

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, আগস্ট ১৫, ২০০৫

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ সচিবালয়

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ১৪ আগস্ট ২০০৫/৩০ শ্রাবণ ১৪১২

নং বাজাসস-সং-১ (কমিশন) ১০(৭)/২০০৫(২৯৭)।-জাতীয় সংসদ সচিবালয় আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ সালের ৮নং আইন) এর ২১ ধারায় প্রদত্ত ক্ষমতাবলে স্পীকার, সংসদ সচিবালয় কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন, যথাঃ-

প্রথম ভাগ

সাধারণ

- ১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন ও প্রয়োগ।- (১) এই বিধিমালা জাতীয় সংসদ সচিবালয় কর্মকর্তা ও কর্মচারী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০০৫ নামে অভিহিত হইবে।
(২) এই বিধিমালা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।
(৩) এই বিধিমালা নিম্নলিখিত কর্মকর্তা ও কর্মচারী ব্যতীত সংসদ সচিবালয়ে নিযুক্ত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ-
- (ক) যে সকল কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ চুক্তিভিত্তিক; এবং
(খ) যে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী প্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিযুক্ত।
- ২। সংজ্ঞা।- বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়,-
- (ক) “সংসদ সচিবালয়” অর্থ জাতীয় সংসদ সচিবালয় আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ সালের ৮নং আইন) এর ২(ঠ) ধারায় সংজ্ঞায়িত সংসদ সচিবালয়;
(খ) “অভিযুক্ত (accused)” অর্থ যে কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে;
(গ) “কর্তৃপক্ষ (authority)” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, অথবা এই বিধিমালার অধীন স্পীকার কর্তৃক অর্পিত ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা এবং কর্তৃত্ব সোপানে (Chain of command) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্মকর্তাও ইহার অন্তর্ভুক্ত;
(ঘ) “কর্মকর্তা বা কর্মচারী” অর্থ সংসদ সচিবালয়ের কর্মকর্তা বা কর্মচারী;
(ঙ) “পলায়ন (desertion)” অর্থ বিনা অনুমতিতে চাকুরী বা কর্মস্থল ত্যাগ অথবা বিনা অনুমতিতে ষাট বা তদুর্ধ্ব দিন কাজে অনুপস্থিত থাকা, অথবা অনুমতিসহ কর্তব্যে অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত মেয়াদের পর ষাট দিন বা তদুর্ধ্ব সময় পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা, অথবা বিনা অনুমতিতে দেশ ত্যাগ করিয়া ত্রিশ বা তদুর্ধ্ব দিন বিদেশে অবস্থান করা, অথবা অনুমতিসহকারে বিদেশে গমন করিয়া ষাট বা তদুর্ধ্ব দিন পুনরায় অনুমতি না লইয়া বিদেশে অবস্থান করা;
(চ) “অসদাচরণ” বলিতে চাকুরী শৃংখলা বা নিয়মের হানিকর অথবা সংসদ সচিবালয় (আচরণ) বিধিমালা, ২০০৫ এর পরিপন্থী অথবা কর্মকর্তা বা ভদ্রলোকের পক্ষে অশোভন কোন কাজ বা আচরণ বুঝাইবে এবং নিম্নোক্ত কার্যকলাপও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে-
- (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসম্মত আদেশ অমান্য করা;
(২) কর্তব্যে গুরুতর অবহেলা করা;
(৩) আইনসংগত কোন কারণ ছাড়া সরকারী এবং সংসদ সচিবালয়ের কোন আদেশ, পরিপত্র (circular) ও নির্দেশের প্রতি অবজ্ঞা প্রদর্শন করা;
(৪) সংসদ সচিবালয়ের এবং সরকারী কোন কর্মকর্তা ও কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিচার বিবেচনাহীন, বিরক্তিকর, মিথ্যা বা অসার অভিযোগসম্বলিত কোন দরখাস্ত কোন কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করা; এবং
(ছ) “দন্ড” অর্থ এই বিধিমালার অধীন প্রদানযোগ্য দন্ড;
-কে বুঝাইবে।

দ্বিতীয় ভাগ

শৃংখলা

- ৩। দন্ড প্রদানের ভিত্তি বা কারণ।- যে ক্ষেত্রে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী কর্তৃপক্ষের মতানুসারে,-
- (ক) নিম্নোক্ত কোন কারণে অদক্ষ হন, অথবা দক্ষতা হারানঃ

