বর্ণিত নোটিশের অতিরিক্ত হিসাবে বহুল প্রচারিত একটি বাংলা ও একটি ইংরেজী জাতীয় দৈনিক পত্রিকায় এই মর্মে একটি বিজ্ঞপ্তি জারি করিতে হইবে যে, তিনি উক্ত বিজ্ঞপ্তি পত্রিকায় প্রকাশের ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে তাহার স্থায়ী ঠিকানায় প্রেরিত কারণ-দর্শানোর নোটিশ ও অভিযোগনামা বিষয়ে জবাব দাখিল করিবেন, অন্যথায় তাহার অনুপস্থিতিতে তদন্ত অনুষ্ঠান ও অন্যান্য সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হইবে, এবং
- (গ) দফা (খ) অনুসারে নোটিশ পত্রিকায় প্রকাশের ক্ষেত্রে পত্রিকায় অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী ও অন্যান্য কাগজপত্র প্রকাশের প্রয়োজন হইবে না;
- (ঘ) বিধি ২(খ) এর উপ-দফা (৩) বা (৪) এ বর্ণিত পরিস্থিতিতে,
- (১) তিনি বিদেশে যোগাযোগের জন্য কোনো ঠিকানা লিখিতভাবে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিয়া থাকিলে উক্ত ঠিকানায় এবং তাহার স্থায়ী ঠিকানায় এই বিধি দফা (ক) অনুসারে কারণ দর্শানোর ১ম নোটিশ, অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী ও অন্যান্য কাগজপত্র এবং বিদেশের ঠিকানায় উক্ত নোটিশ, অভিযোগনামা, অভিযোগ বিবরণী ও অন্যান্য কাগজপত্রের কপি প্রেরণ করিতে হইবে; এবং অতিরিক্ত হিসাবে দফা (খ) অনুসারে ১টি বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করিতে হইবে;

- (২) বিদেশে যোগাযোগের জন্য কোনো ঠিকানা লিখিতভাবে জ্ঞাত করিয়া না থাকিলে, দফা (ক) অনুসারে নোটিশ ও অন্যান্য কাগজপত্র তাহার স্থায়ী ঠিকানায় প্রেরণ করিতে হইবে এবং তদুপরি দফা (খ) অনুসারে পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করিতে হইবে; এবং উক্ত বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখ করিতে হইবে যে, অভিযোগনামা, অভিযোগ বিবরণী ও অন্যান্য কাগজপত্র তাহার স্থায়ী ঠিকানায় রেজিস্টার্ড ডাকযোগে প্রেরণ করা হইয়াছে।

২৫। ফৌজদারী মামলার ক্ষেত্রে অনুসরণীয় পদ্ধতি।—(১) সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে The Public Servants Dismissal on Conviction Ordinance, 1985 (Ordinance No. V of 1985) -এর Schedule -এ উল্লিখিত কোনো ফৌজদারী অপরাধ সংঘটনের অভিযোগ থাকিলে, এবং

- (ক) সংশ্লিষ্ট আদালত উক্ত অপরাধ বিচারের উদ্দেশ্যে আমলে গ্রহণ (Cognizance) করিয়া থাকিলে, উক্ত আদালত অবিলম্বে বিষয়টি সুপ্রীমকোর্টের মাধ্যমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবে, এবং উক্ত কর্মকর্তাকে সাময়িক বরখাস্ত করা সমীচীন কিনা তদবিষয়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ গ্রহণক্রমে প্রয়োজনীয় আদেশ জারি করিবে;
- (খ) উক্ত কর্মকর্তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা হইলে ফৌজদারী মামলায় চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত না হওয়া পর্যন্ত সাময়িক বরখাস্ত আদেশ বহাল থাকিবে; এবং সাময়িক বরখাস্তকৃত উক্ত কর্মকর্তার খোরাকী ভাতা ও আনুষঙ্গিক বিষয়ে বিধি ১২ ও ১৩ প্রযোজ্য হইবে।

