

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫

মোঃ মাহবুবুল হাসান

উপমহাপরিদর্শক, কিশোরগঞ্জ

বিধি-১ঃ সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রারম্ভ এবং প্রযোজ্যতা

বিধি-১(১)ঃ শিরোনাম (Short Title)

এই বিধিমালা সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ নামে অভিহিত হবে।

বিধি-১(২)ঃ প্রযোজ্যতা (Applicability)ঃ

নিম্নোক্ত কর্মচারীগণ ব্যতীত সকল সরকারী কর্মচারীর উপর এই বিধিমালা প্রযোজ্যঃ

- এ) যে সমস্ত কর্মচারীর ক্ষেত্রে রেলওয়ে সংস্থাপন কোড প্রযোজ্য;
- বি) মেট্রোপলিটান পুলিশের অধঃস্তন কর্মকর্তাবৃন্দ;
- সি) অন্য যে কোন পুলিশ বাহিনীর পুলিশ পরিদর্শকের পদ মর্যাদার নিচের সদস্যবৃন্দ;
- ডি) বাংলাদেশ রাইফেলস এর অধঃস্তন কর্মকর্তা, রাইফেলম্যান ও সিগন্যালম্যান;
- ই) বাংলাদেশ জেলের জেলের পদমর্যাদার নিচের অধঃস্তন জেল কর্মকর্তাবৃন্দ;
- এফ) সরকারী গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে নির্দিষ্টকৃত চাকরী বা পদে অধিষ্ঠিত কর্মচারীবৃন্দ;
- জি) যাদের চাকরীর শর্তাবলী, বেতন, ভাতাদি, পেনশন, শৃঙ্খলা ও আচরণ অথবা ইহাদের যে কোনটির জন্য চুক্তির মাধ্যমে বিশেষ বিধান সৃষ্টি করা হয়েছে।

বিধি-২ঃ সংজ্ঞা (Definition)

বিধি-২(এ)ঃ অভিযুক্ত (Accused) - অভিযুক্ত বলতে তাকে বুঝাবে যে সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালা অনুযায়ী কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়েছে।

বিধি-২(বি)ঃ কর্তৃপক্ষ (Authority) - কর্তৃপক্ষ বলতে প্রধানতঃ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকেই (Appointing Authority) বুঝাবে। সরকার কর্তৃক এই বিধিমালার আওতায় ক্ষমতাপ্রাপ্ত যে কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে কর্তৃপক্ষ হিসেবে গণ্য করা হবে। নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষও কর্তৃপক্ষ হিসেবে গণ্য হবেন।

বিধি-২(সি)ঃ কমিশন (Commission)-কমিশন বলতে বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন বুঝাবে।



বিধি-২(ডি)ঃ ডিজারশন (Desertion)/বিনা অনুমতিতে কর্মত্যাগ :
ডিজারজন বলতে বুঝাবেঃ৥

- (ক) বিনানুমতিতে চাকরী ত্যাগ, অথবা ষাটদিন বা উহার অধিককাল বিনানুমতিতে কর্ম হতে অনুপস্থিতি, অথবা
- (খ) কর্ম হতে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতাক্রমে আরো অতিরিক্ত ষাটদিন বা উহার অধিককাল পুনঃ অনুমতি ব্যতিরেকে অনুপস্থিতি, অথবা
- (গ) বিনানুমতিতে দেশ ত্যাগ বা বিদেশে ত্রিশ দিন বা ইহার অধিককাল অবস্থান, অথবা
- (ঘ) অনুমতিক্রমে বিদেশে গমনপূর্বক অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত আরো ষাট দিন বা ইহার অধিককাল পুনঃ অনুমতি ব্যতিরেকে বিদেশে অবস্থান।



বিধি-২(ই): সরকারী কর্মচারী (Government servant)