- (১) শারীরিক বা মানসিক বৈকল্যের জন্য; অথবা
 - (২) সাধারণ দক্ষতা রক্ষা বা বৃদ্ধির জন্য নির্ধারিত পর পর অনুষ্ঠিত দুই বা ততোধিক বিভাগীয় পরীক্ষায় কৃতকার্য হইতে না পারা; অথবা
 - (৩) যুক্তিসঙ্গত কারণ ব্যতীত উপরোক্ত বিভাগীয় পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করিতে ব্যর্থ হওয়া; অথবা
 - (৪) অন্যবিধ কারণে;
এবং তাহার যদি দক্ষতা পুনঃঅর্জনের সম্ভাবনা না থাকে; অথবা
 - (খ) অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হন; অথবা
 - (গ) চাকুরী হইতে পলায়নের জন্য দোষী সাব্যস্ত হন; অথবা
 - (ঘ) দুর্নীতিপরায়ণ হন; অথবা যুক্তিসংগতভাবে দুর্নীতিপরায়ণ বিবেচিত হইতে পারেন এই কারণে যে-
 - (১) তিনি অথবা তাহার উপর নির্ভরশীল কোন ব্যক্তি অথবা তাহার মাধ্যমে বা পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তি তাহার জ্ঞাত আয়ের সহিত সংগতিপূর্ণ নহে এমন কোন আর্থিক সম্পদ বা সম্পত্তি (যাহার যুক্তিসংগত হিসাব প্রদানে তিনি অক্ষম) অধিকারী হন; অথবা
 - (২) তাহার প্রকাশ্যে আয়ের সংগে জীবনযাপনের মান যদি সামঞ্জস্যপূর্ণ না হয়; অথবা
 - (৩) তাহার দুর্নীতিপরায়ণ হওয়ার বিষয়ে উপর্যুপরি দুর্নাম থাকে; অথবা
 - (ঙ) নাশকতামূলক কাজে জড়িত রহিয়াছে বা নাশকতামূলক কাজে জড়িত থাকার যুক্তিসংগত সন্দেহ রহিয়াছে বা নাশকতামূলক কাজে নিয়োজিত অন্যান্যদের সহিত যোগসাজসে সন্দেহ রহিয়াছে এবং সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে চাকুরীতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর বিবেচিত হইলে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার বিধি-৪ এর উপ-বিধি-৬ এর বিধান সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করিতে পারেন।
ব্যাখ্যাঃ- অনুচ্ছেদ (ঘ) (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে তাহার চাকুরীকালীন সময় দুইয়ের অধিকবার দুর্নীতির অভিযোগ পাওয়া যায় তাহা হইলে দুর্নীতিপরায়ণ হওয়ার বিষয়ে তাহার উপর্যুপরি দুর্নাম রহিয়াছে বলিয়া ধরিয়া লওয়া হইবে।
- ৪। দণ্ডসমূহ ১-(১) এই বিধিমালার অধীনে দুই প্রকারের দণ্ড আরোপ করা যাইবে, যথা লঘুদণ্ড ও গুরুদণ্ড-
- (২) লঘুদণ্ডসমূহ-
 - (ক) তিরস্কার (censure);
 - (খ) চাকুরী বা পদের সাথে সম্পর্কিত কোন বিধি বা আদেশের দ্বারা পদোন্নতি বা আর্থিক সুবিধা প্রাপ্তির অযোগ্যতার ক্ষেত্রে ব্যতীত একটি নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিতকরণ;
 - (গ) দক্ষতাসীমা অতিক্রমের অযোগ্যতার কারণ ব্যতীত নির্দিষ্ট সময়ের জন্য টাইম স্কেলে দক্ষতাসীমা (efficiency bar) অতিক্রম বন্ধ রাখা;
 - (ঘ) কর্তৃপক্ষের আদেশ লঙ্ঘন বা কর্তব্যে অবহেলার কারণে সংসদ সচিবালয়ের আর্থিক ক্ষতিসাধিত হইলে উহার সম্পূর্ণ বা আংশিক অর্থ বেতন বা আনুতোষিক (gratuity) হইতে আদায়করণ; এবং
 - (ঙ) টাইম-স্কেলের নিম্নধাপে নামাইয়া দেওয়া।
 - (৩) গুরুদণ্ডসমূহ-
 - (ক) নিম্ন পদে অথবা নিম্ন টাইম স্কেলে নামাইয়া দেওয়া;
 - (খ) বাধ্যতামূলক অবসর দান (compulsory retirement);
 - (গ) চাকুরী হইতে অপসারণ (removal from service); এবং
 - (ঘ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত (dismissal from service)।
 - (৪) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নয় কিন্তু চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে সরকার বা কোন আইনের দ্বারা সৃষ্ট সংবিধিবদ্ধ সংস্থার অধীনে ভবিষ্যৎ নিয়োগের অযোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবে।
 - (৫) দণ্ডসমূহ নিম্নরূপভাবে আরোপযোগ্য হইবে-
 - (ক) বিধি ৩ (ক)(১) এ বর্ণিত অদক্ষতার জন্য তিরস্কার এবং চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা ব্যতীত যে কোন দণ্ড;
 - (খ) অন্য যে কোন রকমের অদক্ষতার জন্য চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা ব্যতীত যে কোন দণ্ড;
 - (গ) অসদাচরণের জন্য যে কোন দণ্ড;
 - (ঘ) চাকুরী হইতে পলায়নের জন্য যে কোন দণ্ড; এবং
 - (ঙ) দুর্নীতি অথবা নাশকতামূলক কার্যকলাপের জন্য নিম্নপদে বা নিম্নটাইম স্কেলে নামাইয়া দেওয়া ব্যতীত যে কোন গুরুদণ্ড।
 - (৬) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে তাহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোন কর্তৃপক্ষ কোন গুরুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন না।
 - (৭) কোন ব্যক্তিকে নিম্নলিখিত কারণে বরখাস্ত করা হইলে তাহা এই বিধির আওতায় চাকুরী হইতে অপসারণ বা বরখাস্ত করার সামিল হইবে না-
 - (ক) শিক্ষানবিস হিসাবে নিযুক্ত হইলে, শিক্ষানবিসকালে অথবা তাহার উপর প্রযোজ্য শিক্ষানবিস এবং প্রশিক্ষণ বিধিমালা মোতাবেক; অথবা
 - (খ) কোন চুক্তির অধীন ব্যতীত অন্যভাবে কোন অস্থায়ী পদ ধারণ করার জন্য নিযুক্ত হইলে, সে নিযুক্তিকাল শেষ হইলে; অথবা
 - (গ) কোন চুক্তির অধীনে নিযুক্ত হইলে, সে চুক্তির শর্তানুযায়ী।