(২) উপ-বিধি-(১) প্রযোজ্য হয় এমন কর্মকর্তার ক্ষেত্রে একই অভিযোগে বিধি-৩ অনুসারে আলাদাভাবে অনুসন্ধানের প্রয়োজন হইবে না এবং এইরূপ ক্ষেত্রে—

- (ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগ না করিয়া আদালতের চূড়ান্ত রায়ের জন্য অপেক্ষা করিতে হইবে;
- (খ) বিচারিক আদালতের রায়ে উক্ত Ordinance এর তফসিলে উল্লিখিত কোনো দণ্ড (অর্থাৎ ১ (এক) বৎসর বা তদূর্ধ্ব মেয়াদের কারাদণ্ড বা ১০,০০০ (দশ হাজার) টাকা অর্থ দণ্ড বা উক্তরূপ উভয় দণ্ড) তাহার উপরে আরোপ করা হইলে উক্ত Ordinance এর ধারা ৩ ও ৪ অনুসারে তিনি চাকরি হইতে বরখাস্ত বলিয়া গণ্য হইবেন এবং তদনুসারে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অবিলম্বে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করিয়া আনুষ্ঠানিক আদেশ জারি করিবে;
- (গ) উক্ত Ordinance এর তফসিলে উল্লিখিত শাস্তি অপেক্ষা নিম্নতর দণ্ড আরোপ করা হইলে, এই বিধিমালার বিধি-৫ অনুসারে বিভাগীয় মামলা রঞ্জুক্রমে অন্যান্য বিধি অনুসারে পরবর্তী কার্যক্রম ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে হইবে; এইরূপ ক্ষেত্রে তাহার সাময়িক বরখাস্ত অব্যাহত থাকিবে :

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে সংশ্লিষ্ট আইন অনুসারে আদালতে আপীল বা অন্যান্য কার্যক্রম গৃহীত হইলে বিভাগীয় মামলার কার্যক্রম সিদ্ধান্ত স্থগিত রাখিতে হইবে এবং আদালতের চূড়ান্ত সিদ্ধান্তের পর উক্ত সিদ্ধান্ত বিবেচনায় রাখিয়া বিভাগীয় মামলার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে হইবে;

(ঘ) ফৌজদারী মামলার চূড়ান্ত সিদ্ধান্তে তাহার উপর যে কোনো মেয়াদে কারাদণ্ড আরোপিত হইলে উক্ত সিদ্ধান্ত উল্লেখক্রমে তাহাকে চাকরি হইতে বরখাস্ত বা অপসারণ করিতে হইবে;

(৩) ফৌজদারী মামলার চূড়ান্ত সিদ্ধান্তে ১০,০০০ (দশ হাজার) টাকার কম পরিমাণের অর্থ দণ্ড আরোপিত হইলে, এবং সংশ্লিষ্ট অপরাধের সহিত নৈতিকস্বলন বা অসদাচরণের সংজ্ঞাভুক্ত কোনো কাজ বা পরিস্থিতি জড়িত রহিয়াছে মর্মে তদন্ত কমিটি প্রতিবেদন দাখিল করিলে চাকরি হইতে বরখাস্তকরণ বা অপসারণ ব্যতীত অন্য কোনো গুরুদণ্ড বা লঘুদণ্ড আরোপ করা যাইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

আপীল ও রিভিউ

২৬। তিরস্কার এর দণ্ড বিষয়ে আপীল।—(১) বিভাগীয় মামলায় তিরস্কার এর দণ্ডপ্রাপ্ত সার্ভিস সদস্য উক্ত দণ্ডদেশ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে দণ্ডদেশের বিরুদ্ধে তাহার স্থানীয় উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল আবেদন করিতে পারিবেন, এবং তিনি এরূপ আবেদনে আপীলের কারণ সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিবেন।

