

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি নির্দেশিকা
(কেবল সরকারি কাজে ব্যবহারের জন্য)

শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি নির্দেশিকা

©জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত

প্রকাশকাল

জুন, ২০২১

প্রকাশক

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা

প্রচ্ছদ ও অলংকরণ

মনিরা বেগম

উপসচিব, শৃঙ্খলা-২ শাখা,

শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

মুদ্রণ

বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয় (বিজি প্রেস), তেঁজগাঁও, ঢাকা।

Published by

Ministry of Public Administration

Government of the People's Republic of Bangladesh

উপদেষ্টা

ফরহাদ হোসেন এমপি

মাননীয় প্রতিমন্ত্রী, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

উপদেষ্টা সম্পাদক

শেখ ইউসুফ হারুন

সিনিয়র সচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

সম্পাদক

এ এফ এম হায়াতুল্লাহ

অতিরিক্ত সচিব, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

সহযোগী সম্পাদক

দেলোয়ারা বেগম

যুগ্মসচিব, শৃঙ্খলা-১ অধিশাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

আমেনা বেগম

যুগ্মসচিব, শৃঙ্খলা-২ অধিশাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

মো: নুরুল হক

উপসচিব, শৃঙ্খলা-১ শাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

মনিরা বেগম

উপসচিব, শৃঙ্খলা-২ শাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

মেহেদী হাসান

সিনিয়র সহকারী সচিব, শৃঙ্খলা-৩ শাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

নাফিসা আরেফীন

উপসচিব, শৃঙ্খলা-৪ শাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ

নাসরিন সুলতানা

উপসচিব, শৃঙ্খলা-৫ শাখা, শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ



ফরহাদ হোসেন এমপি

প্রতিমন্ত্রী

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বাণী

একটি শোষিত, যুদ্ধবিক্ষস্ত ও দারিদ্র্যপীড়িত দেশ হিসাবে যাত্রা শুরু করে উন্নয়নের পথপরিক্রমায় স্বাধীন বাংলাদেশের অর্জন অনেক। বাংলাদেশ ইতোমধ্যে নিম্ন-মধ্যম আয়ের দেশে উন্নীত হয়েছে। বর্তমানে বাংলাদেশ বিশ্বের দ্রুত উন্নয়নশীল দেশগুলোর একটি। উচ্চতর অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনকারী দেশের মধ্যে বাংলাদেশের অবস্থান দ্বিতীয়। মাননীয় প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনার রাষ্ট্রদেশ সেবার দায়িত্ব গ্রহণের পর হতে জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান এর স্বপ্নের সমৃদ্ধ এবং ক্ষুধা ও দারিদ্র্যমুক্ত সমাজ বিনির্মাণের লক্ষ্যে সারা দেশের সুখম উন্নয়ন নিশ্চিত করতে সুচিন্তিত ও সময়াবদ্ধ কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করে যাচ্ছে। বর্তমান সরকারের ধারাবাহিক ও সময়োপযোগী পদক্ষেপের কারণে বাংলাদেশে অর্থনীতিসহ সকল ক্ষেত্রে ব্যাপক পরিবর্তন সাধিত হয়েছে। মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বাংলাদেশকে ২০৪১ সালের মধ্যে একটি উন্নত ও সমৃদ্ধশালী তথ্য প্রযুক্তি নির্ভর দেশ হিসাবে প্রতিষ্ঠা করার দৃঢ় প্রত্যয় ব্যক্ত করেছেন।

মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর ঘোষিত লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়নে দক্ষ, দুর্নীতিমুক্ত, সেবামুখী, জবাবদিহিমূলক, জনপ্রশাসন গড়ে তুলতে প্রজাতন্ত্রের কর্মসম্পাদনে মেধাসম্পন্ন জনবল নিয়োগে, তাঁদের প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় নিরলসভাবে কাজ করে যাচ্ছে। তাছাড়া সরকারের কর্মসূচি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগে উপযুক্ত ও দক্ষ জনবল নিয়োগে অনুঘটক হিসাবে দায়িত্ব পালন করে থাকে। সরকারি কর্মচারী নিয়োগ, চাকরি-বিধি প্রণয়ন, এ বিষয়ে পরামর্শ প্রদান, নিয়োজিত জনবলের দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন, বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসভুক্ত সকল ক্যাডার ও জনপ্রশাসনের উর্ধ্বতন পদে যথোপযুক্ত জনবল নিয়োগ, কর্মচারীগণের আচরণবিধি প্রণয়ন এবং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন কর্মচারীদের শৃঙ্খলা ভঙ্গের কারণে বিধিবদ্ধ ব্যবস্থা গ্রহণে এ মন্ত্রণালয় কাজ করে থাকে।

দুর্নীতিমুক্ত ও জবাবদিহিমূলক জনপ্রশাসন গড়ে তুলতে এবং সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতার উৎকর্ষ সাধন নিশ্চিত করতে সরকারি চাকরিতে শৃঙ্খলা বজায় রাখা একান্ত আবশ্যিক। সরকারি চাকরিতে শৃঙ্খলা বজায় রাখার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্র বিভিন্ন আইন, বিধি ও আদেশ নির্দেশ জারি করেছে। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

পূর্ববর্তী শৃঙ্খলা ও আপিল বিধিমালা হালনাগাদ করে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ প্রণয়ন করেছে। সরকারি কর্মচারীগণ কর্তৃক শৃঙ্খলা ও আচরণ সংক্রান্ত বিধি-বিধানসমূহের যথাযথ প্রয়োগ ব্যতীত সরকারি চাকরিতে শৃঙ্খলা বজায় রাখা সম্ভব নয়। এছাড়া, এ সব বিধি বিধানের ভুল প্রয়োগের ফলে একজন কর্মচারী ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে অথবা অহেতুক হয়রানির শিকার হতে পারে। এ প্রেক্ষাপটে, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি নির্দেশিকা প্রকাশ করতে যাচ্ছে জেনে আমি আনন্দিত। এ নির্দেশিকা বিভাগীয় মামলা সংক্রান্ত পদ্ধতি সমূহের যথাযথ অনুসরণে সংশ্লিষ্ট সকলকে সহায়তা করবে এবং এক্ষেত্রে ত্রুটি-বিচ্যুতিসমূহ কমে আসবে মর্মে আমি আশা করি। পরিশেষে, যাদের নিবেদিত ও সম্মিলিত প্রয়াসের ফলে এ নির্দেশিকাটি প্রকাশ করা সম্ভব হয়েছে তাদের সকলকে আন্তরিক ধন্যবাদ ও কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি।

ফরহাদ হোসেন

(ফরহাদ হোসেন, এমপি)



প্রসঙ্গ কথা

সরকারি কর্মচারীদের তাদের কর্মকালে দায়িত্ব পালনের পরিসরে কিংবা তার ব্যক্তিগত জীবনের জন্য অশোভন আচরণ নিয়ন্ত্রণের লক্ষ্যে প্রণীত The Government Servant (Conduct) Rules 1979 এর কোনো বিধানের পরিপন্থী কোন কর্মকাণ্ডে যুক্ত হওয়া ছাড়াও তারা আরও বিভিন্নরূপে শৃঙ্খলা ভঙ্গ করতে পারেন। একজনের শৃঙ্খলা বিরোধী কার্যক্রম অন্য কর্মচারীকে প্ররোচিত করে স্বাভাবিক কর্মপরিবেশকে ক্ষতিগ্রস্ত ও কলুষিত যাতে করতে না পারে সেই লক্ষ্যে কার্যকর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে The Government Servant (Discipline and Appeal) Rules 1985 প্রণীত হয়েছিল সামরিক আইনের অধীনে দেশ শাসনকালে। সংশ্লিষ্ট সকলের সহজবোধ্যতার প্রয়োজনে গুরুত্বপূর্ণ এই বিধিমালাটি পরবর্তীকালে ২০১৮ সালে বাংলা ভাষায় পুনঃপ্রবর্তন করা হয়েছে। এই বিধিমালার অধীনে বিচার্য পঁচটি অপরাধের অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত থেকে শুরু করে অভিযোগ গঠন তথা অভিযোগনামা প্রণয়ন, তদন্ত অনুষ্ঠান এবং তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে ‘কর্তৃপক্ষ’ (নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ) কর্তৃক বিচারিক সিদ্ধান্ত প্রদান তথা অব্যাহতি কিংবা দণ্ড দানের প্রক্রিয়া সম্পর্কে সীমিত আকারে নির্দেশনা সন্নিবেশিত আছে। আবার আলোচ্য বিধিমালাটির শেষে এর প্রয়োগ সম্পর্কীয় ব্যাখ্যা সম্বলিত কোন তফসিল যুক্ত নেই। যেখানে ‘অভিযোগ বিবরণী’ ‘অভিযোগনামা’ তদন্ত প্রতিবেদন, আদেশনামা ও বিচারিক রায় প্রণয়নের নিমিত্ত কোন ‘চেকলিস্ট’ সন্নিবেশিত হতে পারত। কোন সরকারি কর্মচারীর কৃত অপরাধের জন্য তাকে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হলে সরকারি কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণের সময় কী কী দলিলপত্র প্রেরণ করতে হবে কিংবা আপীল, রিভিউ করতে অগ্রায়ন করতে হলে কী প্রক্রিয়া অনুসৃত হবে সে সম্পর্কে-ও কোন ‘চেকলিস্ট’ ‘পরিশিষ্ট’ আকারে যুক্ত হতে পারত।

উল্লিখিত বিধিমালার অধীনে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণের নিমিত্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুসরণীয় কোন মান (Standard) কার্যপদ্ধতি ‘পরিশিষ্ট’ কিংবা ‘তফসিল’ আকারে যুক্ত না হওয়ায় প্রয়োগক্ষেত্রে বিভিন্ন সরকারি দপ্তরে কেবল বিভিন্নতাই পরিদৃষ্ট হয়না অনেক সময় কর্তৃপক্ষের পদ্ধতিগত বিচ্যুতির সুযোগ গ্রহণ করে অভিযুক্ত ও দোষী কর্মচারীগণ প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনাল কিংবা প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনাল থেকে অব্যাহতি পাওয়া যায় যা প্রকৃতপক্ষে আইনের শাসনকে ব্যাহত করে সুশাসন প্রতিষ্ঠায়ও বিঘ্ন সৃষ্টি করে। অধিকন্তু, ২০০৭ সনে রাষ্ট্রের নির্বাহী বিভাগ থেকে বিচারিক ক্ষমতা তুলে নেয়ার পর এই সময়ের পরবর্তীকালে নিয়োজিত নির্বাহী বিভাগের অধীন নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেটগণ কোন বিচারিক আদালত পরিচালনার অভিজ্ঞতা অর্জনের সুযোগ না পাওয়ায় উল্লিখিত বিধিমালার অধীনে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলাগুলোর তদন্ত প্রক্রিয়ায় তারা অনেক ক্ষেত্রে ২০০৭ এর পূর্বে বিচারিক ম্যাজিস্ট্রেট-এর দায়িত্বপালনের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের মত স্বয়ংসম্পূর্ণ প্রতিবেদন প্রণয়ন করতে পারছেন না। বিসিএস প্রশাসন

ক্যাডারের কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলার সূচনালগ্ন থেকে অব্যাহতি/দন্ডদেশের পর আপীল/পুনরীক্ষণ/পুনর্বিবেচনার মাধ্যমে চূড়ান্ত নিষ্পত্তি পর্যন্ত প্রতিটি ধাপে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ করতে যেয়ে আমার কাছে মনে হয়েছে উল্লিখিত বিধিমালার অভিন্ন প্রয়োগ পদ্ধতি সম্পর্কীয় একটি নির্দেশমালা প্রণয়ন করা গেলে শুধু এই মন্ত্রণালয় নয় বরং এর অধীন দপ্তর/সংস্থাসহ সরকারি সকল দপ্তর/প্রতিষ্ঠানের জন্য নির্দেশিকা হিসেবে তা কাজ করতে পারে। সেই উপলব্ধি থেকে শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগের প্রধান অতিরিক্ত সচিব জনাব এ এফ এম হায়াতুল্লাহ-এর সাথে মত বিনিময় করলে তিনি এ বিষয়ে সবিশেষ আগ্রহ প্রদর্শনপূর্বক তার অধীন সকল কর্মকর্তাকে যুক্ত করে একটি 'খসড়া' প্রণয়ন করেন এবং গত ১৫ ফেব্রুয়ারি আমার সভাপতিত্বে একটি কর্মশালায় এটিকে সকল অনুবিভাগ প্রধান ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিশেষ কর্মকর্তাদের সামনে উপস্থাপন করেন। তাদের মতামত, পরামর্শ ও মন্তব্য অনুসারে এই 'খসড়া'টিকে সংস্কার ও পরিমার্জনা করে বিভাগীয় মোকদ্দমা নিষ্পত্তি নির্দেশিকা নামে পুস্তিকা আকারে প্রকাশনার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এ প্রসঙ্গে আমি শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগের সকল কর্মকর্তাকে তাদের পরিশ্রম ও অবদানের জন্য আন্তরিক ধন্যবাদ জানাই। আমি আশা করি, অদূর ভবিষ্যতে এই নির্দেশিকাটি আরো সমৃদ্ধ হবে এবং এই বিষয়ক একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ 'ম্যানুয়াল' দ্বারা প্রতিস্থাপিত হবে। এই নির্দেশিকা বিভাগীয় মোকদ্দমা নিষ্পত্তির সকল পর্যায়ে সকল সরকারি দপ্তরে একটি অভিন্ন পদ্ধতির অনুসরণে সকলকে ব্রতী করবে বলে আমি দৃঢ় বিশ্বাস করি। আর এর মধ্যেই নিহিত রয়েছে এই নির্দেশিকাটির সাফল্য।

শেখ ইউসুফ হারুন
সিনিয়র সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়



উৎস কথা

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগের অন্যতম দায়িত্ব বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ কর্তৃক সরকারি কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯ সহ চাকরির এবং দাপ্তরিক শৃঙ্খলা ভঙ্গজনিত অপরাধ নিয়ন্ত্রণের লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার নিকট থেকে কৈফিয়ত তলব, লংঘিত বিধি-বিধানের দায়-দায়িত্ব নির্ধারণের জন্য তদন্ত সম্পাদন এবং তদন্তে প্রমাণিত অপরাধের দায়ে দোষীকে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শাস্তি/দণ্ড প্রদানের কার্যক্রম প্রক্রিয়াকরণ। জনপ্রশাসনের গণকর্মচারীদের দায়িত্বপালন ও কর্মসম্পাদনে নিয়ম-নিষ্ঠ রাখার ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ভূমিকা মূলত নিবর্তনমূলক। এই বিধিমালায় উল্লিখিত কোন অপরাধের দায়ে কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে দণ্ডিত করার প্রক্রিয়ার সূচনা প্রাথমিক কৈফিয়ত তলব থেকে শুরু করে, তার বিরুদ্ধে অভিযোগ বিবরণী ও অভিযোগনামা প্রণয়ন, তদন্ত অনুষ্ঠান এবং তদন্তান্তে অভিযোগের দায়ে দণ্ড কিংবা দায়হীনতার কারণে অব্যাহতি প্রদানের সামগ্রিক প্রক্রিয়ায় উল্লিখিত বিধিমালার অনুপুঙ্খ অনুসন্ধানে কোন প্রকার ত্রুটি বা বিচ্যুতি কার্যত শৃঙ্খলা ভঙ্গকারীকেই পরোক্ষভাবে আনুকূল্য করে। শাস্তি বা দণ্ড আরোপের পূর্ববর্তী সমস্ত কার্যধারার কোথাও পদ্ধতিগত বিচ্যুতির ফাঁক-ফোকর খুঁজে দণ্ডিত কর্মকর্তা আপিল ও রিভিউ এর সুযোগ গ্রহণ করে আরোপিত শাস্তি বা দণ্ড এড়িয়ে যায়। অথচ যে বিধিমালার প্রয়োগের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষ দোষী কর্মকর্তা-কর্মচারীকে শাস্তি প্রদানের নজির স্থাপনের দ্বারা বৃহত্তর পরিসরে জনপ্রশাসনে শৃঙ্খলা সমুন্নত রাখতে চান তার সাথে কোন তফসিল যুক্ত না থাকায় কিংবা এই বিধিমালা প্রয়োগের জন্য কোন মান (Standard) কর্ম-পদ্ধতি ধার্য না থাকায় উল্লিখিত বিধিমালার উদ্দেশ্য পুরোপুরি অর্জন ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছে মর্মে প্রতীয়মান হওয়ায় বিষয়টি সম্পর্কে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব শেখ ইউসুফ হারুন-এর সাথে মত বিনিময় করা হয়। মাঠ প্রশাসনে কর্মকালে বিচারক ম্যাজিস্ট্রেট হিসেবে বিপুল দক্ষতা ও সুনামের অধিকারী এবং পরবর্তীকালে গোপালগঞ্জ ও ঢাকার জেলা ম্যাজিস্ট্রেট হিসেবে বিশাল কর্ম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সিনিয়র সচিব মহোদয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তাঁর ওপর অর্পিত এবং আপন অধিক্ষেত্রাধীন দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে সম্মুখীন হওয়া সীমাবদ্ধতাগুলোর দুয়েকটির উদাহরণ দিলে এইগুলোর প্রভাব হাস করার লক্ষ্যে শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ থেকে বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি নির্দেশিকা শীর্ষক একটি নির্দেশিকা প্রণয়নের প্রস্তাব পেশ করা হয়। সিনিয়র সচিব মহোদয় সানন্দে তাতে তাৎক্ষণিক সম্মতি প্রদান করেন। এই পরিপ্রেক্ষিতে শৃঙ্খলা-১ অধিশাখার যুগ্মসচিব দেলোয়ারা বেগমকে এই অনুবিভাগের অধীন সকল কর্মকর্তাকে সম্পৃক্ত ও সমন্বিত করে এই নির্দেশিকার প্রাথমিক প্রতিরূপ প্রস্তুত করার নির্দেশনা দেওয়া হয়।

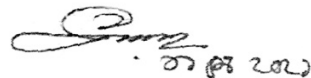
২০০৭ সালের ১ নভেম্বর বিসিএস প্রশাসন ক্যাডার-এর বিচারক ম্যাজিস্ট্রেটগণের বিচারিক ক্ষমতা তুলে নেয়ার পর যে সমস্ত কর্মকর্তা বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারে যোগদান করেছেন তারা বিচারিক কার্যক্রম সম্পর্কে প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা অর্জনের সুযোগ না পাওয়ায় তাদের কারো দ্বারা সম্পাদিত বিভাগীয় মামলার তদন্তে বিভিন্ন মাত্রায় অসম্পূর্ণতা থেকে যাওয়ায় স্বাভাবিকতার বিষয়টি মাথায় রেখে প্রস্তাবিত নির্দেশিকাটি প্রস্তুতি সম্পাদন করার আহ্বান জানানো হয় যাতে এই নির্দেশিকা ব্যবহারকারীগণ সম্ভাব্য এইসব অসম্পূর্ণতাগুলো অতিক্রম করে যেতে পারেন। উপরন্তু, উল্লিখিত বিধিমালাটি সরকারি সকল ক্যাডার কর্মকর্তাসহ, সকল প্রকার নন ক্যাডার কর্মকর্তা-কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হওয়ায় বিভাগীয় মোকদ্দমার সাথে সংশ্লিষ্ট সকলেই যেন এটিকে উপযুক্তভাবে ব্যবহার করে বিভিন্নরূপ অসম্পূর্ণতাকে মোকাবেলা করতে পারেন সে বিষয়ে-ও খেয়াল রাখতে নির্দেশনা প্রদান করা হয়।

বস্তুতপক্ষে এই নির্দেশিকাটির সহযোগী সম্পাদকবৃন্দ নিজেরা ভাগাভাগি করে লিখে এর ভাষ্যটি (text) প্রস্তুত করেছেন। প্রণীত খসড়া ভাষ্যটি সম্পাদক ও প্রধান সম্পাদক সমীপে উপস্থাপন করে তাদের পরামর্শ ও নির্দেশনামতে এটিকে একাধিকবার সংশোধনের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় পরিমার্জন করেছেন। যে প্রাথমিক খসড়াটি প্রণয়ন করেছেন তার ওপর মন্ত্রণালয়ের জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তাগণের অংশগ্রহণে অনুষ্ঠিত কর্মশালার সুপারিশ সন্নিবেশিত করে সংশোধিত খসড়াটি অপরিমেয় ব্যস্ততার মধ্যেও পরপর দু'বার পূর্বাপর পাঠ করে নিজ হাতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করে দিয়েছেন সিনিয়র সচিব মহোদয়। এরপর দীর্ঘকাল এই অনুবিভাগে কর্ম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ ও নির্ভরযোগ্য কর্মকর্তা বাংলাদেশ নিরাপদ খাদ্য কর্তৃপক্ষ এর বর্তমান চেয়ারম্যান (অতিরিক্ত সচিব) জনাব মো: আব্দুল কাইউম সরকার-এর সাথে পরিমার্জিত ভাষ্যটি নিয়ে পর্যালোচনাক্রমে তাঁর অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ও অমূল্য মতামত সমন্বিত করে আরও কিছু নতুন তথ্য সংযোজন করে জানামতে সব রকম অসম্পূর্ণতা দূর করে ভাষ্যটিকে সমৃদ্ধ করার প্রয়াস নেয়া হয়েছে। কার্যক্রমটি সম্পর্কে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী মহোদয়কে অবহিত করলে তিনি এটিকে অত্যন্ত প্রয়োজনীয় ও প্রাসঙ্গিক মর্মে অভিহিত করে তাঁর শুভেচ্ছা বাণী দিয়ে আমাদের উৎসাহিত করেছেন।

আজ এই নির্দেশিকাটির প্রকাশলগ্নে আন্তরিক উৎসাহ প্রদানের জন্য শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগের পক্ষ থেকে মাননীয় প্রতিমন্ত্রী ফরহাদ হোসেন এমপি মহোদয়কে জানাই অপারিসীম কৃতজ্ঞতা আর সিনিয়র সচিব শেখ ইউসুফ হারুন মহোদয়ের কাছে অবনত চিত্তে স্বীকার করি অপরিমেয় ঋণ। তাঁর প্রেরণা ব্যতীত এটি বাস্তবায়িত হতনা। বাংলাদেশ নিরাপদ খাদ্য কর্তৃপক্ষ এর বর্তমান চেয়ারম্যান (অতিরিক্ত সচিব) জনাব মো: আব্দুল কাইউম সরকার অসুস্থতা ও ব্যস্ততা সত্ত্বেও তাঁর শ্রম, সময় ও মেধা প্রয়োগ করে এই প্রয়াসে যুক্ত হওয়ার জন্যে তাঁর প্রতি পোষণ করি অসীম শ্রদ্ধান্বিত কৃতজ্ঞতা। দেলোয়ারা বেগম এবং তার দলকে তাদের অবদানের জন্যে জ্ঞাপন করছি তাদের দ্বারাই অর্জিত ধন্যবাদ।

এই নির্দেশিকাটি সংশ্লিষ্ট সকলের ব্যবহারিকতা অর্জন করলে এর সার্থকতার আনন্দে আমি হব একজন সামান্য অংশী।

বিনীত



এ এফ এম হায়াতুল্লাহ
অতিরিক্ত সচিব (শৃঙ্খলা ও তদন্ত)
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

সূচিপত্র

সূচিপত্র

ক্রমিক	বিষয়	পৃষ্ঠা
১.	বিভাগীয় মামলা বা ডিপার্টমেন্টাল প্রসিডিং	১
২.	আইনগত ভিত্তি	১
৩.	অভিযোগ প্রাপ্তি	২
৪.	অভিযোগ প্রাপ্তির পর করণীয়	৩
৫.	বিভাগীয় মামলায় অনুসরণীয় প্রক্রিয়া	৩-৪
৬.	অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী	৪
৭.	বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ধাপ/ক্রমধারা	৫
৮.	দণ্ড/শাস্তির প্রকারভেদ	৬
৯.	দণ্ড প্রয়োগের কর্তৃপক্ষ	৭
১০.	দণ্ড আরোপের সময় লক্ষণীয় বিষয় ও দণ্ডের ফলাফল	৭-১২
১১.	বিভাগীয় মামলায় লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত চার্ট	১৩
১২.	বিভাগীয় মামলায় গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত চার্ট	১৪
১৩.	তদন্তের সূচনা	১৫
১৪.	নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৫)	১৫
১৫.	লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৬)	১৬-১৭
১৬.	গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৭)	১৭-১৯
১৭.	স্থানীয় কর্তৃপক্ষ, ইত্যাদিতে ন্যস্ত কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-১৫)	১৯-২০
১৮.	কেস নথি	২০
১৯.	তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড নির্ধারণের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়	২১
২০.	তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির করণীয়	২১-২২
২১.	অভিযুক্ত কর্মকর্তার অধিকার	২৩
২২.	নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা	২৩
২৩.	তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক সাক্ষ্য গ্রহণ প্রক্রিয়া	২৩-২৫
২৪.	তদন্ত প্রতিবেদন লিখন	২৫
২৫.	তদন্ত প্রতিবেদন এবং পুনঃতদন্ত	২৬
২৬.	তদন্তকারী কর্মকর্তা পরিবর্তন বা পুনঃনিয়োগ	২৬
২৭.	অপরাধভিত্তিক কার্যধারা	২৬
২৮.	অদক্ষতা	২৭
২৯.	অদক্ষতার ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড	২৭
৩০.	অদক্ষতার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা	২৭
৩১.	অদক্ষতার ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড প্রদানের পদ্ধতি	২৮

ক্রমিক	বিষয়	পৃষ্ঠা
৩২.	অদক্ষতার জন্য গুরুদণ্ড প্রদানের পদ্ধতি	২৯
৩৩.	শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্যতা সম্পর্কে স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আদেশদান	৩০
৩৪.	অসদাচরণ	৩০
৩৫.	অসদাচরণের ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড	৩১
৩৬.	অসদাচরণের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা	৩১-৩২
৩৭.	অসদাচরণের ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া	৩২
৩৮.	অসদাচরণের ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া	৩২-৩৩
৩৯.	পলায়ন বা Desertion	৩৪
৪০.	পলায়ন-এর ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড	৩৪
৪১.	পলায়নের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা	৩৪-৩৫
৪২.	পলায়নের ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া	৩৬
৪৩.	পলায়নের ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া	৩৬-৩৭
৪৪.	দুর্নীতিপরায়ণতা	৩৭
৪৫.	দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড	৩৮
৪৬.	দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা	৩৮-৩৯
৪৭.	দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে দণ্ড আরোপ প্রক্রিয়া	৩৯-৪১
৪৮.	নাশকতা	৪১
৪৯.	নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে অনুসরণীয় পদ্ধতি (বিধি-৫)	৪২
৫০.	আপিল প্রক্রিয়া সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা	৪৩-৪৪
৫১.	পুনর্বিবেচনা সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা (বিধি-২২)	৪৫
৫২.	পুনরীক্ষণ সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা (বিধি-২৩)	৪৫
৫৩.	রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ আপিলযোগ্য নয় (বিধি-২৪)	৪৫
৫৪.	আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা (বিধি-২৫)	৪৫
৫৫.	অন্য কোনো আইনের অধীনে প্রাপ্য অধিকার বা বিশেষ অধিকার ক্ষুণ্ণ না করা (বিধি-২৬)	৪৫
৫৬.	বিবিধ বিষয়াবলি	৪৬-৪৮
৫৭.	সরকারী কর্ম কমিশনের সঙ্গে পরামর্শকরণ	৪৯
৫৮.	পদোন্নতি বিবেচনা (কত সময় পর্যন্ত)/তিরস্কার দণ্ড কার্যকারিতার সময়কাল	৪৯-৫০
৫৯.	সাময়িক বরখাস্ত করা	৫০-৫১
৬০.	প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল	৫১-৫৪
৬১.	নোটিশ জারির পদ্ধতি	৫৪
৬২.	পিআরএল/অবসর প্রাপ্ত সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার অনুসরণীয় বিষয় সমূহ	৫৪

পরিশিষ্টসমূহ

বিষয়	পৃষ্ঠা
পরিশিষ্ট-১ : বিভাগীয় মামলা পরিচালনায় সরকারের সচিবের ক্ষমতা	৫৭
পরিশিষ্ট-২ : মাঠ পর্যায়ে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি	৫৮-৫৯
পরিশিষ্ট-৩ : অভিযোগনামা, অভিযোগ বিবরণী	৬০-৬২
পরিশিষ্ট-৪ : বিভাগীয় মামলার তদন্ত কার্যক্রমের আদেশনামা	৬৩-৬৫
পরিশিষ্ট-৫ : তদন্ত প্রতিবেদনের নমুনা	৬৬-৮২
পরিশিষ্ট-৬ : বিভাগীয় মামলায় রাষ্ট্রপক্ষ নথিপত্র উপস্থাপক হিসাবে মনোনীত কর্মকর্তার বক্তব্য গ্রহণ	৮৩
পরিশিষ্ট-৭ : বিভাগীয় মামলায় রাষ্ট্রপক্ষে অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনের জন্য উপযুক্ত কর্মকর্তা মনোনয়ন	৮৪
পরিশিষ্ট-৮ : কারণ দর্শানোর দ্বিতীয় নোটিশ	৮৫-৮৭
পরিশিষ্ট-৯ : নিম্নপদে অবনমিতকরণ সংক্রান্ত গুরুদণ্ড প্রদানের প্রজ্ঞাপন	৮৮-৮৯
পরিশিষ্ট-১০ : বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলা চলাকালীন এবং বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলায় শাস্তিপ্রাপ্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীদেরকে পদোন্নতি প্রদান	৯০
পরিশিষ্ট-১১ : সচিবের আদেশপত্র	৯১-৯৬
পরিশিষ্ট-১২ : বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ প্রদান	৯৭-১০০
পরিশিষ্ট-১৩ : “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড প্রদানের পরিপ্রেক্ষিতে মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট সার-সংক্ষেপ প্রেরণ	১০১-১০৩
পরিশিষ্ট-১৪ : আপিল আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট সার-সংক্ষেপ প্রেরণ	১০৪-১০৫
পরিশিষ্ট-১৫ : আপিলকারীর বক্তব্যের পরিপ্রেক্ষিতে রাষ্ট্রপক্ষের আপিল মন্তব্য/আপিল আবেদন অগ্রায়নের ক্ষেত্রে সংযুক্ত কাগজপত্রের তালিকা/চেকলিস্ট	১০৬-১০৮
পরিশিষ্ট-১৬ : বিভাগীয় মামলায় ১ম শ্রেণির (নন-ক্যাডার) কর্মকর্তাদের আপিল কর্তৃপক্ষ মাননীয় প্রধানমন্ত্রী	১০৯-১১০
পরিশিষ্ট-১৭ : বিভাগীয় মামলার আদেশের বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল মামলার রাষ্ট্রপক্ষের জবাব	১১১-১১২
পরিশিষ্ট-১৮ : বিভাগীয় মামলার (নথি, আদেশপত্র এবং আনুসঙ্গিক বিষয়াদি) একটি কেইসস্টাডি	১১৩-১৪৮
পরিশিষ্ট-১৯ : সরকারি কর্মচারীর (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮	১৪৯-১৬৫

উদ্দেশ্য:

রাষ্ট্রের নির্বাহী বিভাগ ও জনপ্রশাসনে কর্মরত কর্মচারীদের দক্ষতা বৃদ্ধি, কার্যসম্পাদনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি নিশ্চিতকরণে, শৃঙ্খলা রক্ষায় ও জনমুখী প্রশাসন ব্যবস্থাপনা গড়ে তোলার লক্ষ্যে বাংলাদেশ সংবিধানের ১৪০(২) নং অনুচ্ছেদের বিধানবলে রাষ্ট্রকর্তৃক সরকারি কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-২০১৮ প্রণয়ন করা হয়েছে। সর্বস্তরে সুশাসন প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে এই বিধিমালা জনপ্রশাসনে কর্মরত জনবলকে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহির সাথে দায়িত্ব পালনে ব্রতী করার জন্য প্রচলিত রয়েছে। কর্মরত জনবলের কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধি তথা প্রশাসনিক শৃঙ্খলা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে অভিযুক্তদের বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা পরিচালিত হয়ে থাকে। বিভাগীয় মামলার কার্যধারা পরিচালনার সাথে সংশ্লিষ্ট বিধিবিধান সহজবোধ্য করে একসাথে উপস্থাপনের লক্ষ্যে এই নির্দেশিকায় প্রয়োজনীয় কিছু বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। তবে এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট আইন, বিধি বা সরকারি আদেশের সাথে এর কোনো অংশ সাংঘর্ষিক মনে হলে এবং বিষয়টি এই অনুবিভাগের দৃষ্টিগোচর করা হলে প্রয়োজনীয় সংশোধন সাধন করা হবে।

২.০ বিভাগীয় মামলা বা ডিপার্টমেন্টাল প্রসিডিং

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এ বর্ণিত অপরাধ, সরকারি কর্মচারী আচরণ বিধির পরিপন্থি কোনো কার্যকলাপ এবং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় থেকে সময়ে সময়ে জারিকৃত পরিপত্রের মাধ্যমে নির্ধারিত কোনো আচরণের পরিপন্থি কোনো কাজ এর জন্য কোন সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আনুষ্ঠানিকভাবে গৃহীত পদক্ষেপ/কার্যক্রমকে বিভাগীয় মামলা বা ডিপার্টমেন্টাল প্রসিডিং বলে।

৩.০ আইনগত ভিত্তি :

৩.১ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিভাগীয় মামলা রুজুর পক্ষে আইনগত ভিত্তি হচ্ছে নিম্নরূপ :

- ক. সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ এর ৩১ ধারায় রাষ্ট্র বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা রুজু ও পরিচালনার ক্ষমতা রয়েছে।
- খ. সরকারি চাকরি আইনের ধারা ৪১(২) অনুযায়ী কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে ফৌজদারি বা অন্য কোনো মামলা বিচারাধীন থাকলে একই অভিযোগে বিভাগীয় কার্যধারা রুজু ও নিষ্পত্তিতে কোনো প্রতিবন্ধকতা নেই।
- গ. সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ তে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে কিংবা তৎকর্তৃক দায়িত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তাকে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা রুজু ও পরিচালনার ক্ষমতা দেওয়া হয়েছে।
- ঘ. সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধান অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ বলতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অথবা রাষ্ট্র কর্তৃক সময় সময় জারিকৃত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশনা-সাপেক্ষে এ বিধিমালার অধীন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য নিয়োজিত বা মনোনীত কোনো কর্মকর্তা এবং কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তাকে বোঝানো হয়েছে।

- ঙ. ক্যাডার সার্ভিসের নিয়োগ বিধিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উল্লেখ নেই। তবে রুলস অব বিজনেস-১৯৯৬-এর তপশিল-৪ এর ক্রমিক নম্বর ১৫ অনুযায়ী ক্যাডার সার্ভিসের কোনো পদে প্রথম নিয়োগের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতির অনুমোদন প্রয়োজন হয় বিধায় রাষ্ট্রপতি ক্যাডার সার্ভিসের সকল পদের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ।
- চ. অন্যদিকে নন-ক্যাডার পদের নিয়োগবিধি অনুযায়ী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ সাধারণত রাষ্ট্র বা রাষ্ট্রকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্মকর্তা। রাষ্ট্র বলতে রুলস অব বিজনেস-১৯৯৬ এর তপশিল-৫ ক্রমিক ১৭ ও ১৮ অনুযায়ী গ্রেড-৩/উর্ধ্বতন পদের ক্ষেত্রে প্রধানমন্ত্রী এবং অন্যান্য পদের ক্ষেত্রে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিব।
- ছ. গ্রেড ১০-২০ গ্রেড পর্যন্ত প্রযোজ্য ক্ষেত্রে সংস্থা প্রধানগণ/নিয়োগ প্রদানকারীগণ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হিসাবে ক্ষমতা প্রয়োগ করে থাকেন।
- জ. যেসব ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি সেসব ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের কতিপয় ক্ষমতা মন্ত্রণালয়/বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিবকে অর্পণ করে রাষ্ট্রকর্তৃক আদেশ জারি করা হয়েছে। উল্লেখ্য, যে সকল সরকারি কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ রাষ্ট্রপতি এবং জাতীয় বেতন স্কেল' ২০১৫ এর আওতাধীন তৃতীয় গ্রেডের নিম্নে কর্মকর্তাদের বিভাগীয় মামলা সংক্রান্ত যাবতীয় কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/ সচিবদের মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক ক্ষমতা অর্পণ করা হয়েছে। (পরিশিষ্ট - ১)

কতিপয় ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য বিভাগীয় মামলা বুজুর প্রয়োজন হয় না। যেমন:

১. বিসিএস নিয়োগ বিধিমালা-১৯৮১ বা অন্য কোনো নিয়োগ বিধিমালা/প্রবিধানমালা অনুযায়ী চাকরিতে সরাসরি নিয়োগের পর শিক্ষানবিশকালে কোনো কর্মচারী চাকরিতে বহাল থাকার অযোগ্য বিবেচিত হলে কর্তৃপক্ষ তাঁর চাকরির অবসান করতে পারেন।
২. বিএসআর-এর বিধি-৩৪ অনুযায়ী কোনো কর্মচারী এক নাগাড়ে ০৫ (পাঁচ) বছর চাকরিতে অনুপস্থিত থাকলে তাঁর চাকরির অবসান হয়। সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মচারীকে কারণ দর্শানোর সুযোগ প্রদান করে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট সকলের অবগতির জন্য এ মর্মে একটি বিজ্ঞপ্তি জারি করতে পারেন।
৩. সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮-এর ৪২ ধারা অনুযায়ী কোনো কর্মচারী ফৌজদারি মামলায় দণ্ডিত হওয়ার কারণে চাকরি হতে বরখাস্ত হলে বা অন্য কোনো দণ্ড প্রদানের প্রয়োজন হলে কর্তৃপক্ষ সরাসরি আদেশ জারি করতে পারেন।

৪. অভিযোগ প্রাপ্তি :

- ক. সাধারণত সরাসরি ও অনলাইন এ দুই মাধ্যমে ৩ ধরনের উৎস থেকে অভিযোগ পাওয়া যায়। যথা-নাগরিকদের নিকট থেকে, কর্মচারী/কর্মকর্তাদের মাধ্যমে এবং দাপ্তরিকভাবে।

৪.১ অভিযোগ প্রাপ্তির পর করণীয় :

- ক. কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে নাশকতার অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাওয়া গেলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় তিনি কোথায় কর্মরত। তিনি যদি মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা হন, তা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে মতামতের জন্য প্রেরণ করা এবং মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মতামত প্রাপ্তির পর বিভাগীয় মামলা রুজু অথবা নথিজাত করা; (পরিশিষ্ট - ২)
- খ. কোন সরকারী কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সরকারী কর্মচারী শৃঙ্খলা ও আপীল বিধিমালা, ২০১৮ অনুসারে অভিযোগ উত্থাপিত হলে অভিযোগের প্রাথমিক সত্য যাচাইয়ের জন্য প্রশাসনিক তদন্ত পরিচালনা করা হয়। তবে প্রাপ্ত অভিযোগ যথেষ্ট তথ্য প্রমাণ সমৃদ্ধ হলে এবং অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা সম্পর্কে নিশ্চিত হলে অথবা অভিযোগের ধরন ও গুরুত্ব ইত্যাদি বিবেচনা করে প্রাথমিক/প্রশাসনিক তদন্ত ছাড়াও বিভাগীয় মামলা রুজু করা যায়;
- গ. অন্যান্য মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তা-কর্মচারী সম্পর্কিত হলে অভিযোগের বিষয়ে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করা হয়।

৪.২ বিভাগীয় মামলায় অনুসরণীয় প্রক্রিয়াঃ

কোনো বিভাগীয় মামলায় ৬ বিধি অনুযায়ী লঘুদণ্ডের প্রক্রিয়া অনুসরণ করলে এবং অভিযোগ প্রমাণ হলে শুধু লঘুদণ্ডই প্রদান করা যায়। তবে ৭ বিধি অনুযায়ী গুরুদণ্ডের প্রক্রিয়া অনুসরণ করলে এবং অভিযোগ প্রমাণ হলে কর্তৃপক্ষ গুরু বা লঘু যে-কোনো দণ্ডই দিতে পারেন। তাই বিভাগীয় মামলার প্রক্রিয়ায় যদি গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে মর্মে অনুমিত হয় তবে গুরুদণ্ডের প্রক্রিয়াতে অর্থাৎ ৭ বিধি অনুযায়ী বিভাগীয় মামলার কার্যক্রম গ্রহণ ও পরিচালনা করা উচিত। নিম্নোক্তভাবে বিভাগীয় মামলা শুরু করা হয়;

- ক. প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে প্রাথমিক সত্যতা নিরূপণের লক্ষ্যে প্রশাসনিক তদন্ত করা হয় তবে প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অভিযোগের ধরন ও গুরুত্ব অনুযায়ী যদি এটিকে বিবেচনাযোগ্য মনে হয় তাহলে প্রশাসনিক তদন্ত ব্যতিরেকে সরাসরি বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয়;
- খ. প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ার পর অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রণয়ন করা হয়;
- গ. অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/সচিব/নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষর করার পর অভিযুক্ত কর্মচারীর নিকট প্রেরণ করার মাধ্যমে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয় এবং অভিযুক্ত বরাবর প্রেরিত পত্রটিকে প্রথম কারণ দর্শানো নোটিশ হিসাবেও অভিহিত করা হয়;
- ঘ. অভিযুক্ত কর্তৃক ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিল করতে হয়;

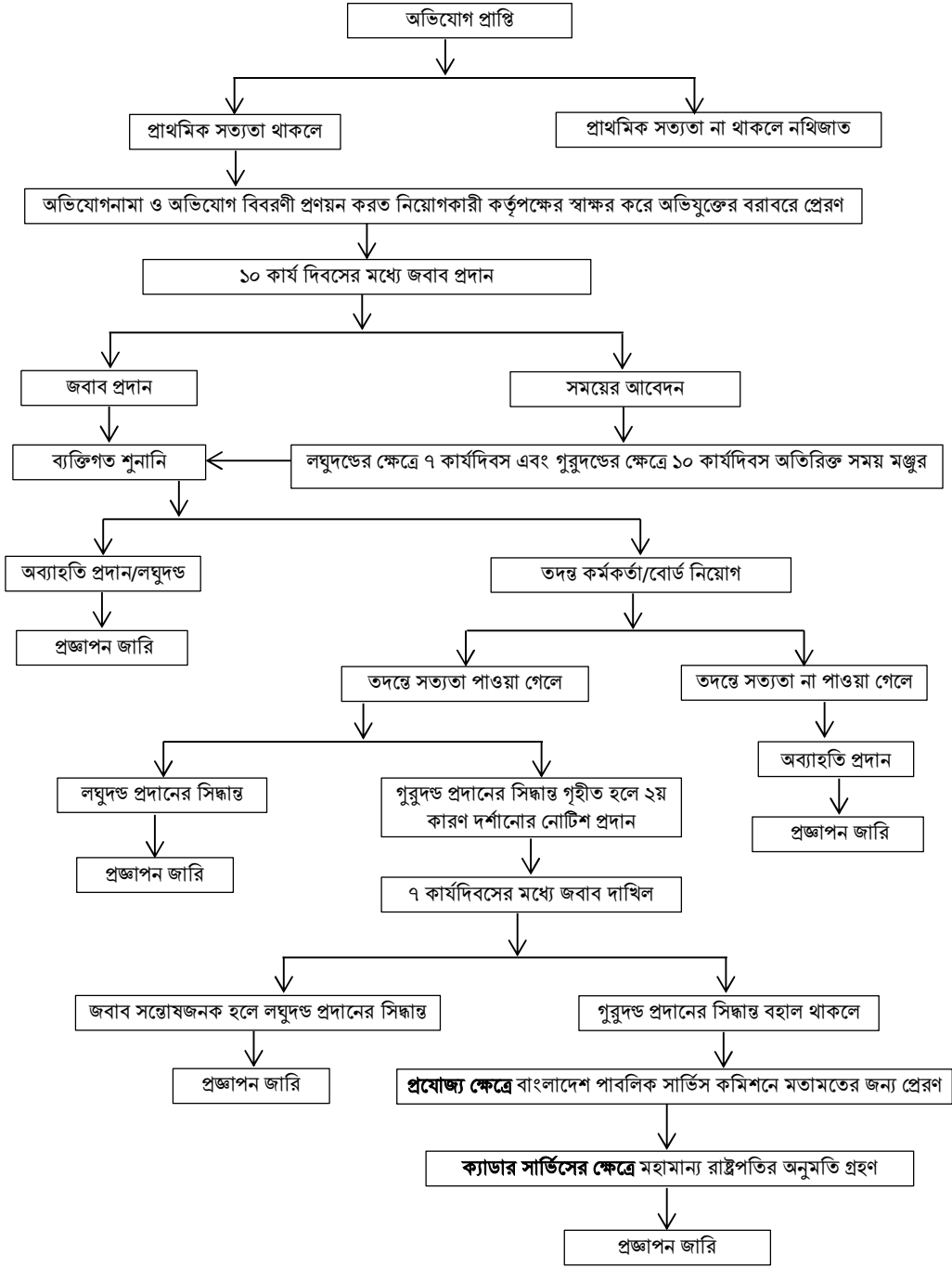
- ঙ. ১০ কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদান করা সম্ভব না হলে অভিযুক্ত কর্মকর্তা নির্ধারিত সময় শেষ হওয়ার আগেই গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস এবং লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ৭ কার্যদিবস সময় প্রার্থনা করতে পারেন। কর্তৃপক্ষ যৌক্তিক মনে করলে উক্ত সময় মঞ্জুর করতে পারেন;
- চ. অভিযুক্ত জবাবে ব্যক্তিগত শুনানির ইচ্ছা পোষণ করতে পারেন অথবা ব্যক্তিগত শুনানি নাও চাইতে পারেন;
- ছ. অভিযুক্তের জবাব কিংবা শুনানিতে প্রদত্ত বক্তব্য সাক্ষ্য প্রমাণ সমর্থিত মতে সন্তোষজনক না হলে লঘুদণ্ড প্রদানপূর্বক অভিযোগ নিষ্পত্তি অথবা কার্যক্রম অধিকতর তদন্ত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হতে পারে এরূপ বিবেচনায় করার প্রয়োজন হলে বা গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য মর্মে প্রতীয়মান হলে তদন্ত কর্মকর্তা/ বোর্ড নিয়োগ করা হয়।

৫.০ অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী :

অভিযোগবিবরণীর উপর ভিত্তি করে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগনামা প্রণয়ন করা হয়। আর বিভাগীয় মামলা অভিযোগনামা প্রণয়নের মাধ্যমেই শুরু হয়। অভিযোগনামা সুনির্দিষ্ট এবং প্রয়োজনীয় তথ্য-সংবলিত হতে হয়। অভিযোগনামায় ঘটনার বিষয়বস্তু, সময়, কারণ, স্থান ও অভিযোগকারী ব্যক্তি ইত্যাদি বিষয় সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হয়। অভিযোগনামা পাঠযোগ্য, সংক্ষিপ্ত ও সুনির্দিষ্ট হওয়া বাঞ্ছনীয়। অভিযোগনামা প্রথম পুরুষে এবং অভিযোগবিবরণী তৃতীয় পুরুষের ভাষায় প্রণয়ন করতে হয়। ৭ বিধিতে কার্যক্রম গ্রহণের ক্ষেত্রে অভিযোগনামা গুরুদণ্ড প্রদানের ভাষায় প্রণয়ন করতে হয়। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনয়নকৃত সকল অভিযোগ অভিযোগনামায় সঠিকভাবে প্রকাশ পাবে। অভিযোগবিবরণীতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগের খুঁটিনাটি বিবরণ লিপিবদ্ধ থাকে। আনীত অভিযোগ বিষয়ে প্রস্তাবিত দণ্ড এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি ব্যক্তিগত শুনানি চান কিনা এ দুটি বিষয়ও অভিযোগনামায় উল্লেখ করতে হয়। (পরিশিষ্ট -৩)

অভিযোগবিবরণী ও অভিযোগনামা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ও ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষরিত হতে পারে না।

বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির ধাপ/ক্রমধারা



৬.০ দণ্ড/শাস্তির প্রকারভেদ :

৬.১ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৪ অনুযায়ী দণ্ড দুই প্রকার। যেমন- লঘুদণ্ড ও গুরুদণ্ড। বিধি ৪-এর (২) অনুযায়ী লঘুদণ্ড চার প্রকার। সেগুলো নিম্নরূপ:

- (ক) তিরস্কার;
- (খ) চাকরি বা পদ সম্পর্কিত বিধি বা আদেশ অনুযায়ী পদোন্নতি বা আর্থিক সুবিধা বৃদ্ধির অযোগ্যতার ক্ষেত্র ব্যতীত, নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;
- (গ) কর্তব্যে অবহেলা বা সরকারি আদেশ অমান্য করার কারণে সংঘটিত সরকারের আর্থিক ক্ষতির সম্পূর্ণ অংশ বা এর অংশবিশেষ, বেতন বা আনুতোষিক হতে আদায় করা; অথবা
- (ঘ) বেতন গ্রেডের নিম্নতর ধাপে অবনমিতকরণ।

বিধি-৪-এর (৩) উপবিধি (১) এ উল্লিখিত গুরুদণ্ডসমূহ :

- (ক) নিম্নপদ বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ;
- (খ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;
- (গ) চাকরি হতে অপসারণ;
- (ঘ) চাকরি হতে বরখাস্তকরণ।

বিধি (৪)-এর উপবিধি (৩)-এর অধীন কোনো কর্মচারীর উপর নিম্নোক্ত দণ্ড আরোপের ফলাফল:

- (ক) চাকরি হতে অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হলে তিনি সরকারের অধীন বা কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো সংবিধিবদ্ধ সংস্থার (body corporate) চাকরিতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য হন না; এবং
- (খ) চাকরি হতে বরখাস্তকরণের দণ্ড আরোপ করা হলে সরকারের অধীন বা কোনো আইনের দ্বারা বা আইনের অধীন প্রতিষ্ঠিত কোনো সংবিধিবদ্ধ সংস্থার চাকরিতে নিযুক্ত হওয়ার অযোগ্য হন।

বিধি ৪-এর উপবিধি (৫) অনুযায়ী উল্লিখিত দণ্ডসমূহ নিম্নরূপভাবে আরোপ করা যায়, যথা:

- (ক) বিধি ৩ এ বর্ণিত অদক্ষতার জন্য তিরস্কার এবং চাকরি হতে বরখাস্ত ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;
- (খ) অন্য কোনো অদক্ষতার জন্য চাকরি হতে বরখাস্ত ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;
- (গ) অসদাচরণের জন্য যে-কোনো দণ্ড;
- (ঘ) পলায়নের জন্য তিরস্কার ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;
- (ঙ) দুর্নীতির জন্য যে-কোনো দণ্ড, তবে উক্ত অপরাধের পুনরাবৃত্তির ক্ষেত্রে নিম্নপদ বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ দণ্ড ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড;
- (চ) নাশকতামূলক কার্যকলাপের জন্য নিম্নপদ বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড।

৬.২ দণ্ড প্রয়োগের কর্তৃপক্ষ :

কোনো সরকারি কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার অধীন কোনো গুরুদণ্ড আরোপ করতে পারবেন না।

৪নং বিধির উপবিধি (৩)-এর দফা (গ) ও (ঘ)-এর অধীন ‘চাকরি হতে অপসারণ’ ও ‘চাকরি হতে বরখাস্তকরণ’ অভিব্যক্তি অর্থে এইরূপ কোনো ব্যক্তির চাকরি হতে অব্যাহতি (discharge) অন্তর্ভুক্ত হবে না যিনি-

(ক) শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হয়ে তাঁর মেয়াদ চলাকালে বা তাঁর প্রতি প্রযোজ্য শিক্ষানবিশকাল; অথবা

(খ) চুক্তি ব্যতীত অন্য যে-কোনো উপায়ে কোনো অস্থায়ী চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ ধরে রাখার জন্য, সেই নিযুক্তিকাল শেষ হলে; অথবা

(গ) কোনো চুক্তির অধীনে নিযুক্ত হলে সেই চুক্তির শর্ত মোতাবেক।

৬.৩ দণ্ড আরোপের সময় লক্ষণীয় বিষয় ও দণ্ডের ফলাফল:

(ক) তিরস্কার দণ্ড-

১. তিরস্কার দণ্ড নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা বিভাগীয় মামলার বিষয়ে সাধারণ আদেশ দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষও আরোপ করতে পারেন।
২. এ দণ্ড আরোপের জন্য বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের সাথে পরামর্শকরণের প্রয়োজন নেই।
৩. তিরস্কার দণ্ড প্রাপ্ত কর্মচারী ১ বছরের জন্য পদোন্নতি, সিলেকশন গ্রেড বা টাইম স্কেল ইত্যাদির জন্য বিবেচিত হবেন না।
৪. অন্য দণ্ডের সাথে মিলিয়ে এ দণ্ড আরোপ করা যায়।

(খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা:

১. এ দণ্ড নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা বিভাগীয় মামলার বিষয়ে সাধারণ আদেশ দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষও আরোপ করতে পারেন।
২. পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখার যে-কোনো একটি দণ্ড আরোপ করতে হয়। দুটি একসাথে আরোপ করা যায় না।
৩. চাকরি বা পদ সম্পর্কিত বিধি বা আদেশ অনুযায়ী যে কর্মচারীর পদোন্নতি বা আর্থিক সুবিধা বৃদ্ধির অযোগ্যতা নাই তার ক্ষেত্রেই এ দণ্ড আরোপ করা যুক্তিযুক্ত। কারণ আইন দ্বারা পদোন্নতি বা বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি স্থগিত আছে এরূপ কর্মচারীর ক্ষেত্রে এ দণ্ড আরোপ করা হলে তার ক্ষেত্রে এ দণ্ডের কোনো কার্যকারিতা থাকবে না।

৪. দণ্ডের মেয়াদ আদেশে উল্লেখ করতে হবে। যদি দণ্ডের মেয়াদ আদেশে উল্লেখ করা না হয় তবে এ দণ্ডের মেয়াদ হবে ১ (এক) বছর (বিএসআর পার্ট-১ বিধি ৪৫ দ্রষ্টব্য)। অবশ্য আপিল করা হলে আপিল কর্তৃপক্ষ দণ্ডের মেয়াদ সংক্রান্ত ত্রুটি সংশোধন করতে পারেন।
৫. দণ্ডের মেয়াদ শেষে স্থগিতকৃত বেতন ফেরত পাবেন কিনা তা আদেশে উল্লেখ করতে হয়। যদি আদেশে এরূপ উল্লেখ করা না হয় তবে দণ্ডের মেয়াদ শেষে স্থগিতকৃত বেতন বৃদ্ধির সুবিধা প্রাপ্য হবেন (বিএসআর পার্ট-১ বিধি ৪৫ দ্রষ্টব্য)।
৬. এ দণ্ড আরোপের জন্য বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের সাথে পরামর্শকরণের প্রয়োজন নেই।
৭. এ দণ্ড প্রাপ্ত কর্মচারী দণ্ডের মেয়াদ এবং অতিরিক্ত ১ বছরের জন্য পদোন্নতি, সিলেকশন গ্রেড বা টাইম স্কেল ইত্যাদির জন্য বিবেচিত হবেন না।
৮. অন্য দণ্ডের সাথে মিলিয়ে এ দণ্ড আরোপ করা যায়।

(গ) সরকারের আর্থিক ক্ষতির সমুদয় বা অংশবিশেষ বেতন বা আনুতোষিক হতে আদায়:

১. এ দণ্ড নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা বিভাগীয় মামলার বিষয়ে সাধারণ আদেশ দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষও আরোপ করতে পারেন।
২. ক্ষতিপূরণের অর্থ অভিযুক্ত কর্মচারীর বেতন হতে কিস্তিতে এবং অনাদায়কৃত টাকা আনুতোষিক হতে এককালীন বা প্রযোজ্য ক্ষেত্রে আনুতোষিক হতে সম্পূর্ণ অর্থ এককালীন আদায় করা যায়।
৩. ‘সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮’ এর ৩৩ ধারা অনুযায়ী (১) ক্ষতিপূরণের অর্থ দায়ী কর্মচারীর নিকট থেকে আদায় করতে হবে। (২) দায়ী কর্মচারীর নিকট থেকে উপ-ধারা (১) এর অধীন ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায় করা সম্ভব না হলে তার বেতন, ভাতা বা প্রাপ্য অন্য কোনো আর্থিক সুবিধা হতে কর্তনপূর্বক আদায় করা যাবে এবং অনুরূপভাবে আদায় করা সম্ভব না হলে উহা ‘Public Demands Recovery Act, 1913’ (Bengle Act No. III of 1913) এর অধীন সরকারি পাওনা হিসাবে আদায় করা যাবে। অর্থাৎ আইনের বিধান অনুযায়ী কোনো দণ্ড প্রাপ্ত কর্মচারী ইচ্ছা করলে সমুদয় ক্ষতিপূরণের অর্থ একসাথেও প্রদান করতে পারেন। একইভাবে কোনো কর্মচারীর বেতন, ভাতা বা আনুতোষিক হতে সম্পূর্ণ অর্থ আদায় করা না গেলে সরকারি পাওনা আদায় আইন, ১৯১৩ অনুযায়ী সরকারি পাওনা হিসাবে তার থেকে এ অর্থ আদায় করা যাবে।
৪. ট্রেজারি রুলস এর এস আর ৫৭৯ এর মর্মানুযায়ী মাসিক বেতনের এক-তৃতীয়াংশের অধিক কর্তনের আদেশ দেয়া যায় না। অর্থাৎ মাসিক বেতন থেকে কিস্তি আকারে ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায় করতে হলে বেতনের এক-তৃতীয়াংশ পর্যন্ত মাসিক কিস্তি আদায় করা যাবে। যতদিন কিস্তি আদায় শেষ না হবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বদলি হলে তার এলপিসিতে মাসিক কিস্তি কর্তনের তথ্য উল্লেখ করে দিতে হবে।

৫. এ দণ্ড আরোপের জন্য বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের সাথে পরামর্শকরণের প্রয়োজন নেই।
৬. দণ্ডের সম্পূর্ণ অর্থ আদায় না হওয়া পর্যন্ত এ দণ্ডের মেয়াদ বর্তমান থাকে। উক্ত মেয়াদ শেষ হওয়ার পর আরও ১ বছরের জন্য অভিযুক্ত কর্মচারী পদোন্নতি, সিলেকশন গ্রেড বা টাইম স্কেল ইত্যাদির জন্য বিবেচিত হবেন না।
৭. অন্য দণ্ডের সাথে মিলিয়ে এ দণ্ড আরোপ করা যায়।

(ঘ) বেতন গ্রেডের নিম্নতর ধাপে অবনমিতকরণ:

১. এ দণ্ড নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ, কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বা বিভাগীয় মামলার বিষয়ে সাধারণ আদেশ দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষও আরোপ করতে পারেন।
২. দণ্ড প্রদানের সময় বর্তমান বেতন গ্রেডের বা স্কেলের নিম্ন কোন স্তরে বেতন অবনমিত করা হলে তা আদেশে সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে।
৩. কত সময়ের জন্য বেতন অবনমিতকরণের দণ্ড দেয়া হলে তা আদেশে স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হবে। যদি আদেশে মেয়াদের উল্লেখ না থাকে তবে এ দণ্ডের মেয়াদ হবে ১ (এক) বছর (বিএসআর পার্ট-১ বিধি ৪৫ এবং এফ আর ২৯ বিধি দ্রষ্টব্য)।
৪. বেতন অবনমিতকরণকালের সমাপ্তিতে অবনমিতকরণের পূর্ববর্তীকাল এবং অবনমিতকরণকাল আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে বা আদৌ বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির জন্য গণনা করা হবে কি না তা আদেশে স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবে। যদি আদেশে বিষয়টি স্পষ্টভাবে উল্লেখ না থাকে তবে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বেতন অবনমিতকরণকাল সমাপ্তিতে অবনমিতকরণের পূর্ববর্তী চাকরিকাল এবং অবনমিতকরণকাল বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির জন্য গণনা করতে পারবেন (বিএসআর পার্ট-১ বিধি ৪৫ এবং এফ আর ২৯ বিধি দ্রষ্টব্য)।
৫. এ দণ্ড আরোপের জন্য বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের সাথে পরামর্শকরণের প্রয়োজন নেই।
৬. এ দণ্ড প্রাপ্ত কর্মচারী দণ্ডের মেয়াদ এবং অতিরিক্ত ১ বছরের জন্য পদোন্নতি, সিলেকশন গ্রেড বা টাইম স্কেল ইত্যাদির জন্য বিবেচিত হবেন না।
৭. অন্য দণ্ডের সাথে মিলিয়ে এ দণ্ড আরোপ করা যায়।

(ঙ) নিম্ন পদ বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ দণ্ড:

১. অভিযুক্তকে ২য় কারণ দর্শানো নোটিশ প্রদান করতে হবে।
২. প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করতে হবে।
৩. এ দণ্ড প্রদানের জন্য ৭ বিধির অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে।
৪. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছাড়া এ দণ্ড আরোপ করা যায় না।
৫. নিম্ন পদ বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ এ দুটির যে-কোনো একটি দণ্ড প্রদান করতে হবে। দুটি দণ্ড একসাথে প্রদান করা যায় না।