- ৫। নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি ১-(১) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩(ঙ) এর অধীন কোন কার্যক্রম গ্রহণ করিতে হইবে সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ-
- (ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে তাহার যেই প্রকারের ছুটি প্রাপ্য আছে সেই প্রকারের ছুটিতে নির্দিষ্ট তারিখ হইতে যাইবার জন্য লিখিত আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন;
- (খ) তাহার বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করা হইয়াছে উহা এবং উহার কারণসমূহ লিখিতভাবে তাকে অবহিত করিবেন; এবং
- (গ) অভিযোগ তদন্তের জন্য উপ-বিধি(২) এর অধীন গঠিত তদন্ত কমিটির সম্মুখে তাহার বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাইবার জন্য তাকে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করিবেনঃ
- তবে শর্ত থাকে যে, যেই ক্ষেত্রে স্পীকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে এইরূপ সুযোগ প্রদানের যৌক্তিকতা নাই, সেই ক্ষেত্রে ঐরূপ কোন সুযোগ প্রদান করা যাইবে না।
- (২) যেই ক্ষেত্রে উপ-বিধি (১)(গ) মোতাবেক তদন্ত কমিটি গঠন করিতে হইবে, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যাহার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইতেছে তাহার চাইতে নিম্নপদমর্যাদাসম্পন্ন নহেন এমন তিনজন গেজেটেড কর্মকর্তা দ্বারা উক্ত কমিটি গঠন করিবেন।
- (৩) উপ-বিধি (২) অনুযায়ী গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগ তদন্ত করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট উহার প্রতিবেদন দাখিল করিবেন এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে যেইরূপ উপযুক্ত মনে করিবেন সেইরূপ আদেশ প্রদান করিবেন।
- ৬। লঘুদপ্তরের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি ১-(১) যেই ক্ষেত্রে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩(ক) অথবা (খ) অথবা (গ) এর অধীন কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, এবং কর্তৃপক্ষ, অথবা যেই ক্ষেত্রে স্পীকার নিজেই কর্তৃপক্ষ সেই ক্ষেত্রে সচিব, অথবা কর্তৃপক্ষ কিংবা সচিব কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা এই নিমিত্ত নিযুক্ত কর্মকর্তা এই মর্মে অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কারের চাইতে কঠোরতর লঘুদপ্তর প্রদেয় হইবে, সেই ক্ষেত্রে ক্ষেত্রমত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা-
- (ক) অভিযুক্তকে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং অভিযুক্ত কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণ ব্যাখ্যা করিবার জন্য নির্দেশ প্রদান করিবেন এবং ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর জন্য তাহার অভিপ্রায় আছে কিনা তাহাও জানাইতে বলিবেন;
- (খ) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত যদি কোন ব্যাখ্যা প্রদান করেন, তাহা হইলে উহা বিবেচনা করিবেন, এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি শুনানীর অভিপ্রায় ব্যক্ত করেন, তাহা হইলে তাকে শুনানীর সুযোগ গ্রহণের পর, অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি কোন ব্যাখ্যা প্রদান না করেন, তাহা হইলে, যে কোন লঘুদপ্তর প্রদান করিবেন :
- তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষেত্রমত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা, যদি উপযুক্ত মনে করেন, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তির শুনানী গ্রহণের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির চাইতে নিম্নপদমর্যাদার নহেন এমন একজন কর্মকর্তাকে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত পরিচালনার জন্য নিয়োগ করিবেন।
- (২) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট হইতে প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর মামলার বিষয়ে ক্ষেত্রমত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন, অথবা যেইরূপ প্রয়োজনীয় মনে করিবেন সেইরূপ পুনঃতদন্তের আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।
- (৩) পুনঃতদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর ক্ষেত্রমত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা বিষয়টির উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।
- (৪) যেই ক্ষেত্রে বিধি ৩(ক) অথবা (খ) অথবা (গ) অনুযায়ী কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে, সেই ক্ষেত্রে উপ-বিধি (১) এ উল্লিখিত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা যদি মনে করেন যে, অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রযোজ্য হইবে, তাহা হইলে ক্ষেত্রমত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণপূর্বক উক্তরূপ দণ্ড প্রদানের কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া তাকে উক্ত দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি শুনানীতে উপস্থিত না হন অথবা উপস্থিত হইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন, তাহা হইলে শুনানী ব্যতীত তাকে ঐ দণ্ড প্রদান করা যাইতে পারে, অথবা উপ-বিধি (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক যদি অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হয়, তাহা হইলে তাকে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি দাবী করেন যে, অভিযোগসমূহ তাকে লিখিতভাবে জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-বিধি (১) হইতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং ঐরূপ ক্ষেত্রে, যদি অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হয়, তাহা হইলে তিরস্কার অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরোপ করিতে হইবে।
- ৭। গুরুদপ্তরের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি ১- (১) যেই ক্ষেত্রে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩(ক) অথবা (খ) অথবা (গ) অথবা (ঘ) এর অধীন কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, এবং কর্তৃপক্ষ এই মর্মে অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে গুরুদপ্তর প্রদেয় হইবে, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ -
- (ক) অভিযোগনামা গঠন করিবেন এবং উহাতে প্রস্তাবিত দণ্ডের উল্লেখ করিবেন, এবং যাহার উপর ভিত্তি করিয়া উক্ত অভিযোগনামা গঠন করা হইয়াছে এবং বিষয়টির উপর আদেশ প্রদানের সময় কর্তৃপক্ষ অন্য যে সব অবস্থার বিষয় বিবেচনায় আনিতে চাহেন তাহার একটি বিবরণী সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে জানাইবেন ; এবং