সরকারী কর্মচারী বলতে প্রজাতন্ত্রের চাকুরীতে নিয়োজিত কর্মচারীকে বুঝাবে এবং এমন কর্মচারীকে অন্তর্ভুক্ত করে যিনি ফরেন সার্ভিসে রত অথবা যাদের চাকুরী সাময়িকভাবে স্থানীয় বা অন্য কোন কর্তৃপক্ষ বা বৈদেশিক সরকার বা সংস্থায় ন্যস্ত করা হয়েছে।

টীকা : (১) কোন সংস্থা বা কর্পোরেশন সরকারী বিধিমালা তাদের প্রশাসনের জন্য গ্রহণ করে নিলে ঐ কর্পোরেশন বা সংস্থার কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণের ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ প্রযোজ্য নহে।



বিধি-২(এফ): অসদাচরণ (Misconduct)

নিম্নোক্ত আচরণ বা কার্যকলাপ অসদাচরণ হিসেবে গণ্য হবে :

- ১। সুব্যবস্থা বা চাকরীর শৃঙ্খলার পক্ষে ক্ষতিকর আচরণ (prejudicial to good order or service discipline)
- ২। সরকারী কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা; ১৯৭৯ এর কোন বিধানের পরিপন্থী কোন আচরণ।
- ৩। একজন কর্মকর্তা বা ভদ্রলোকের পক্ষে অনুচিত শিষ্টাচারহীন (unbecoming) কোন আচরণ।
- ৪। উর্ধ্বতন কর্মকর্তাগণের আইন সংগত আদেশ অমান্য।
- ৫। কর্তব্যে চরম অবহেলা (gross negligence)।
- ৬। কোন আইন সংগত কারণ ব্যতীত সরকারী আদেশ, বিজ্ঞপ্তি এবং নির্দেশনার প্রতি অবজ্ঞা, এবং
- ৭। কোন কর্তৃপক্ষের নিকট কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে নগ্ন (wild), বিরক্তিকর (vexatious), মিথ্যা (false), অথবা তুচ্ছ (frivolous) অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত পেশ।

বিধি-২(জি)ঃ দন্ড (Penalty)

দন্ড বলতে এই বিধিমালার অধীনে আরোপযোগ্য দন্ড বুঝাবে।

বিধি-৩ঃ দন্ডের ভিত্তি (Grounds of penalty)

কোন সরকারী কর্মচারী নিম্নোক্ত কারণে দোষী হলে তার উপর এই বিধিমালার আওতায় এক বা একাধিক দন্ড আরোপযোগ্য হবে :

বিধি-৩(এ) নিম্নোক্ত কারণে অদক্ষ হলে বা দক্ষতা হারালে এবং এই দক্ষতা পুনঃ
অর্জনের কোন সম্ভাবনা না থাকলে

- (১) শারীরিক অথবা মানসিক অক্ষমতার কারণে, অথবা
- (২) সাধারণ দক্ষতা রক্ষা বা বৃদ্ধির জন্য নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পরপর দুই বা ততোধিকবার অকৃতকার্যতার কারণে, অথবা
- (৩) যুক্তি সংগত কারণ ব্যতিরেকে উক্তরূপ পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করতে ব্যর্থ হওয়ার কারণে, অথবা
- (৪) অন্য কোন কারণে।

বিধি-৩(বি)- অসদাচরণের দোষে দোষী হলে; অথবা

বিধি-৩(সি)- ডিজারশনের দোষে দোষী হলে, অথবা

বিধি-৩(ডি)- দূর্নীতিপরাযণ হলে অথবা

বিধি-৩(ই)- নাশকতামূলক বা ধ্বংসাত্মক কাজে জড়িত থাকলে বা সহযোগিতা করলে ।

বিধি-৩(ডি) দূর্নীতিপরাযণতা (Corruption)