(২) উক্ত আপীল আবেদন বিষয়ে সুপ্রীম কোর্ট উহার পরামর্শ অনধিক ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে আপীল আবেদনটি সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শসহ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করিবে। এবিষয়ে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং উক্ত সিদ্ধান্ত প্রাপ্তির ৭ (সাত) দিনের মধ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ উক্ত সিদ্ধান্ত আপীলকারীকে অবহিত করিবেন। উক্ত সিদ্ধান্ত পরবর্তীতে পুনঃবিবেচনা করা যাইবেনা।

২৭। অন্যান্য দণ্ড পুনঃবিবেচনার আবেদন।—(১) বিভাগীয় মামলায় দণ্ড প্রাপ্ত সার্ভিসের কোন সদস্য উক্ত দণ্ডের আদেশ পুনঃবিবেচনার জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।

(২) সার্ভিসের কোন সদস্য যে আদেশ দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত হইয়াছেন, সেই আদেশ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে পুনঃবিবেচনার আবেদন করিতে হইবে। তবে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পুনঃবিবেচনার আবেদন না করার যথেষ্ট কারণ বিদ্যমান থাকিলে উক্ত সময় অতিক্রান্তির পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে সেই কারণ উল্লেখ করিয়া পুনঃবিবেচনার আবেদন দাখিল করা যাইবে।

(৩) উপ-বিধি ২ এ উল্লিখিত দণ্ডপ্রাপ্তির পর দণ্ডপ্রাপ্ত সদস্য কর্মরত ব্যক্তি হইলে, তাহার অফিস প্রধানের মাধ্যমে এবং যিনি কর্মরত নহেন, তিনি সর্বশেষ যে অফিসে চাকরিরত ছিলেন সেই অফিস প্রধানের মাধ্যমে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পুনঃবিবেচনার আবেদন করিয়া তাহা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবেন।

(৪) পুনঃবিবেচনার আবেদন বাহুল্যবর্জিত হইতে হইবে এবং আবেদনকারী উহা নিজ নামে ও স্বয়ং স্বাক্ষর করিয়া দাখিল করিবেন।

(৫) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সার্ভিস সদস্যের পুনঃবিবেচনার আবেদনের উপর সুপ্রীম কোর্টের মতামত গ্রহণ করিয়া উক্ত মতামতসহ আবেদনটি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সমীপে প্রেরণ করিবে।

(৬) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ পুনঃবিবেচনার দরখাস্তের উপর যেইরূপ মনে করিবেন, সেইরূপ যথোপযুক্ত আদেশ প্রদান করিবেন।

(৭) সার্ভিসের কোনো সদস্য বিভাগীয় মামলার দণ্ডের আদেশের অসম্মতিতে পুনঃবিবেচনার জন্য আবেদন না করিলেও নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ স্বীয় ইচ্ছায় বা অন্যবিধ কারণে বিভাগীয় মামলার নথি তলব করিয়া নিতে পারিবেন এবং নিজ বিবেচনায় দণ্ডের আদেশ সংশোধন করিতে পারিবেন।

সপ্তম অধ্যায়

বিবিধ

২৮। নির্ধারিত সময়সীমা অনুসরণ।—উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীম কোর্ট, অভিযুক্ত কর্মকর্তা, অনুসন্ধানকারী কর্তৃপক্ষ ও তদন্তকারী কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালায় নির্দেশিত সময়সীমা যথাসম্ভব অনুসরণ করিবেন।

২৯। সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শের কার্যকরতা।—(১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ অনুসারে এই বিধিমালায় নির্ধারিত সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয় সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

(২) উপ-বিধি (১) এ বর্ণিত উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের প্রস্তাব ও সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ অভিন্ন না হইলে সেইক্ষেত্রে সুপ্রীমকোর্টের পরামর্শ প্রাধান্য পাইবে।

৩০। বিভাগীয় মামলা হইতে অব্যাহতির ফল।—সার্ভিসের কোনো সদস্য বিভাগীয় মামলা হইতে অব্যাহতি পাইলে তাহার সাময়িক বরখাস্তের মেয়াদ আপনা আপনি অবসান হইবে; এবং