৬. প্রথম যোগদানকৃত পদের বা গ্রেডের নিম্ন পদ বা গ্রেডে অবনমিত করা যায় না বিধায় পদোন্নতি প্রাপ্ত বা উচ্চতর গ্রেড প্রাপ্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এ দণ্ড প্রয়োগ করা যায়।
৭. এ দণ্ডের সাথে বেতন বা আনুতোষিক থেকে আর্থিক ক্ষতিপূরণ আদায় এবং তিরস্কার এর দণ্ড আরোপ করা যায়।
৮. দণ্ডের মেয়াদ দণ্ড প্রদানের আদেশে উল্লেখ করতে হবে (এফ আর ২৯)। দণ্ডের মেয়াদ আদেশে উল্লেখ না থাকলে উক্ত দণ্ডের মেয়াদ হবে ১ (এক) বছর (বিএসআর ৫২)। দণ্ডের মেয়াদ আদেশে উল্লেখ না করলে আদেশ ত্রুটিপূর্ণ হবে। আপিলে আদেশ সংশোধন করা যেতে পারে।
৯. নিম্ন গ্রেডে অবনমিতকরণ দণ্ড প্রদানের সময় নিম্ন গ্রেডের কোন ধাপে বেতন নির্ধারণ হবে তা আদেশে উল্লেখ করতে হবে। সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে নিম্ন গ্রেডের যে-কোনো এমনকি সর্বোচ্চ ধাপেও বেতন প্রদানের আদেশ দেয়া যায় (বিএসআর ৫২)।
১০. নিম্ন পদে অবনমিতকরণ দণ্ড প্রদানের সময় নিম্ন বেতন স্কেলের কোন ধাপে বেতন নির্ধারণ করা হবে তাও উল্লেখ করে দিতে হবে (বিএসআর ৫২)।
১১. নিম্ন গ্রেডে বা পদে পদাবনমিত কর্মচারী পরবর্তী পর্যায়ে পদোন্নতি লাভ করলে বা পুনর্বহাল হলে, পদাবনতি এর পূর্ববর্তী চাকরিকাল পদোন্নতি প্রাপ্ত বা পুনর্বহালকৃত পদে বার্ষিক বেতন প্রাপ্তির জন্য গণনা করা হবে কি না তা আদেশে উল্লেখ করতে হবে। যদি আদেশে এরূপ কিছু উল্লেখ না থাকে তবে পদাবনতি এর পূর্ববর্তী চাকরিকাল পদোন্নতি প্রাপ্ত বা পুনর্বহালকৃত পদে বার্ষিক বেতন প্রাপ্তির জন্য গণনা করা হবে (বিএসআর ৫৩)।
১২. পদোন্নতি বা পুনর্বহালের পদে বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির জন্য সময় গণনায় পদাবনতি এর সময় অন্তর্ভুক্ত হবে না (বিএসআর ৫৩)।
১৩. দণ্ডদেশের মেয়াদ সমাপ্তিতে দণ্ড প্রাপ্ত ব্যক্তি নিয়মিতভাবে ভবিষ্যত বার্ষিক বর্ধিত বেতন বৃদ্ধির সুবিধা প্রাপ্য হবেন কি না, এবং না পেলে কত সময় পর্যন্ত উক্ত সুবিধা প্রাপ্তিতে বঞ্চিত হবেন তা আদেশে উল্লেখ করতে হবে (এফ আর ২৯)। আদেশে এরূপ কিছু উল্লেখ না থাকলে তিনি দণ্ডের মেয়াদান্তে এ সুবিধা প্রাপ্য হবেন।
১৪. এ দণ্ড প্রাপ্ত কর্মচারী দণ্ডের মেয়াদ এবং অতিরিক্ত ২ বছরের জন্য পদোন্নতি, সিলেকশন গ্রেড বা টাইম স্কেল ইত্যাদির জন্য বিবেচিত হবেন না।

(চ) চাকরি থেকে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান:

১. অভিযুক্তকে ২য় কারণ দর্শানো নোটিশ প্রদান করতে হবে।
২. প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করতে হবে।
৩. এ দণ্ড প্রদানের জন্য ৭ বিধির অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে।
৪. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছাড়া এ দণ্ড আরোপ করা যায় না।

৫. আদেশ দানের তারিখ থেকে বাধ্যতামূলক অবসর কার্যকর হবে। কোনো ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতা দেয়া যাবে না।
৬. এ দণ্ডের সাথে বেতন বা আনুতোষিক হতে সরকারের ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায়ের দণ্ড প্রদান করা যায়।
৭. বাধ্যতামূলক অবসর দানের তারিখ পর্যন্ত পূর্ববর্তী চাকরিকালের ভিত্তিতে আনুতোষিক ও মাসিক পেনশন পাবেন।
৮. পেনশনযোগ্য চাকরিকাল গণনার ক্ষেত্রে সাময়িক বরখাস্তকাল যদি থাকে তা গণনা থেকে বাদ যাবে।
৯. পেনশনযোগ্য চাকরি কাল ৫(পাঁচ) বছরের কম হওয়ার ক্ষেত্রে আনুতোষিক বা মাসিক পেনশন প্রাপ্য নয়।
১০. ভবিষ্য তহবিলে সঞ্চিত অর্থ সুদ/ইনক্রিমেন্টসহ পাবেন। তবে সাময়িক বরখাস্তকাল থাকলে সে সময়ের জন্য সুদ/ইনক্রিমেন্ট পাবেন না।
১১. অবসর উত্তর ছুটি পাবেন না।
১২. ছুটি নগদায়নের সুবিধা পাবেন না।
১৩. কোন অস্থায়ী কর্মচারী শারীরিক বা মানসিক অসামর্থের কারণে অদক্ষাহেতু বাধ্যতামূলক অবসর দণ্ড প্রাপ্ত হলে বিএসআর পার্ট-১ এর ৩২১ বিধির অধীনে অক্ষমতাজনিত পেনশন পাবেন।

(ছ) চাকরি হতে অপসারণ দণ্ডঃ

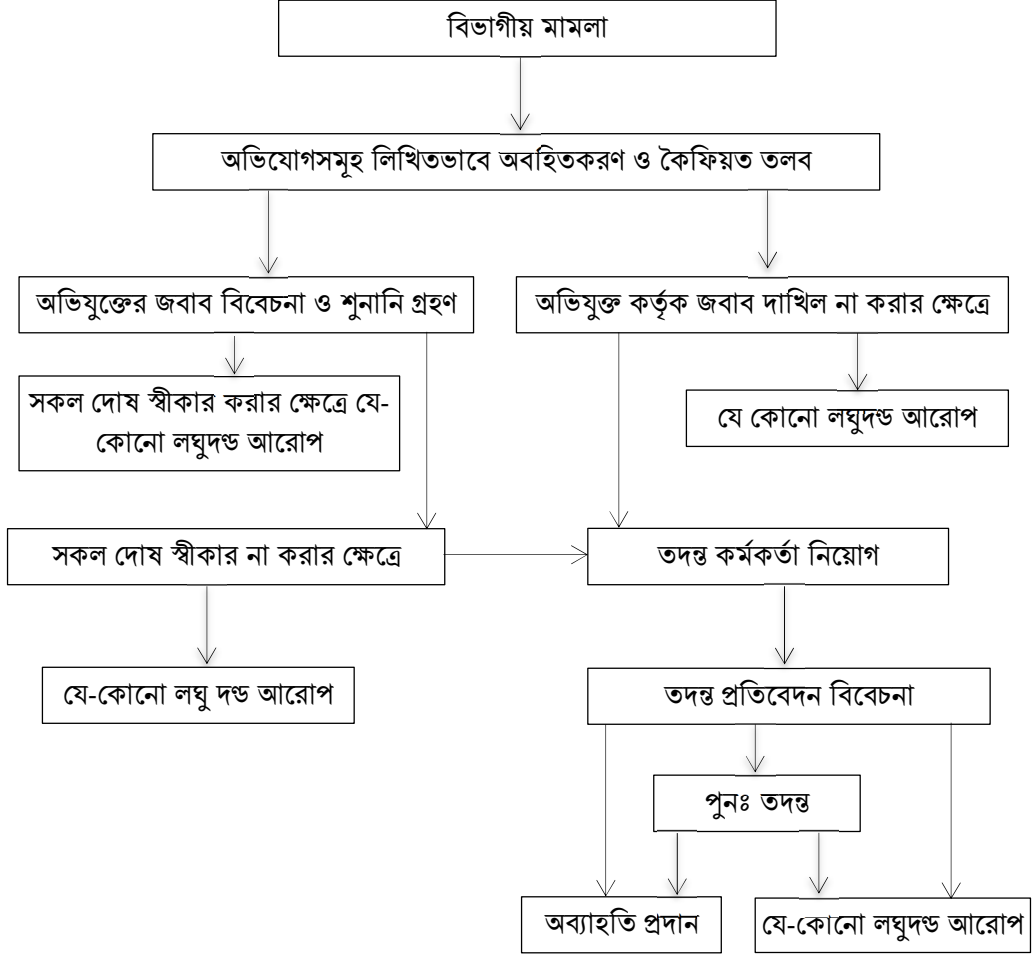
১. অভিযুক্তকে ২য় কারণ দর্শানো নোটিশ প্রদান করতে হবে।
২. প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করতে হবে।
৩. এ দণ্ড প্রদানের জন্য ৭ বিধির অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে।
৪. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছাড়া এ দণ্ড আরোপ করা যায় না।
৫. আদেশ দানের তারিখ থেকে চাকরি হতে অপসারণ কার্যকর হবে। কোনো ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতা দেয়া যাবে না।
৬. অন্য দণ্ডের সাথে এ দণ্ড আরোপযোগ্য নয়। (বিধি অনুযায়ী বেতন বা আনুতোষিক হতে সরকারি ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায়ের দণ্ড দেয়া হয়। এই দণ্ডারোপের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বেতন বা আনুতোষিক প্রাপ্য হন না বিধায় ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায়ের দণ্ড একসাথে দেয়া যায় না।)
৭. পেনশন, আনুতোষিক, অবসর উত্তর ছুটি এবং ছুটি নগদায়নের সুবিধা পাবেন না।

৮. চরম আর্থিক সংকটে বিশেষ বিবেচনায় রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে করুণাবশত অনুকম্পা ভাতা (Compassionate Allowance) মঞ্জুর করা যাবে। অবশ্য এ ভাতার পরিমাণ কোনোক্রমেই মেডিকেল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অবসরগ্রহণ করলে যে পরিমাণ পেনশন পাবেন তার দুই-তৃতীয়ংশের অধিক হবে না (বিএসআর পার্ট-১ এর ২৪৯ বিধি এবং সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-২০১৮ এর ১৩ বিধি)।
৯. ভবিষ্য তহবিলে সঞ্চিত অর্থ সুদ/ইনক্রিমেন্টসহ পাবেন। তবে সাময়িক বরখাস্তকাল থাকলে সে সময়ের জন্য সুদ/ইনক্রিমেন্ট পাবেন না।
১০. ভবিষ্যতে অন্য কোনো সরকারি চাকরির জন্য অযোগ্য হবেন না।

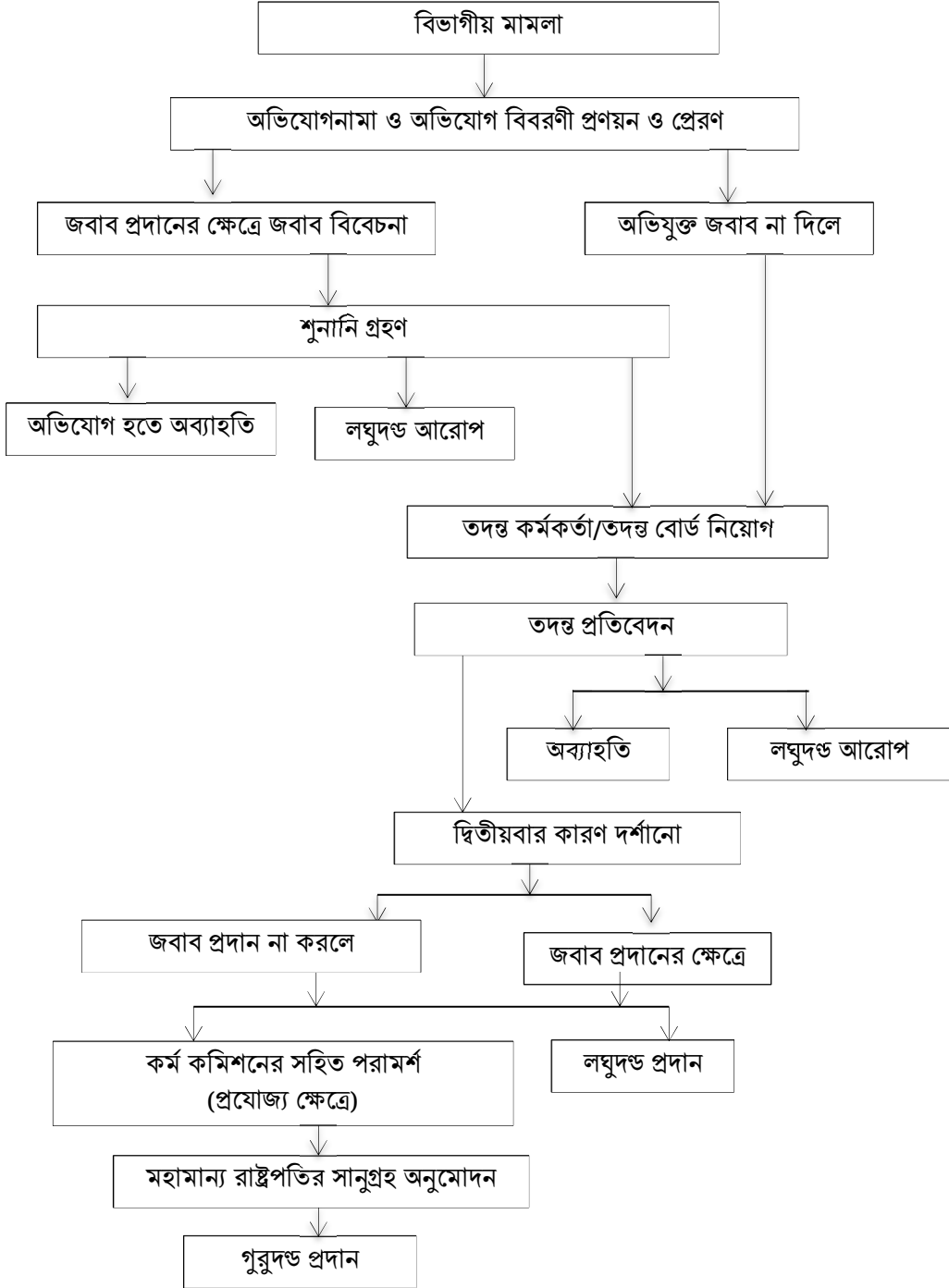
(জ) চাকুরী হতে বরখাস্তকরণঃ

১. অভিযুক্তকে ২য় কারণ দর্শানো নোটিশ প্রদান করতে হবে।
২. প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারি কর্মকমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করতে হবে।
৩. এ দণ্ড প্রদানের জন্য ৭ বিধির অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে।
৪. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছাড়া এ দণ্ড আরোপ করা যায় না। (বিধি অনুযায়ী বেতন বা আনুতোষিক হতে সরকারি ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায়ের দণ্ড দেয়া হয়। এখানে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বেতন বা আনুতোষিক প্রাপ্য হন না বিধায় ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায়ের দণ্ড একসাথে দেয়া যায় না।)
৫. আদেশ দানের তারিখ থেকে চাকুরী হতে অপসারণ কার্যকর হবে। কোনো ভূতাপেক্ষ কার্যকারিতা দেয়া যাবে না।
৬. অন্য দণ্ডের সাথে এ দণ্ড আরোপযোগ্য নয়।
৭. পেনশন, আনুতোষিক, অবসর উত্তর ছুটি এবং ছুটি নগদায়নের সুবিধা পাবেন না।
৮. চরম আর্থিক সংকটে বিশেষ বিবেচনায় রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে করুণাবশত অনুকম্পা ভাতা (Compassionate Allowance) মঞ্জুর করা যাবে। অবশ্য এ ভাতার পরিমাণ কোনোক্রমেই মেডিকেল সার্টিফিকেটের ভিত্তিতে অবসরগ্রহণ করলে যে পরিমাণ পেনশন পাবেন তার দুই-তৃতীয়ংশের অধিক হবে না (বিএসআর পার্ট-১ এর ২৪৯ বিধি এবং সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-২০১৮ এর ১৩ বিধি)।
৯. ভবিষ্য তহবিলে সঞ্চিত অর্থ সুদ/ইনক্রিমেন্টসহ পাবেন। তবে সাময়িক বরখাস্তকাল থাকলে সে সময়ের জন্য সুদ/ইনক্রিমেন্ট পাবেন না।
১০. ভবিষ্যতে অন্য কোনো সরকারি চাকরির জন্য অযোগ্য হবেন।

বিভাগীয় মামলায় লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত চার্ট



বিভাগীয় মামলায় গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া-সংক্রান্ত চার্ট



৭.০ তদন্ত :

৭.১ তদন্তের সূচনা :

কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো লিখিত অভিযোগ পাওয়া গেলে কর্তৃপক্ষের যদি ধারণা হয় যে, অভিযোগের সত্যতা রয়েছে সেক্ষেত্রে সরাসরি বিভাগীয় মামলার কার্যধারা সূচনা হয়ে থাকে এবং যদি ধারণা হয় যে, অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া গেলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের প্রয়োজন হবে সেক্ষেত্রে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা নিরূপণের জন্য প্রশাসনিক তদন্ত করা হয়।

প্রশাসনিক তদন্তের ক্ষেত্রে এক বা একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে কমিটি গঠন করা হয়ে থাকে। এক্ষেত্রে যে কর্মকর্তার বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপিত হয়েছে তাঁর উদ্ধর্তন কিংবা ন্যূনপক্ষে সমপর্যায়ের ১ বা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে কমিটি গঠন করা হয়। প্রশাসনিক তদন্তে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া গেলে কর্তৃপক্ষ যদি বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের সিদ্ধান্তে উপনীত হয় তবে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয়ে থাকে। বিভাগীয় মামলা রুজুর সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হলে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগ, প্রশাসনিক তদন্ত প্রতিবেদন ও আনুষঙ্গিক বিষয়াদি বিবেচনায় নিয়ে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রণয়ন করে।

৭.২ নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৫):

- (১) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩-এর দফা (ঙ) তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ-
 - (ক) সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীকে, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হতে প্রাপ্যতা অনুযায়ী ছুটিতে যাবার জন্য নির্দেশ প্রদান করতে পারবে;
 - (খ) তাঁর বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করবে, সেই ব্যবস্থার ভিত্তি সম্পর্কে তাঁকে লিখিতভাবে অবহিত করবে; এবং
 - (গ) অভিযোগ তদন্তের জন্য উপবিধি (২)-এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট তাঁর বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শাবার জন্য তাঁকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করবে।

তবে, শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি মনে করবেন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে এরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নয়, সেই ক্ষেত্রে তাঁকে এরূপ সুযোগ প্রদান করা হবে না।
- (২) যে ক্ষেত্রে উপবিধি (১)-এর দফা (গ) অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠন করা প্রয়োজন হয়, সেই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নন এমন ৩ (তিন) জন গেজেটেড কর্মচারী সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করবে।
- (৩) উপবিধি (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তে প্রাপ্ত তথ্যাদি প্রতিবেদন আকারে পেশ করবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত তথ্যাদির ভিত্তিতে যেসব উপযুক্ত বলে মনে করবে সেসব আদেশ প্রদান করবে।

৭.৩ লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৬):

যখন কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩-এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ)-তে বর্ণিত কারণে কার্যধারা সূচনা করার প্রয়োজন হয় এবং কর্তৃপক্ষ কিংবা, যে ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি নিজেই কর্তৃপক্ষ, সেক্ষেত্রে উক্ত সরকারি কর্মচারী যে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের অধীন সেই মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব অথবা যে কর্মকর্তাকে কর্তৃপক্ষ কিংবা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব, সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, এতদুদ্দেশ্যে যাকে কর্তৃপক্ষ হিসাবে নির্ধারণ করেছেন, তিনি যদি অভিমত পোষণ করেন যে, তাঁর বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযুক্তের তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোরতর কোনো দণ্ড প্রদান করা হবে, তা হলে কর্তৃপক্ষ অথবা, ক্ষেত্রমতো, প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী –

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাঁকে লিখিতভাবে অবহিত করবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে তাঁর আচরণের কৈফিয়ত প্রদানের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না, তাও জানানোর জন্য নির্দেশ প্রদান করতে পারবে।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করলে কর্তৃপক্ষ অথবা ক্ষেত্রমতো, প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাঁকে বক্তব্য দাখিল করার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ৭ (সাত) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করতে পারবেন এবং

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি দফা (ক)-এর অধীন নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে পেশকৃত কৈফিয়ত, যদি থাকে, বিবেচনা করবেন এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করে থাকেন, তা হলে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন, অথবা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ত পেশ না করে থাকেন তা হলে এরূপ সময়ের মধ্যে তাঁকে লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবে;

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ, সচিব বা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী, যে ক্ষেত্রে যিনি হন, যুক্তিযুক্ত মনে করলে অভিযোগ তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন দাখিলের জন্য অভিযুক্তের পদমর্যাদার নিম্নে নন এমন একজন কর্মচারীকে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করতে পারবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট হতে তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর, কর্তৃপক্ষ বা, ক্ষেত্রমতো, সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী আদেশের পক্ষে যুক্তি ও প্রমাণ উল্লেখ করে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণক্রমে তা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করবে অথবা প্রয়োজন অনুযায়ী পুনঃতদন্ত বা অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ প্রদান করবে।

(৩) উপবিধি (২)-এর অধীন তদন্তের আদেশ দেওয়া হলে, কর্তৃপক্ষ বা, ক্ষেত্রমতো, সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

- (৪) যখন কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩-এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ)-এর অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করা হয় এবং উপবিধি (১) এ বর্ণিত কর্তৃপক্ষ, সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী যদি এরূপ অভিমত পোষণ করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযুক্তকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করা যেতে পারে, তা হলে, কর্তৃপক্ষ বা ক্ষেত্রমতো, সচিব অথবা সংশ্লিষ্ট কর্মচারী অভিযুক্তের ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণপূর্বক কারণ লিপিবদ্ধ করে তিরস্কার দণ্ড আরোপ করতে পারবেন অথবা অভিযুক্ত ব্যক্তিগত শুনানির জন্য হাজির হতে ব্যর্থ হলে বা উপস্থিত হতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করলে শুনানি ব্যতিরেকেই উক্ত তিরস্কার দণ্ড আরোপ করা যাবে অথবা উপবিধি (১) হতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করে তাঁর উপর যে-কোনো দণ্ড আরোপ করা যাবে।
- (৫) উপবিধি (৪) এ উল্লিখিত ক্ষেত্রে অভিযোগ প্রমাণিত হলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোরতর দণ্ড আরোপ করতে হবে।
- (৬) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি দাবি করেন যে, তাঁর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ লিখিতভাবে জানাতে হবে, তা হলে উপবিধি (১) হতে (৩) এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে এবং এক্ষেত্রে অভিযোগ প্রমাণিত হলে তিরস্কার দণ্ড অপেক্ষা কঠোরতর লঘুদণ্ড আরোপ করতে হবে।

৭.৪ গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-৭):

- (১) যে ক্ষেত্রে বিধি ৩-এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ) বা (ঘ) -এর অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করা হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হলে কোনো গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হতে পারে, সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ-
- (ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করবে ও এতে প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উল্লেখ করবে, এবং যেসকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হয়েছে, এর বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানকালে অন্য যেসকল পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন উহাসহ অভিযোগনামাটি উক্ত কর্মচারীকে অবহিত করবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করতে বলবে এবং সেই সঙ্গে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাঁর উপর আরোপ করা হবে না এর কারণ দর্শাতে বলবে এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাও উল্লেখ করবে;
- তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করলে কর্তৃপক্ষ তাঁকে বক্তব্য দাখিল করার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করতে পারবে।
- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করলে এবং যদি তিনি ব্যক্তিগত শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন, তা হলে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির পর কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সহিত সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়সহ দাখিলকৃত বক্তব্য বিবেচনা করবে, এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে,-

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো উপযুক্ত ভিত্তি নাই, তাহলে, অভিযোগ প্রত্যাহার করবে এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি শর্তহীনভাবে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে যে, অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে, যে-কোনো লঘুদণ্ড আরোপ করবে, তবে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে বলে ধারণা করা হলে কর্তৃপক্ষ দফা (ঘ) অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবে;
- (গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে, কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হলে লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তাহলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে, ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করে যে-কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবে, অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করে বিধি ৬ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে পারবে;
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তাহলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করবে।
- (৩) অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল না করেন, তাহলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবে।
- (৪) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হতে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে, ক্ষেত্রমতো, তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্তের কাজ আরম্ভ করবে এবং বিধি ১১ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করবে।
- (৫) তদন্ত কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমতো, তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন সম্পর্কে দ্বিমতের কারণে ভিন্ন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা যাবে না;

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্ত চলাকালে নিম্নবর্ণিত কারণে নূতন তদন্তকর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা যাবে, যথা :

- (ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্যের মৃত্যু হলে;
- (খ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হতে পদত্যাগ করলে;
- (গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হতে অবসর গ্রহণ করলে; বা
- (ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরিতে দীর্ঘ অনুস্থিতির কারণে তদন্ত কার্য সম্পাদনে অসমর্থ বলে প্রতীয়মান হলে।

- (৬) উপবিধি (৫)-এর বিধান অনুযায়ী নতুন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা হলে নতুন তদন্ত কর্মকর্তা বা পুনর্গঠিত তদন্ত বোর্ড পূর্বের অসমাপ্ত তদন্তের ধারাবাহিকতায় তদন্তের অসমাপ্ত কাজ সম্পন্ন করবে।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমতো, তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনা করে অভিযোগের বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের প্রয়োজনীয়তা মনে করলে, একই তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডকে সুনির্দিষ্ট বিষয় ও তথ্যসমূহ উল্লেখ করে অভিযোগ পুনঃতদন্তের আদেশ দিতে পারবে।
- (৮) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন বা পুনঃতদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনা করবে, অভিযোগ বিষয়ে তার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করবে এবং উক্ত সিদ্ধান্ত, তদন্ত প্রতিবেদনের কপিসহ, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করবে।
- (৯) কর্তৃপক্ষ যদি উপবিধি (৮)-এর অধীনে গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তা হলে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর আরোপ করা হবে না সে সম্পর্কে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শানোর নির্দেশ প্রদান করবে।
- (১০) গুরুদণ্ড প্রদানের জন্য যেসকল ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শ করা প্রয়োজন, সেই সকল ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ, উপবিধি (৯) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শানো হলে উহাসহ সূচিত কার্যধারার কাগজপত্র কমিশনের নিকট পরামর্শের জন্য প্রেরণ করবে।
- (১১) বিভাগীয় কার্যধারায় –
- (ক) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন নেই, সেই ক্ষেত্রে উপবিধি (৯) এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক কারণ দর্শানো হলে তা বিবেচনার পর, এবং
- (খ) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন আছে, সেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক কোনো কারণ দর্শানো হলে উহা এবং কমিশন প্রদত্ত পরামর্শ বিবেচনার পর, কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে এবং তা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করবে।
- (১২) এ বিধির অধীন তদন্ত কার্যক্রম এবং যে ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন এবং প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামতের ভিত্তি পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণাদির ভিত্তিতে হতে হবে।

৭.৫ স্থানীয় কর্তৃপক্ষ ইত্যাদিতে ন্যস্ত কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে তদন্তের পদ্ধতি (বিধি-১৫):

- (১) যে সরকারি কর্মচারীর প্রতি এ বিধিমালা প্রযোজ্য তাঁর চাকরি স্থানীয় বা অন্য কোনো কর্তৃপক্ষকে, অতঃপর এ বিধিতে হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ (borrowing authority) বলে উল্লিখিত, হাওলাত দেওয়া হলে, এ বিধিমালার অধীন তাঁর বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষের থাকবে:

তবে শর্ত থাকে যে, হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ উক্ত সরকারি কর্মচারীর চাকরি হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষকে (lending authority), অতঃপর এ বিধিতে হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ হিসাবে উল্লিখিত, যে পরিস্থিতিতে কার্যধারা শুরু হয়েছে তা অবিলম্বে অবহিত করবে।

- (২) হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ হাওলাত হিসাবে গৃহীত কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগের প্রাথমিক তদন্ত করে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করার মতো পর্যাপ্ত কারণ রয়েছে বলে মনে করলে নিজেরা বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ না করে সমুদয় রেকর্ডপত্র ও তথ্য হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট এ বিধির অধীনে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করার জন্য প্রেরণ করতে পারবে।
- (৩) উপবিধি (২)-এর অধীন সমুদয় রেকর্ডপত্র ও তথ্য প্রাপ্তির পর হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ সামগ্রিক বিষয়টি বিবেচনা করে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করার জন্য পর্যাপ্ত কারণ রয়েছে বলে মনে করলে হাওলাত হিসাবে প্রদত্ত সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে এ বিধির অধীনে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ করবে এবং বিধি মোতাবেক বিষয়টি নিষ্পত্তি করবে।
- (৪) উপবিধি (১) অনুসারে কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলার তদন্তের ফলাফলের ভিত্তিতে হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ মনে করেন যে, তাঁর উপর দন্ড আরোপ করা উচিত তাহলে হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট উক্ত মামলার সমুদয় রেকর্ডপত্র প্রেরণ করবে।
- (৫) উপবিধি (৪)-এর অধীন সমুদয় রেকর্ডপত্র প্রাপ্তির পর হাওলাত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ নিজে দন্ডদানের উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হলে যেরূপ প্রয়োজন মনে করবে সেরূপ আদেশ প্রদান করতে পারবে অথবা, যদি নিজে কর্তৃপক্ষ না হন, তাহলে মামলাটি দন্ডদানের যোগ্য কর্তৃপক্ষের নিকট প্রয়োজনীয় আদেশ দানের জন্য উপস্থাপন (submit) করবে।
- (৬) এ বিধির অধীনে কর্তৃপক্ষ হাওলাত গ্রহীতা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রেরিত তদন্ত রেকর্ডের উপর অথবা তিনি যেরূপ প্রয়োজন মনে করবে সেরূপ অধিকতর তদন্ত অনুষ্ঠানের পর আদেশ প্রদান করতে পারবে এবং এরূপ আদেশ প্রদানের ক্ষেত্রে বিধি-৭-এর উপ-বিধি (৯) ও (১০)-এর বিধানসমূহ অনুসরণ করতে হবে।

৭.৬ কেস নথি :

আদেশনামা (order sheet), অভিযোগনামা, অভিযোগবিবরণী, প্রাপ্ত অভিযোগ, প্রশাসনিক তদন্ত প্রতিবেদন ও আনুষঙ্গিক কাগজ-পত্রাদি ধারাবাহিকভাবে সাজিয়ে একটি নথি তৈরি করা হয়। নথিতে বিভাগীয় মামলার নথি রেজিস্টারের ধারাবাহিক ও গাণিতিক ক্রমানুসারে একটি নম্বর দেওয়া হয় যা বিভাগীয় মামলার নম্বর হিসাবে পরিচিত (যেমন, ০৫/২০২১)। কেস নথির উপরে সংযুক্ত আদেশনামায় ক্রমিক ও তারিখ উল্লেখ করে যাবতীয় আদেশ প্রদান করা হয়। প্রতিটি আদেশ প্রদানের সাথে সাথে কর্তৃপক্ষ স্বাক্ষর প্রদান করবেন।

টীকা: বিভাগীয় মামলা পরিচালনায় রাষ্ট্র বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/সচিব আদেশপত্রের মাধ্যমে মামলা-সংক্রান্ত নির্দেশনা প্রদান করবেন। একইভাবে মামলার তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তকার্যক্রমে আদেশপত্র বা অর্ডারশিট লিপিবদ্ধ করবেন।

৭.৭ তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড নির্ধারণের ক্ষেত্রে বিবেচ্য :

গুরুদণ্ড আরোপের অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগের কারণ দর্শানোর পত্র দেওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে তাঁর নিকট থেকে জবাব পাওয়ার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা অভিযুক্ত কর্মচারী এবং রাষ্ট্রপক্ষের একজন কর্মকর্তা তথা মোকদ্দমার নথি উপস্থাপনকারীর উপস্থিতিতে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন এবং তিনি যুক্তিযুক্ত মনে করলে অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নন এমন একজন কর্মকর্তা অথবা ০৩ (তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত বোর্ড গঠন করবেন। লঘুদণ্ড আরোপের অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি কারণ দর্শানোর এবং ব্যক্তিগত শুনানি চাইলে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণের পর কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত মনে করলে অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নন এমন একজন কর্মকর্তাকে 'তদন্ত কর্মকর্তা' নিয়োগ করবে।