- ১) কোন সরকারী কর্মচারীর অথবা তাঁর উপর নির্ভরশীল কোন ব্যক্তির অথবা তাঁর মাধ্যমে অথবা তাঁর পক্ষে অন্য কোন ব্যক্তির এমন কোন আর্থিক সম্পদ বা সম্পত্তি দখলে থাকা যা উক্ত সরকারী কর্মচারীর জ্ঞাত আয়ের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয় এবং যার যুক্তিসঙ্গত ব্যাখ্যা তিনি দিতে পারেন না ।
- ২) আয়ের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয় এরূপ জীবন পদ্ধতি নির্বাহ করা ।
- ৩) দূর্নীতিপরাযণ হবার ক্রমাগত (চাকরীকালীন সময়ে দুইয়ের অধিক কর্মস্থল হতে দূর্নীতির অভিযোগ) অপবাদ থাকা ।

বিধি-৪ঃ দণ্ডসমূহ (Penalties)

বিধি-৪(১)ঃ দণ্ডের প্রকারভেদ এই বিধিমালার আওতায় দুই প্রকার দণ্ড আরোপযোগ্য : (ক) লঘু দণ্ড ও (খ) গুরুদণ্ড ।

বিধি-৪(২)ঃ লঘুদণ্ডসমূহ (Minor penalties)

- (এ) তিরস্কার (Censure)
- (বি) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য পদোন্নতি বা বার্ষিক বেতনবৃদ্ধি স্থগিতকরণ (withholding)
- (সি) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য দক্ষতাসীমা (Efficiency bar) অতিক্রম বন্ধকরণ (stoppage)
- (ডি) অবহেলা বা আদেশ লংঘনের কারণে সরকারের আর্থিক ক্ষতির (pecuniary loss) সমুদয় বা অংশবিশেষ বেতন অথবা আনুতোষিক (Gratuity) হতে আদায়করণ ।
- (ই) টাইম স্কেলের নিম্নধাপে (Lower stage) নামিয়ে দেয়া ।

বিধি-৪(৩): গুরুত্বপূর্ণ দণ্ডসমূহ (Major penalties)

- (এ) নিম্নপদে বা টাইমস্কেলে নামিয়ে দেয়া (Reduction to a lower post or time-scale)
- (বি) বাধ্যতামূলক অবসরদান (Compulsory retirement)
- (সি) চাকরী থেকে অপসারণ (Removal from service)
- (ডি) চাকরী থেকে বরখাস্ত (Dismissal from service) ।

বিধি-৪(৪): চাকরী থেকে অপসারণ ও বরখাস্তের মধ্যে পার্থক্যঃ
চাকরী হতে বরখাস্ত ভবিষ্যতে সরকারী চাকরী বা কোন আইন
দ্বারা বা আইনের অধীন সৃষ্ট সংস্থার চাকরী প্রাপ্তিতে অযোগ্য করে
তোলে কিন্তু অপসারণের ক্ষেত্রে ইহা অযোগ্য করে না ।



বিধি-৪(৫): যে অপরাধের জন্য যে দণ্ড প্রযোজ্য :

- (এ) শারীরিক অথবা মানসিক অক্ষমতার কারণে অদক্ষতার জন্য তিরস্কার ও চাকরী হতে বরখাস্ত ব্যতীত যে কোন দণ্ড;
- (বি) অন্য কোন ধরনের অদক্ষতার জন্য, চাকরী হতে বরখাস্ত ব্যতীত যে কোন দণ্ড;
- (সি) অসদাচরণের জন্য যে কোন দণ্ড;
- (ডি) ডিজারশনের জন্য যে কোন দণ্ড;
- (ই) দূর্নীতি বা নাশকতামূলক অপরাধের জন্য - নিম্নপদে বা টাইমস্কেলে নামিয়ে দেয়া ব্যতীত যে কোন গুরুদণ্ড।



বিধি-৪(৬): গুরদন্ড প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ :

কোন সরকারী কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ তাঁর উপর কোন গুরদন্ড আরোপ করতে পারবে না।

বিধি-৪(৭): চাকরী হতে অব্যাহতি (Discharge from service) :