- (খ) অভিযোগনামা অবগত করানোর তারিখ হইতে দশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত জবাব এবং একই সংগে তাহাকে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন প্রদান করা হইবে না তাহার কারণ দর্শাইবার জন্য বলিবেন, এবং ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর জন্য তাহার অভিপ্রায় আছে কি না তাহাও জানাইতে বলিবেন ;
- তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত সময়সীমা অতিবাহিত হইবার পূর্বে যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির জন্য প্রার্থনা জানান, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ জবাব দাখিল করিবার জন্য তাহাকে দশ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বাড়াইয়া দিতে পারিবেন ।
- (২) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত অথবা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনপূর্বক জবাব (Statement of defence) দাখিল করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সহিত সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়সহ ঐ জবাব বিবেচনা করিবেন এবং এইরূপ বিবেচনার পর যদি কর্তৃপক্ষ মত পোষণ করেন যে,
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অগ্রসর হওয়ার পর্যাপ্ত ভিত্তি নাই, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ প্রত্যাহার করিবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যক্রম নিষ্পত্তি হইবে ;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অগ্রসর হওয়ার উপযুক্ত কারণ রহিয়াছে, কিন্তু অভিযোগ প্রতিষ্ঠিত হইলে লঘুদণ্ড প্রদেয় হইবে, তাহা হইলে, কর্তৃপক্ষ তাহাকে ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ প্রদানের পর যে কোন প্রকারের লঘুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন অথবা লঘুদণ্ড প্রদানের জন্য বিধি ৬ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিয়া ঐ বিধির অধীন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন ; এবং
- (গ) গুরুদণ্ড প্রদানের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অগ্রসর হওয়ার উপযুক্ত কারণ রহিয়াছে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামার অভিযোগসমূহ তদন্ত করিবার জন্য অভিযুক্তের চাইতে নিম্নপদমর্যাদার নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন ।
- (৩) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত অথবা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া জবাব দাখিল না করেন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় অতিবাহিত হওয়ার দশ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগসমূহ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির চাইতে নিম্নপদমর্যাদার নহেন এমন একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবেন ।
- (৪) তদন্ত অনুষ্ঠানের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে সাত কার্যদিবসের মধ্যে ক্ষেত্রমত তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্ত আরম্ভ করিবেন এবং বিধি ১০ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত কার্য পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তাহার বা ইহার প্রতিবেদন দাখিল করিবেন ।
- (৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড হইতে প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিয়া অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং প্রতিবেদনের অনুলিপি সহ সিদ্ধান্ত অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবেন ।
- (৬) উপ-বিধি (৫) অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ যদি গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাত কার্যদিবসের মধ্যে কেন তাহাকে প্রস্তাবিত দণ্ড প্রদান করা হইবে না তাহার কারণ দর্শাইবার জন্য আদেশ দিবেন ।
- (৭) যেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে গুরুদণ্ড প্রদানের জন্য সরকারী কর্ম কমিশনের সহিত আলোচনার প্রয়োজন হয়, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উপ-বিধি (৬) এ নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক দাখিলকৃত কারণসহ মামলার কার্যক্রমের বিবরণ উক্ত কমিশনের নিকট পরামর্শের জন্য প্রেরণ করিবেন ।
- (৮) কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যক্রমের বিবরণ (proceedings) এর উপর ভিত্তি করিয়া -
- (ক) যেই ক্ষেত্রে কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শ করা আবশ্যিক নয়, সেই ক্ষেত্রে উপ-বিধি (৬) এ নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি কোন কারণ প্রদর্শন করিয়া থাকেন, তাহা হইলে উহা বিবেচনাপূর্বক ; এবং
- (খ) যেই ক্ষেত্রে কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শ করা আবশ্যিক, সেই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি কোন কারণ প্রদর্শন করিয়া থাকেন এবং উপ-বিধি (৭) এ নির্বাচিত সময়ের মধ্যে কমিশন যদি কোন পরামর্শ প্রদান করিয়া থাকেন, উহা বিবেচনাপূর্বক ;
- চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবেন ।
- (৯) এই বিধির আওতায় গৃহীত তদন্ত কার্যক্রমে সাক্ষ্যের পর্যাপ্ত রেকর্ড থাকিবে এবং যেই ক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিযুক্ত হইয়াছে, সেই ক্ষেত্রে তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন অনুরূপ সাক্ষ্যভিত্তিক হইবে ।
- ৮। হেফাজত - বিধি ৬ অথবা ৭ এর কোন বিধান নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না-
- (ক) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি ফৌজদারী অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইয়া শাস্তি প্রাপ্তির কারণে চাকুরী হইতে বরখাস্ত অথবা অপসারিত অথবা পদাবনত হন ; অথবা
- (খ) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত অথবা অপসারণ অথবা পদাবনত করার যোগ্য কর্তৃপক্ষ এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে কারণ দর্শানের সুযোগ প্রদান যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত নহে এবং কর্তৃপক্ষ ইহার স্বপক্ষে কারণ লিপিবদ্ধ করেন ।
- ৯। মানসিক অথবা শারীরিক বৈকল্যের জন্য ডাক্তারী পরীক্ষা করিবার আদেশ দানের ক্ষমতা।- (১) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে মানসিক বা শারীরিক বৈকল্যের ফলে অদক্ষ হওয়ার কারণে অভিযোগ আনয়নের প্রস্তাব করা হয়, সেই ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার যে কোন পর্যায়ে, কর্তৃপক্ষ যেমন নির্দেশ দিবেন তদ্রূপভাবে ঐ কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে মেডিক্যাল বোর্ড অথবা সিভিল সার্জন দ্বারা ডাক্তারী পরীক্ষা করাইতে হইবে, এবং মেডিক্যাল বোর্ড অথবা সিভিল সার্জনের প্রতিবেদন উক্ত কার্যক্রমের অংশ হিসাবে গণ্য হইবে ।

(২) কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী যদি উক্ত স্বাস্থ্য পরীক্ষার সম্মুখীন হইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন, তাহা হইলে, উপস্থিত না হওয়ার স্বপক্ষে তাহার প্রদত্ত কোন ব্যাখ্যা সাপেক্ষে, উক্ত অস্বীকৃতিকে তাহার বিরুদ্ধে এই মর্মে বিবেচনা করা যাইবে যে, অনুরূপ পরীক্ষার ফলাফল তাহার অনুকূলে যাইবে না বলিয়া তিনি বিশ্বাস করেন।