৭.৮ তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত কমিটির করণীয় :

- (ক) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত কর্তৃকর্তা/বোর্ড তদন্ত কার্য শুরু করবেন। তদন্ত কর্মকর্তা/ বোর্ড সম্পূর্ণরূপে নিরপেক্ষ থেকে তদন্ত কার্যক্রম সম্পন্ন করবেন।
- (খ) তদন্তের সকল আদেশ আদেশনামায় লিপিবদ্ধ করতে হবে।
- (গ) তদন্ত বোর্ড এর ক্ষেত্রে যিনি পদমর্যাদায় জ্যেষ্ঠ/জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তা তিনি তদন্ত বোর্ড এর আহ্বায়ক হবেন এবং তাঁর কর্তৃক আদেশনামা সংরক্ষণ করা বাঞ্ছনীয়।
- (ঘ) আদেশনামার প্রতিটি আদেশ ক্রম ও তারিখ উল্লেখ করে ধারাবাহিকভাবে লিপিবদ্ধ করতে হবে এবং আদেশের শেষে স্বাক্ষর করতে হবে (পরিশিষ্ট-১)।
- (ঙ) আদেশ অনুযায়ী কার্যক্রম গ্রহণ দ্রুততার সাথে করতে হবে এবং গৃহীত ব্যবস্থা সর্ব ডানে লিপিবদ্ধ করে স্বাক্ষর করতে হবে।
- (চ) তদন্তের শুরু থেকে প্রতিবেদন দাখিল পর্যন্ত সময়ে তদন্ত প্রক্রিয়ার সকল আদেশ আদেশনামার মাধ্যমে সংরক্ষণ করতে হবে। আদেশের সাথে সংশ্লিষ্ট নোটিশ, আবেদন, হাজিরা, মামলা-সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র, অভিযোগনামা, অভিযোগবিবরণী, সাক্ষীদের জবানবন্দি ও দাখিলকৃত কাগজপত্র ধারাবাহিকভাবে কেস নথিতে রাখতে হবে।
- (ছ) তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড প্রতিদিন ধারাবাহিকভাবে বিভাগীয় মামলার শুনানি করবেন এবং বিশেষ কারণ ব্যতীত মামলা মূলতবি করবেন না। মূলতবি করতে হলে কারণ লিপিবদ্ধ করতে হবে (পরিশিষ্ট-৪)।
- (জ) তদন্ত কর্মকর্তা উভয়পক্ষকে নোটিশ ইস্যু করে আনুষ্ঠানিকভাবে তদন্তের শুনানি গ্রহণ করবেন। প্রথমে রাষ্ট্র পক্ষের বক্তব্য শুনবেন এবং রাষ্ট্র পক্ষ কর্তৃক সাক্ষী হাজির করা হলে তাদের মৌখিক বক্তব্য শুনবেন এবং লিপিবদ্ধ করবেন। নথি উপস্থাপনকারী হিসাবে একজন কর্মচারী তদন্তকালে নিয়োজিত থাকবেন; যিনি রাষ্ট্র পক্ষে সাক্ষী হাজির করবেন, তদন্তকালে তদন্তের

- প্রয়োজনে মামলা-সংশ্লিষ্ট দলিল পত্রাদি বা অন্যান্য বিষয় দাখিল/হাজির করবেন। অভিযুক্ত নিজে রাষ্ট্রপক্ষের সাক্ষীদের জেরা করতে পারবেন। তবে কোনো উকিল নিয়োগ করা যাবে না। রাষ্ট্রপক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা অভিযুক্তকে এবং তৎকর্তৃক হাজিরকৃত সাফাই সাক্ষীদেরকে জেরা করতে পারবেন। অভিযুক্ত নথি দেখতে পারবেন তবে নোটশিট দেখতে পারবেন না।
- (ঝ) নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তার বক্তব্য তদন্তের সাক্ষ্য হিসাবে বিবেচনা করা যাবে না। তবে নথি উপস্থাপনকারী ব্যক্তি অভিযুক্ত কর্মচারী ও তাঁর সাফাই সাক্ষীকে জেরা করার সুযোগ পাবেন। একপক্ষ অপর পক্ষের সাক্ষীকে জেরা করতে অস্বীকৃতি জানালে তা সাক্ষীর বক্তব্যের নিচে পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করতে হবে এবং তা রেকর্ড রাখতে হবে।
- (ঞ) রাষ্ট্রপক্ষের সাক্ষ্য গ্রহণ শেষ হলে প্রয়োজনে অভিযুক্ত কর্মচারী তাঁর পক্ষে সাক্ষী (সাফাই সাক্ষী) হাজির করতে পারবেন। সাফাই সাক্ষী হাজির করলে প্রথমে সাফাই সাক্ষীদের সাক্ষ্য নিতে হবে। রাষ্ট্রপক্ষ সাফাই সাক্ষীদের জেরা করতে পারবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি সাফাই সাক্ষী হাজির করলে প্রথমে সাফাই সাক্ষীদের সাক্ষ্য গ্রহণের পর বা সাফাই সাক্ষী দিতে না চাইলে অভিযুক্ত ব্যক্তি নিজে সাক্ষ্য দিতে পারবেন, তাঁর বক্তব্য লিখিতভাবেও দাখিল করতে পারবেন। রাষ্ট্রপক্ষ অভিযুক্ত কর্মচারীর সাক্ষ্য প্রদানের পর তাকে জেরা করতে পারবেন।
- (ট) তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড তদন্তের স্বার্থে নির্দিষ্ট সাক্ষীকে হাজির করাতে পারবেন। তবে তদন্ত কর্মকর্তাকে কোনো নির্দিষ্ট সাক্ষীকে হাজির করতে বাধ্য করা যাবে না। তদন্ত কর্মকর্তা কোনো সাক্ষীকে হাজির করতে বা গ্রহণ করতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করলে তা রেকর্ডভুক্ত করবেন।
- (ঠ) সত্য উদঘাটনে তদন্তকারী কর্মকর্তা প্রয়োজনে সরেজমিন যেতে পারেন এবং সাক্ষ্য গ্রহণ করতে পারবেন।
- (ড) উভয়পক্ষের সাক্ষ্যগ্রহণ সমাপ্ত করে যথাসম্ভব দ্রুত তদন্ত প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষের নিকট দাখিল করতে হবে।
- (ঢ) অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত/অপ্রমাণিত উল্লেখ করে প্রতিবেদনে সুস্পষ্ট মতামত সন্নিবেশ করতে হবে। তদন্ত প্রতিবেদনে দণ্ড প্রদান বিষয়ে কোনো মতামত প্রদান করা যাবে না। তদন্ত প্রতিবেদনে প্রতিটি মতামত যথেষ্ট সংখ্যক সাক্ষ্য প্রমাণের ভিত্তিতে সুস্পষ্ট হতে হবে। (পরিশিষ্ট-৪)
- (ণ) তদন্ত পরিচালনাকালে তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য উপস্থিত ছিলেন না এরূপ কারণে তদন্ত কার্যক্রম বাতিল হবে না।

৭.৯ অভিযুক্ত কর্মকর্তার অধিকার :

- ৭.৯.১ অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে পাবেন।
- ৭.৯.২ অভিযুক্ত কর্মকর্তা অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রাপ্তির পর কারণ দর্শানোর জন্য ১০ (দশ) কার্যদিবস সময় পাবেন।
- ৭.৯.৩ ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করে শুনানির সুযোগ গ্রহণ করতে পারবেন।
- ৭.৯.৪ আনীত অভিযোগসমূহের বিষয়ে যৌক্তিক কারণ দাখিলের জন্য সময়ের প্রয়োজন হলে অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০(দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ বরাবর লিখিত আবেদন করে কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে গুরুদণ্ডের অভিযোগের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস এবং লঘুদণ্ডের অভিযোগের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ০৭ (সাত) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় পাবেন।
- ৭.৯.৫ অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে বিভাগীয় মামলার তদন্তের কার্যক্রম পরিচালনা (যেমন শুনানি, সাক্ষ্য গ্রহণ, সাক্ষীদের জেরা) করতে হবে।
- ৭.৯.৬ অভিযুক্ত ব্যক্তি রাষ্ট্র পক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করার, সর্বশেষ সাক্ষী হিসাবে ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষ্য প্রদান করার এবং তাঁর পক্ষ সমর্থনকারী কোনো ব্যক্তিকে সাফাই সাক্ষী হিসাবে উপস্থাপন করার অধিকারী হবেন।
- ৭.৯.৭ প্রতিটি ধার্য তারিখে অভিযুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর উপস্থিতিতে সাক্ষ্য গ্রহণ করতে হবে।
- ৭.৯.৮ অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করতে পারবেন, তবে তাঁকে নথির নোটের কোনো অংশ দেখতে দেয়া যাবে না।

৭.১০ নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা :

- ৭.১০.১ বিভাগীয় মামলার কার্যধারা সূচিত হওয়ার পর সিদ্ধান্তগ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ/তদন্তকারী কর্মকর্তা বরাবর রাষ্ট্র পক্ষের নথি, কাগজপত্র, সাক্ষী ইত্যাদি বিষয়সমূহ উপস্থাপনের লক্ষ্যে একজন নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তাকে নিয়োগ প্রদান করা হয়।
- ৭.১০.২ নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তার বক্তব্য সাক্ষ্য হিসাবে তদন্তে গ্রহণ করা যাবে না (পেরিশিষ্ট-৫ রাষ্ট্রপক্ষে জেরা-সংক্রান্ত পরিপত্র)।
- ৭.১০.৩ নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার সপক্ষে উপস্থাপিত সাফাই সাক্ষীদের জেরা করার সুযোগ পাবেন।

৭.১১ তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড কর্তৃক সাক্ষ্য গ্রহণ প্রক্রিয়া :

কর্তৃপক্ষ/সিদ্ধান্তগ্রহণকারী কর্মকর্তা কর্তৃক বিভাগীয় মামলার অভিযোগ তদন্তের জন্য তদন্ত কর্মকর্তা/বোর্ড নিয়োগ করা হয়। তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হতে ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড তদন্ত কার্যক্রম আরম্ভ করবেন। ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত শুরু না করলে তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ডের সদস্যদের বিরুদ্ধে অদক্ষতার দায়ে বিভাগীয় মামলা রুজু করা যাবে।

- ৭.১১.১ তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড কর্তৃক সাক্ষ্য গ্রহণের লক্ষ্যে উভয় পক্ষকে লিখিত নোটিশ ইস্যু করতে হবে। নোটিশে তদন্ত অনুষ্ঠানের তারিখ, সময়, স্থান, উল্লেখপূর্বক উভয়পক্ষকে হাজির থাকার নির্দেশ প্রদান করতে হবে।
- ৭.১১.২ সাক্ষ্য গ্রহণের লক্ষ্যে উভয়পক্ষকে (রাষ্ট্র পক্ষ বনাম অভিযুক্ত) নোটিশ ইস্যু করতে হবে।
- ৭.১১.৩ অভিযুক্ত কর্মকর্তার/কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিষয়ে প্রথমে রাষ্ট্র পক্ষ অর্থাৎ অভিযোগ আনয়নকারী পক্ষকে সাক্ষী হাজির করার সুযোগ প্রদান করতে হবে।
- ৭.১১.৪ রাষ্ট্রপক্ষ সাক্ষী হাজির করার জন্য নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা তদন্ত কর্মকর্তার নিকট সাক্ষীদের তালিকা লিখিতভাবে দাখিল করবেন।
- ৭.১১.৫ তদন্ত কর্মকর্তা তদন্তের স্বার্থে ধারাবাহিকভাবে সাক্ষ্য গ্রহণ করবেন।
- ৭.১১.৬ রাষ্ট্র পক্ষ অনুরোধ করলে তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড সাক্ষীদের হাজির করার জন্য নোটিশ প্রদান করতে পারবে।
- ৭.১১.৭ উভয়পক্ষের উপস্থিতিতে তদন্ত কর্মকর্তা অভিযোগের সমর্থনে সাক্ষীর বক্তব্য শুনবেন এবং বক্তব্য কাগজে লিপিবদ্ধ করবেন। সাক্ষ্য গ্রহণকালে প্রথমে সাক্ষীর পরিচয় অর্থাৎ নাম, পদবি, ঠিকানা ইত্যাদি বিষয় লিপিবদ্ধ করতে হবে।
- ৭.১১.৮ সাক্ষীর জবানিতে তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড সাক্ষীর জবানবন্দি স্পষ্ট অক্ষরে যথাযথভাবে লিপিবদ্ধ করবেন।
- ৭.১১.৯ সাক্ষ্য গ্রহণ শেষে সাক্ষীকে তাঁর বক্তব্য পড়ে শুনতে হবে, সাক্ষী তাঁর বক্তব্য যথাযথভাবে লিখিত হয়েছে মর্মে নিশ্চিত করলে লেখার শেষ প্রান্তে সাক্ষীর স্বাক্ষর গ্রহণ করতে হবে। তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ডের সদস্যগণ নিজেও সাক্ষীর বক্তব্যের শেষে স্বাক্ষর করবেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড ও সাক্ষী প্রতি পাতায় অনুস্বাক্ষর দিবেন।
- ৭.১১.১০ সাক্ষী সাক্ষ্য প্রদানের সময় তার বক্তব্যের সমর্থনে কোনো দলিল বা প্রমাণক উপস্থাপন করলে তা প্রদর্শনী হিসাবে সংশ্লিষ্ট সাক্ষীর বক্তব্যের সাথে সংযুক্ত করতে হবে। যদি কোনো সাক্ষী একাধিক প্রমাণক বা দলিলের কথা উল্লেখ করেন তবে প্রমাণক-১, প্রমাণক-২--- এভাবে ক্রমান্বয়ে চিহ্নিত করে তা সাক্ষীর বক্তব্যের সাথে সংযুক্ত করতে হবে।
- ৭.১১.১১ রাষ্ট্র পক্ষের সাক্ষীকে জবানবন্দি প্রদান শেষে অভিযুক্ত কর্মকর্তা জেরা করার সুযোগ পাবেন।
- ৭.১১.১২ ন্যায় বিচারের স্বার্থে বা কোনো বিষয় স্পষ্টীকরণের জন্য তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড সাক্ষীকে প্রশ্ন করে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সাক্ষীর বক্তব্য লিপিবদ্ধ করতে পারবেন। সাক্ষ্যে এটি তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ডের প্রশ্নোত্তর হিসেবে উল্লেখ হবে।

- ৭.১১.১৩ রাষ্ট্র পক্ষের সাক্ষ্যগ্রহণ সমাপ্ত হলে অভিযুক্ত কর্মকর্তা তার পক্ষে সাফাই সাক্ষী হাজির করলে তাদের সাক্ষ্য এবং সর্বশেষ অভিযুক্ত কর্মকর্তার সাক্ষ্য গ্রহণ করতে হবে।
- ৭.১১.১৪ অভিযুক্ত কর্মকর্তা সাফাই সাক্ষীর তালিকা দাখিল করে সাক্ষীর পদবি বা অন্য কোনো যথোপযুক্ত কারণে কোনো সাফাই সাক্ষীকে নোটিশ করার অনুরোধ করলে তদন্ত কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড সার্বিক বিষয় বিবেচনা করে যথোপযুক্ত মনে করলে কোনো সাফাই সাক্ষীকে হাজির হওয়ার জন্য নোটিশ প্রদান করতে পারবে।
- ৭.১১.১৫ অভিযুক্ত কর্মকর্তা ও সাফাই সাক্ষীদের, রাষ্ট্র পক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জেরা করার সুযোগ পাবেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ডও সত্য উদঘাটনের স্বার্থে সাক্ষীকে প্রশ্ন করতে পারবেন।
- ৭.১১.১৬ জবানবন্দি ও জেরা পাঠযোগ্য হতে হবে।

৭.১২ তদন্ত প্রতিবেদন লিখন :

তদন্ত প্রতিবেদন প্রণয়নের সময় নিম্নোক্ত উপ-শিরোনামগুলো প্রণয়ন করা যেতে পারে ।

১. অভিযোগের সংক্ষিপ্তসার
২. তদন্তে গৃহীত পদক্ষেপ
৩. বিচার্য বিষয়
৪. গৃহীত সাক্ষীদের সাক্ষ্যের বর্ণনা
৫. যৌক্তিকতা
৬. সিদ্ধান্ত

বিভাগীয় মামলার তদন্ত কার্যক্রমের সর্বশেষ ধাপ তদন্ত প্রতিবেদন। সাধারণত বর্ণিত বিষয়সমূহকে লক্ষ্য রেখে তদন্ত প্রতিবেদন প্রস্তুত করা হয়ে থাকে। প্রতিটি বিভাগীয় মামলা ভিন্ন ভিন্ন অভিযোগ/ঘটনার পরিপ্রেক্ষিতে রুজু হয়। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড সত্য উদঘাটন/ প্রকৃত ঘটনার উদঘাটন ও ন্যায় বিচারের স্বার্থে যেরূপ যুক্তিযুক্ত বিবেচনা করবে উপরে প্রদর্শিত ছকের বাহিরেও তিনি প্রয়োজনমতো তা সংযোজন/বিয়েজনের ক্ষমতা রাখেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা/তদন্ত বোর্ড প্রদত্ত মতামতে প্রতিটি অভিযোগের ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণের ভিত্তিতে অভিযুক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে অথবা প্রমাণিত হয়নি মর্মে উল্লেখ করবেন। কিন্তু কোনো দন্ডের বা অন্য কোনো সুপারিশ করতে পারবেন না (পরিশিষ্ট-৫)।

৭.১৩ তদন্ত প্রতিবেদন এবং পুনঃতদন্ত:

তদন্ত শেষে তদন্তকারী কর্মকর্তা/বোর্ড আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ বরাবর প্রতিবেদন দাখিল করবে। প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামত পর্যালোচনা তথ্য প্রমাণ ভিত্তিক এবং সুনির্দিষ্ট না হলে কর্তৃপক্ষ অভিযোগের বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের প্রয়োজনীয়তা মনে করলে ৭(৭) বিধি অনুযায়ী একই কর্মকর্তাকে বা তদন্ত বোর্ডকে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের আদেশ দান করতে পারবেন। পুনঃতদন্তের ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা/বোর্ড পূর্বের তদন্তে যে বিষয়গুলোর দুর্বলতার কারণে পুনঃতদন্তের আদেশ হয়েছে সে বিষয়ে প্রয়োজনে নতুন করে সাক্ষ্য-প্রমাণ গ্রহণ পূর্বক তদন্ত প্রতিবেদনে সে বিষয়গুলো সুস্পষ্টভাবে উল্লেখপূর্বক পুনঃ তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করবেন।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(৮) বিধি অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন বা পুনঃতদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনা করবে, অভিযোগ বিষয়ে উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করবে এবং উক্ত সিদ্ধান্ত দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশের সাথে তদন্ত প্রতিবেদনের কপিসহ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করবেন। লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রেও অভিযুক্ত কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদনের কপি চাইলে তাকে তা প্রদান করতে হবে।

৭.১৪ তদন্তকারী কর্মকর্তা পরিবর্তন বা পুনঃনিয়োগ :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(৫) বিধি অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রমতো তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন সম্পর্কে দ্বিমতের কারণে ভিন্ন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা বোর্ড নিয়োগ করা যাবে না: তবে শর্ত থাকে যে, তদন্ত চলাকালে নিম্নবর্ণিত কারণে নতুন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্তবোর্ড পুনর্গঠন করা যায়, যথা:

- (ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্যের মৃত্যু হলে;
- (খ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হতে পদত্যাগ করলে;
- (গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরি হতে অবসর গ্রহণ করলে; বা
- (ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকরিতে দীর্ঘ অনুপস্থিতির কারণে তদন্ত কার্য সম্পাদনে অসমর্থ বলে প্রতীয়মান হলে।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(৬) বিধি অনুযায়ী উপবিধি (৫)-এর বিধান অনুযায়ী নতুন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা হলে নতুন তদন্ত কর্মকর্তা বা পুনর্গঠিত তদন্ত বোর্ড পূর্বের অসমাপ্ত তদন্তের ধারাবাহিকতায় তদন্তের অসমাপ্ত কাজ সম্পন্ন করবে।

তদন্ত প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষের মনঃপূত হয় নি এ কারণে তদন্তকারী কর্মকর্তা পরিবর্তন করা যাবে না।

৮.০ অপরাধভিত্তিক কার্যধারা :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী ৫ (পাঁচ) ধরনের অপরাধের জন্য বিভাগীয় মামলা রুজু হয়ে থাকে। যথা-অদক্ষতা, অসদাচরণ, পলায়ন, দুর্নীতিপরায়ণতা ও নাশকতামূলক কাজ। নিম্নে এই ৫ (পাঁচ) টি অপরাধ সম্পর্কে বিস্তারিত আলোকপাত করা হলো :

৮.১ অদক্ষতা :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(ক) অনুসারে নিম্নোক্ত কারণে কোনো সরকারি কর্মচারীকে অদক্ষতার অভিযোগে অভিযুক্ত করা যেতে পারে।

১. শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্য; অথবা
২. সাধারণ দক্ষতা বজায় রাখা বা বৃদ্ধির জন্য নির্ধারিত বিভাগীয় পরীক্ষায় পরপর দুই বা ততোধিকবার অকৃতকার্য হওয়া; অথবা
৩. যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে উক্ত পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করতে ব্যর্থ হওয়া; অথবা
৪. যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-২০১৮ এর অধীনে তদন্ত কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হয়ে তদন্ত কার্যক্রম নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আরম্ভ করতে কিংবা তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করতে ব্যর্থ হওয়া; অথবা
৫. কোনো কারণে দক্ষতা হারানো এবং উক্ত দক্ষতা পুনরায় অর্জনের কোনো সম্ভাবনা না থাকা।

৮.২ অদক্ষতার ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-২০১৮ এর ৩(ক) অনুসারে কোনো সরকারি কর্মচারী অদক্ষতার অভিযোগে দোষী প্রমাণিত হলে উক্ত বিধিমালার বিধি ৪-এর উপবিধি-২-এর (ক) এ বর্ণিত তিরস্কার ও বিধি-৪-এর উপবিধি-২-এর (খ)তে বর্ণিত চাকরি হতে বরখাস্ত ব্যতীত অন্য যে-কোনো দণ্ড প্রদান করা যাবে।

অন্য কোনো অদক্ষতার জন্য বর্ণিত বিধিমালার বিধি-৪-এর উপবিধি-২-এর (ঘ)-তে উল্লিখিত চাকরি হতে বরখাস্ত ব্যতীত অন্য যে-কোনো দণ্ড প্রদান করা যাবে।

৮.৩ অদক্ষতার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা :

কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে অদক্ষতার অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাওয়া গেলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় তিনি কোথায় কর্মরত আছেন। তিনি যদি মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা হন, তাহলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে, ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক (পরিশিষ্ট-২ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের পরিপত্র) প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্তের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ হতে প্রাথমিক তদন্তের আলোকে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে তা জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করা হয়। তবে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিষয়ে প্রাপ্ত অভিযোগের আলোকে স্বপ্রণোদিত হয়েও প্রাথমিক তদন্ত করে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে থাকে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সিদ্ধান্তের আলোকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করা হয় অথবা অভিযোগ নথিভুক্ত করা হয়।

তবে অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারী মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা না হলে সাধারণত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয় না বিধায় এইক্ষেত্রে সরাসরি বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয়। এরূপ প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ার ক্ষেত্রেই কেবল তখনই বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। তবে প্রাপ্ত প্রাথমিক অভিযোগ যদি যথেষ্ট তথ্য প্রমাণ ভিত্তিক হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিযোগের প্রাথমিক ভিত্তি সম্পর্কে সন্তুষ্ট হলে প্রাথমিক তদন্ত না করেও শুধুমাত্র প্রাথমিক অভিযোগের ভিত্তিতে বিভাগীয় মামলা রুজু করা যেতে পারে।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(ক) অনুসারে কোনো সরকারি কর্মচারী/কর্মকর্তা অদক্ষতার অভিযোগে অভিযুক্ত হলে যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী জারিপূর্বক তাঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলার কার্যক্রম শুরু করা হয়ে থাকে।

অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিলের নির্দেশ প্রদান করে যথাযথ কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষরে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী অভিযুক্তের বর্তমান ঠিকানা, স্থায়ী ঠিকানা, দাপ্তরিক ঠিকানা ও ই-মেইলে প্রেরণ করতে হবে। অভিযোগনামায় প্রস্তাবিত দণ্ডের উল্লেখ করতে হয় এবং তিনি ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করতে ইচ্ছুক কি না তাও জানানোর জন্য নির্দেশ প্রদান করতে হবে।

৮.৪ অদক্ষতার ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড প্রদানের পদ্ধতি :

অদক্ষতার অভিযোগ প্রমাণিত হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৬ বিধি অনুসারে অভিযুক্তকে লঘুদণ্ড প্রদান করা হবে মর্মে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী জারি করে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিলের নির্দেশ দিবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির আবেদন করেন তবে কর্তৃপক্ষ ০৭ (সাত) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করতে পারবেন।

অভিযুক্ত কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল করা হলে এবং ব্যক্তিগত শুনানির ইচ্ছা পোষণ করলে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করতে হবে। ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণের পর অথবা অভিযুক্ত কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল করা না হলে ব্যক্তিগত শুনানি ব্যতিরেকে কর্তৃপক্ষ কারণ লিপিবদ্ধ করে অভিযুক্তকে অব্যাহতি দিবেন অথবা লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হলে তিরস্কার ব্যতীত যেকোনো লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবে। তবে শর্ত এই যে, কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত মনে করলে অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদ মর্যাদার নিচে নন এরূপ একজন কর্মচারীকে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন।

তদন্ত কর্মকর্তা সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি-৬ অনুযায়ী তদন্ত কার্যক্রম সম্পন্ন করবেন। তদন্ত কর্মকর্তার নিকট হতে তদন্ত প্রতিবেদন পাওয়ার পর যথাযথ কর্তৃপক্ষ যুক্তি প্রমাণ উল্লেখ করে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে তা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করবেন। অথবা প্রয়োজন অনুযায়ী পুনঃতদন্ত বা অধিকতর তদন্তের জন্য আদেশ প্রদান করবেন।

৮.৫ অদক্ষতার জন্য গুরুদণ্ড প্রদানের পদ্ধতি :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭ বিধি অনুসারে কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে অদক্ষতার অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড প্রদান করা হবে সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উল্লেখপূর্বক অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রস্তুত করে অভিযোগ প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিলের নির্দেশ দান করে তা অভিযুক্ত বরাবর প্রেরণ করবেন। একইসাথে তিনি ব্যক্তিগত শুনানি চান কি না তা জানানোর নির্দেশ দিবেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ৩য় বা তার উপরের গ্রেডের ক্যাডার কর্মকর্তা হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী সহ মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে সার-সংক্ষেপ প্রেরণ করে বিভাগীয় মামলা দায়েরের বিষয়ে রাষ্ট্রপতির পূর্বানুমোদন নিতে হবে। তারপর বিভাগীয় মামলা রুজু করতে হবে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা নন ক্যাডার ৩য় বা তদুর্ধ্ব গ্রেডের হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হবে। নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত কর্মচারী জবাব দাখিলের জন্য সময় বৃদ্ধির আবেদন করলে কর্তৃপক্ষ তাঁকে জবাব দাখিলের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করতে পারবেন। অভিযুক্ত কর্মচারী যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল না করে তবে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তার পদমর্যাদার নিচে নন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন বা ০৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে তদন্ত বোর্ড গঠন করবেন।

আর অভিযুক্ত কর্মচারী নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল করে ব্যক্তিগত শুনানির ইচ্ছা পোষণ করলে কর্তৃপক্ষ তার ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন এবং ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণের পর কর্তৃপক্ষ অভিযুক্তের জবাব ও বক্তব্য বিবেচনা করবেন এবং বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হতে পারে, তা হলে কর্তৃপক্ষ উক্ত বিধিমালার ৭-এর ২ (ঘ) বিধি অনুযায়ী অভিযুক্তের পদমর্যাদার নিচে নন এরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন বা ৩ (তিন) সদস্য বিশিষ্ট তদন্ত বোর্ড গঠন করবেন। তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনা করে সিদ্ধান্ত নিবেন কিংবা প্রয়োজন মনে করলে পুনঃতদন্ত দিতে পারবেন বা কর্তৃপক্ষ যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন, তা কারণসহ লিপিবদ্ধ করে উক্ত সিদ্ধান্ত তদন্ত প্রতিবেদনের কপিসহ অভিযুক্তকে অবহিত করবেন। কর্তৃপক্ষ যদি গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন, তবে কেন উক্ত দণ্ড প্রদান করা হবে না; সেই বিষয়ে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্তকে কারণ দর্শানোর নির্দেশ প্রদান করবেন (বিধি ৭-এর ৯ উপবিধি)। দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব প্রাপ্তির পর অথবা জবাব পাওয়া না গেলে নির্ধারিত সময় শেষে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শের জন্য প্রেরণ করবেন (বিধি ৭-এর ১০ উপবিধি)। কমিশনের পরামর্শ প্রাপ্তির পর ক্যাডার কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হিসাবে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমতির জন্য মামলায় গৃহীত কার্যক্রমের বর্ণনা উল্লেখপূর্বক মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট সারসংক্ষেপ প্রেরণ করতে হবে।

মহামান্য রাষ্ট্রপতি অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অপরাধের প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাব সানুগ্রহ অনুমোদনের পর প্রজ্ঞাপন জারি করা হয় এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে প্রেরণ করা হয় ও মন্ত্রণালয়ের অফিসিয়াল ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা হয়।

৮.৬ শারীরিক বা মানসিক অসামর্থ্যতা সম্পর্কে স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আদেশদান :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ১০-এর ১ উপবিধি অনুযায়ী, যেক্ষেত্রে মানসিক বা শারীরিক অসামর্থ্যতার কারণে অদক্ষতার অভিযোগে কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয় সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ উক্ত মামলা চলাকালীন যে-কোনো পর্যায়ে উক্ত অভিযুক্ত কর্মচারীকে মেডিক্যাল বোর্ড বা সিভিল সার্জন দ্বারা স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য নির্দেশ দিতে পারবে এবং মেডিক্যাল বোর্ড বা সিভিল সার্জনের প্রতিবেদন বিভাগীয় কার্যধারার অংশ বলে গণ্য হবে।

বিধি ১০-এর ২ উপবিধিতে উল্লেখ রয়েছে যে, কোনো সরকারি কর্মচারী যদি উক্ত স্বাস্থ্য পরীক্ষায় উপস্থিত হতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করে, তা হলে উপস্থিত না হবার সপক্ষে তার প্রদত্ত যে-কোনো ব্যাখ্যা-সাপেক্ষে উক্ত অস্বীকৃতিতে তার বিরুদ্ধে এই মর্মে বিবেচনা করা যাবে যে, তিনি অনুরূপ পরীক্ষার ফলাফল তাঁর অনুকূলে যাবে না মর্মে তিনি বিশ্বাস করেন।

৯.০ অসদাচরণ :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী অসদাচরণ অর্থ :

