

লঘুদণ্ড প্রদানেরক্ষেত্রে যে প্রক্রিয়া অনুসরণ করিতে হয়, তাহার বিস্তারিত বিবরণ।

যখন কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি-৩এর উপ-বিধি (এ) বা (বি) বা (সি) এর অধীনে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয় এবং উপ-বিধি (১)-তে বর্ণিত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা মনে করেন অভিযোগে প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রয়োগযোগ্য হইবে, তাহা হইলে, ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা, অভিযুক্তের ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণ পূর্বক কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া তিরস্কার দণ্ড আবেদন করিতে পারিবেন।

সরকারী কর্মচারী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ অনুযায়ী লঘুদণ্ড প্রদানেরক্ষেত্রে যে প্রক্রিয়া অনুসরণ করিতে হয়, তাহার বিস্তারিত বিবরণ। সরকারী কর্মচারী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর যে বিধানে লঘুদণ্ড প্রদানের প্রক্রিয়া লিপিবদ্ধ আছে তাহা নিয়ে বর্ণনা করা হইল :

বিধি-৬। লঘুদণ্ড আবেদনের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি। -

(১) যখন কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি-৩ এর দফা (এ) বা (বি) বা (সি) তে বর্ণিত কারণে ব্যবস্থা করা প্রয়োজন হয় এবং কর্তৃপক্ষ যে ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি কর্তৃপক্ষ ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীর সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব অথবা এই প্রেক্ষিতে সাধারণ বা বিশেষ আদেশে কর্তৃপক্ষ বা সচিবের ক্ষমতা প্রয়োজনকারী কর্মকর্তা যদি অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগে প্রমাণিত হইলে, তাহাকে তিরস্কার অপেক্ষা কঠোর যোগ্য শাস্তি প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ বা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব বা কর্মকর্তা ক্ষেত্রমতে-

যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে অবহিত করিবেন এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগ প্রাপ্তির সাত কার্যদিবসের মধ্যে তাহার আচরণের কৈফিয়ত দেওয়ার জন্য বলিলেন এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানী চাহেন কিনা তাহাও জানাইবার জন্য বলিবেন ; এবং

(বি) অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার কৈফিয়ত দাখিল করিলে তাহা বিবেচনার পর এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানীর ইচ্ছা প্রকাশ করিলে, ব্যক্তিগত শুনানীর সুযোগ দানের পর অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন প্রকার। কৈফিয়ত দাখিল না করিলে, অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যে কোন লঘুদণ্ড আবেদন করিতে পারিবেন :

তবে কর্তৃপক্ষ সচিব বা কর্মকর্তা, যেইক্ষেত্রে যিনি হন, তিনি যুক্তিযুক্ত মনে করিলে অভিযোগে তদন্ত পূর্বক প্রতিবেদন দাখিলের জন্য অভিযুক্তের নিম্ন পদমর্যাদা নন, এমন একজন কর্মকর্তাকে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিতে পারিবেন।

(২) তদন্তকারীর কর্মকর্তার মতামতসহ প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব বা কর্মকর্তা চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন বা প্রয়োজন মনে করিলে পুনঃতদন্তের আদেশ দিবেন।

(৩) ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব বা কর্মকর্তা পুনঃ তদন্তের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবেন।

(৪) [বিলুপ্ত]

(৫) যখন কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি-৩এর উপ-বিধি (এ) বা (বি) বা (সি) এর অধীনে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয় এবং উপ-বিধি (১)-তে বর্ণিত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা মনে করেন অভিযোগে প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড প্রয়োগযোগ্য হইবে, তাহা হইলে, ক্ষেত্রমত, কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা কর্মকর্তা, অভিযুক্তের ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণ পূর্বক কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া তিরস্কার দণ্ড আরােপ করিতে পারিবেন। তবে অভিযুক্ত ব্যক্তিগত শুনানীর জন্য হাজির হইতে ব্যর্থ হইলে বা উপস্থিত হইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করিলে শুনানী ব্যতীত উক্ত তিরস্কার দণ্ড আরােপ করা যাইবে অথবা উপ-বিধি (১) হইতে (৩) -তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ পূর্বক তাহার উপর দণ্ড আরােপ করা যাইবে ; কিন্তু এই ক্ষেত্রে অভিযোগে প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরােপ করিতে হইবে। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবী করেন যে, তাহাকে লিখিত ভাবে অভিযোগে জানাইতে হইবে, তাহা হইলে উপ-বিধি (১) হইতে (৩) - তে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে এবং এইক্ষেত্রে অভিযোগে প্রতিষ্ঠিত হইলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা গুরুতর দণ্ড আরােপ করিতে হইবে।