১০। তদন্তকারী কর্মকর্তার জন্য অনুসরণীয় পদ্ধতি ১-(১) তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রত্যহ মামলার শুনানী করিবেন, এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া শুনানী মূলতবি রাখিতে পারিবেন না।

(২) এই বিধির অধীন অনুষ্ঠিত তদন্তের ক্ষেত্রে যে সকল অভিযোগ অভিযুক্ত কর্তৃক স্বীকার করা হয় নাই ঐ সকল অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত অনুষ্ঠানের সময় তদন্তকারী কর্মকর্তা মৌখিক সাক্ষ্য শুনিবেন এবং লিপিবদ্ধ করিবেন এবং অভিযোগের সহিত সম্পূর্ণ প্রাসঙ্গিক ও দালিলিক সাক্ষ্যপ্রমাণ বিবেচনা করিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিতে পারিবেন, নিজে সাক্ষ্য দিতে পারিবেন এবং তাহার ইচ্ছামত সাফাই সাক্ষীও দিতে পারিবেন। অভিযোগের স্বপক্ষে যে ব্যক্তি মামলা উপস্থাপন করিবেন তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং সাফাই সাক্ষীগণকে জেরা করিতে পারিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি সংশ্লিষ্ট নথিপত্র পর্যালোচনা করিতে পারিবেন, তবে তাহার নথির নোট অংশ দেখিবার অধিকার থাকিবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধপূর্বক কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব করিতে বা সমন দিতে কিংবা সাক্ষ্য গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

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

(৪) কর্তৃপক্ষ যে কোন ব্যক্তিকে তদন্তকারী কর্মকর্তার সামনে অভিযোগ সমর্থনের জন্য মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্ত কার্যের অগ্রগতি ব্যাহত করিতেছেন অথবা ব্যাহত করিবার প্রচেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি তাহাকে সতর্ক করিয়া দিবেন, এবং ইহার পর যদি তিনি সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি সতর্কবাণী অমান্য করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি ঐ মর্মে একটি মন্তব্য লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং ন্যায় বিচারের স্বার্থে তিনি যেইরূপ যুক্তিযুক্ত মনে করিবেন সেইরূপভাবে তদন্ত কার্য সমাপ্ত করিবার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করিবেন।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তাহার (তদন্তকারী কর্মকর্তা) পদের প্রতি অবমাননাসূচক তাহা হইলে তিনি সংশ্লিষ্ট ঘটনা এবং ঐরূপ অবমাননার সহিত সম্পূর্ণ অবস্থা ও ঘটনাবলী লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন, যাহার ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে বিধি ৩(খ) অনুযায়ী পৃথকভাবে ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত কার্য সমাপ্ত হওয়ার সাত কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের ফলাফল ও মতামত এবং উক্ত মতামতের ভিত্তিসমূহ কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতিবেদন আকারে দাখিল করিবেন।

(৮) তদন্তকারী কর্মকর্তা তাহার তদন্ত প্রতিবেদনে অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রতিটি অভিযোগের জন্য দোষী কি দোষী নন তাহা উল্লেখ করিবেন, কিন্তু শাস্তি প্রদানের অথবা অন্য কোন ব্যবস্থা গ্রহণের ব্যাপারে কোন সুপারিশ করিতে পারিবেন না।

(৯) কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে, যে কোন মামলায় এই বিধি অনুযায়ী তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগের পরিবর্তে তিন সদস্যবিশিষ্ট একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিতে পারিবেন এবং সেই ক্ষেত্রে তদন্ত বোর্ড গঠন করা হইয়াছে সেই ক্ষেত্রে এই বিধিতে উল্লেখিত তদন্তকারী কর্মকর্তা সম্পর্কিত বিধানাবলী তদন্ত বোর্ডের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

(১০) উপ-বিধি(৯)এর অধীনে গঠিত তদন্ত বোর্ড কর্তৃক গৃহীত কোন কার্যক্রম অথবা সিদ্ধান্ত কেবলমাত্র এই কারণে বাতিল বা উহার যথার্থতা সম্পর্কে প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না যে, বোর্ডের কোন একটি বৈঠকে কোন একজন সদস্য অনুপস্থিত ছিলেন।

১১। সাময়িক বরখাস্তকরণ ১-(১) কর্তৃপক্ষের মতে যদি সাময়িক বরখাস্তকরণ আবশ্যিক বা যুক্তিযুক্ত মনে হয়, তবে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী যাহার বিরুদ্ধে বিধি ৩(খ) অথবা (গ) অথবা (ঘ) অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে, তাহাকে সাময়িকভাবে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করিতে পারিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যদি অধিকতর যুক্তিসংগত মনে করেন, তাহা হইলে চাকুরী হইতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার পরিবর্তে ঐরূপ কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দ্বারা উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার সেই প্রকারের ছুটি পাওনা আছে সেই প্রকারের ছুটিতে যাইতে বাধ্য করিতে পারিবেন।

(২) সেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত অথবা অপসারণ অথবা বাধ্যতামূলক অবসর দানের দস্ত কোন আদালত অথবা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের প্রেক্ষিতে বাতিল হইয়াছে অথবা অবৈধ ঘোষিত হইয়াছে অথবা অকার্যকর হইয়াছে, এবং মামলার অবস্থা বিবেচনা করিয়া যে অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে প্রথমে চাকুরী হইতে বরখাস্ত অথবা বাধ্যতামূলক অবসর দানের দস্ত প্রদান করা হইয়াছিল উহা পুনঃতদন্ত করিবার সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্রে উক্ত সংসদ সচিবালয় কর্মকর্তা বা কর্মচারী, কর্তৃপক্ষ যে তারিখ হইতে প্রথমে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত অথবা অপসারণ অথবা বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের দস্ত প্রদান করিয়াছিলেন ঐ দিন হইতে সাময়িকভাবে চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া বিবেচিত হইবে এবং পুনরায় আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে চাকুরী হতে বরখাস্ত থাকিবেন।