১. অসংগত আচরণ; বা
২. চাকরি শৃঙ্খলার জন্য হানিকর আচরণ; অথবা
৩. বিদ্যমান সরকারি কর্মচারী আচরণ বিধিমালার পরিপন্থি কোনো কাজ;
৪. কোনো সরকারি কর্মচারীর পক্ষে শিষ্টাচারবহির্ভূত কোনো আচরণ; এবং
৫. নিম্নোক্ত আচরণসমূহও এর অন্তর্ভুক্ত হবে :
 - (১) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
 - (২) কর্তব্যে অবহেলা প্রদর্শন;
 - (৩) আইনসংগত কারণ ব্যতীত সরকারের কোনো আদেশ, পরিপত্র বা নির্দেশ অবজ্ঞাকরণ;
 - (৪) কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, ভিত্তিহীন, হয়রানিমূলক, মিথ্যা অথবা তুচ্ছ অভিযোগ-সংবলিত দরখাস্ত দাখিল; অথবা
 - (৫) অন্য কোনো আইন বা বিধিবিধানে যেসব কাজ অসদাচরণ হিসাবে গণ্য হবে মর্মে উল্লেখ আছে এরূপ কোনো কাজ।

এ ছাড়াও সরকারি কর্মচারী হিসাবে ফেসবুক, টুইটার, মেসেঞ্জার, হোয়াটস অ্যাপ, ভাইবার, ব্লগিং ইত্যাদি সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে আচরণবহির্ভূত কর্মকাণ্ডও অসদাচরণ হিসাবে গণ্য হবে। নিম্নোক্ত আইনের অধীনে কৃত কোনো অপরাধের কারণেও অসদাচরণ-এর দায়ে কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজু করা যাবে। যেমন : যৌতুক নিরোধ আইন, ১৯৮০, বাংলা ভাষা প্রচলন আইন, ১৯৮৭ ইত্যাদি।

৯.১ অসদাচরণের ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড :

অসদাচরণের অভিযোগে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় কোনো সরকারি কর্মচারী দোষী সাব্যস্ত হলে তাকে নিম্নোক্ত দুই ধরনের দণ্ডের মধ্যে যে-কোনো দণ্ড প্রদান করা যায় :

ক. লঘুদণ্ড; এবং

খ. গুরুদণ্ড।

৯.২ অসদাচরণের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা :

কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসদাচরণ-এর অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাওয়া গেলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় তিনি কোথায় কর্মরত। তিনি যদি মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা হন, তা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে, ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক (পরিশিষ্ট-২ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের পরিপত্র) প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্তের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রাথমিক তদন্তের আলোকে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে তা জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে। তবে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিষয়ে প্রাপ্ত অভিযোগের আলোকে স্বপ্রণোদিত হয়েও প্রাথমিক তদন্ত করে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে থাকে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সিদ্ধান্তের আলোকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করা হয় অথবা অভিযোগ নথিভুক্ত করা হয়।

তবে অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারী মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা না হলে সাধারণত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয় না বিধায় এইক্ষেত্রে সরাসরি বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। কিন্তু উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয়। এইরূপ প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ার ক্ষেত্রেই কেবল বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। তবে প্রাপ্ত প্রাথমিক অভিযোগ যদি যথেষ্ট তথ্য প্রমাণ ভিত্তিক হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিযোগের প্রাথমিক ভিত্তি সম্পর্কে সন্তুষ্ট হলে প্রাথমিক তদন্ত না করেও শুধুমাত্র প্রাথমিক অভিযোগের ভিত্তিতে বিভাগীয় মামলা রুজু করা যেতে পারে।

অসদাচরণের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী অসদাচরণের উপাদান আছে এমন যে-কোনো আচরণের জন্য সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩-এর (খ) বিধি অনুযায়ী ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগ দায়ের করা হয়। এক্ষেত্রে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় থেকে অভিযুক্ত কর্মকর্তা-কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজুর নিমিত্ত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অনুরোধ করা হয়। বিভাগীয় মামলা শুরু করার জন্য সিনিয়র সচিব/সচিবের অনুমতি প্রয়োজন হয় (সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮ অনুসারে বিভাগীয় মামলা রুজু, পরিচালনা ও লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষমতা রাষ্ট্র বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের) এবং বিভাগীয় মামলা রুজুর সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রেরণের জন্য প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/বিভাগকে অনুরোধ করা হয়।

খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী পাওয়া গেলে নথি উপস্থাপন করে অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণীর মাধ্যমে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/সচিবের স্বাক্ষরে অভিযোগের কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রেরণ করা হয়। তবে ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের ক্যাডার কর্মকর্তার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে সার সংক্ষেপ প্রেরণ করে মহামান্য রাষ্ট্রপতির পূর্বানুমোদন নিতে হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা নন ক্যাডার ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হবে। উক্ত কারণ দর্শানো নোটিশে অভিযুক্ত কর্মচারীকে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিল করতে বলা হয়। অভিযোগনামায় প্রস্তাবিত দণ্ডের উল্লেখ করতে হয় এবং অভিযুক্ত কর্মচারী ব্যক্তিগত শুনানি চান কি না তাও জানতে চাওয়া হয়। আদেশনামার মাধ্যমে রাষ্ট্রপক্ষে মামলা পরিচালনাকারী বা নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয় (পরিশিষ্ট-৬ ও ৭)।

নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হবার পূর্বে অভিযুক্ত কর্মকর্তা জবাব দাখিলের জন্য সময়ের আবেদন করলে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব বা সচিব কর্তৃক লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ৭ (সাত) কার্যদিবস এবং গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস সময় মঞ্জুর করা হয়ে থাকে।

অপরদিকে, অভিযুক্ত কর্মচারী নির্ধারিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল ও ব্যক্তিগত শুনানি না চাইলে কর্তৃপক্ষ বা সচিব অভিযুক্ত কর্মচারীর ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ ব্যতিরেকে তাকে তিরস্কার দণ্ড প্রদান করে অভিযোগ নিষ্পত্তি করতে পারেন বা অন্য যে-কোনো দণ্ড আরোপের নিমিত্ত কার্যধারা গ্রহণের ধাপ হিসাবে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগের আদেশ প্রদান করতে পারেন।

৯.৩ অসদাচরণের ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৬(খ)-অনুযায়ী, অভিযুক্ত কর্মকর্তা-কর্মচারী যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল করেন, তা হলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ায় ব্যক্তিগত শুনানিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বক্তব্য যুক্তিসংগত এবং সন্তোষজনক বিবেচিত হলে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ হতে তাকে অব্যাহতি প্রদান করবেন অথবা যে-কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবেন। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৬(খ) বিধি।] অথবা অভিযুক্ত কর্মকর্তার সম বা উচ্চ পদের একজনকে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করতে পারেন।

৯.৪ অসদাচরণের ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৭(২)(ঘ)-অনুযায়ী, ‘অভিযুক্ত কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল না করেন, তা হলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হবার পর কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বা কর্মচারীর ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারী ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণে অনিচ্ছুক হলে বা ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণে অনুপস্থিত থাকলে নির্ধারিত সময়শেষে ১০ (দশ) কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে এবং অভিযোগটি প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবেন’। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭(২) (ঘ) বিধি।]

তদন্ত কর্মকর্তা অথবা তদন্ত বোর্ড গঠন করা হলে তদন্তকালে সরকারপক্ষে নথি, তথ্য ও বক্তব্য উপস্থাপনের জন্য অভিযোগের বিষয়ে সম্যক জ্ঞাত ১ (এক) জন উপযুক্ত প্রতিনিধি নিয়োগ দেওয়ার জন্য যে মন্ত্রণালয়ে বা কর্মস্থলে কর্মকর্তার এই অভিযোগের উদ্ভব হয়েছে সেই মন্ত্রণালয় বা দপ্তরকে পত্র দেওয়া হয় (পরিশিষ্ট-৬ রাষ্ট্রপক্ষে কর্মকর্তা মনোনয়নের পরিপত্র)।

তদন্ত কর্মকর্তা তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন দাখিল করলে, তা সিনিয়র সচিব/সচিব মহোদয়ের সদয় অবলোকন ও সিদ্ধান্তের জন্য নথিতে উপস্থাপন করা হয়। অভিযোগটি প্রমাণিত হওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হতে পারে এরূপ বিবেচনায় কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব বা সচিব দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নির্দেশ প্রদান করেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে উক্ত নোটিশ প্রেরণ করে নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদানের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭ (৮) ও (৯) বিধি।]

অভিযুক্ত কর্মকর্তা নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদান করলে অথবা জবাব প্রদান না করলেও অভিযুক্তকে যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের পূর্বে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করার প্রয়োজন হয়। প্রয়োজনীয় কাগজপত্র ও সারসংক্ষেপসহ প্রস্তুতকৃত পত্র বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনে প্রেরণ করা হয়।

বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে একমত পোষণ বা দ্বিমত পোষণ করে মতামত প্রদান করেন। প্রেরিত প্রস্তাবের সঙ্গে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন-এর মতামত অবহিতকরণের লক্ষ্যে নথি উপস্থাপন করা হয়। সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে একমত পোষণ করার পরিপ্রেক্ষিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি হলে (অথবা ক্ষেত্রবিশেষে যে কর্তৃপক্ষ প্রযোজ্য) Rules of Business, ১৯৯৬ এর দ্বিতীয় অধ্যায়ের Rules-7 এবং Schedule-IV এর ক্রমিক ১৭ অনুযায়ী যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৪(৬) বিধি মোতাবেক মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমোদনের জন্য মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট সারসংক্ষেপ প্রেরণ করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৪(৬) বিধি।]

মহামান্য রাষ্ট্রপতির অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অপরাধের প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাব সানুগ্রহ অনুমোদনের পর প্রজ্ঞাপন জারি করা হয় এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে প্রেরণ করা হয় ও মন্ত্রণালয়ের অফিসিয়াল ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা হয়। (পরিশিষ্ট-৭ শাস্তিসংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন)।

কেবল প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণির কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড প্রদানের বিষয়ে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন-এর মতামত প্রয়োজন হয়ে থাকে এবং ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্য মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমোদন প্রয়োজন হয়ে থাকে। নন-ক্যাডার ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হয়। অন্যান্য গ্রেডের নন ক্যাডার কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব বা সচিব গুরুদণ্ডের সিদ্ধান্ত প্রদান করেন। তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণির কর্মচারীদের জন্য গুরুদণ্ড প্রদানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন-এর পরামর্শ তথা মহামান্য রাষ্ট্রপতির বা মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হয় না। সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষই চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেবেন।

১০.০ পলায়ন বা Desertion

১০.১ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ২(চ) অনুসারে পলায়ন বা Desertion হচ্ছে নিম্নরূপ :

- ক. বিনা অনুমতিতে চাকরি ত্যাগ করা; অথবা
- খ. ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিনা অনুমতিতে কর্ম থেকে অনুপস্থিত থাকা; অথবা
- গ. কর্ম থেকে অনুমোদিত অনুপস্থিতির ধারাবাহিকতায় অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বা পুনঃঅনুমতি গ্রহণ ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকা; অথবা
- ঘ. বিনা অনুমতিতে দেশত্যাগ এবং ৩০ (ত্রিশ) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বিদেশে অবস্থান করা; অথবা
- ঙ. অনুমতিসহ দেশত্যাগ করার পর অনুমোদিত সময়ের অতিরিক্ত ৬০ (ষাট) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় অননুমোদিতভাবে বিদেশে অবস্থান করা।

বি: দ্র: উপরে বর্ণিত নির্ধারিত সময়ের কম সময় বিনা অনুমতিতে কর্মক্ষেত্রে অনুপস্থিত থাকলে বা বিদেশে অবস্থান করলে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করলে 'অসদাচরণ' এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা দায়ের করতে পারেন।

১০.২ পলায়ন-এর ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৩(গ) অনুসারে কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারী পলায়ন-এর অভিযোগে দোষী প্রমাণিত হলে একই বিধিমালায় বিধি ৪(২) উপবিধি অনুযায়ী তিরস্কার দণ্ড ব্যতীত অন্য সকল লঘুদণ্ড এবং ৪(৩) উপবিধির সকল গুরুদণ্ড আরোপ করা যাবে।

উল্লেখ্য যে, কোনো সরকারি কর্মকর্তা বা কর্মচারী পলায়ন-এর অভিযোগে দোষী প্রমাণিত হলে এবং পলায়নের মেয়াদ ৫ (পাঁচ) বছর বা তার অধিককাল হলে বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস-এর ৩৪ বিধি অনুযায়ী উক্ত কর্মকর্তার চাকরির অবসান হবে এবং এ বিষয়ে কর্তৃপক্ষ প্রজ্ঞাপন জারি করে অভিযুক্তসহ সংশ্লিষ্ট সকলকে অবহিত করতে হবে। এজন্য নির্ধারিত প্রক্রিয়ায় বিভাগীয় মামলা দায়ের করতে হবে না।

ঘটনার বিশেষ অবস্থা বিবেচনাপূর্বক রাষ্ট্র অন্য কোনো রূপ সিদ্ধান্ত গ্রহণ না করলে বাংলাদেশের বৈদেশিক চাকরিতে কর্মরত থাকার ক্ষেত্রে ব্যতীত অন্যত্র ছুটিসহ বা ছুটি ব্যতীত একাধিক্রমে ৫ (পাঁচ) বছর কর্ম হতে অনুপস্থিত থাকার পর একজন সরকারি কর্মচারীর চাকরির অবসান হয়। (বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস-এর বিধি-৩৪)। এক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা অনুসরণের আবশ্যিকতা নেই।

১০.৩ পলায়নের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা

উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অননুমোদিতভাবে কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকার জন্য সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩-এর (গ) বিধি অনুযায়ী 'পলায়ন'-এর অভিযোগ দায়ের করা হয়। কোনো কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উল্লিখিত বিধিমালায় 'পলায়ন'-এর অভিযোগ আনয়ন করা হলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় উক্ত কর্মকর্তা কোথায় কর্মরত, যদি তিনি বিসিএস

প্রশাসন ক্যাডারের কর্মকর্তা হিসাবে মাঠ প্রশাসনের কোনো পদে কর্মরত থাকেন, তা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে, ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করার জন্য অনুমতি গ্রহণের নিমিত্ত মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয় (পরিশিষ্ট-২ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের পরিপত্র)। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রাথমিক তদন্তের আলোকে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে, তা জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে এবং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় বিভাগীয় ব্যবস্থার কার্যক্রম শুরু করে।

অপরদিকে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা যদি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অধীন কর্মকর্তা হিসাবে অন্য কোনো মন্ত্রণালয়ে বা সংস্থায় কর্মরত থাকেন, তা হলে তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালার অনুশাসনে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অনুমতি গ্রহণের প্রয়োজন হয়।

অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজুর সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রেরণের জন্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/দপ্তর/প্রতিষ্ঠানকে অনুরোধ করা হয়। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় থেকে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী পাওয়া গেলে অথবা প্রাথমিক অভিযোগ অথবা যদি কোনো প্রশাসনিক তদন্ত হয় উক্ত তদন্ত প্রতিবেদন-এর উপর ভিত্তি করে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রস্তুতপূর্বক সিনিয়র সচিব/সচিবের স্বাক্ষর গ্রহণ করে অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রেরণ করা হয়। তবে ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের ক্যাডার কর্মকর্তার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে সার সংক্ষেপ প্রেরণ করে রাষ্ট্রপতির পূর্বানুমোদন নিতে হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা নন ক্যাডার ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হবে। অভিযোগনামার মাধ্যমে কারণ দর্শানো নোটিশে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ব্যক্তিগত শুনানি চান কি না তাও জানতে চাওয়া হয়। ব্যক্তিগত শুনানিকালে অভিযুক্তের বিষয়ে তথ্য-প্রমাণাদি উপস্থাপনের জন্য রাষ্ট্রপক্ষে মামলা পরিচালনাকারী হিসাবে ১ (এক) জন কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয়।

নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হবার পূর্বে অভিযুক্ত কর্মকর্তা জবাব দাখিলের জন্য সময়ের আবেদন করলে কর্তৃপক্ষ তাকে বক্তব্য দাখিল করার সুযোগ প্রদানের জন্য লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ৭ (সাত) কার্যদিবস এবং গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস সময় মঞ্জুর করা হয়ে থাকে।

অপরদিকে, অভিযুক্ত কর্মচারী নির্ধারিত সময়ের মধ্যে জবাব দাখিল না করলে অথবা জবাব দাখিলপূর্বক ব্যক্তিগত শুনানি না চাইলে অথবা ব্যক্তিগত শুনানিঅন্তে, কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব বা সচিব অভিযুক্ত কর্মচারীর ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ ব্যতিরেকে তার বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো উপযুক্ত ভিত্তি না থাকলে অভিযোগ প্রত্যাহার করবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হবে; অথবা অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো উপযুক্ত ভিত্তি থাকে, তা হলে তার বিরুদ্ধে তিরস্কার দণ্ড ব্যতীত অন্য যে-কোনো লঘুদণ্ড প্রয়োগ করতে পারেন অথবা অভিযোগটি প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে সিদ্ধান্ত নিলে, তদন্তপূর্বক প্রয়োজনীয় কার্যধারা গ্রহণের লক্ষ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) সদস্যবিশিষ্ট একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগের আদেশ প্রদান করতে পারেন।

১০.৪ পলায়নের ক্ষেত্রে লঘুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৬(খ)-এ উল্লেখ রয়েছে ‘অভিযুক্ত কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল করেন এবং ব্যক্তিগত শুনানি চান, তা হলে কর্তৃপক্ষ তার ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন। ব্যক্তিগত শুনানিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর বক্তব্য যুক্তিসংগত এবং সন্তোষজনক মনে হলে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ হতে অব্যাহতি প্রদান করবেন অথবা তিরস্কার ব্যতীত অন্যান্য লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবেন’। অথবা ৬ বিধি মোতাবেক অভিযুক্ত কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নন এরূপ ১ জন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন। তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর পুন: তদন্তের আদেশ দিতে পারেন বা তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে অব্যাহতি বা লঘুদণ্ড দিতে পারেন। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৪(৫)(খ) ও ৬ (১)(খ) বিধি।]

টীকা : লঘুদণ্ডের মেয়াদের কার্যকারিতা দণ্ডে উল্লিখিত মেয়াদ এবং অতিরিক্ত ১ (এক) বছর (পেরিশিষ্ট-১০ এ সংক্রান্ত সার্কুলার)।

১০.৫ পলায়নের ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড আরোপের প্রক্রিয়া :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৭(২)(ঘ)-এ উল্লেখ রয়েছে ‘অভিযুক্ত কর্মকর্তা যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল করেন, তা হলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হবার পর কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীর ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করবেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বা কর্মচারীর ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণে অনিশ্চুক হলে বা ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণে অনুপস্থিত থাকলে কর্তৃপক্ষ যদি মনে করে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হবার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে এবং অভিযোগটি প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নয় এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবে’। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭(২) (ঘ) বিধি।]

তদন্ত কর্মকর্তা অথবা তদন্ত বোর্ড কর্তৃক তদন্তকালে রাষ্ট্রপক্ষে নথি, তথ্য ও বক্তব্য উপস্থাপনের জন্য অভিযোগের বিষয়ে সম্যক জ্ঞাত ১ (এক) জন উপযুক্ত প্রতিনিধি নিয়োগ দেওয়ার জন্য প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা কর্মস্থলের দপ্তর প্রধান বরাবর পত্র দেওয়া হয়।

তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন দাখিল করলে অভিযোগটি প্রমাণিত হওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হতে পারে এরূপ বিবেচনায় কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিব দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নির্দেশ প্রদান করেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে উক্ত নোটিশ প্রেরণ করে নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদানের জন্য নির্দেশ প্রদান করেন। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭ (৮) ও (৯) বিধি।]

অভিযুক্ত কর্মকর্তা নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদান করলে বা না করলে কর্তৃপক্ষ/সিনিয়র সচিব/সচিব কর্তৃক যে-কোনো গুরুদণ্ড প্রদানের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত বহাল রাখলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক প্রযোজ্য ক্ষেত্রে গুরুদণ্ড আরোপের পূর্বে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করার প্রয়োজন হয়। সেক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় কাগজপত্র ও সারসংক্ষেপসহ প্রস্তুতকৃত পত্র বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনে প্রেরণ করা হয়।

বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে একমত পোষণ বা দ্বিমত পোষণ করে মতামত প্রদান করেন। বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের প্রদত্ত মতামত বিষয়ে সিদ্ধান্তের জন্য কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিবের নিকট নথি উপস্থাপন করা হয়। সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে একমত পোষণ করার পরিপ্রেক্ষিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি হলে (অথবা ক্ষেত্রবিশেষে যে কর্তৃপক্ষ প্রযোজ্য) Rules of Business, ১৯৯৬-এর দ্বিতীয় অধ্যায়ের Rules-7 এবং Schedule-IV-এর ক্রমিক ১৭ অনুযায়ী বিভাগীয় মামলায় তাঁকে যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৪(৬) বিধি মোতাবেক প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ বিবেচনা ও আনুমোদনের জন্য সারসংক্ষেপ প্রেরণ করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৪(৬) বিধি।]

রাষ্ট্রপতি কর্তৃক অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অপরাধের প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাব সানুগ্রহ অনুমোদনের পর প্রজ্ঞাপন জারি করা হয় এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্থায়ী ঠিকানা, বর্তমান ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে প্রেরণপূর্বক মন্ত্রণালয়ের অফিসিয়াল ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা হয়।

টীকা : গুরুদণ্ডের কার্যকারিতার মেয়াদ দণ্ডের মেয়াদ + অতিরিক্ত ২ (দুই) বছর পর্যন্ত (পরিশিষ্ট-১০)।

১১.০ দুর্নীতিপরায়ণতা :

১১.১ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(ঘ) বিধি অনুযায়ী ১ (এক) জন সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে নিম্নোক্ত কারণে দুর্নীতি পরায়ণতার অভিযোগ আনা যাবে :

দুর্নীতি পরায়ণ হন অথবা নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্নীতি পরায়ণ বলে যুক্তিসংগতভাবে বিবেচিত হন:

- (অ) তিনি বা তাঁর উপর নির্ভরশীল অথবা অন্য যে-কোনো ব্যক্তি তাঁর মাধ্যমে বা তাঁর পক্ষে যদি তাঁর জ্ঞাত আয়ের উৎসের সঙ্গে অসামঞ্জস্যপূর্ণ কোনো অর্থ-সম্পদ বা অন্য কোনো সম্পত্তির (যার যুক্তিসংগত হিসাব দিতে তিনি অক্ষম) অধিকারী হন; অথবা
- (আ) তিনি প্রকাশ্য আয়ের সঙ্গে সংগতিবিহীন জীবন-যাপন করেন; অথবা
- (ই) তাঁহার বিরুদ্ধে দুর্নীতি পরায়ণতার অব্যাহত কুখ্যাতি থাকে।'

১১.২ দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে আরোপযোগ্য দণ্ড :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৪(৫)(ঙ) বিধি অনুযায়ী ১ (এক) জন সরকারি কর্মচারীর উপর 'দুর্নীতির জন্য যে-কোনো দণ্ড, তবে উক্ত অপরাধের পুনরাবৃত্তির ক্ষেত্রে নিম্নপদ বা নিম্ন বেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ দণ্ড ব্যতীত যে-কোনো দণ্ড' আরোপ করা যাবে।

১১.৩ দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার কার্যধারা :

১১.৩.১ কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে দুর্নীতি পরায়ণতার অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাওয়া গেলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় তিনি কোথায় কর্মরত। তিনি যদি মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা হন, তা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক (পরিশিষ্ট-২ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের পরিপত্র) প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্তের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রাথমিক তদন্তের আলোকে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে, তা জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে। তবে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিষয়ে প্রাপ্ত অভিযোগের আলোকে স্বপ্রণোদিত হয়েও প্রাথমিক তদন্ত করে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে থাকে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সিদ্ধান্তের আলোকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করা হয় অথবা অভিযোগ নথিজাত করা হয়।

তবে অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারী মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা না হলে সাধারণত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয় না বিধায় এইক্ষেত্রে সরাসরি বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। কিন্তু উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয়। এইরূপ প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ে অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ার ক্ষেত্রেই কেবল বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। তবে প্রাপ্ত প্রাথমিক অভিযোগ যদি যথেষ্ট তথ্য প্রমাণ ভিত্তিক হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিযোগের প্রাথমিক ভিত্তি সম্পর্কে সন্তোষ হলে প্রাথমিক তদন্ত না করেও শুধুমাত্র প্রাথমিক অভিযোগের ভিত্তিতে বিভাগীয় মামলা রুজু করা যেতে পারে।

বিভাগীয় মামলা শুরু করার জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিবের অনুমতির প্রয়োজন হয়। বিভাগীয় মামলা রুজুর সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রেরণের জন্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/ দপ্তর/প্রতিষ্ঠানকে অনুরোধ করা হয়। খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী পাওয়া গেলে নথি উপস্থাপন করে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর মাধ্যমে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিবের স্বাক্ষরে অভিযোগের কারণ দর্শানোর নোটিশ অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করা হয়। তবে ৩য় বা তদুর্ধ্ব গ্রেডের ক্যাডার কর্মকর্তার ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে সার সংক্ষেপ প্রেরণ করে রাষ্ট্রপতির পূর্বানুমোদন নিতে হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা নন ক্যাডার ৩য় বা তদুর্ধ্ব গ্রেডের হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হবে। উক্ত কারণ দর্শানোর নোটিশে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ব্যক্তিগত শুনানি চান কি না তাও জানতে চাওয়া হয়।

দুর্নীতি পরায়ণতার ক্ষেত্রে শুরু হতে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৬ বিধি অনুযায়ী 'লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি' অনুসরণ করার সুযোগ নেই কারণ যেক্ষেত্রে বিধি ৩-এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ)-এ বর্ণিত কারণে কার্যধারা সূচনা করা হয় সেক্ষেত্রে 'লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি' অনুসরণ করা হয় (বিধি-৬) এবং যেক্ষেত্রে বিধি ৩-এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ) বা (ঘ)-এর অধীন কোনো কার্যধারা সূচনা করা হয় সেক্ষেত্রে 'গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্ত পদ্ধতি' অনুসরণ করা হয় (বিধি-৭)।

১১.৩.২ দুর্নীতিপরায়ণতার ক্ষেত্রে দণ্ড আরোপ প্রক্রিয়া :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১) বিধি অনুযায়ী বিধি ৩-এর দফা (ঘ)-এর অধীন দুর্নীতি পরায়ণতার জন্য কোনো কার্যধারা সূচনা করা হলে এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, অভিযোগ প্রমাণিত হলে কোনো গুরুদণ্ড আরোপ করার প্রয়োজন হতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ একই বিধিমালা ৭(১)(ক) বিধি অনুযায়ী অভিযোগনামা প্রণয়ন করবেন ও এতে প্রস্তাবিত দণ্ডের বিষয় উল্লেখ করবেন এবং যেসকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হয়েছে এর বিবরণসহ অভিযোগবিবরণী এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানকালে অন্য যেসকল পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করেন, তাসহ অভিযোগনামাটি উক্ত কর্মচারীকে অবহিত করবেন। উক্ত বিধিমালা ৭(১)(ক) বিধি অনুযায়ী অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করতে বলবেন এবং সেইসঙ্গে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তার উপর আরোপ করা হবে না, তার কারণ দর্শাতে বলবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাও উল্লেখ করবে :

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করলে কর্তৃপক্ষ তাকে বক্তব্য দাখিল করার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করতে পারবেন।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(২) বিধি অনুযায়ী অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করলে এবং যদি তিনি ব্যক্তিগত শুনানি পাওয়ার ইচ্ছা পোষণ করেন, তা হলে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির পর কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়সহ দাখিলকৃত বক্তব্য বিবেচনা করবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে :

- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো উপযুক্ত ভিত্তি নেই, তা হলে অভিযোগ প্রত্যাহার করবেন এবং তদনুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি শর্তহীনভাবে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে যে-কোনো লঘুদণ্ড আরোপ করবেন, তবে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে বলে ধারণা করা হলে কর্তৃপক্ষ দফা (ঘ) অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবেন;

(গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হলে লঘুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে, ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করে যে-কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করতে পারবেন অথবা লঘুদণ্ড আরোপের উদ্দেশ্যে ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করে বিধি ৬-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে পারবেন; এবং

(ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হওয়ার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হবে, তা হলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করবেন।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(৩) বিধি অনুযায়ী অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল না করেন, তা হলে নির্ধারিত বা বর্ধিত সময় শেষ হওয়ার তারিখ হতে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করবেন।

বিধিমালার ৭(৪) বিধি অনুযায়ী তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হতে ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে, ক্ষেত্রমতো, তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্তের কাজ আরম্ভ করবেন এবং বিধি ১১-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করবেন এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করবেন।

তদন্ত কর্মকর্তা অথবা তদন্ত বোর্ড কর্তৃক তদন্তকালে রাষ্ট্র পক্ষে নথি, তথ্য ও বক্তব্য উপস্থাপনের জন্য অভিযোগের বিষয়ে সম্যক জ্ঞাত ১ (এক) জন উপযুক্ত প্রতিনিধি নিয়োগ দেওয়ার জন্য অভিযুক্তের কর্মস্থল সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা কর্মস্থলের দপ্তরপ্রধান বরাবর পত্র দেওয়া হয়।

তদন্ত কর্মকর্তা তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন দাখিল করলে কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিব এর অবলোকন ও সিদ্ধান্তের জন্য নথিতে উপস্থাপন করা হয়। অভিযোগটি প্রমাণিত হওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য হতে পারে এরূপ বিবেচনায় কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিব দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নির্দেশ প্রদান করেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট উক্ত নোটিশ প্রেরণ করে নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদানের জন্য নির্দেশ প্রদান করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭ (৮) ও (৯) বিধি।] (পরিশিষ্ট-৮)।

অভিযুক্ত কর্মকর্তা দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর জবাব প্রদান করলে, তা বিবেচনার পর বা অভিযুক্ত কর্মকর্তা নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদান না করলে কর্তৃপক্ষ বা সিনিয়র সচিব/সচিব কর্তৃক যে-কোনো গুরুদণ্ড প্রদানের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গৃহীত হতে পারে। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের পূর্বে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক ১ম ও ২য় শ্রেণির গেজেটেড কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করা প্রয়োজন হয়। সেক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় কাগজপত্র ও সারসংক্ষেপসহ প্রস্তুতকৃত পত্র বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনে প্রেরণ করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭ (১০) বিধি।] ও বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন।]

বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে ঐকমত্য পোষণ বা দ্বিমত পোষণ করে মতামত প্রদান করেন। প্রেরিত প্রস্তাবের সঙ্গে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন-এর মতামত অবহিতকরণের লক্ষ্যে নথি উপস্থাপন করা হয়। সরকারী কর্ম কমিশন উক্ত প্রস্তাবের সঙ্গে ঐকমত্য পোষণ করার পরিপ্রেক্ষিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি হলে (অথবা ক্ষেত্রবিশেষে যে কর্তৃপক্ষ প্রযোজ্য) Rules of Business 1996-এর দ্বিতীয় অধ্যায়ের Rules-7 এবং Schedule-IV-এর ক্রমিক ১৭ অনুযায়ী যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৪(৬) বিধি মোতাবেক মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমোদনের জন্য মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে সারসংক্ষেপ প্রেরণ করা হয়। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৪(৬) বিধি।]

মহামান্য রাষ্ট্রপতি অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অপরাধের প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাব সানুগ্রহ অনুমোদনের পর প্রজ্ঞাপন জারি করা হয় এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করা হয় এবং মন্ত্রণালয়ের অফিসিয়াল ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা হয়।