- (এ) শিক্ষানবিস হিসেবে নিয়োগপ্রাপ্ত হয়ে শিক্ষানবিসকালীন সময়ে অথবা তাঁর উপর প্রযোজ্য শিক্ষানবিস ও প্রশিক্ষণ বিধিমালা অনুসারে; অথবা
- (বি) চুক্তির অধীন ব্যতীত অন্য কোন প্রকারে অস্থায়ীভাবে নিয়োজিত হলে, উক্ত নিয়োগকাল সমাপনান্তে; অথবা
- (সি) চুক্তির অধীনে নিযুক্তির ক্ষেত্রে চুক্তির শর্ত মোতাবেক।

বিধি-৫ঃ নাশকতামূলক কার্যের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রক্রিয়া :

বিধি-৫(১)ঃ কোন সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে ৩(ই) বিধির অধীনে কার্যক্রম গৃহীত হলে কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে :

(এ) প্রাপ্য ছুটির ভিত্তিতে তাৎক্ষণিকভাবে নির্দিষ্ট তারিখ হতে ছুটিতে যাবার লিখিত নির্দেশ প্রদান।

(বি) কারণ উলে-খসহ তাঁর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থা লিখিতভাবে জ্ঞাতকরণ।

(সি) প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিরুদ্ধে তদন্ত কমিটির নিকট আত্মপক্ষ সমর্থনে কারণ দর্শাবার যুক্তিসঙ্গত সংযোগ প্রদান।

বিধি-৫(২)ঃ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নীচের নন এমন তিন জন ঘোষিত কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠিত হবে।

বিধি-৫(৩)ঃ তদন্ত শেষে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন পেশ এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উপযুক্ত নির্দেশ প্রদান।

বিধি-৬ঃ লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি

বিধি-৬(১)ঃ অপরাধের জন্য তিরস্কারের চেয়ে কঠোর লঘু দণ্ড আরোপযোগ্য হলে, কর্তৃপক্ষ --

(এ) লিখিতভাবে অভিযুক্তকে আনীত অভিযোগসমূহ জ্ঞাত করাবেন ও ৭ কার্যদিবসের মধ্যে ব্যাখ্যা প্রদানের (show cause) নির্দেশ দেবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তিগত শুনানী চান কিনা তাও জানাতে বলবেন।

(বি) ব্যাখ্যা (প্রদত্ত হলে) বিবেচনা ও ব্যক্তিগত শুনানী অন্তে অথবা ব্যাখ্যা প্রদত্ত না হলে লঘু দণ্ড আরোপ করে নিষ্পত্তি করতে পারবেন অথবা যুক্তিযুক্ত মনে করলে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগপূর্বক তদন্ত প্রতিবেদন দাখিলের জন্য বলবেন।

বিধি-৬(২): তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ অথবা পুনঃ তদন্তের নির্দেশ দিবেন।

বিধি-৬(৩): পুনঃ তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।

বিধি-৬(৪): বিলুপ্ত।

বিধি-৬(৫): অপরাধ যদি তিরস্কার দণ্ড আরোপযোগ্য হয় তবে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্তের ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণান্তে উক্ত দণ্ড প্রদান করতে পারবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তিগত শুনানীতে হাজির না হলে অথবা অভিযোগ লিখিত আকারে জানানোর দাবী জানালে কৈফিয়ত তলব/তদন্ত হবে। এক্ষেত্রে তিরস্কারের চেয়ে কঠোর শাস্তি আরোপযোগ্য হবে।



বিধি-৭ঃ গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত প্রক্রিয়া

বিধি-৭(১)ঃ (এ) অভিযুক্তকে অভিযোগের বিবরণী (Statement of allegation) সহ অভিযোগনামা (Charge) (প্রস্তাবিত দণ্ডের উলে-খ থাকবে)। প্রদান।

বি) অভিযুক্তকে ১০ কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে বক্তব্য (Statement of defence) দাখিল করতে হবে। আরো ১০ কার্যদিবস সময় বর্ধিত করা যেতে পারে। ব্যক্তিগত শুনানী চান কিনা জানানোর জন্য বলা হবে (Ist show cause)।