(ক) সাময়িক বরখাস্তজনিত কারণে চাকরিতে তাহার অনুপস্থিতিকালীন সময়ে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবে এবং তিনি উক্ত সময়ের জন্য পূর্ণ বেতন-ভাতা ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি প্রাপ্ত হইবেন; এই আর্থিক সুবিধাদি তৎকর্তৃক ইতোমধ্যে গৃহীত খোরাকি ভাতার সহিত সমন্বয় করিয়া বেতন-ভাতা ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদির অবশিষ্ট অংশ প্রাপ্ত হইবেন;

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ অবিলম্বে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ অনুসারে তাহাকে একটি যথাযথ পদে পদায়ন করিবে; এবং

(গ) বিভাগীয় মামলা চলাকালীন সময়ে অভিযুক্ত কর্মকর্তার সমপদের কোনো কনিষ্ঠ কর্মকর্তা পদোন্নতি পাইয়া থাকিলে, এবং অব্যাহতি প্রাপ্ত কর্মকর্তার পদোন্নতির যোগ্যতা থাকিলে উক্ত কর্মকর্তার পদোন্নতি কার্যক্রম শুরু করিতে হইবে, এবং তাহার চাকরির জ্যেষ্ঠতা ও ধারাবাহিকতা অক্ষুণ্ণ থাকিবে।

৩১। সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে বা বিভাগীয় মামলা চলাকালে মৃত্যু, অবসর ইত্যাদির ফল।—

(১) সার্ভিসের কোনো সদস্য সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে অথবা বিভাগীয় মামলা চলাকালে মৃত্যুবরণ করিলে, মৃত্যুর তারিখে তাহার সাময়িক বরখাস্ত আদেশ বা ক্ষেত্রমত বিভাগীয় মামলা স্বয়ংক্রিয়ভাবে বাতিল হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং প্রযোজ্য আইন অনুসারে, তাহার ওয়ারিশ বা প্রযোজ্য ক্ষেত্রে নমিনী তাহার প্রাপ্য অবসর সুবিধা পাওয়ার জন্য আবেদন ও গ্রহণ করার অধিকারী হইবেন।

(২) অভিযুক্ত কর্মকর্তা সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালে কিংবা বিভাগীয় মামলা চলাকালে অবসরের বয়সসীমায় উপনীত হইলে, সাময়িক বরখাস্ত আদেশ এবং ক্ষেত্রমত বিভাগীয় মামলা স্বয়ংক্রিয়ভাবে বাতিল হইয়াছে মর্মে গণ্য হইবে এবং উক্ত কর্মকর্তা এমনভাবে অবসরোত্তর ছুটি ও অবসর সুবিধা পাইবেন, যেন তিনি চাকরিতে কর্তব্যরত ছিলেন বা তিনি আদৌ কোনো বিভাগীয় মামলায় অভিযুক্ত হন নাই :

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সরকারের আর্থিক ক্ষতি হইয়াছে এমন কোনো কার্যের অভিযোগের প্রেক্ষিতে বিভাগীয় মামলা রঞ্জু হইলে অভিযুক্ত কর্মকর্তা উক্ত মামলা চলমান অবস্থায় অবসরোত্তর ছুটিতে গমন করিলেও, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, সুপ্রীমকোর্টের সহিত পরামর্শক্রমে বিধি-৩২ এ প্রদত্ত শর্তানুযায়ী এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করিবেন।

৩২। সার্ভিসের সদস্যের অসর্তকতা বা অবহেলার কারণে সরকারের আর্থিক ক্ষতির ক্ষেত্রে করণীয়।—সার্ভিসের কোন সদস্যের অবহেলা, ভুল বা গাফিলতির কারণে সরকারের কোন আর্থিক ক্ষতি সংঘটিত হইলে এবং উক্ত সদস্য চাকরিরত অবস্থায় তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রঞ্জু না হইলে নিম্নলিখিত শর্ত সাপেক্ষে অবসর গ্রহণের পর ও সংশ্লিষ্ট সদস্যের নিকট হইতে উক্ত অর্থ আদায়ের জন্য বিভাগীয় মামলা দায়ের করা যাইবে।