১২.০ নাশকতা :

যেক্ষেত্রে কোনো সরকারি কর্মচারী :

- ক. নাশকতামূলক কর্মে লিপ্ত হন; বা
- খ. লিপ্ত রয়েছেন বলে সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে;
- গ. নাশকতামূলক কাজে লিপ্ত অন্যান্য ব্যক্তির সঙ্গে জড়িত রয়েছেন বলে সন্দেহ করার যুক্তিসংগত কারণ থাকে; এবং
- ঘ. সেই কারণে তাকে চাকরিতে রাখা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য হানিকর বলে বিবেচিত হয়; তা হলে কর্তৃপক্ষ, বিধি-৪ এর উপবিধি (৬)-এর বিধানসাপেক্ষে, তার উপর এক বা একাধিক দণ্ড আরোপ করতে পারবেন।

১২.১ নাশকতামূলক কার্যকলাপের জন্য নিম্নপদ বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ ব্যতীত যে-কোনো গুরুদণ্ড (বিধি ৪-এর (৫) (চ) আরোপ করা যায়।

১২.২ কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে নাশকতার অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে পাওয়া গেলে প্রথমে বিবেচনা করা হয় তিনি কোথায় কর্মরত। তিনি যদি মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা হন, তা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৬ মে ২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ তারিখের ০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫-৩৪৬ নং স্মারক মোতাবেক (পরিশিষ্ট-২) প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্তের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রাথমিক তদন্তের আলোকে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে তা জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে থাকে। তবে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের

কর্মকর্তাদের বিষয়ে প্রাপ্ত অভিযোগের আলোকে স্বপ্রণোদিত হয়েও প্রাথমিক তদন্ত করে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করে থাকে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সিদ্ধান্তের আলোকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করা হয় অথবা অভিযোগ নথিভুক্ত করা হয়।

তবে অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারী মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তা না হলে সাধারণত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয় না বিধায় এইক্ষেত্রে সরাসরি বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়। কিন্তু উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক উত্থাপিত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের প্রয়োজন হয়। এইরূপ প্রাথমিক সত্যতা যাচাইয়ের অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ার ক্ষেত্রেই কেবল বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হয়।

১২.৩ নাশকতামূলক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে অনুসরণীয় পদ্ধতি (বিধি-৫):

(১) কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিধি ৩-এর দফা (ঙ)-তে উল্লিখিত কার্যকলাপের জন্য কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষ :

- (ক) সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীকে লিখিত আদেশ দিয়ে, উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হতে প্রাপ্যতা অনুযায়ী ছুটিতে যাবার জন্য নির্দেশ প্রদান করতে পারবেন;
- (খ) তার বিরুদ্ধে যে ব্যবস্থা গ্রহণের প্রস্তাব করবে, সেই ব্যবস্থার ভিত্তি সম্পর্কে তাকে লিখিতভাবে অবহিত করবেন; এবং
- (গ) উপবিধি (২)-এর অধীন অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটির নিকট তার বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত ব্যবস্থার বিপক্ষে কারণ দর্শানোর জন্য তাকে যুক্তিসংগত সুযোগ প্রদান করবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যেক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি মনে করবেন যে, বাংলাদেশের নিরাপত্তার স্বার্থে এইরূপ সুযোগ প্রদান করা সমীচীন নয়, সেইক্ষেত্রে তাকে এইরূপ সুযোগ প্রদান করা যাবে না।

(২) যে-কোনো বিধিমালা অনুসারে তদন্ত কমিটি গঠন করা প্রয়োজন হয়, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারীর পদমর্যাদার নিম্নে নয় এমন ৩ (তিন) জন গেজেটেড কর্মচারী বা কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করবে।

(৩) উপবিধি (২)-এর অধীনে গঠিত তদন্ত কমিটি অভিযোগের তদন্ত করবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্তে প্রাপ্ত তথ্যাদি প্রতিবেদন আকারে পেশ করবে এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ উক্ত তথ্যাদির ভিত্তিতে যে রূপ উপযুক্ত বলে মনে করবে সে রূপ আদেশ প্রদান করবে।

১৩.০ আপিল প্রক্রিয়া সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা :

১৩.১ আদেশের বিরুদ্ধে আপিল (বিধি-১৬) :

- (১) কোনো সরকারি কর্মচারী এই উদ্দেশ্যে সরকারের সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট, অথবা যেক্ষেত্রে এরূপ কোনো কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত নাই, সেইক্ষেত্রে আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা যেক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ আদেশদান করেছেন, সেইক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট, নিম্নবর্ণিত যে-কোনো আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করতে পারবেন, যথা:
 - (ক) তার উপর যে-কোনো দণ্ড আরোপের আদেশের বিরুদ্ধে;
 - (খ) চুক্তি ভিত্তিতে নিযুক্ত হয়ে চুক্তির শর্তানুসারে চাকরির অবসানের সময় পর্যন্ত একনাগারে ৫ (পাঁচ) বছরের অধিককাল চাকরিতে নিয়োজিত থাকলে, উক্ত ক্ষেত্রে চাকরির অবসান ঘটানোর আদেশের বিরুদ্ধে;
 - (গ) তার বেতন-ভাতাদি, পেনশন বা চাকরির অন্যান্য শর্ত যা চাকরির বিধি বা চুক্তি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, তার স্বার্থের প্রতিকূলে পরিবর্তন, রদবদল বা অগ্রাহ্য করার আদেশের বিরুদ্ধে; অথবা
 - (ঘ) চাকরির যে বিধি বা চুক্তি দ্বারা তার বেতন, ভাতাদি, পেনশন বা চাকরির অন্যান্য শর্ত নিয়ন্ত্রিত হয়, এর কোনো বিধানে তার স্বার্থের প্রতিকূল ব্যাখ্যা-সংবলিত আদেশের বিরুদ্ধে।

১৩.২ আপিল দায়েরের সময়সীমা (বিধি-১৭) :

যে আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা হবে, উক্ত আদেশ সম্পর্কে আপিলকারী অবহিত হওয়ার তারিখের ৩ (তিন) মাসের মধ্যে আপিল দায়ের করা না হলে এই বিধিমালার অধীনে কোনো আপিল গ্রহণ করা হয় না :

তবে শর্ত থাকে যে, যদি আপিল কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হন যে, যথাসময়ে আপিলকারীর আপিল দায়ের করতে না পারার পর্যাপ্ত কারণ রয়েছে, তা হলে আপিল কর্তৃপক্ষ উল্লিখিত মেয়াদ অতিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে কোনো আপিল বিবেচনার জন্য গ্রহণ করতে পারবেন।

১৩.৩ আপিল দায়েরের রীতি ও পদ্ধতি (বিধি-১৮) :

- (১) এই বিধিমালার অধীন আপিল দায়ের করতে হলে প্রত্যেক ব্যক্তিকে পৃথকভাবে এবং স্বীয় নামে আপিল দায়ের করতে হবে।
- (২) উপবিধি (১)-এর অধীন আপিল কর্তৃপক্ষকে সম্বোধন করে দায়েরকৃত প্রতিটি আপিল আবেদন আপিলকারী কর্তৃক তার স্বপক্ষে গুরুত্বপূর্ণ ও যুক্তিনির্ভর তথ্যসমূহ অন্তর্ভুক্তিক্রমে স্বয়ংসম্পূর্ণরূপে দায়ের করতে হবে এবং এতে কোনো অসম্মানজনক বা অশোভন ভাষা ব্যবহার করা যাবে না।
- (৩) প্রতিটি আপিল আবেদন আপিলকারী যে অফিসে কর্মরত সেই অফিসের অফিসপ্রধানের মাধ্যমে অথবা তিনি চাকরিরত না থাকলে, সর্বশেষ যে অফিসে চাকরিরত ছিলেন সেই অফিসের অফিসপ্রধানের মাধ্যমে এবং যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করা হচ্ছে, উক্ত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দায়ের করতে হবে।

তবে শর্ত থাকে যে, আপিল আবেদনের একটি অগ্রিম কপি আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট সরাসরি দাখিল করা যায়।

১৩.৪ আপিল অগ্রায়ণ (বিধি-২০) :

- ক. যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করা হয়েছে সেই কর্তৃপক্ষ বিধি-১৯-এর অধীন স্থগিত রাখা হয়নি এরূপ প্রতিটি আপিল আবেদন মন্তব্য ও সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্রসহ আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট অগ্রায়ণ করবেন।
- খ. আপিল কর্তৃপক্ষ বিধি-১৯-এর অধীন স্থগিত রাখা যে-কোনো আপিল আবেদন তলব করতে পারবেন এবং তলব করা হলে স্থগিতকারী বা আটককারী কর্তৃপক্ষ মন্তব্য ও সংশ্লিষ্ট রেকর্ডপত্রসহ তা আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট অগ্রায়ণ করবেন।
- গ. নিম্নোক্ত ছকে মোতাবেক আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট আপিল অগ্রায়ণ করা হয় :

ক্রমিক নং	দফাওয়ারি আপিল আবেদনকারীর বক্তব্য	দফাওয়ারি রাষ্ট্রপক্ষের বক্তব্য	মন্তব্য

(পরিশিষ্ট-১৫)

১৩.৫ আপিল নিষ্পত্তি (বিধি-২১) :

১. কোনো আরোপিত দণ্ডের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের হলে আপিল কর্তৃপক্ষ নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো বিবেচনা করবেন এবং উপযুক্ত আদেশ প্রদান করবেন :
- (ক) বিধিমালায় বর্ণিত নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে কি না, যদি না হয়ে থাকে, তবে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ না করার কারণে ন্যায়বিচার ব্যাহত হয়েছে কি না;
- (খ) অভিযোগের উপর প্রাপ্ত তথ্যাদি যথার্থ কি না; এবং
- (গ) আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্യാপ্ত কি না।
২. দণ্ডদেশ ব্যতীত অন্য কোনো আদেশের বিরুদ্ধে আপিলের ক্ষেত্রে, আপিল কর্তৃপক্ষ বিষয়টি সম্পর্কে প্রাপ্ত তথ্য ও পরিস্থিতি বিবেচনা করবেন এবং ন্যায়সংগত আদেশ প্রদান করবেন।
৩. যে কর্তৃপক্ষের আদেশের বিরুদ্ধে আপিল দায়ের করা হয়েছে উক্ত কর্তৃপক্ষ আপিল কর্তৃপক্ষের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হতে ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে আপিল কর্তৃপক্ষের আদেশ কার্যকর করবেন।

১৪.০ পুনর্বিবেচনা সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা (বিধি-২২) :

- ক. রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আদেশের কারণে কোনো সরকারি কর্মচারী সংক্ষুব্ধ হলে আদেশটি পুনর্বিবেচনার জন্য তিনি রাষ্ট্রপতির নিকট আবেদন করতে পারবেন।
- খ. যে আদেশের কারণে আবেদনকারী সংক্ষুব্ধ হয়েছেন, উক্ত আদেশ অবহিত হওয়ার তারিখ হতে ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার আবেদন দাখিল না করলে উক্ত আবেদন পুনর্বিবেচনার জন্য গ্রহণ করা হবে না।
- গ. তবে যদি রাষ্ট্রপতির নিকট সন্তোষজনকভাবে প্রতীয়মান হয় যে, আবেদনকারী কর্তৃক যথাসময়ে আবেদন দাখিল করতে না পারার পর্যাপ্ত কারণ রয়েছে সেক্ষেত্রে উল্লিখিত মেয়াদ উত্তীর্ণ হওয়ার পরবর্তী ৩ (তিন) মাসের মধ্যে পুনর্বিবেচনার জন্য আবেদন গ্রহণ করতে পারবেন।
- ঘ. পুনর্বিবেচনার আবেদন নিজ নামে ও পৃথকভাবে দাখিল করতে হবে।
- ঙ. আবেদনকারী যে অফিসে কর্মরত অথবা চাকরিরত না থাকলে যে অফিসে সর্বশেষ কর্মরত ছিলেন সেই অফিসপ্রধানের মাধ্যমে এবং দণ্ড প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে তাদের মতামতসহ রাষ্ট্রপতির নিকট দাখিল করতে হবে।
- চ. পুনর্বিবেচনার আবেদনের উপর রাষ্ট্রপতি যেসুপ আদেশ উপযুক্ত মনে করবেন সেসুপ আদেশ প্রদান করবেন।

১৫.০ পুনরীক্ষণ সম্পর্কে সাধারণ নির্দেশনা (বিধি-২৩) :

- ক. রাষ্ট্রপতি নিজ উদ্যোগে কিংবা অন্যভাবে সংশ্লিষ্ট মামলার রেকর্ডপত্র তলব করে এই বিধিমালার অধীনে আপিলে প্রদত্ত যে-কোনো আদেশ বা যে আদেশের বিরুদ্ধে কোনো আপিল করা হয় নি এইরূপ আপিলযোগ্য আদেশ উক্ত আদেশ প্রদানের তারিখ হতে ১ (এক) বছরের মধ্যে সংশোধন করতে পারবেন।

১৬.০ রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ আপিলযোগ্য নয় (বিধি-২৪) :

রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আদেশের বিরুদ্ধে কোনো আপিল দায়ের করা যাবে না।

১৭.০ আদালতে বিচারাধীন কার্যধারা (বিধি-২৫) :

কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো আদালতে একই বিষয়ের উপর ফৌজদারি কার্যধারা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকলে, তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে কোনো বাধা নেই। সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ২৫ বিধি।]

১৮.০ অন্য কোনো আইনের অধীনে প্রাপ্য অধিকার বা বিশেষ অধিকার ক্ষুণ্ণ না করা (বিধি-২৬) :

কোনো ব্যক্তি বিদ্যমান আইন বা সংশ্লিষ্ট বিধিমালা প্রবর্তনের অব্যবহিত পূর্বে উক্ত ব্যক্তি ও সরকারের মধ্যে বিদ্যমান কোনো চুক্তি বা সমঝোতার অধীনে কোনো কিছু প্রাপ্য হলে তিনি উক্তরূপ অধিকার বা বিশেষ অধিকার হতে বঞ্চিত হবেন না।

১৯.০ বিবিধ বিষয়াবলি :

১৯.১ বিচারক :

বিভাগীয় মামলায় বিচারক হিসাবে নিম্নোক্ত কর্মকর্তাগণ দায়িত্ব পালন করে থাকেন :

১. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ;
২. কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত যে-কোনো কর্মকর্তা;
৩. কর্তৃহের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তা;
৪. রাষ্ট্রপতি নিজেই কর্তৃপক্ষ হলে উক্ত ক্ষেত্রে :
 - (১) ৪র্থ গ্রেড পর্যন্ত কর্মকর্তার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় বা বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিব এবং ৩য় গ্রেড থেকে তদুর্ধ্ব গ্রেড পর্যন্ত রাষ্ট্রপতি স্বয়ং; এবং
 - (২) সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা এতদুদ্দেশ্যে উক্ত সচিব বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত কোনো কর্মকর্তা।

তবে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিম্ন পর্যায়ের কোনো কর্মকর্তাকে সাধারণ আদেশ দ্বারা বিভাগীয় মামলায় কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রদানের ক্ষেত্রে সাবধানতা অবলম্বন করতে হয়। কারণ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৪ এর উপবিধি ৬ অনুযায়ী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় মামলায় গুরুদণ্ড আরোপ করতে পারেন না। এ কারণে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোনো কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় মামলার জন্য ক্ষমতা প্রাপ্ত হলেও ভুল করে গুরুদণ্ড আরোপ করলে এখতিয়ার বহির্ভূতভাবে দণ্ড আরোপের কারণে তা বাতিল ও অকার্যকর বলে গণ্য হবে।

১৯.২ বিচারক বা সিদ্ধান্ত প্রদানকারীর দায়িত্ব :

‘অভিযোগ উত্থাপিত হবার পর বিভাগীয় মামলা হবে কি হবে না এ বিষয়ে সাধারণ নথিতে প্রথমে সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/সচিব। বিভাগীয় মামলা রুজু করার সিদ্ধান্ত হলে অভিযুক্ত কর্মচারীর বিরুদ্ধে অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী স্বাক্ষরের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট সিনিয়র সচিব/সচিব বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বিচারকের কাজ শুরু করেন। সিনিয়র সচিব/সচিবকে সহায়তা করার জন্য সংশ্লিষ্ট শাখা কর্মকর্তা প্রশাসনিক কর্মকর্তার মাধ্যমে নথি উপস্থাপন করেন। অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী স্বাক্ষর-এর মাধ্যমে বিভাগীয় মামলা শুরু হয়। অভিযুক্ত কর্মচারীর নিকট অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী প্রেরণের পর অভিযুক্ত কর্মচারী ব্যক্তিগত শুনানি করতে চাইলে সংশ্লিষ্ট বিচারক বা সিদ্ধান্ত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ তার জবাব ও ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করে সন্তোষজনক বিবেচিত হলে অভিযুক্তকে অব্যাহতি অথবা কোনো লঘুদণ্ড প্রদান করে থাকেন। অপরদিকে অভিযুক্তের জবাব ও ব্যক্তিগত শুনানি সন্তোষজনক বিবেচিত না হলে মামলার অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নন এইরূপ ১ (এক) জন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩ (তিন) জন কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করতে পারেন’। [সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮, ৭(২) (ঘ) বিধি।]

টীকা : বিভাগীয় মামলা পরিচালনায় রাষ্ট্র বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব /সচিব আদেশপত্রের মাধ্যমে মামলাসংক্রান্ত নির্দেশনা প্রদান করবেন। একইভাবে মামলার তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্তকার্যক্রমে আদেশপত্র বা অর্ডারশিট সংরক্ষণ করবেন (পরিশিষ্ট-৪ ও ১১ প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের বিচারকের/সচিবের আদেশপত্রের নমুনা)।

তদন্ত প্রতিবেদন না আসা পর্যন্ত বিচারক বা সিদ্ধান্ত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষকে অপেক্ষা করতে হয়। তদন্ত প্রতিবেদন আসার পর বেঞ্চ সহকারী হিসাবে শাখার দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা প্রশাসনিক কর্মকর্তার সহায়তায় অভিযুক্ত কর্মচারীর বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য বিচারকের নিকট নথি উপস্থাপন করেন। তদন্তে অভিযোগ প্রমাণিত না হলে অভিযুক্ত কর্মচারীকে অব্যাহতি প্রদান করার মাধ্যমে সচিব/বিচারক মামলার চূড়ান্ত নিষ্পত্তি করে থাকেন। অপরদিকে তদন্তে অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযুক্ত কর্মচারীকে দণ্ড প্রদানের ক্ষেত্রে বিচারক নিজেই সিদ্ধান্ত প্রদান করে থাকেন। আর গুরুদণ্ড প্রদানের ক্ষেত্রে বিচারক ৪টি গুরুদণ্ডের মধ্যে যে-কোনো একটি দণ্ড আরোপের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে অভিযুক্ত কর্মচারীকে অভিযোগ সম্পর্কে দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশ দিয়ে থাকেন। দ্বিতীয় কারণ দর্শানো নোটিশের জবাব প্রাপ্তির পর ১ম ও ২য় শ্রেণির গেজেটেড কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ কর্ম কমিশনের সঙ্গে পরামর্শকরণ রেগুলেশন, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন অনুযায়ী মতামত গ্রহণের জন্য মামলার গৃহীত কার্যক্রমের বর্ণনাসংক্রান্ত সারসংক্ষেপ মামলার যাবতীয় কাগজপত্রাদিসহ বাংলাদেশ কর্ম কমিশনের নিকট শাখা কর্মকর্তা প্রেরণ করে থাকেন।

বিপিএসসির মতামত আসার পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রস্তাবিত দণ্ড আরোপের জন্য ক্যাডার কর্মকর্তার ক্ষেত্রে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমোদনের জন্য বিচারক মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে তার বিরুদ্ধে দণ্ড আরোপের প্রস্তাব-সংবলিত সারসংক্ষেপ প্রেরণ করে থাকেন।

মহামান্য রাষ্ট্রপতি সানুগ্রহ অনুমোদনের পর প্রস্তাবিত দণ্ড আরোপের জন্য অভিযুক্ত কর্মচারীর বিচারক প্রজ্ঞাপন স্বাক্ষর-এর মধ্য দিয়ে বিচারিক কার্যক্রমের সমাপ্তি ঘটান এবং বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তি হয়ে থাকে।

১৯.৩.০ ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ :

কর্তৃপক্ষের নিকট অভিযোগ সম্পর্কে আত্মপক্ষ সমর্থনপূর্বক অভিযুক্ত কর্তৃক হাজির হয়ে মৌখিক বক্তব্য প্রদানকে ব্যক্তিগত শুনানি বলে। শুনানিতে অভিযুক্ত তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে আত্মপক্ষ সমর্থনপূর্বক সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে যে-কোনো বক্তব্য প্রদান করতে পারেন। শুনানির সময় অভিযুক্তকে কোনো প্রশ্ন বা জেরা করা যায় না। তবে প্রয়োজন হলে কোনো বিষয় স্পষ্টীকরণের জন্য তার কাছে জানতে চাওয়া যেতে পারে। এখানে রাষ্ট্রপক্ষে একজন নিযুক্ত কর্মকর্তা অভিযোগ বিষয়ে বক্তব্য রাখেন। শুনানিতে অভিযুক্ত নিজ ইচ্ছায় যে বক্তব্য প্রদান করেন তা বিবৃতি আকারে লিপিবদ্ধ করতে হয়। বিবৃতি লিপিবদ্ধ করার পর তাতে অভিযুক্তের স্বাক্ষর গ্রহণ করতে হয়। স্বাক্ষর প্রদানের সময় অভিযুক্ত লিপিবদ্ধ বক্তব্য পড়ে দেখবেন এবং তিনি যদি মনে করে যে, তার কোনো বক্তব্য সঠিকভাবে লিপিবদ্ধ হয়নি, তা হলে তার আবেদন মতে তা সংশোধন করতে হয় (বিধি: ৬ (ক) ও ৭ (খ))।

১৯.৪ শুনানি গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ :

নিম্নোক্ত কর্তৃপক্ষগণ শুনানি গ্রহণের জন্য ক্ষমতাপ্রাপ্ত :

- (১) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ;
- (২) কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তা;
- (৩) রাষ্ট্র বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাধারণ আদেশের মাধ্যমে নির্ধারিত কোনো কর্মকর্তা;
- (৪) প্রজ্ঞাপন নং ০৫.০০.০০০০.১৭৩.২২.০০৩.১৯-২৩০ তারিখ : ০১ ডিসেম্বর, ২০১৯ অনুযায়ী সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ২ এর অনুচ্ছেদ (গ) তে প্রদত্ত ক্ষমতা বলে ইতঃপূর্বে জারিকৃত সম(বিধি-৪)-শৃঃ আঃ-২৮/২০০৪-১৪৬, তারিখ : ০৫ সেপ্টেম্বর ২০০৫ বাতিল ক্রমে মহামান্য রাষ্ট্রপতি সদয় হইয়া জাতীয় বেতন স্কেল' ২০১৫ এর আওতাধীন তৃতীয় গ্রেডের নিম্নে বিভাগীয় মামলা সংক্রান্ত যাবতীয় কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/ সচিবদের ক্ষমতা অর্পণ করেন। (পরিশিষ্ট ১)
- (৫) যে সকল সরকারি কর্মচারী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি এইরূপ ৩য় ও তদূর্ধ্ব গ্রেডের/পদমর্যাদার কর্মচারীগণের বিভাগীয় মামলার ক্ষেত্রে খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী সার সংক্ষেপ মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট প্রেরণ করা হয়। মহামান্য রাষ্ট্রপতির অনুমতি প্রাপ্তির পর বিভাগীয় মামলার কার্যক্রম শুরু করা হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা নন ক্যাডার ৩য় বা তদূর্ধ্ব গ্রেডের হলে বিভাগীয় মামলা দায়েরের পূর্বে প্রধানমন্ত্রীর অনুমোদন নিতে হবে।

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধান অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ বলতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অথবা রাষ্ট্রকর্তৃক সময় সময় জারিকৃত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশনা-সাপেক্ষে এ বিধিমালার অধীন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য নিয়োজিত বা মনোনীত কোনো কর্মকর্তা এবং কর্তৃত্বের ক্রমধারায় নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কোনো কর্মকর্তাকে বোঝানো হয়েছে। উল্লেখ্য, জাতীয় বেতন স্কেল' ২০১৫ এর আওতাধীন তৃতীয় গ্রেডের নিম্নের ক্যাডার কর্মচারীদের বিভাগীয় মামলা সংক্রান্ত যাবতীয় কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/ সচিবদের মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক ক্ষমতা অর্পণ করা হয়। (পরিশিষ্ট ১)

১৯.৫ বিভাগীয় মামলায় আপিল কর্তৃপক্ষ :

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ২ (গ) বিধি অনুসারে আপিল কর্তৃপক্ষ বলতে ক্যাডারভুক্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে মহামান্য রাষ্ট্রপতি এবং সরকারের বিভিন্ন দপ্তর/সংস্থার ১ম শ্রেণির (নন-ক্যাডার) ৩য় গ্রেডের নিম্নের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলায় প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব/সচিব কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ এর বিরুদ্ধে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ হিসেবে আপিল কর্তৃপক্ষ হবেন মাননীয় প্রধানমন্ত্রী (পরিশিষ্ট-১৫ ও ১৬)

২০.০ সরকারী কর্ম কমিশনের সঙ্গে পরামর্শকরণ :

অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে যে-কোনো গুরুদণ্ড আরোপের পূর্বে অভিযুক্ত সরকারি কর্মচারী ১ম বা ২য় শ্রেণির গেজেটেড কর্মচারী হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করার প্রয়োজন হয় (পরিশিষ্ট-১২)। গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শ করা বাধ্যতামূলক হলেও লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ করা বাধ্যতামূলক নয়। কর্ম কমিশনের পরামর্শের সহিত একমত হতে না পারলে অর্থাৎ কর্তৃপক্ষ তাদের প্রস্তাবিত দণ্ড বহাল রাখার সিদ্ধান্ত রাখা যুক্তিযুক্ত বলে মনে করলে উক্ত ক্ষেত্রে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং Estb./R1/R-73/72-79(500), তারিখ ২১ জুন, ১৯৭২ এর ৯ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ না করার স্বপক্ষে কারণ উল্লেখ করে পুনরায় কর্মকমিশনের নিকট প্রেরণ করবে। এক্ষেত্রে কর্মকমিশন যদি পূর্বের পরামর্শ বহাল রাখে, তাহলে উক্ত স্মারক এবং কার্যবিধিমালা, ১৯৯৬ এর তপশিল-৪ এর ক্রমিক ১২ অনুযায়ী জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে রাষ্ট্রপতির নিকট কর্মকমিশনের পরামর্শ গ্রহণ না করার প্রস্তাব প্রেরণ করা যাবে।

বাংলাদেশ কর্ম কমিশনের সঙ্গে পরামর্শের জন্য বিভাগীয় মামলার নিম্নোক্ত কাগজপত্রাদি কমিশনে প্রেরণ করতে হয় :

- (১) অভিযোগনামা ও অভিযোগবিবরণী;
- (২) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত অভিযোগনামার জবাব;
- (৩) সাক্ষীদের জবানবন্দি, তদন্তকালীন দৈনন্দিন রেকর্ড এবং সংশ্লিষ্ট সকল কাগজপত্রসহ তদন্ত প্রতিবেদন;
- (৪) দ্বিতীয় শোকজ নোটিশ;
- (৫) দ্বিতীয় শোকজ নোটিশের জবাব;
- (৬) বিভাগীয় মামলায় গৃহীত সকল কার্যক্রমের সারসংক্ষেপ; এবং
- (৭) অভিযুক্ত কর্মকর্তার ব্যক্তিগত বৃত্তান্ত।

টীকা : লঘুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশনের বিধান অনুযায়ী কমিশনের পরামর্শ প্রয়োজন হবে না।

২১.০ পদোন্নতি বিবেচনা (কত সময় পর্যন্ত)/তিরস্কার দণ্ডের কার্যকারিতার সময়কাল :

নন-ক্যাডার পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

নন-ক্যাডার কর্মকর্তা ও কর্মচারী (জ্যেষ্ঠতা ও পদোন্নতি) বিধিমালা, ২০১১-এর বিধি-৫-এর বিধান অনুযায়ী লঘুদণ্ড আরোপ করা হলে লঘুদণ্ডের শাস্তি ভোগের মেয়াদ শেষে অতিরিক্ত এক (১) বছরের মধ্যে দণ্ডপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারী পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হবেন না।

ক্যাডার পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে :

লঘুদণ্ডের শাস্তির মেয়াদ শেষে অতিরিক্ত ১ (এক) বছরের মধ্যে অভিযুক্ত কর্মচারী পদোন্নতির বা সিলেকশন গ্রেড/টাইম স্কেল প্রাপ্তির জন্য বিবেচিত হবেন না।

কোনো কর্মচারীর উপর লঘুদণ্ড আরোপ করা হলে তিনি তাঁর শাস্তি ভোগের মেয়াদ শেষে ১ (এক) বছর ও গুরুদণ্ড আরোপ করা হলে তিনি তাঁর শাস্তি ভোগের মেয়াদ শেষে ২ (দুই) বছরের জন্য পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হবেন না। 'তিরস্কার' দণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে এ দণ্ডের মেয়াদ উল্লেখ না থাকায় এবং এটি লঘুদণ্ড বিধায় দণ্ডারোপের পরবর্তী ১ বছর পদোন্নতির বা সিলেকশন গ্রেড/টাইম স্কেল প্রাপ্তির জন্য বিবেচিত হবেন না।(পরিশিষ্ট-১০)

টীকা : দণ্ডের আদেশে মেয়াদের উল্লেখ না করা হলে আদেশটি ক্রটিপূর্ণ হবে। এরূপ ক্রটির ক্ষেত্রে আপিল আবেদন করা হলে আপিল কর্তৃপক্ষ উক্ত ক্রটি সংশোধন করতে পারবেন। দণ্ডের আদেশে দণ্ডের মেয়াদ উল্লেখ না থাকলে উক্ত দণ্ড ১ বছরের জন্য আরোপ হয়েছে বলে গণ্য হবে।

২২.০ সাময়িক বরখাস্ত করা :

সাময়িক বরখাস্ত অর্থ হচ্ছে কোনো কর্মচারীকে সাময়িকভাবে কার্য সম্পাদনে, দায়িত্ব পালনে, ক্ষমতা ও কর্তৃত্ব প্রয়োগে বিরত রাখা এবং কতিপয় সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার হতে বঞ্চিত রাখা।

২২.১ সাময়িক বরখাস্তের আইন ও বিধিগত ভিত্তি :

- ক. সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮-এর ৩৯ ধারা মতে সাময়িক বরখাস্ত করা হয়।
- খ. সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা-এর ১২ বিধির ১ নং উপবিধি মতে অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করা হয়।
- গ. বিভাগীয় মামলায় অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করা কর্তৃপক্ষের ইচ্ছাধীন। কর্তৃপক্ষ অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত না করে বাধ্যতামূলক ছুটিতেও প্রেরণ করতে পারে।

২২.২ সাময়িক বরখাস্ত অবস্থায় প্রাপ্য সুবিধাদি :