বিধি-৭(২)ঃ লিখিত বক্তব্য বিবেচনার পর,

(এ) অভিযোগ প্রত্যাহার হতে পারে।

(বি) লঘুদণ্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতি গৃহীত হতে পারে।

(সি) গুরুদণ্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতি গৃহীত হতে পারে। তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড গঠিত হতে পারে।

বিধি-৭(৩): আত্মপক্ষ সমর্থনে বক্তব্য দাখিল না হলে নির্দিষ্ট সময় অতিক্রান্ত হবার ১০ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড নিয়োগ।

বিধি-৭(৪): ৭ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত শুরু, তদন্ত শেষে প্রতিবেদন দাখিল।

বিধি-৭(৫): কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও তদন্ত প্রতিবেদনের অনুলিপি সহ তা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রদান।

বিধি-৭(৬): গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত হলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে কেন প্রস্তাবিত শাস্তি দেয়া হবে না তার কারণ দর্শানোর নির্দেশ (2nd show cause) ৭ কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাতে হবে।

বিধি-৭(৭): পরামর্শের জন্য কাগজপত্র কমিশনে প্রেরণ।

বিধি-৭(৮): চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও অভিযুক্ত ব্যক্তিকে জ্ঞাত করণ।

বিধি-৭(৯): বিলুপ্ত।

বিধি-৭(১০): তদন্ত প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামতের ভিত্তি যথেষ্ট সংখ্যক সাক্ষ্য প্রমাণাদি দ্বারা সমর্থিত হতে হবে।

বিধি-৮: ব্যতিক্রমসমূহ :

৬ ও ৭ বিধির কিছুই প্রযোজ্য নয়।

(এ) যেক্ষেত্রে ফৌজদারী অপরাধে সাজাপ্রাপ্ত হয়ে বরখাস্ত/ অপসারিত/পদাবনতি ঘটে।

(বি) কর্তৃপক্ষ এমন মনে করে কারণ দর্শানো যুক্তিযুক্তভাবে বাস্তব সম্মত নয়।

বিধি-৯: শারীরিক অথবা মানসিক অক্ষমতার ক্ষেত্রে স্বাস্থ্য পরীক্ষার আদেশ দানের ক্ষমতা ও কর্তৃপক্ষ।

বিধি-১০ঃ তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্তকার্য পরিচালনা পদ্ধতি

বিধি-১০(১)ঃ প্রাত্যাহিক শুনানী গ্রহণ।

বিধি-১০(২)ঃ অস্বীকারকৃত অভিযোগের বিষয়ে অভিযুক্তের মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ ও দলিলপত্র বিবেচনা, জবানবন্দী লিপিবদ্ধকরণ, অভিযুক্ত কর্তৃক বিপক্ষীয় স্বাক্ষরকে জেরা ও সাফাই সাক্ষী। অভিযুক্ত নোটাংশ ছাড়া সংশ্লিষ্ট যে কোন নথি দেখতে পারবেন।

বিধি-১০(৩)ঃ আত্মপক্ষ সমর্থনে মৌখিক সাক্ষ্য প্রদান।

বিধি-১০(৪)ঃ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মামলা উপস্থাপনকারী মনোনয়ন।

বিধি-১০(৫)ঃ তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক অভিযুক্তকে সতর্কীকরণ।

বিধি-১০(৬)ঃ অবমাননার জন্য ৩(বি) বিধি মোতাবেক পৃথক ব্যবস্থা গ্রহণার্থে প্রতিবেদন পেশ।



বিধি-১০(৭): তদন্ত সমাপ্তির ৭ কার্য দিবসের মধ্যে মতামতসহ প্রতিবেদন দাখিল।

বিধি-১০(৮): তদন্ত প্রতিবেদনে অভিযুক্ত দোষী না নির্দোষ তা উলে-খ করতে হবে -- দণ্ড প্রদানের কোনরূপ সুপারিশ করা যাবে না।