১২। বাধ্যতামূলকভাবে অবসরদান, চাকুরী হইতে অপসারণ অথবা বরখাস্তকরণের ক্ষেত্রে কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ পেনশন, গ্রাচুইটি ইত্যাদি।-(১) যে পরিমাণ ক্ষতিপূরণ পেনশন অথবা গ্রাচুইটি প্রদান করা হইবে সে সম্পর্কিত স্পীকারের আদেশ সাপেক্ষে বাধ্যতামূলকভাবে অবসরদানকৃত একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী, নিম্নে বর্ণিত বিধান ব্যতীত, তাহার পদ বা চাকুরী অবলুপ্তির কারণে অন্য কোন সুবিধাজনক পদে বহাল হইতে না পারিয়া চাকুরী হইতে অব্যাহতি পাইয়া ঐ তারিখে অবসর নিলে যেইভাবে ক্ষতিপূরণ পেনশন বা আনুতোষিক ও ভবিষ্য তহবিলের সুবিধাদি প্রাপ্ত হইতেন, সেইভাবেই উক্ত সুবিধাদি প্রাপ্য হইবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যেই ক্ষেত্রে বিধি ১১ অনুযায়ী সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকার পর বাধ্যতামূলক অবসরদান করা হয়, সেই ক্ষেত্রে ঐরূপ ক্ষতিপূরণ পেনশন অথবা গ্রাচুইট অথবা ভবিষ্য তহবিল সুবিধাদি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকা সময় বাদে কেবলমাত্র প্রকৃত কর্মকালীন সময়ের জন্য প্রাপ্য হইবেনঃ

তবে আরও শর্ত থাকে যে, মানসিক অথবা শারীরিক বৈকল্যের ফলে অদক্ষ হওয়ার কারণে যদি কোন অস্থায়ী কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অবসর দান করা হয়, তাহা হইলে তাহাকে বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস, পার্ট-১ এর ৩২১ বিধি অনুযায়ী অবসর গ্রহণ করিলে তিনি যে পেনশন সুবিধাদি পাইতেন তাহা দিতে হইবে।

(২) স্পীকারের করণামূলক কোন আদেশ ব্যতীত, চাকুরী হইতে অপসারিত অথবা বরখাস্তকৃত কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী কোনরূপ ক্ষতিপূরণ পেনশন, গ্রাচুইটি অথবা কনট্রিবিউটারী ভবিষ্য তহবিলের সুবিধাদি পাইবেন না।

১৩। চাকুরীতে পুনর্বহাল।-(১) বিধি ৫(১) (ক) অনুযায়ী যদি কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী ছুটিতে গমন করেন এবং তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, অপসারিত, পদাবনত অথবা বাধ্যতামূলকভাবে অবসর দান না করা হয়, তাহা হইলে তাহাকে চাকুরীতে অথবা ক্ষেত্রমত নিজ পদে অথবা সমমর্যাদার পদে পুনর্বহাল করিতে হইবে এবং তাহার ঐরূপ ছুটিকে পূর্ণ বেতনে কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করিতে হইবে।

(২) সাময়িকভাবে চাকুরী হইতে বরখাস্ত থাকার সময়কাল প্রচলিত চাকুরী বিধি (Service Rules) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

১৪। প্রেষণে বদলির মাধ্যমে নিয়োজিত সরকারী কর্মকর্তা বা কর্মচারীর ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি।-বদলির মাধ্যমে প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে প্রচলিত সরকারী বিধি বিধান প্রযোজ্য হইবে।

তৃতীয় ভাগ আপীল

১৫। স্পীকারের আদেশ আপীলযোগ্য নহে।- এই ভাগে যাহা কিছু থাকুক না কেন স্পীকারের আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না।

১৬। আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।-একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী নিম্নবর্ণিত যে কোন আদেশের বিরুদ্ধে সংসদ সচিবালয় কর্তৃক এই মর্মে জারিকৃত কোন সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষ, অথবা যেই ক্ষেত্রে কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করা হয় নাই, সেই ক্ষেত্রে যে কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদান করিয়াছেন তাহার উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ অথবা যেই ক্ষেত্রে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ নিয়োগ কর্তৃপক্ষের অধীন, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগ কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন-

(ক) তাহার উপর আরোপিত যে কোন দণ্ড সম্পর্কিত আদেশ;

(খ) চাকুরী বিধি অথবা চুক্তির শর্ত দ্বারা নিয়ন্ত্রিত তাহার বেতন, ভাতা, পেনশন অথবা চাকুরীর অন্যবিধ শর্ত এমনভাবে পরিবর্তন, রদবদল অথবা তাহাকে ঐ সব হইতে বঞ্চিত করা যাহা তাহার স্বার্থ পরিপন্থী এইরূপ আদেশ; এবং

(গ) চাকুরী বিধি অথবা চুক্তির দ্বারা নিয়ন্ত্রিত তাহার বেতন, ভাতা, পেনশন অথবা চাকুরীর অন্যবিধ শর্ত সম্পর্কিত বিধানসমূহ এমনভাবে ব্যাখ্যা করা হয় যাহা তাহার স্বার্থ পরিপন্থী এইরূপ আদেশ।

১৭। আপীলের সময়সীমা।-আপীলকারী যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করিবেন উহা তাহাকে অবগত করানোর তিন মাসের মধ্যে আপীল না করিলে উহা গ্রহণ করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ যদি সন্তুষ্ট হন যে, উপযুক্ত কারণে আপীলকারী সময়মত আপীল দাখিল করিতে পারেন নাই তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ উক্ত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর আরও তিন মাসের মধ্যে আপীল গ্রহণ করিতে পারিবেন।