(১) যদি উক্ত বিভাগীয় মামলা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার চাকরিতে থাকা অবস্থায় আরম্ভ না হইয়া থাকে, তাহা হইলে—

- (I) রাষ্ট্রপতির অনুমোদন ব্যতীত উক্ত বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা যাইবে না।
- (II) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার অবসর গ্রহণের অথবা সর্বশেষ কর্মরত থাকার দিন হইতে ১(এক) বছর, ইহার মধ্যে যাহা ঘটিবে, উহার পূর্বে বিভাগীয় মামলা আরম্ভ হইবে।
- (III) যে ঘটনার প্রেক্ষিতে বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হইবে, উক্ত ঘটনা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার সর্বশেষ কর্মরত থাকার অনধিক ১(এক) বছরের মধ্যে সংঘটিত হইতে হইবে।

৩৩। ১৯৮৫ সনের বিধিমালা অপ্রযোজ্য ইত্যাদি।—(১) এই বিধিমালা কার্যকর হওয়ার তারিখ হইতে (উক্ত তারিখসহ) The Government Servants (Discipline and Appeal) Rules, 1985 বিচার বিভাগীয় কর্মকর্তাগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

(২) উপ-বিধি (১) এর কারণে উক্ত Rules এর আওতায় সার্ভিসের সদস্যদের বিষয়ে ইতোপূর্বে গৃহীত কার্যক্রম বা সিদ্ধান্তের বৈধতা ক্ষুণ্ণ হইবে না এবং উহা যথারীতি বহাল থাকিবে।

(৩) এই বিধিমালা কার্যকর হওয়ার তারিখের অব্যবহিত পূর্বে উক্ত Rules, 1985 এর আওতায় সার্ভিসের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে কোনো বিভাগীয় মামলা অনিষ্পন্ন থাকিলে উহা এইরূপে নিষ্পত্তি করিতে হইবে যেন উক্ত Rules, 1985 তাহার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য রহিয়াছে।

(৪) এই বিধিমালা কার্যকর হওয়ার পূর্বে সংঘটিত কোনো আচরণ বা অন্যবিধ কাজের জন্য সার্ভিসের সদস্যদের বিরুদ্ধে ইতোপূর্বে উক্ত Rules এর অধীনে কোনো বিভাগীয় মামলা রুজু না হইয়া থাকিলে এই বিধিমালা অনুসারে সকল কার্যক্রম ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে হইবে।

৩৪। নমুনা অভিযোগনামা, নোটিশ ইত্যাদি।—এই বিধিমালার সুষ্ঠু বাস্তবায়নের লক্ষ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ পরিপত্র জারির মাধ্যমে অভিযোগনামা, অভিযোগ বিবরণী, অনুসন্ধান বিষয়ক আদেশ ও অন্যান্য আদেশ, কারণ-দর্শানোর নোটিশ ও অন্যান্য নোটিশ, আদেশ, পত্রিকায় প্রকাশিতব্য বিজ্ঞপ্তি, সাক্ষীর জবানবন্দী ও জেরার ফরম এর নমুনা তৈরী করিতে ও অনুসরণ করিতে পারিবে।

৩৫। বিধিমালা সংশোধন।—এই বিধিমালা সংশোধনের কোন প্রয়োজনীয়তা দেখা দিলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সুপ্রীমকোর্টের সহিত পরামর্শক্রমে বিধিমালাটির প্রয়োজনীয় সংশোধন করিতে পারিবেন।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

আবু সালেহ শেখ মোঃ জহিরুল হক
সচিব
আইন ও বিচার বিভাগ।