বিধি-১০(৯): কর্তৃপক্ষ তদন্তকারী কর্মকর্তার পরিবর্তে তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করতে পারবেন।

বিধি-১০(১০): তদন্ত বোর্ডের এক সদস্যের কোন বৈঠকে অনুপস্থিতির কারণে সিদ্ধান্ত বাতিল হবে না।



বিধি-১১ঃ সাময়িকভাবে বরখাস্ত (Suspension)

বিধি-১১(১)ঃ বিধি ৩(বি), (সি), (ডি)-এর অধীন কার্যক্রম গৃহীত হলে কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত মনে করলে ও অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করতে পারেন। অথবা প্রাপ্য ছুটিতে যাবার নির্দেশ দিতে পারেন।

নিম্নোক্ত কারণসমূহ ছাড়া কোন কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা সঙ্গত হবে না :

- (ক) নির্দেশ পালনে সম্পূর্ণভাবে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন ও এ ব্যাপারে অনমনীয় মনোভাব প্রদর্শন।
- (খ) নিজ পদে কর্তব্যরত থাকলে তদন্তের ক্ষতি/তদন্ত বিঘ্নিত হবার আশঙ্কা থাকলে।
- (গ) পুলিশ কাষ্টডিতে গেলে।
- (ঘ) এমন অপরাধ যে অপরাধ প্রমাণিত হলে বরখাস্তই হবে তার উপযুক্ত দণ্ড।
- (ঙ) বিধি-১১(২)ঃ বিলুপ্ত।

বিধি-১১(৩)ঃ বরখাস্ত, অপসারণ বা বাধ্যতামূলক অবসরদানের আরোপিত দণ্ডাদেশ কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইবুন্যাল কর্তৃক রহিত হলে এবং কর্তৃপক্ষ পুনঃ তদন্তের সিদ্ধান্ত নিলে প্রথম বরখাস্তের তারিখ হতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত আছেন বলে গণ্য হবে এবং পুনরাদেশ না দেয়া পর্যন্ত এই সাময়িক বরখাস্ত চলতে থাকবে।

বিধি-১১(৪)ঃ বিলুপ্ত।

বিধি-১২ঃ বাধ্যতামূলক অবসরপ্রাপ্ত, অপসারিত বা চাকরী হতে বরখাস্ত কর্মচারীর ক্ষতিপূরণ পেনশন, আনুতোষিক ইত্যাদি প্রদান সম্পর্কিত বিধান।

বিধি-১২(১)ঃ রাষ্ট্রপতির আদেশ সাপেক্ষে বাধ্যতামূলক অবসর প্রাপ্ত সরকারী কর্মচারী পদ অবলুপ্তির কারণে চাকরী হতে অব্যাহতি প্রাপ্ত হয়ে ঐ তারিখে অবসর নিলে যেভাবে ক্ষতিপূরণ পেনশন বা আনুতোষিক বা ভবিষ্য তহবিলের সুবিধাদি প্রাপ্ত হতেন সেভাবেই উক্ত সুবিধাদি প্রাপ্ত হবেন।

সাময়িক বরখাস্তের অনুবৃত্তিক্রমে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা হলে সাময়িক বরখাস্তকালীণ সময় ব্যতীত কর্মকালীণ সময়ের জন্য উক্ত সুবিধাদি প্রাপ্য হবেন।

বিধি-১২(২)ঃ রাষ্ট্রপতির কৃপামূলক আদেশ ব্যতীত চাকরী হতে অপসারিত বা বরখাস্তকৃত কোন সরকারী কর্মচারী ক্ষতিপূরণ পেনশন, আনুতোষিক বা ভবিষ্য তহবিলে সরকারের প্রদত্ত চাঁদার সুবিধাদি পাবেন না।



বিধি-১৩ঃ পুনর্বহাল (Re-instatement)