১৮। আপীল দায়ের করিবার পদ্ধতি।-(১) প্রত্যেক ব্যক্তিকে পৃথকভাবে নিজ নামে আপীল দাখিল করিতে হইবে।

(২) যে কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে হইবে তাহাকে সন্মোদন করিয়া আপীল দাখিল করিতে হইবে। আপীলকারী যে সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা এবং যুক্তির উপর নির্ভর করেন আপীলে উহা থাকিতে হইবে এবং আপীলে কোন প্রকার অশোভন বা অমার্জিত ভাষা ব্যবহার করা যাইবেনা এবং উহা স্বয়ংসম্পূর্ণ হইতে হইবে; এবং

(৩) প্রতিটি আপীল আপীলকারী যেই অফিসে কর্মরত আছেন সেই অফিস প্রধানের মাধ্যমে অথবা, তিনি চাকুরীতে না থাকিলে, সর্বশেষ যেই অফিসে চাকুরী করিয়াছেন সেই অফিস প্রধানের মাধ্যমে এবং যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইতেছে উক্ত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দায়ের করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, আপীলের একটি অগ্রিম কপি সরাসরি আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করা যাইবে।

১৯। আপীল আটকাইয়া রাখা।-(১) আদেশদানকারী যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে উক্ত কর্তৃপক্ষ আপীল আটকাইয়া রাখিতে পারিবেন, যদি-

(ক) আপীলটি এমন একটি আদেশের বিরুদ্ধে হয় যাহার উপর আপীল চলে না; অথবা

(খ) আপীলটি বিধি ১৭ এ নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে দাখিল না করা হইয়া থাকে এবং বিলম্বে দাখিল করিবার কারণ দর্শানো না হইয়া থাকে; অথবা

(গ) আপীলটি বিধি ১৮ এর যে কোন বিধান পালন না করিয়া দায়ের করা হইয়া থাকে; অথবা

- (ঘ) আপীলটি পূর্বের কোন আপীলের পুনরাবৃত্তি হয় এবং উহা একই আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করা হইয়াছে যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উহার নিষ্পত্তি করা হইয়াছে এবং নতুন কোন ঘটনা বা অবস্থা উহাতে সংযোজিত হয় নাই যাহা মামলটি পুনঃবিবেচনা করিবার সংগত কারণ হইতে পারেঃ
- তবে শর্ত থাকে যে, আপীল আটকাইয়া রাখার প্রতিটি ক্ষেত্রে উক্ত তথ্য এবং উহার কারণ আপীলকারীকে অবগত করাইতে হইবেঃ
- আরও শর্ত থাকে যে, শুধুমাত্র বিধি ১৮ এর বিধানাবলী পালন করিতে ব্যর্থ হওয়ার কারণে উহা আটকাইয়া রাখা হইলে আপীলকারীকে উহা আটকাইয়া রাখা সম্পর্কে অবগত করার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে আপীলটি পুনরায় দাখিল করা যাইবে এবং উক্ত বিধির বিধানাবলী পালনপূর্বক যদি আপীলটি পুনঃদাখিল করা হয়, তাহা হইলে উহা আর আটকাইয়া রাখা যাইবে না।
- (২) যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আপীল আটকাইয়া রাখার বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না।
- (৩) এই বিধির অধীনে যে কোন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আটকাইয়া রাখা আপীলসমূহের একটি তালিকা আটকাইয়া রাখা কারণাদিসহ ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।
- ২০। আপীল পাঠাইবার পদ্ধতি।-(১) যেই কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দাখিল করা হইয়াছে সেই কর্তৃপক্ষ বিধি ১৯ এর অধীন আটকাইয়া রাখা হয় নাই এইরূপ প্রতিটি আপীল সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্র ও মন্তব্যসহ আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবেন।
- (২) আপীল কর্তৃপক্ষ বিধি ১৯ এর অধীন আটকাইয়া রাখা যে কোন আপীল তলব করিতে পারিবেন এবং উহা করা হইলে উক্ত আপীল উহার আটককারী কর্তৃপক্ষের মন্তব্য ও সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্রসহ আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট যথারীতি প্রেরণ করিতে হইবে।
- ২১। আপীল নিষ্পত্তি।-(১) যে কোন প্রকার দণ্ড প্রদানের বিরুদ্ধে আপীলের ক্ষেত্রে আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নে উল্লিখিত বিষয়গুলি বিবেচনা করিবেন এবং যেইরূপ যুক্তিযুক্ত মনে করিবেন তদ্রূপ আদেশ প্রদান করিবেন-
- (ক) এই বিধিতে বর্ণিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কি-না এবং যদি না করা হইয়া থাকে, তবে উহা পালন না করিবার ফলে ন্যায়বিচার বিঘ্নিত হইয়াছেঃ
- (খ) অভিযোগের উপর প্রদত্ত রায় যুক্তিসংগত কি-না ; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত অথবা অপর্യാপ্ত কি-না।
- (২) অন্য যে কোন প্রকারের আদেশের বিরুদ্ধে আপীলের ক্ষেত্রে আপীল কর্তৃপক্ষকে মামলার সকল ঘটনা ও অবস্থা বিবেচনা করিতে হইবে এবং আপীল কর্তৃপক্ষ যেমন যুক্তিযুক্ত ও ন্যায়সংগত মনে করিবেন তদ্রূপ আদেশ প্রদান করিবেন।
- (৩) যেই কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে সেই কর্তৃপক্ষকে আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশ প্রদান করিয়াছেন তাহা আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট হইতে আদেশ প্রাপ্তির ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে কার্যকর করিবেন।

চতুর্থ ভাগ

পুনর্বিবেচনা (Review) এবং সংশোধন (Revision)