বিধি-১৩(১)ঃ বিধি ৫(১) (এ) এর অধীনে প্রদত্ত আদেশের ফলশ্রুতিতে ছুটিভোগরত কোন সরকারী কর্মচারী যদি চাকরী হতে বরখাস্ত, অপসারিত, পদাবনত, অথবা বাধ্যতামূলক অবসরপ্রাপ্ত না হন তাহলে তিনি চাকরীতে পুনর্বহাল হবেন অথবা পূর্বপদ ফিরে পাবেন অথবা সমমর্যাদা সম্পন্ন পদে নিয়োগ পাবেন এবং তার এই ছুটিকালীন সময়কে পূর্ণ বেতনে কর্মরত বলে গণ্য করা হবে।

বিধি-১৩(২)ঃ সাময়িকভাবে বরখাস্তের পর পুনর্বহাল সার্ভিস রুলস দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে।

বিধি-১৪ঃ স্থানীয়ভাবে সংস্থাতে ন্যস্ত সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে তদন্ত পদ্ধতি

বিধি-১৪(১)ঃ ন্যাস্তকারী কর্তৃপক্ষের ন্যায় গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষেরও ন্যাস্তকৃত সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যক্রম আরম্ভ করার ক্ষমতা রয়েছে। তবে, ন্যাস্তকারী কর্তৃপক্ষকে সঙ্গে সঙ্গে অবহিত করতে হবে।

বিধি-১৪(২)ঃ কর্তৃপক্ষ গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের নিকট হতে মামলার সমুদয় রেকর্ডপত্র প্রাপ্তির পর যেরূপ যুক্তিযুক্ত মনে করবেন সেরূপ আদেশ প্রদান করবেন।

বিধি-১৪(৩)ঃ কর্তৃপক্ষ পুনঃ তদন্তের আদেশ দিতে পারেন।

বিধি-১৫ঃ বিলুপ্ত।

বিধি-১৭ঃ নিম্নোক্ত কারণে উর্ধ্বতন প্রশাসনিক
কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করা যাবে।

বিধি-১৬ঃ রাষ্ট্রপতির আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা
যায় না।

গ) চাকরী বিধি বা
চুক্তি মোতাবেক প্রাপ্য
বেতন, ভাতা, পেনশন বা
কোন শর্ত প্রতিকূলে
পরিবর্তন করলে

বিধি-১৮ঃ আপীল দায়েরের সময়সীমা-
আপীলকারী কর্তৃক অবহিত হওয়ার তিন মাসের
মধ্যে আপীল না করলে তা গ্রহণযোগ্য হবে না
তবে আপীলেট কর্তৃপক্ষ যদি এই মর্মে পরিতুষ্ট
হন যে, আপীলকারীর যথাসময়ে আপীল দায়ের
না করার স্বপক্ষে যথেষ্ট কারণ রয়েছে, তাহলে
ঐ সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার তিন মাসের
মধ্যে আপীল করতে পারবেন ।



বিধি-১৯ঃ আপীল দায়েরের ফরম ও পদ্ধতি আপীলে
প্রয়োজনীয় বক্তব্য ও যুক্তি থাকবে। আপীলের একটি
অগ্রিম কপি সরাসরি প্রেরণ করা যাবে

সি) যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে আপীল
দায়ের করতে হবে। কর্মরত না হলে-
সর্বশেষ কর্মরত অফিসের মাধ্যমে
করতে হবে।

বিধি-২০ঃ আপীল আটক - যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল দায়ের করা হয়েছে, ঐ কর্তৃপক্ষ আপীল আটক করতে পারবেন -

(বি) ১৮ নং বিধিতে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে আপীল দায়ের না করা হলে এবং বিলম্বের কোন কারণ না দর্শান হলে;
অথবা

বিধি-২১ঃ আপীল প্রেরণ -

(২) আপীলেট কর্তৃপক্ষ ২০ নং বিধির আওতায় আটক রাখা আপীল তলব করতে পারবেন এবং এই ক্ষেত্রেও আপীল আটককারী কর্তৃপক্ষকে উক্ত আপীলটি মন্তব্য ও সংশিষ্ট নথিপত্র সহ আপীলেট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করতে হবে

বিধি-২২ঃ আপীল নিষ্পত্তি- আপীলেট কর্তৃপক্ষ
নিম্নোক্ত বিষয়গুলো বিবেচনা করবেন-

(সি) আরোপিত দন্ড অত্যধিক, পর্যাপ্ত অথবা
অপর্যাপ্ত কিনা। তবে আপীলেট কর্তৃপক্ষের
আদেশ প্রাপ্তির ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে
আদেশ কার্যকর করতে হবে।

বিধি-২৩ঃ পুনর্বিবেচনা

(বি) আপীলকারী আদেশ অবহিত

হওয়ার তিন মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার
আবেদন না করলে তা গ্রহণ করা হবে না। তবে
সময়মত আবেদন দাখিল না করার স্বপক্ষে যথেষ্ট
কারণ থাকলে এবং রাষ্ট্রপতি পরিতুষ্ট হলে পরবর্তী
তিন মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার
আবেদন গ্রহণ করবেন।

বিধি-২৪ঃ সংশোধন :

এই বিধিমালার অধীন আপীল প্রদত্ত যে কোন আদেশ এক বছরের মধ্যে রাষ্ট্রপতি সংশোধন করতে পারবেন।

বিধি-২৫ঃ আদালতে বিচারাধীন মামলা :

বিধি-২৫(১)ঃ কোন ঘটনার প্রেক্ষিতে সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে আদালতে মামলা চলতে থাকলে ঐ একই ঘটনার ভিত্তিতে তার বিরুদ্ধে আনীত বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তিতে কোন বাধা নেই। তবে, আদালতের মামলা নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত দণ্ড আরোপ স্থগিত রাখতে হবে।

বিধি-২৫(২)ঃ The Public Servants (Dismissal on Conviction) Ordinance, ১৯৮৫-তে বর্ণিত অপরাধ ব্যতীত অন্য যে কোন অপরাধের জন্য কোন সরকারী কর্মচারী আদালত কর্তৃক সাজাপ্রাপ্ত হলে তাকে এই বিধিমালার অধীন দণ্ড দেয়া হবে কিনা সে বিষয়ে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।

বিধি-২৫(৩)ঃ আদালতের মামলার ঘটনাদি বিবেচনান্তে কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত দণ্ড আরোপ করতে পারবেন।

বিধি-২৫(৪)ঃ এরূপ সরকারী কর্মচারীকে চাকরীতে পুনর্বহালের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অব্যবহিত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অথবা রাষ্ট্রপতি নিজে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হলে, রাষ্ট্রপতির অনুমোদন নিতে হবে।

বিধি-২৬: অন্য কোন আইনে প্রাপ্য অধিকার কিংবা সুযোগ সুবিধা হতে বঞ্চিত না হওয়ার বিধান :

এই বিধিমালার কোন কিছুই কোন ব্যক্তিকে কোন অধিকার কিংবা সুযোগ হতে বঞ্চিত করবে না, যা সে প্রাপ্য -

এ) কোন আইনের আওতায়; অথবা

বি) এই বিধিমালা বলবৎ হওয়ার অব্যবহিত পূর্বে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ও সরকারের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তির শর্তের আওতায়।

বিধি-২৭: বাতিল ও ব্যতিক্রমসমূহ :

বিধি-২৭(১): সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৪ এতদ্বারা বাতিল করা হলো।

বিধি-২৭(২): এই বাতিলকরণ পূর্ববর্তী কার্যব্যবস্থা বাতিল করবে না। পূর্বে গৃহীত বিভাগীয় কার্যক্রম অব্যাহত থাকবে এবং এই বিধিমালার আওতায় তা নিষ্পত্তি হবে।