- ২২। পুনর্বিবেচনা।-(১) যেই ক্ষেত্রে স্পীকার কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের ফলে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী সংক্ষুদ্ধ হন, সেই ক্ষেত্রে সংক্ষুদ্ধ কর্মকর্তা বা কর্মচারী উক্ত আদেশ পুনর্বিবেচনার জন্য স্পীকারের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন।
- (২) যেই আদেশের ফলে আবেদনকারী সংক্ষুদ্ধ হইয়াছে সেই আদেশ তাহাকে অবগত করানোর তারিখ হইতে তিন মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার আবেদন দাখিল না করা হইলে উহা গ্রহণ করা হইবে নাঃ
- তবে শর্ত থাকে যে, স্পীকার যদি সন্তুষ্ট হন যে, আবেদনকারী পর্যাপ্ত কারণ থাকার জন্য সময়মত আবেদন দাখিল করিতে পারেন নাই তাহা হইলে উক্ত সময় অতিবাহিত হইবার পর আরও তিনমাস সময়ের মধ্যে তাহার আবেদন গ্রহণ করিতে পারিবেন।
- (৩) প্রত্যেক ব্যক্তিকে পৃথকভাবে এবং নিজ নামে পুনর্বিবেচনার আবেদন দাখিল করিতে হইবে।
- (৪) প্রত্যেকটি পুনর্বিবেচনার আবেদন নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে স্পীকারের নিকট দাখিল করিতে হইবে।
- (৫) স্পীকার যেমন যুক্তিযুক্ত মনে করিবেন পুনর্বিবেচনার আবেদনের উপর তদ্রূপ আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন।
- ২৩। সংশোধন।-স্পীকার স্বেচ্ছায় অথবা অন্যভাবে মামলার নথিপত্র চাহিয়া পাঠাইবার পর আপীলে প্রদত্ত আদেশ অথবা এই বিধিমালা অনুযায়ী যে আদেশ আপীলযোগ্য অথচ আপীল করা হয় নাই এমন আদেশ জারির এক বৎসরের মধ্যে উহা সংশোধন করিতে পারিবেন।

পঞ্চম ভাগ

বিবিধ

- ২৪। আদালতে বিচারার্থীন মামলা।-(১) একই বিষয়ের উপর যদি কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বিরুদ্ধে আদালতে কোন মামলা অথবা আইনগত কার্যক্রম (Legal proceedings) চলিতে থাকে, তবে তাহার বিরুদ্ধে আনীত বিভাগীয় মামলার নিষ্পত্তি করিতে কোন বাধা নাই; কিন্তু বিভাগীয় মামলায় ঐ কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে যদি কর্তৃপক্ষ দণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে আদালতের মামলা বা বৈধ কার্যক্রমের নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত উক্ত দণ্ড প্রদান স্থগিত রাখিতে হইবে।
- (২) যেই ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী আদালত কর্তৃক Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, 1985 (১৯৮৫ সালের ৫নং অধ্যাদেশ) এ উল্লিখিত অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের জন্য দণ্ডপ্রাপ্ত হন, সেই ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে হইবে যে, ঐ কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে এই বিধিমালা অনুযায়ী দণ্ড প্রদান করা হইবে কি-না।

- (৩) কর্তৃপক্ষ যদি এই বিধিমালা অনুযায়ী তাহাকে দণ্ড প্রদান করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে মামলার পরিস্থিতি অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ যেইরূপ উপযুক্ত মনে করিবেন, সেইরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবেন এবং ঐরূপ দণ্ড প্রদানের জন্য কোন কার্যক্রম গ্রহণ করিতে হইবে না এবং প্রস্তাবিত দণ্ড প্রদানের জন্য উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে কারণ দর্শানোর কোন সুযোগ প্রদানের প্রয়োজন হইবে না।
- (৪) কর্তৃপক্ষ যদি উক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে দণ্ড আরোপ না করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে তাহাকে চাকুরীতে রাখার অথবা পুনর্বহাল এর জন্য ঐ কর্তৃপক্ষকে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের চাইতে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অথবা যেই ক্ষেত্রে স্পীকার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, সেই ক্ষেত্রে স্পীকারের অনুমোদন নিতে হইবে।
- ২৫। অন্য কোন আইনে প্রাপ্য অধিকার বা বিশেষ অধিকার হইতে কোন ব্যক্তিকে এই বিধিমালা বঞ্চিত করিবে না।-এই বিধিমালার কোন কিছুই কোন ব্যক্তিকে তাহার প্রাপ্য কোন অধিকার অথবা বিশেষ অধিকার বা সুযোগ-সুবিধা হইতে বঞ্চিত করিতে পারিবে না যাহা তিনি নিম্নরূপভাবে পাওয়ার অধিকারী-
- (ক) কোন আইন অনুযায়ী; অথবা
- (খ) এই বিধিমালা প্রবর্তিত হওয়ার অব্যবহিত পূর্বে সংসদ সচিবালয় এবং ঐ ব্যক্তির মধ্যে সম্পাদিত চুক্তির শর্ত অনুযায়ী।
- ২৬। কতিপয় বিধির অপ্রযোজ্যতা ও হেফাজত।-(১) এই বিধিমালা প্রণয়নের সঙ্গে সঙ্গে সংসদ সচিবালয় কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য The Government Servants (discipline and Appeal) Rules, 1985 এর প্রয়োগ রহিত করা হইল।
- (২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও রহিতকৃত বিধিমালার ইতঃপূর্বেকার প্রয়োগ অথবা উহার অধীন কৃত কাজকর্ম বা গৃহীত ব্যবস্থা ক্ষুন্ন হইবে না এবং এই বিধিমালা প্রবর্তনকালে উক্ত রহিতকৃত বিধিমালার অধীন নিষ্পন্নানীদন কার্যধারা অব্যাহত থাকিবে এবং এই বিধিমালার বিধান অনুসারে নিষ্পন্ন হইবে।

স্পীকারের আদেশক্রমে

মোহাম্মদ লুৎফর রহমান তালুকদার
সচিব।