- (ক) বেতন ভাতা : বিএসআর ৭১ ও এফআর ৫৩(বি) বিধির অধীনে মূলবেতনের অর্ধ হারে খোরাকি ভাতা;
 ১. পূর্ণ বাড়ি ভাড়া
 ২. চিকিৎসা ভাতা
 ৩. সরকারি বাসায় বসবাস
 ৪. মহার্ঘ ভাতার অর্ধেক
- (খ) ক্ষতিপূরণ ভাতা পূর্ণ হারে।
- (গ) উৎসব ভাতা : খোরাকি ভাতার সমান।
- (ঘ) উৎসব ভাতার বকেয়া : সাময়িক বরখাস্তকালকে পরবর্তীকালে কর্তব্যকাল হিসাবে গণ্য করলে বিধি মতে বকেয়া বেতন ও ভাতা প্রদান করা হলে, সেক্ষেত্রে উৎসব ভাতার বকেয়া পাবেন।

২২.৩ সাময়িক বরখাস্ত অবস্থায় যেসকল সুবিধা প্রাপ্য নয় :

- ক. ভ্রমণ ভাতা
- খ. যাতায়াত ভাতা
- গ. বাসায় টেলিফোন সুবিধা
- ঘ. বাসায় অর্ডারলির সুবিধা
- ঙ. বাসায় পত্রিকার সুবিধা
- চ. আপ্যায়ন ভাতা

২২.৪ চাকরিতে পুনর্বহাল :

বিধি ১৪ অনুযায়ী- (১) বিধি ৫-এর উপবিধি (১)-এর অনুচ্ছেদ (ক)-এর অধীন প্রদত্ত আদেশ অনুযায়ী ছুটিতে প্রেরিত কোনো সরকারি কর্মচারীকে যদি বরখাস্ত, অপসারণ, নিষ্পদে পদাবনতি বা বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করা না হয়, তা হলে ক্ষেত্রমতো তাকে চাকরিতে পুনর্বহাল করা যাবে অথবা তাকে তার পদমর্যাদার আসীন বা সমপদ মর্যাদা প্রদান করা যাবে এবং তার উক্ত ছুটিকাল পূর্ণ বেতনে কর্তব্যকাল বলে গণ্য হবে। লঘু দণ্ড পেয়ে পুনর্বহাল হলে তার চাকরিকাল কর্মকাল হিসাবে গণ্য হতে পারে নাও পারে এটা কর্তৃপক্ষের এখতিয়ার। কর্তৃপক্ষ তার বাধ্যতামূলক ছুটি বা সাময়িক বরখাস্তকালকে বিনা বেতনে অসাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য করতে পারেন। অভিযুক্ত যদি অব্যাহতি পায় তাহলে সকল বকেয়া পাবে। চাকরি হতে সাময়িক বরখাস্ত হলে সাময়িক বরখাস্তের সময় প্রাপ্ত খোরপোষভাতা ফেরত দিতে হবে না। দণ্ড প্রাপ্ত হলে সাময়িক বরখাস্তের সময়কাল অভিযুক্তের কর্মকাল হিসেবে গণ্য হবে নাকি অসাধারণ ছুটি হিসাবে গণ্য হবে তা কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করবেন।

(২) সাময়িক বরখাস্তের পর পুনর্বহালসংক্রান্ত বিষয়াদি বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস ৭২ বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে।

২৩.০ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল :

রাষ্ট্র গেজেট বিজ্ঞপ্তি দ্বারা এক বা একাধিক প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল গঠন করবে। প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল ১ (এক) সদস্যবিশিষ্ট হবে এবং যিনি জেলা জজ আছেন বা জেলা জজ ছিলেন এরূপ ব্যক্তিগণের মধ্য হতে উক্ত সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক নিযুক্ত হবেন।

বিভাগীয় মামলায় দণ্ড প্রাপ্তির পর মহামান্য রাষ্ট্রপতির বা যথাযথ আপিল কর্তৃপক্ষের নিকট আপিলের পর দণ্ড বহাল থাকলে অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আপিল মামলা দায়ের করে থাকেন। অভিযুক্ত কর্মচারী দণ্ড প্রদানকারী কর্তৃপক্ষকে অভিযুক্ত করে প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে মামলা দায়ের করলে আদালত থেকে দণ্ড প্রদানকারীর নিকট দফাওয়ারি জবাব চাওয়া হয়ে থাকে। আপিলকারীর আর্জির উপর ভিত্তি করে দণ্ড প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ হতে মামলায় গৃহীত কার্যক্রমের বর্ণনাসহ দফাওয়ারি জবাব প্রদান করা হয়ে থাকে (পরিশিষ্ট-১৭)। বিজ্ঞ আদালত মামলার আর্জি, মামলায় গৃহীত কার্যক্রম, দফাওয়ারি জবাব বিবেচনায় নিয়ে সিদ্ধান্ত দিয়ে থাকেন। এতে দণ্ডপ্রাপ্ত কর্মচারী খালাস পেয়ে থাকেন অথবা দণ্ড বহাল থাকে বা দণ্ড হাসবৃদ্ধি হয়ে থাকে।

২৩.১ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আইন, ১৯৮০-এর ৪ ধারা অনুযায়ী প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের এজিয়ার :

(১) প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল প্রজাতন্ত্রের বা বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত যে-কোনো ব্যক্তির পেনশনের অধিকারসহ তার কর্মের শর্তাবলি অথবা প্রজাতন্ত্রের বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত ব্যক্তি হিসাবে তৎসম্পর্কে গৃহীত কোনো ব্যবস্থার উপর তৎকর্তৃক পেশকৃত আবেদনের শুনানি গ্রহণ এবং নিষ্পত্তির জন্য পূর্ণ এজিয়ার সম্পন্ন হবে।

(২) প্রজাতন্ত্রের বা বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত যে-কোনো ব্যক্তি তার পেনশনের অধিকারসহ কর্মের শর্তাবলি সম্পর্কে কোনো আদেশ বা সিদ্ধান্তের দ্বারা অথবা প্রজাতন্ত্রের বা বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত ব্যক্তি হিসাবে তৎসম্পর্কে গৃহীত কোনো ব্যবস্থা দ্বারা সংক্ষুদ্ধ হলে তিনি উপধারা (১)-এর অধীন প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের নিকট আবেদন করতে পারবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, প্রজাতন্ত্রের বা বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মের শর্তাবলি কিংবা উক্ত কর্মের শৃঙ্খলা সম্পর্কে আপাতত বলবৎ কোনো আইনের অধীন উচ্চতর প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ যে আদেশ, সিদ্ধান্ত কিংবা কোনো ব্যবস্থা বাতিল, রদবদল কিংবা সংশোধন করতে পারেন, উহার উপর উক্ত উচ্চতর কর্তৃপক্ষ কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণ না করা পর্যন্ত তৎসম্পর্কে প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের নিকট কোনো আবেদন পেশ করা যাবে না :

তবে আরও শর্ত থাকে যে, পূর্ববর্তী শর্ত (provision)-তে উল্লিখিত আদেশ, সিদ্ধান্ত অথবা ব্যবস্থা সম্পর্কিত পুনর্বিবেচনার আবেদন বা আপিল দাখিলের ২ (দুই) মাসের মধ্যে উচ্চতর প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সিদ্ধান্ত গৃহীত না হওয়ার ক্ষেত্রে উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হলে এই ধারার অধীনে প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আবেদন করার উদ্দেশ্যে আপিল অনুরূপ উচ্চতর কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রত্যাখ্যাত হয়েছে মর্মে গণ্য হবে।

(৩) এই ধারায় ‘প্রজাতন্ত্রের কর্মে অথবা বিধিবদ্ধ সরকারি কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত’ বলতে যিনি অনুরূপ কর্মরত বা অবসরপ্রাপ্ত অথবা কর্ম হতে বরখাস্তকৃত, বাংলাদেশের প্রতিরক্ষা কর্মবিভাগে অথবা বর্ডার গার্ড বাংলাদেশ-এ নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

২৩.২ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আইন, ১৯৮০-এর ৫ ধারা অনুযায়ী প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল :

(১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি দ্বারা, একটি প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল প্রতিষ্ঠা করবে।

(২) প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল রাষ্ট্র কর্তৃক নিযুক্ত ১ (এক) জন চেয়ারম্যান এবং ২ (দুই) জন সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হবে।

(৩) যিনি সুপ্রীম কোর্টের বিচারক পদে বহাল আছেন বা ছিলেন বা সুপ্রীম কোর্টের বিচারক হওয়ার যোগ্য, এইরূপ ব্যক্তি চেয়ারম্যান নিযুক্ত হবেন এবং অন্য ২ (দুই) জন সদস্যের মধ্যে ১ (এক) জন যিনি প্রজাতন্ত্রের কর্মে সরকারের যুগ্মসচিবের পদমর্যাদার নিম্নে নয় এইরূপ পদে অধিষ্ঠিত আছেন বা ছিলেন এবং অন্যজন যিনি জেলা জজ পদে বহাল আছেন বা ছিলেন এরূপ ব্যক্তি হবেন।

(৪) প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালের চেয়ারম্যান অথবা অন্য যে-কোনো সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক নির্ধারিত শর্তাধীনে স্থায়ী পদে বহাল থাকবেন।

২৩.৩ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আইন, ১৯৮০-এর ৬ ধারা অনুযায়ী প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালের এক্তিয়ার :

- (১) প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল, প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের যে-কোনো আদেশ বা সিদ্ধান্তের উপর আপিল শুনানি নিষ্পত্তি করার এক্তিয়ার সম্পন্ন হবে।
- (২) প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের আদেশ বা সিদ্ধান্তের দ্বারা সংক্ষুদ্ধ যে-কোনো ব্যক্তি উক্ত আদেশ বা সিদ্ধান্তের তারিখের ৩ (তিন) মাসের মধ্যে প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল সমক্ষে আপিল দায়ের করতে পারবেন। (পরিশিষ্ট -)
- (২এ) উপধারা (২)-তে যা কিছুই থাকুক না কেন, আপিলকারী যদি প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালকে এ মর্মে পরিতুষ্ট করতে পারেন যে, ৩ (তিন) মাস সময়সীমার মধ্যে আপিল দায়ের করতে না পারার যথেষ্ট কারণ রয়েছে, তা হলে উক্ত উপধারায় বর্ণিত ৩ (তিন) মাসের সময়সীমা শেষ হওয়ার পরও, তবে ৬ (ছয়) মাসের পরে নয়, আপিল গ্রহণ করা যাবে।
- (৩) প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনাল, প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের কোনো আদেশ বা সিদ্ধান্তের উপর আপিল করা হলে তা অনুমোদন, বাতিল, রদবদল বা সংশোধন করতে পারবে এবং প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত ধারা-৬এ-এর বিধানসাপেক্ষে চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে।

২৩.৪ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আইন, ১৯৮০-এর ৮ ধারা অনুযায়ী ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত ও আদেশের বাধ্যতামূলক কার্যকরতা :

- (১) প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালের সকল সিদ্ধান্ত এবং আদেশ, আপিল বিভাগের সিদ্ধান্ত ও আদেশ সাপেক্ষে প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল এবং সংশ্লিষ্ট পক্ষগণের জন্য বাধ্যতামূলক হবে।
- (২) প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সকল সিদ্ধান্ত এবং আদেশ, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, আপিল বিভাগের অথবা প্রশাসনিক আপিল ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত ও আদেশসাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট পক্ষগণের জন্য বাধ্যতামূলক হবে।

২৩.৫ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল বিধিমালা, ১৯৮২-এর বিধি-৫ বিরুদ্ধ পক্ষকে নোটিশ প্রদান এবং লিখিত বিবরণী :

প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আবেদন গ্রহণ করলে, বিরুদ্ধ পক্ষকে ব্যক্তিগতভাবে হাজির হয়ে অথবা অনুমোদিত প্রতিনিধির মাধ্যমে অথবা রেজিস্ট্রি ডাকে, দুই প্রস্ত লিখিত বক্তব্য দাখিল করার জন্য নোটিশ প্রদান করবে। নোটিশের সঙ্গে আবেদনকারী কর্তৃক দাখিলকৃত কাগজপত্রের অনুলিপি প্রদান করতে হবে। বিরুদ্ধ পক্ষের লিখিত বক্তব্যের নিম্নের অংশে এ মর্মে প্রত্যয়ন করতে হবে যে, উল্লিখিত তথ্যাদি পরীক্ষিত এবং এই প্রত্যয়ন স্বাক্ষরিত হবে। (পরিশিষ্ট-)

২৩.৬ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল বিধিমালা, ১৯৮২-এর বিধি-৬ আবেদন নিষ্পত্তির পদ্ধতি :

লিখিত বক্তব্য প্রাপ্তির পর ট্রাইবুনাল-এর এক প্রস্ত রেজিস্ট্রি ডাক মারফত আবেদনকারীর নিকট প্রেরণ করবে এবং লিখিত বক্তব্য দাখিলের জন্য নির্ধারিত তারিখের পর ১৫ (পনেরো) দিন গত হলে ট্রাইবুনাল শুনানির দিন ধার্য করবে এবং উভয় পক্ষকে নোটিশ প্রদান করবে। নোটিশ জারির পর কোনো পক্ষ হাজির না থাকলে ট্রাইবুনাল মামলাটি খারিজ (dismiss) করতে পারবে। নির্ধারিত

তারিখে বিরুদ্ধ পক্ষ অনুপস্থিত থাকলে একতরফা শুনানি গ্রহণ করতে পারবে। নির্ধারিত দিনে আবেদনকারী অনুপস্থিত থাকলে আবেদন খারিজ (dismiss) করতে পারবে। তবে বিরুদ্ধ পক্ষ আবেদনকারীর দাবি স্বীকার করলে এবং রেকর্ডপত্র দৃষ্টে দাবি গ্রহণযোগ্য হলে ট্রাইবুনাল প্রতিকার প্রদানপূর্বক আদেশ দিতে পারবে।

পরবর্তী পর্যায়ে যদি কোনো পক্ষ ট্রাইবুনালকে এ মর্মে পরিতুষ্ট করতে পারেন যে, অনুপস্থিতির স্বপক্ষে যুক্তিসংগত কারণ রয়েছে, তা হলে ট্রাইবুনাল খারিজ (dismiss) অথবা একতরফা ঘোষণার আদেশ বাতিলপূর্বক পুনরায় বিচার আরম্ভ করতে পারবে।

২৩.৭ প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল বিধিমালা, ১৯৮২ বিধি-৭ সিদ্ধান্ত ও আদেশ বাস্তবায়ন :

ট্রাইবুনাল দেওয়ানী কার্যবিধি, ১৯০৮-এ বর্ণিত ডিক্রি কার্যকর করার পদ্ধতিতে সিদ্ধান্ত ও আদেশ কার্যকর করতে পারবে।

২৪.০ নোটিশ জারির পদ্ধতি:

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৫, ৬ বা ৭ এর অধীন অভিযুক্ত ব্যক্তি বরাবরে নোটিশ জারি করতে হবে। নোটিশ জারির ক্ষেত্রে অভিযুক্তের বর্তমান বা স্থায়ী ঠিকানায় দেওয়ানী কার্যবিধি, ১৯০৮ এর আদেশ ৫ এর বিধি ১ হতে ৩০ অনুসরণ ক্রমে নোটিশ জারি করা হলে বা অভিযুক্তের ই-মেইল ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করা হলেও উহা যথাযথভাবে জারি হয়েছে বলে গণ্য হবে।

২৫.০ পিআরএল/অবসর প্রাপ্ত সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বিভাগীয় মামলার অনুসরণীয় বিষয় সমূহ:

কোন সরকারি কর্মচারী পিআরএল বা অবসরে গেলে তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা সাধারণত রুজু করা যায় না। তবে বিএসআর বিধি ২৪৭ অনুসারে বিচার বিভাগীয় বা বিভাগীয় মামলায় যদি প্রমাণিত হয় যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর কর্মকালীন সময়ের কোন প্রতারণা বা অবহেলার কারণে সরকারের কোনো আর্থিক ক্ষতি হয়েছে, তাহলে উক্ত ক্ষতির অর্থ সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর পেনসন হতে আদায়ের আদেশ দানের ক্ষমতা রাষ্ট্রপতি সংরক্ষণ করেন তবে শর্ত থাকে যদি উক্ত বিভাগীয় মামলা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর চাকরির অবস্থায় আরম্ভ না হয়ে থাকে, তাহলে-

- ক. রাষ্ট্রপতির অনুমোদন ব্যতীত উক্ত বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা যাবে না;
- খ. সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর অবসর গ্রহণের অথবা সর্বশেষ কর্মরত থাকার দিন হতে এক বছর, এর মধ্যে যা পরে ঘটবে, এর পূর্বে বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করতে হবে;
- গ. যে ঘটনার পরিপ্রেক্ষিতে বিভাগীয় মামলা আরম্ভ করা হবে উক্ত ঘটনা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর সর্বশেষ কর্মরত থাকার এক বছরের মধ্যে সংঘটিত হতে হবে;
- ঘ. এই বিভাগীয় মামলা রাষ্ট্রপতি কর্তৃক বাংলাদেশের অভ্যন্তরে অথবা অন্যত্র কোনো নির্ধারিত স্থানে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পরিচালিত হবে।

বিভাগীয় বা বিচার বিভাগীয় মামলায় যদি প্রমাণিত হয় যে সরকারি কর্মচারী প্রতারণা বা গাফিলতির কারণে কোনো আর্থিক ক্ষতি হয়েছে তাহলে উক্ত ক্ষতির অর্থ তার পেনসন হতে আদায়ের জন্য রাষ্ট্রপতি আদেশ দিবেন। সরকারি চাকরি আইন ২০১৮ এর ৩৩ ধারা অনুসারে দায়ী কর্মচারীর নিকট হতে ক্ষতির পূরণের অর্থ আদায় করা না গেলে তার বেতন, ভাতা বা প্রাপ্য অন্য কোনো আর্থিক সুবিধা হতে কর্তনপূর্বক আদায় করা যাবে, এবং অনুরূপভাবে আদায় করা সম্ভব না হলে, তা Public Demands Recovery Act, 1913 অনুসারে সরকারি পাওনা হিসাবে আদায়যোগ্য হবে।

পরিশিষ্ট

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, ডিসেম্বর ১৮, ২০১৯

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
বিধি-৪ শাখা
প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ১৬ অগ্রহায়ণ, ১৪২৬/০১ ডিসেম্বর, ২০১৯

নং ০৫.০০.০০০০.১৭৩.২২.০০৩.১৯-২৩০—সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি '২' এর অনূচ্ছেদ (গ) তে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ইতঃপূর্বে জারীকৃত স্মারক নং সম (বিধি-৪)-শৃঙ্খ আঃ-২৮/২০০৪-১৪৬ তারিখ ২১ ভাদ্র ১৪১২/৫ সেপ্টেম্বর ২০০৫ বাতিলক্রমে রাষ্ট্রপতি সদয় হইয়া নিম্নোক্ত তফসিলের ১ নং কলামে উল্লিখিত কর্মকর্তাদেরকে ২ নং কলামে উল্লিখিত বিধিমালায় ক্ষমতাসমূহ ৩ নং কলামে প্রদর্শিত সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের এখতিয়ার অর্পণ করিলেন :—

তফসিল

যাহাদের কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের এখতিয়ার অর্পণ করা হইয়াছে	যে সকল বিধির ক্ষমতা প্রয়োগ করিতে পারিবেন	যে সকল সরকারি কর্মচারীর সম্পর্কে ক্ষমতা প্রয়োগ করা যাইবে
১	২	৩
সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিব	সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি-৬ এর উপ-বিধি (১), (২), (৩), (৪), (৫) ও (৬) এবং বিধি-৭ এর উপ-বিধি (১), (২), (৩), (৪), (৫), (৬), (৭), (৮), (৯) ও (১০) এবং ১২ নং বিধির উপ-বিধি (১) এ প্রদত্ত ক্ষমতা।	যে সকল সরকারি কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ রাষ্ট্রপতি এবং যাহাদের বেতন জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী তৃতীয় গ্রেডের (টাকা ৫৬,৫০০—৭৪,৪০০) নিম্নে। স্মারক নং সম (বিধি-৪)-শৃঙ্খ আঃ-২৮/২০০৪-১৪৬ তারিখ ২১ ভাদ্র ১৪১২/৫ সেপ্টেম্বর ২০০৫-এ যে ক্ষমতা প্রয়োগের বিধান ছিল তদনুযায়ী কোনো বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু হইয়া থাকিলে উক্ত বিভাগীয় মামলা নিষ্পত্তির প্রক্ষেপে এই আদেশ কোনো প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি করিবে না।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

ফয়েজ আহম্মদ

সচিব।

মোঃ তারিকুল ইসলাম খান, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও,

ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd

(২৫৭৬১)

মূল্য : টাকা ৪.০০

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ
মাঠ প্রশাসন শৃঙ্খলা অধিশাখা
www.cabinet.gov.bd

স্মারক নং-০৪.০০.০০০০.৫১১.২৭.১৫৬.১৫.৩৪৬

তারিখ: ১২ জ্যৈষ্ঠ ১৪২২
২৬ মে ২০১৫

পরিপত্র

বিষয় : মাঠ পর্যায়ে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি।

সরকারের Rules of Business 1996-এর Schedule-I অর্থাৎ Allocation of Business among the different Ministries and Divisions অনুযায়ী উপজেলা, জেলা ও বিভাগ পর্যায়ে সাধারণ প্রশাসন-সম্পর্কিত বিষয়াদি মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের কার্যপরিধিভুক্ত। উপজেলা, জেলা ও বিভাগ পর্যায়ে সাধারণ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রাথমিকভাবে নিষ্পত্তির দায়িত্ব মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের উপর ন্যস্ত। লক্ষ করা যাচ্ছে যে, কোনো কোনো ক্ষেত্রে এসকল কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য মাঠ পর্যায় হতে প্রাথমিক প্রতিবেদন/মতামত সরাসরি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করা হয় এবং সে অনুযায়ী জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগকে অনুরোধ জানায়। এতে অভিযোগ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে অহেতুক সময় ক্ষেপণ হয়। তা ছাড়া, কোনো কোনো ক্ষেত্রে তদন্ত প্রতিবেদন পূর্ণাঙ্গ ও স্বয়ংসম্পূর্ণ না হওয়ার কারণেও সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্ব ঘটে।

০২। উপর্যুক্ত প্রেক্ষাপটে উপজেলা, জেলা ও বিভাগ পর্যায়ে সাধারণ প্রশাসনে কর্মরত বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে প্রাপ্ত অভিযোগ দ্রুততার সঙ্গে ও যথাযথভাবে নিষ্পত্তির লক্ষ্যে নিম্নোল্লিখিত পদ্ধতি অনুসরণের জন্য অনুরোধ করা হলো :

- (ক) মাঠ প্রশাসনে কর্মরত কোনো কর্মকর্তার বিরুদ্ধে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে কোনো অভিযোগ পাওয়া গেলে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় তা মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করবে;
- (খ) আনীত অভিযোগের বিষয়ে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মতামতের আলোকে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;
- (গ) সুষ্ঠু তদন্তের স্বার্থে অভিযোগকারীসহ সংশ্লিষ্ট সকলকে তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক নোটিশ দিতে হবে;
- (ঘ) তদন্ত কার্যক্রম নৈর্ব্যক্তিক ও বস্তুনিষ্ঠ এবং তদন্ত প্রতিবেদন পূর্ণাঙ্গ ও স্বয়ংসম্পূর্ণ হতে হবে। তদন্ত প্রতিবেদনের সুস্পষ্ট মতামত থাকতে হবে;

- (ঙ) প্রাথমিক তদন্তের প্রতিবেদন প্রাসঙ্গিক তথ্যাদিসহ মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করতে হবে। তদন্ত প্রতিবেদনের সঙ্গে জেলা প্রশাসকের সুস্পষ্ট মতামত থাকতে হবে;
- (চ) বিভাগীয় কমিশনারের মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদন প্রেরণের জন্য জেলা প্রশাসকের প্রতি নির্দেশনা থাকলে সংশ্লিষ্ট জেলা প্রশাসক তদন্ত প্রতিবেদন বিভাগীয় কমিশনারের নিকট প্রেরণ করিবেন;
- (ছ) বিভাগীয় কমিশনার তার মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদন মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করবেন;
- (জ) মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করতে হবে; এবং
- (ঝ) নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করা সম্ভব না হলে যৌক্তিক কারণ উল্লেখপূর্বক সময় বৃদ্ধির জন্য যথাসময়ে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগকে অনুরোধ জানাতে হবে।
- ০৩। এ বিষয়ে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ২৯-১১-২০০১ তারিখের সিডি/ডিএ-৩/৫(২৩)/৯২(অংশ-২)-৪৫৫ সংখ্যক স্মারক এতদ্বারা বাতিল করা হলো।

মোঃ মাকসুদুর রহমান পাটোওয়ারী
পরিচিতি নং ৪৫৮০
অতিরিক্ত সচিব, জেমাপ্র অনুবিভাগ
ফোন : ৯৩৩৮৩৭৫৯
ই-মেইল : addldfa@cabinet.gov.bd

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০২.১৮.১৪৫

তারিখ: ----- ১৪২৫ বঙ্গাব্দ
----- ২০১৮ খ্রিস্টাব্দ

বিষয় : জনাব -----), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, বগুড়া এবং বর্তমানে
উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, দিনাজপুর-এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজুকরণ।

অভিযোগনামা

যেহেতু, আপনি -----, বর্তমানে উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, দিনাজপুর
সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, বগুড়া হিসাবে কর্মকালে অনুমোদিত ০০০০টি নামজারি কেসের
সরকারি ফি ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায় না করায় ০০০০০০/- (-----) টাকা অনাদায়ি রয়েছে
মর্মে অডিট আপত্তিতে উত্থাপিত হয়েছে এবং অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব), বগুড়া জনাব -----এর
সরেজমিনে এবং প্রাথমিক তদন্তে ০০০০০০/- (-----) টাকা অনাদায়ি মর্মে প্রতীয়মান
হয়েছে; এবং

০২। যেহেতু, আপনার দপ্তরে কর্মরত নাজির জনাব ----- এর দায়িত্ব পালনকালীন অনুমোদিত
নামজারি কেসের বিপরীতে ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায়কৃত ০০০০০০/- (-----) টাকা
সরকারি কোষাগারে জমা না দিয়ে আত্মসাতের উদ্দেশ্যে নিজ হাতে গচ্ছিত রাখেন এবং
অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব), বগুড়া কর্তৃক আকস্মিক পরিদর্শনে বিষয়টি প্রকাশিত হলে
তড়িঘড়ি উক্ত অর্থ সরকারি কোষাগারে জমা প্রদান করেন। আপনি অফিস সহকারীর নিকট উক্ত
পরিমাণ সরকারি অর্থ থাকার পরও উক্ত অর্থ সরকারি খাতে জমা প্রদানে নিজ থেকে কোনো
ব্যবস্থা গ্রহণ করেননি বা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করেননি; এবং

০৩। যেহেতু, আপনি ০০.০০.২০১৬ তারিখে কর্মস্থল হতে অবমুক্তির দিন ৫০৯টি ডিসিআর স্বাক্ষর
এবং ৬৯টি নামজারি মামলা নিষ্পত্তি করেছেন। কিন্তু ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায়কৃত অর্থ
এবং ব্যাংকে জমাকৃত অর্থের চালানের সাথে ব্যাপক গরমিল থাকা সত্ত্বেও অফিস প্রধান হিসাবে
ক্যাশবহিতে স্বাক্ষর করেছেন; এবং

০৪। যেহেতু, আপনি অসং উদ্দেশ্যে কোনো কোনো নামজারির ক্ষেত্রে ওয়ারিশান সনদ এবং
বন্টননামা প্রাপ্তির পূর্বে, কানুনগো-এর মতামত না নিয়ে, সরকারি ছুটির দিনে এবং জমি বিক্রয়
কবলা দলিল সম্পাদনের পূর্বেই নামজারি সম্পন্ন করেছেন। এছাড়া ১১৬৫০টি নামজারি মামলার
রেকর্ড হালনাগাদ না করে এবং জেলা প্রশাসক কার্যালয়ে প্রেরণ না করে আপনি ভূমি
মন্ত্রণালয়ের ০৫.০৪.২০১০ তারিখের ভূঃমঃ/শা-৯/বিবিধ/১৩/০৯-৩৮৫ নং স্মারকের ৯ নং
অনুচ্ছেদের আদেশ লঙ্ঘন করেছেন; এবং

০৫। যেহেতু, আপনার উপর্যুক্ত কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে 'অসদাচরণ' এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ;

০৬। সেহেতু, উপর্যুক্ত অপরাধে আপনাকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে "অসদাচরণ" এর অভিযোগে অভিযুক্ত করা হলো। একই বিধিমালার ৪(৩)(ঘ) বিধি অনুযায়ী কেন আপনাকে "চাকরি হতে বরখাস্ত" করা হবে না অথবা অন্য কোনো উপযুক্ত দণ্ড প্রদান করা হবে না তা উক্ত বিধিমালার ৭(১)(খ) বিধি অনুযায়ী এ অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে লিখিতভাবে জানানোর জন্য বলা হলো। আত্মপক্ষ সমর্থনে আপনি ব্যক্তিগত শুনানিতে অংশগ্রহণের ইচ্ছা পোষণ করেন কি না তাও নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিতভাবে জানানোর জন্য নির্দেশ প্রদান করা হলো। যে অভিযোগ বিবরণীর উপর ভিত্তি করে এ অভিযোগনামা প্রণীত হয়েছে তা এ সাথে সংযুক্ত করা হলো।

স্বাক্ষরিত/
(-----)
সিনিয়র সচিব

বর্তমান ঠিকানা :

উপজেলা নির্বাহী অফিসার-----, দিনাজপুর।

স্থায়ী ঠিকানা :

-----, -----।

অভিযোগ বিবরণী

জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, বগুড়া এবং বর্তমানে উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, দিনাজপুর-এর বিরুদ্ধে সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, বগুড়া হিসাবে কর্মকালে সহকারী হিসাব নিয়ন্ত্রক (রাজস্ব), রাজশাহী বিভাগ, রাজশাহী এর বিশেষ নিরীক্ষা প্রতিবেদন বিভাগীয় কমিশনার, রাজশাহী বরাবর প্রেরণ করা হয়। ০০.০০.২০১৭ তারিখে বিভাগীয় কমিশনার, রাজশাহী কর্তৃক স্বাক্ষরিত উল্লিখিত প্রতিবেদনটি এ মন্ত্রণালয়ে প্রেরণপূর্বক বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ করা হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিধায় অভিযোগটি নিষ্পত্তির নিমিত্ত মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ হতে অভিযোগ প্রাথমিকভাবে প্রমাণিত হওয়ায় বিভাগীয় মামলা রুজু বিষয়ে সম্মতি প্রদান করা হয়। তার বিরুদ্ধে অভিযোগসমূহ নিম্নরূপ:

১. তিনি সহকারী কমিশনার (ভূমি).....হিসাবে কর্মকালে অনুমোদিত ০০০০টি নামজারি কেসের সরকারি ফি ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায় না করায় ০০০০০০/- (-----) টাকা অনাদায়ি রয়েছে মর্মে অডিট আপত্তিতে উত্থাপিত হয়েছে এবং অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব),-----এর সরেজমিনে এবং প্রাথমিক তদন্তে ০০০০০০/- (-----) টাকা অনাদায়ি মর্মে প্রতীয়মান হয়;
২. তিনি তাঁর দপ্তরে কর্মরত নাজির ----- এর দায়িত্ব পালনকালীন সময়ে অনুমোদিত নামজারি কেসের বিপরীতে ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায়কৃত ০০০০০০/- (-----) টাকা সরকারি কোষাগারে জমা না দিয়ে আত্মসাতের উদ্দেশ্যে নিজ হাতে গচ্ছিত রাখেন এবং অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব), ----- কর্তৃক আকস্মিক পরিদর্শনে বিষয়টি প্রকাশিত হলে তড়িঘড়ি উক্ত অর্থ সরকারি কোষাগারে জমা প্রদান করেন। তিনি (-----) তাঁর অফিস সহকারীর নিকট উক্ত পরিমাণ সরকারি অর্থ থাকার পরও উক্ত অর্থ সরকারি খাতে জমা প্রদানে নিজ থেকে কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করেননি বা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করেননি;
৩. তিনি ০০.০০.২০১৬ তারিখে কর্মস্থল হতে অবমুক্তির দিন ৫০৯টি ডিসিআর স্বাক্ষর এবং ৬৯টি নামজারি মামলা নিষ্পত্তি করেছেন। কিন্তু ডিসিআর এর মাধ্যমে আদায়কৃত অর্থ এবং ব্যাংকে জমাকৃত অর্থের চালানের সাথে ব্যাপক গরমিল থাকা সত্ত্বেও অফিস প্রধান হিসাবে ক্যাশবহিতে স্বাক্ষর করেছেন;
৪. তিনি অসং উদ্দেশ্যে কোনো কোনো নামজারির ক্ষেত্রে ওয়ারিশান সনদ এবং বন্টননামা প্রাপ্তির পূর্বে, কানুনগো-এর মতামত না নিয়ে, সরকারি ছুটির দিনে এবং জমি বিক্রয় কবলা দলিল সম্পাদনের পূর্বেই নামজারি সম্পন্ন করেছেন। এছাড়া ১১৬৫০টি নামজারি মামলার রেকর্ড হালনাগাদ না করে এবং জেলা প্রশাসক কার্যালয়ে প্রেরণ না করে তিনি ভূমি মন্ত্রণালয়ের ০৫.০৪.২০১০ তারিখের ভূঃমঃ/শা-৯/বিবিধ/১৩/০৯-৩৮৫ নং স্মারকের ৯ নং অনুচ্ছেদের আদেশ লঙ্ঘন করেছেন।

জনাব , প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, বগুড়া এবং বর্তমানে উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, দিনাজপুর-এর উপর্যুক্ত কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে 'অসদাচরণ' এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ।

স্বাক্ষরিত/-/
(-----)
সচিব

বাংলাদেশ ফর্ম নং-২৭০

বিভাগীয় মামলার তদন্ত কার্যক্রমের আদেশনামা

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)

আদেশনামা-----তারিখ হতে -----তারিখ পর্যন্ত

সূত্র: জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং----- তারিখ:-----

রাষ্ট্রবনাম জনাব.....(.....) সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, ----- এর বিরুদ্ধে চালুকৃত বিভাগীয় মামলা।

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০১	জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের গত ----- খ্রি. তারিখের ----- নম্বর স্মারকমূলে জনাব-----, প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, -----এবং বর্তমানে উপজেলা নির্বাহী অফিসার,-----এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত-----নং বিভাগীয় মামলাটির তদন্ত নথি নিম্নস্বাক্ষরকারীর সাথে সংযুক্ত প্রশাসনিক কর্মকর্তা জনাব-----,----- খ্রি. উপস্থাপন করেন। সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(২) (ঘ) বিধি অনুযায়ী নিম্নস্বাক্ষরকারীকে তদন্ত কর্মকর্তা হিসেবে নিয়োগ প্রদান করা হয়েছে। সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(২)(ঘ) বিধি অনুযায়ী তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ থেকে ০৭ (সাত) কর্মদিবসের মধ্যে তদন্ত কার্য শুরু করার বাধ্যবাধকতা রয়েছে। এই পরিপ্রেক্ষিতে আগামী ----- খ্রি. সকাল ১১.০০ টায় নিম্নস্বাক্ষরকারীর অফিসকক্ষে উভয়পক্ষের সাক্ষ্য প্রমাণাদী পরীক্ষার নিমিত্ত সংশ্লিষ্ট পক্ষগণকে প্রয়োজনীয় সাক্ষ্য প্রমাণসহ যথাসময়ে তদন্তে উপস্থিত থাকার জন্য উভয়পক্ষকে নোটিশ প্রদান করা হলো।	স্মারক নং---- -----; তারিখ:----- দ্বারা সবাইকে অবহিত করা হয়েছে।
০২	রাষ্ট্রপক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জনাব -----, অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (সার্বিক),----- এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব -----, উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----,----- ও সাবেক সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----,----- হাজির। অভিযুক্ত জনাব ----- এর জবানবন্দি লিপিবদ্ধ করা হলো। শুনানীর জন্য ----- খ্রি. তারিখ সকাল ১১.০০ টা।	

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০৩		
০৪	<p>অদ্য শুনানীর জন্য ধার্য ছিল। অনির্কার্য কারণবশত: তারিখ পরিবর্তন করা হলো। আগামী ----- খ্রি. শুনানীর জন্য ধার্য করা হলো। সংশ্লিষ্ট সকলপক্ষকে নোটিশ প্রদান করা হলো।</p>	
০৫	<p>অদ্য শুনানীতে রাষ্ট্রপক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জনাব----- , অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (সার্বিক) এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব----- , প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি),-----উপস্থিত। উভয়পক্ষের বক্তব্য লিপিবদ্ধ করা হলো। পরবর্তী তারিখ তদন্ত প্রতিবেদন দাখিলের জন্য।</p>	
০৬	<p>বিভাগীয় মামলাটি প্রতিবেদন প্রেরণের জন্য ধার্য ছিল। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা অনুবিভাগের মাসিক বিভাগীয় মামলার তদন্তের অগ্রগতি বিষয়ক সভায় আলোচনার প্রেক্ষিতে অধিকতর স্বচ্ছতা ও নিরপেক্ষতা এবং ন্যায়বিচারের স্বার্থে উভয়পক্ষের সাক্ষী উপস্থাপনের প্রয়োজন। উভয়পক্ষকে প্রয়োজনীয় সংখ্যক সাক্ষীসহ উপস্থিত থাকার জন্য নোটিশ প্রদান করা হলো। নির্ধারিত তারিখ: -----।</p>	
০৭	<p>অদ্য শুনানীর জন্য ধার্য ছিল। অভিযুক্তের পক্ষে ০৬ জন সাক্ষীর স্বাক্ষগ্রহণ ও জবানবন্দি লিপিবদ্ধ করা হলো। রাষ্ট্রপক্ষের কোন প্রতিনিধি উপস্থিত না থাকায় সাক্ষীদের জেরা করা সম্ভব হয়নি। সরকারী স্বার্থরক্ষা ও ন্যায়বিচারের স্বার্থে রাষ্ট্রপক্ষের সাক্ষ্য ও জেরার জন্য উভয়পক্ষকে নোটিশ প্রদান করা হলো। শুনানীর জন্য পরবর্তী তারিখ-----।</p>	
০৮	<p>অদ্য বিভাগীয় মামলাটি শুনানীর জন্য ধার্য ছিল। সরকারপক্ষের ০১ জন সাক্ষীর সাক্ষ্য ও জেরা এবং অভিযুক্ত পক্ষের ০৫ জন সাক্ষীর জেরা লিপিবদ্ধ করা হয়। বিভাগীয় মামলাটি সাক্ষ্য গ্রহণ কাজ এখানেই সমাপ্ত করা হয়। পরবর্তী তারিখ প্রতিবেদন দাখিলের জন্য।</p>	
	<p>জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা---- শাখার ----- খ্রি. তারিখের ----- সংখ্যক স্মারকে রুজুকৃত ----- নং বিভাগীয় মামলার তদন্ত বিধি মোতাবেক সম্পন্ন পূর্বক প্রতিবেদন সচিব মহোদয় সমীপে দাখিল করা হলো। মামলার মূল নথিসহ প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র প্রতিবেদনের সাথে সংযুক্ত করা হলো।</p> <p style="text-align: right;">সিলসহ স্বাক্ষর ও তারিখ</p>	

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০৯	<p>উভয়পক্ষ উপস্থিত। রাষ্ট্রপক্ষে কোনো সাক্ষী নাই। তবে রাষ্ট্রপক্ষ মামলা পরিচালনাকারী কর্মকর্তা লিখিতভাবে জানান , কাউকে সাক্ষী হিসাবে হাজির করার প্রয়োজনীয়তা অনুভূত হলে তাকে নোটিশ করে হাজির করতে হবে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর লিখিত বক্তব্য প্রদান করেন এবং রাষ্ট্রপক্ষ মামলা পরিচালনাকারী কর্মকর্তা তাঁকে জেরা করেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর পক্ষে ০২ জন সাফাই সাক্ষী প্রদান করেন। অদ্য শুনানি সমাপ্ত করা হলো। আগামী -----তারিখ তদন্ত প্রতিবেদন প্রদানের দিন ধার্য করা হলো।</p> <p style="text-align: right;">সিলসহ স্বাক্ষর ও তারিখ</p>	
১০	<p>তদন্ত প্রতিবেদন স্মারক নং----- তারিখ :----- মূলে -----সচিব, জনপ্রশাসন বরাবর প্রেরণ করা হলো।</p> <p style="text-align: right;">সিলসহ স্বাক্ষর ও তারিখ</p>	

তদন্ত প্রতিবেদনের নমুনা

জনাব, প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), উপজেলা----- ও জেলা-----; বর্তমানে- অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক,----- এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত ০৫.০০.০০০০.০১৮১.২৭.০০৩.১৫ নং বিভাগীয় মামলার তদন্ত প্রতিবেদন

ভূমিকা :

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা-২ শাখার স্মরক নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.১৫-২১২; তারিখ : ১৪.০৫.২০১৫ মোতাবেক জনাব, বর্তমানে অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক,----- এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার(ভূমি), উপজেলা- ----, জেলা-----এর বিরুদ্ধে আনীত সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর অধীন ৩(বি) নং বিধিমাতে ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগ উক্ত বিধিমানার ৭(৪) নং বিধি অনুসারে তদন্তাদেশ প্রাপ্তির পর সংশ্লিষ্ট বিধির বাধকতা অনুসারে সাত দিনের মধ্যে তদন্ত কার্যক্রম শুরু করা হয়। এরপর উল্লিখিত বিধিমানার ৭(১০) নং বিধির নির্দেশনা মোতাবেক তদন্তের স্বার্থে উভয়পক্ষের গ্রহণযোগ্যসংখ্যক সাক্ষীর মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণের মাধ্যমে তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।

তদন্তের বিষয় :

জনাব (----- সালে সিনিয়র সহকারী কমিশনার হিসাবে জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, ---- এ কর্মরত) প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), উপজেলা----- ও জেলা-----এ কর্মরত থাকা অবস্থায় -----জেলার ----- উপজেলায় বিগত ----- তারিখে অনুষ্ঠিত ৪র্থ উপজেলা পরিষদ নির্বাচনে বিজিবি’র সদস্যদের সমন্বয়ে গঠিত স্ট্রাইকিং ফোর্সের নেতৃত্বদানকারী নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে দায়িত্বপালনকালে উপজেলার ১৮নং -----সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ে স্থাপিত ভোটকেন্দ্রসংলগ্ন স্থানে নির্বাচনি আচরণবিধি লঙ্ঘনের দায়ে জনৈক আরজু মিয়া নামীয় এক মোটর সাইকেল আরোহীকে আটক করাকে কেন্দ্র করে উপজেলা পরিষদ চেয়ারম্যান পদে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী -----এবং উপস্থিত তার সঙ্গী লোকজনের সাথে বাকবিতণ্ডায় লিপ্ত হওয়াসহ পরবর্তী সময়ে তাকে আটক করে পিকআপ গাড়ির পেছনে খোলা অংশে বসিয়ে রেখে সরকারি কর্মকর্তা হিসাবে শিষ্টাচার বহির্ভূত ও অসৌজন্যমূলক আচরণ করেছেন; আবার, বিজিবি সদস্যদের সঠিক সময়ে সঠিক নির্দেশনা প্রদানে ব্যর্থতা হেতু আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণে সফল হননি মর্মে অভিযোগের সত্যাসত্য নিরূপণ-ই তদন্তের বিষয়।

তদন্তপূর্ব কার্যক্রম :

সরকারি কর্মকর্তা হিসাবে শিষ্টাচার বহির্ভূত আচরণ ও অপিত দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনে ব্যর্থতাহেতু সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর ৩(বি) নং বিধি অনুসারে

অসাদাচরণ-এর দায়ে অভিযুক্ত করে, প্রথমে তার বিরুদ্ধে সংশ্লিষ্ট বিধি মোতাবেক ‘অভিযোগ বিবরণী’ (Statement of Allegation) এবং এর ওপর ভিত্তি করে অভিযোগনামা (Charge) প্রণয়নপূর্বক তাঁকে গুরুদণ্ড আরোপযোগ্য শাস্তি অথবা প্রয়োগযোগ্য অন্য কোনো দণ্ড কেন প্রদান করা হবে না, সেই মর্মে কারণ দর্শানোর সুযোগ দিয়ে উল্লিখিত অভিযোগবিবরণী ও অভিযোগনামা প্রেরণ করে তিনি ব্যক্তিগত শুনানিতে অংশ গ্রহণেচ্ছুক কি না তা-ও জানাতে নির্দেশ দেওয়া হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা এই নির্দেশ প্রাপ্তির পর নির্ধারিত ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে বিস্তারিত জবাব প্রদান করেন এবং ব্যক্তিগত শুনানিরও ইচ্ছা পোষণ করেন। সেই মোতাবেক বিগত ০৭ মে ২০১৫ তারিখে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সিনিয়র সচিব যিনি উল্লিখিত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে প্রাপ্ত অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগ বিবরণী ও অভিযোগনামা প্রণয়ন করে তার নিকট প্রেরণ করেছিলেন তাঁর সমীপে, উক্ত কর্মকর্তা ব্যক্তিগত শুনানি প্রদান করেন। তাঁর (অভিযুক্ত) দাখিলকৃত জবাব, সংশ্লিষ্ট কাগজপত্রাদি ও ব্যক্তিগত শুনানি পর্যালোচনান্তে বিষয়টি সম্পর্কে বিধি মোতাবেক তদন্তকার্য পরিচালনার জন্য নিম্নস্বাক্ষরকারীকে নিয়োজিত করে তদন্তটি তাঁর হাওলা করা হয়।

রাষ্ট্রপক্ষে মোকদ্দমটির সংক্ষিপ্ত বিবরণ :

জনাব, প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), ----- হিসাবে কর্মকালে ----- জেলার -----উপজেলার ৪র্থ উপজেলা নির্বাচনে বিজিবি সদস্যদের সমন্বয়ে গঠিত স্ট্রাইকিং ফোর্সের নেতৃত্বদান করার সময় নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে দায়িত্বপালনে কিছুটা ব্যর্থ হয়েছেন এবং অদক্ষতার পরিচয় দিয়েছেন। উপরন্তু, ঐ নির্বাচনে চেয়ারম্যান পদে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী -----কে বিজিবির গাড়িতে অবমাননাকর অবস্থায় বসিয়ে রেখেছেন এবং তাঁকে আইন-শৃঙ্খলা রক্ষাকারী নিয়মিত বাহিনী পুলিশের জিম্মায় হস্তান্তর করতে বিলম্ব করায় জনগণের মধ্যে উত্তেজনার পরিবেশের সৃষ্টি করেছেন। তাঁর নিজ কর্তব্যে অদক্ষতাপ্রসূত অবহেলা কিংবা অসৌজন্যমূলকভাবে চেয়ারম্যান পদপ্রার্থীকে বসিয়ে রাখার শিষ্টাচার বহির্ভূত আচরণ সংশ্লিষ্ট বিধিমালামতে অসদাচরণ-এর পর্যায়ভুক্ত অপরাধ।

অভিযুক্তের পক্ষে মোকদ্দমার সংক্ষিপ্ত বিবরণ :

অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব-এর পক্ষে মোকদ্দমার বিষয়বস্তু এই যে, সংশ্লিষ্ট নির্বাচনে ম্যাজিস্ট্রেটরিয়াল দায়িত্বপালনকালে ফকিরহাট উপজেলার সাতশিকা ভোটকেন্দ্রে জনৈক আরজু নামীয় মোটরসাইকেল আরোহীকে আটক করা হলো উপজেলা চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী ----- তাঁর দলীয় লোককে কেন আটক করা হলো সে সম্পর্কে কৈফিয়ত তলবপূর্বক গালিগালাজ ও অশ্রাব্য ভাষা প্রয়োগ করে তাঁকে ও তাঁর সঙ্গীয় ফোর্সের কতিপয় সদস্যকে শারীরিকভাবে আক্রমণ করেন এবং তাদের লাঞ্চিত করেন। মোকদ্দমার ঘটনাটি বরণ ----- হোসেন-এর পক্ষীয়গণ কর্তৃক নির্বাচনি আচরণ বিধি লঙ্ঘন থেকে উদ্ভূত। তারা নির্বাচনি আচরণ বিধি লঙ্ঘন করায়, তাঁদেরকে তা মানতে অনুরোধ করলে তাঁরা তা প্রত্যাখ্যান করে পরিণামে বে-আইনী ও শৃঙ্খলাবিরোধী আচরণ করে ঘটনার উদ্ভব করেছেন যার দায় তাঁর (অভিযুক্তের) ওপর কোনভাবেই বর্তায় না।

তদন্তের মাধ্যমে নিরুপণীয় বিষয় (বিচার্য বিষয়) :

- (১) অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব ৪র্থ উপজেলা পরিষদ নির্বাচনে বাগেরহাট জেলার ফকিরহাট উপজেলার সাতশিকা ভোটকেন্দ্রে নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট-এর দায়িত্ব পালনে ব্যর্থতা ও অদক্ষতার পরিচয় দিয়েছেন কি না? এবং
- (২) ৪র্থ উপজেলা পরিষদ নির্বাচনে চেয়ারম্যান পদে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী সরদার নিয়ামত হোসেনকে বিজিবি'র গাড়িতে অবমাননাকর অবস্থায় বসিয়ে রেখে তাঁকে হেয় করার মাধ্যমে শিষ্টাচারবহির্ভূত আচরণ করেছেন কি না?

সাক্ষ্য প্রমাণাদি উপস্থাপন :

বিভাগীয় মোকদ্দমাটি প্রমাণের জন্য রাষ্ট্রপক্ষ থেকে উপস্থাপনকারী কর্মকর্তাসহ মোট ০৪ (চার) জন সাক্ষীকে উপস্থিত করা হয়। আর অভিযুক্ত কর্মকর্তা নিজে সাক্ষ্য প্রদানের পর তাঁর পক্ষে আর-ও দুইজন সাফাই সাক্ষী উপস্থাপন করেন। উভয় পক্ষের সাক্ষীগণের বক্তব্যের গুরুত্বপূর্ণ অংশ লিখিতভাবে রেকর্ড করা হয়। সকল সাক্ষীই তাদের প্রতিপক্ষগণকর্তৃক জেরাকৃত হন। সাক্ষ্য গ্রহণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বিধিমালায় ১০নং বিধি যথাযথভাবে অনুসরণ করা হয়। সাক্ষীগণের জবানবন্দি ও জেরার বিপরীতে প্রদত্ত জবাবসমূহ একাধিকবার মনোযোগের সাথে পাঠ করা হয়। তদন্তকালীন সাক্ষীগণের বাচনভঙ্গি এবং বক্তব্যের প্রতি তাদের দৃঢ়তা ও অঙ্গীকারও লক্ষ করা হয়। সাক্ষীগণের লিখিত বক্তব্যের যে যে অংশ পর্যালোচনা ও সিদ্ধান্তের জন্য সহায়ক হতে পারে, তা নিম্নে উল্লেখ করা হলো :

রাষ্ট্রপক্ষে মোকদ্দমা উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জবানবন্দিতে বলেন, “তাঁকে (অভিযুক্তকে) চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী রাজাকারের বাচ্চা বলে গালি দেন। --- এক পর্যায়ে বিজিবি সদস্যরা ----- হোসেন জামাল ও আরজু মল্লিক নামের আরও ০২ (দুই) জনকে আটক করে বিজিবি'র গাড়িতে তুলে দেন। -----উচ্ছৃঙ্খল জনতা ভোটকেন্দ্রে প্রবেশ করে তিনটি ব্যালট বাক্স ছিনিয়ে নেয় এবং আগুন দিয়ে পুড়িয়ে দেয়। --- আহত ম্যাজিস্ট্রেট আরিফুল ইসলামকে উচ্ছৃঙ্খল জনতার হাত থেকে উদ্ধারের সময় বিজিবি'র সদস্যদের সাথে ----- হোসেন ও তার সঙ্গীদের ধস্তাধস্তি ও পাল্টাপাল্টি আঘাতে সরদার নিয়ামত হোসেন এবং বিজিবি সদস্য হাবিলদার মামুন ও সিপাহি বাবুল আহত হন। এর ফলে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতির মারাত্মক অবনতি ঘটে।”

জেরার সময় এই সাক্ষী বলেন, “ঘটনার সরেজমিন তদন্তকারী কর্মকর্তা অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট যে প্রতিবেদন দাখিল করেছেন, তার ভিত্তিতেই আমি মামলা উপস্থাপন করেছি। --- ঘটনার পরে তৎকালীন জেলা ম্যাজিস্ট্রেট অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেটকে তদন্তের নির্দেশ দেন। তিনি পক্ষদ্বয়ের সংশ্লিষ্টদের পরীক্ষাক্রমে সরেজমিন পরিদর্শনান্তে প্রতিবেদন দাখিল করেছেন। --- প্রতিবেদন অনুযায়ী দেখা যায় যে, আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণের বাইরে গিয়েছিল – সে কারণে গুলিবর্ষণ করতে হয়েছিল। --- প্রতিবেদনে এই ঘটনার (বিজিবি'র গুলিবর্ষণের সময় বা তার আগে ব্যালট বাক্স ছিনতাই বা ভাঙচুরের ঘটনা) সময় উল্লেখ নেই যে কারণে আমি বিষয়টি জানি না।”

রাষ্ট্রপক্ষে ২নং সাক্ষী সিপাহি মোঃ বাবুল হোসেন জবানবন্দিতে বলেন, “জনাব নিয়ামত মিয়া--- ক্ষিপ্ত হয়ে স্যারকে (অভিযুক্ত) রাজাকারের বাচ্চা বলে গালাগাল করতে করতে তার জামার কলার ধরে টানাটানি শুরু করে এবং তার সজ্জীয় লোকজন তাকে মারধোর করে। ---- ম্যাজিস্ট্রেট স্যার-এর ‘পিকআপ’ এর ভেতরে জায়গা না থাকায় -এর পেছনে বসিয়ে ফকিরহাট থানায় নিয়ে সোপর্দ করা হয়।”

এই সাক্ষী অভিযুক্ত কর্তৃক ‘নিয়ামত মিয়াকে থানায় নিয়ে যেতে বিলম্ব করা হয়েছিল কি?’ এই প্রশ্নের জবাবে বলেন- জ্বী, না। আবার অভিযুক্তের প্রশ্ন ‘কোনো আবেগজড়িত হয়ে কি আমি সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম?’ —এই প্রশ্নের জবাবে ২নং সাক্ষী বলেন, জ্বী, না, এটি প্রয়োজনীয় ও সঠিক সিদ্ধান্ত ছিল।

রাষ্ট্রপক্ষে ৩নং সাক্ষী মোঃ মোশাররফ হোসেন, নায়েব সুবেদার তার জবানবন্দিতে বলেন, “স্যার আমাকে ডেকে বললেন, এই যে লোকগুলো এখানে দাঁড়িয়ে আছে তাদের একটু সরিয়ে দেন। আমি সাথে ০২ (দুই) জনকে নিয়া তাদের কাছে গিয়ে বলি, আজ তো মোটরসাইকেল বের করা নিষিদ্ধ। এইখানে অপেক্ষা না করে চলে যান। --- ওখানে একটা ছেলে কথা কাটাকাটি করে এবং উদ্ধত আচরণ করে যেতে চাচ্ছিল না। বলছিল, আমরা তো একজন প্রার্থীর লোক, আমাদের কেন্দ্রে ভোট হচ্ছে। --- কিছু বোঝার আগেই তিনি (নিয়ামত সরদার) রাজাকারের বাচ্চা বলে গালি দিয়ে ম্যাজিস্ট্রেট স্যার-এর জামার কলার ধরে টানাটানি করে তার সাথে থাকা অন্যান্য লোকসহ স্যারকে মারপিট শুরু করে। --- স্যারকে বলে, আমার লোককে arrest করেছিস কেন, কোন অপরাধে? ---

তিনি (নিয়ামত সরদার) দূরে দাঁড়িয়ে থাকা লোকজনের দৃষ্টি আকর্ষণ করে বলেন, তোরা বাইরে দাঁড়িয়ে কী দেখছিস? শালাকে ধর! --- সাতশিকে ভোটকেন্দ্রে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতি রক্ষার স্বার্থে নিয়ামত মিয়াকে এবং তার সজ্জীয় আরও ০২ (দুই) জনকে ম্যাজিস্ট্রেট স্যার-এর গাড়িতে করে নিয়ে এসেছিলাম।”

এই সাক্ষী অভিযুক্ত কর্তৃক জেরাকালে ‘সঠিক সময়ে সঠিক আদেশ দিয়েছি কি না’ জিজ্ঞাসিত হয়ে বলেন, গুলির আদেশ না দিলে আপনিসহ আমরাও মারা পড়তাম। আবার অভিযুক্ত কর্তৃক ‘আমি কি নিয়ামত মিয়াকে উদ্দেশ্যমূলকভাবে পিকআপ-এর পেছনে বসিয়েছিলাম? এই প্রশ্ন জিজ্ঞাসিত হলে তার জবাবে বলেন, ‘পিকআপ-এ আপনার পাশে বসানোর কোনো জায়গাও ছিলনা — আর যাকে মারধোর করেছে তার পাশে জায়গা থাকলেও বসানো সম্ভব ছিল না। তাই তাকে পেছনে বসানো ছাড়া কোন উপায় ছিল না।’

রাষ্ট্রপক্ষে ৪নং সাক্ষী মোঃ মামুন আলী, হাবিলদার, বিজিবি তার জবানবন্দিতে বলেন, “তিনি (-----) তাকে (অভিযুক্তকে) রাজাকারের বাচ্চা বলে গালাগালি করে এবং আরজুকে আটক রাখার বিষয়ে ক্ষিপ্ত হয়ে তার (অভিযুক্তের) জামার কলার ধরে টানাটানি শুরু করলে তার (নিয়ামত সরদার) সাথে থাকা লোকজন তাকে (অভিযুক্ত) মারধর করে। ----- স্যার (অভিযুক্ত) বাধ্য হয়ে ফাঁকা গুলির আদেশ দিলে আমাদের কমান্ডার স্যার ফাঁকা গুলি বর্ষণ করেন।”

এই সাক্ষী অভিযুক্ত কর্তৃক ‘আমি কি আবেগতাড়িত হয়ে গুলির আদেশ দিয়েছিলাম?’ এই প্রশ্নের জবাবে বলেছেন, ‘না এটি প্রয়োজনীয় ও সঠিক সিদ্ধান্ত ছিল।’

অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব -----তার জবানবন্দিতে বলেন, -----“নির্বাচনী আচরণবিধি লঙ্ঘনকারী জনৈক আরজু, পিতা- জাকাত মোল্লা, সাং- সাতশিকাকে আটক করা হয়। --- সঞ্জীয় লোকজনসহ তিনি (নিয়ামত সরদার) আমাকে শারীরিকভাবে লাঞ্ছিত করেন, আঘাত করেন, টেনেহিঁচড়ে আমার জামা ছিঁড়ে ফেলে এবং আমার সঞ্জীয় ফোর্সদের ওপর হামলা করেন। --- এ সময় বিজিবি সদস্যগণ আমিসহ আহত অন্যদের উদ্ধার করতে গেলে উচ্ছৃঙ্খল ব্যক্তিবর্গ আরও আক্রমণাত্মক হয়ে উপর্যুপরি আমাকে আঘাত করতে থাকে। ----- বিশৃঙ্খলা এড়াতে ঘটনাস্থল থেকে চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী সরদার নিয়ামত হোসেনসহ জামাল, পিং- মৃত মতিয়ার রহমান এবং হাবরন মল্লিক, পিং- মৃত মাহতাব মল্লিককে ---- নির্বাচনি ঘটনাস্থল থেকে সরিয়ে এনে থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা, ফকিরহাট-এর নিকট হস্তান্তর করি।”

রাষ্ট্রপক্ষ থেকে জেরার সময় ‘সাতশিকায় আনুমানিক কত জন লোক ছিল Motorcycle সহ’ প্রশ্নের জবাবে তিনি বলেন, আনুমানিক শতাধিক লোক ছিল। Motorcycle ছিল ৭/৮টি। রাষ্ট্রপক্ষে Suggestion-মূলক প্রশ্ন ‘আপনি BGB সদস্যদের সঠিক নির্দেশনা দিতে না পারায় তারা প্রাথমিকভাবে পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণে ব্যর্থ হয়েছিলেন?’ তার জবাবে তিনি বলেছেন, এটি সত্য নয়। আবার রাষ্ট্রপক্ষে অন্য একটি Suggestion-মূলক প্রশ্ন, ‘আপনি চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী সরদার নিয়ামতকে পুলিশে হস্তান্তর করতে অযথা বিলম্ব করেছেন এর জবাবে তিনি বলেছেন, ‘এটি সত্য নয়’।

এরপর অভিযুক্ত কর্মকর্তার পক্ষের দ্বিতীয় কিন্তু ১নং সাফাই সাক্ষী মোঃ সোহরাব আলী শেখ অভিযুক্তের বক্তব্যের সমর্থনমূলক জবানবন্দি প্রদান করেন। সরকারপক্ষ কর্তৃক তাঁকে জেরার সময় তাঁর কাছে উত্থাপিত Suggestion-মূলক প্রশ্ন, ‘ম্যাজিস্ট্রেট সাহেবের আদেশে BGB সদস্যরা নিয়ামত চেয়ারম্যানকে মারধর করে’ এবং জবাবে তিনি বলেন যে, ‘এটা সত্য নয়’।

সবশেষ অভিযুক্তের পক্ষে তৃতীয় কিন্তু ২নং সাফাই সাক্ষী মোঃ এনামুল হক দিহিদার তার জবানবন্দিতে বলেন, “সাতশিকে ভোটকেন্দ্রে আরিফুল ইসলাম স্যার-এর পেশকার হিসাবে দায়িত্বপালন করছিলাম। --- স্যারকে রাজাকারের বাচ্চা বলে গালিগালাজ করা হল। প্রথমেই সরদার নিয়ামত স্যার-এর (অভিযুক্ত) গায়ে হাত তোলেন।”

সাক্ষ্য প্রমাণাদি পর্যালোচনা :

রাষ্ট্রপক্ষ থেকে মামলা উপস্থাপনকারীসহ মোট ৪ জন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তাসহ তাঁর পক্ষে অন্য ২ জনসহ মোট ৩ জন মিলে সর্বমোট ০৭ (সাত) জন সাক্ষীর বক্তব্যের সারাংশের লিখিতরূপ, অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে রুজুকৃত এই বিভাগীয় মোকদ্দমার সূচনা থেকে তাঁর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ বিবরণী, প্রণীত অভিযোগনামা, এই অভিযোগবিবরণী ও অভিযোগনামা প্রণয়নকারী সিনিয়র সচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সমীপে দাখিলকৃত তাঁর লিখিত জবাব এবং এই জবাবের সাথে সংযুক্ত কাগজপত্রাদি, সিনিয়র সচিব-এর কাছে প্রদত্ত ব্যক্তিগত শুনানি, সংশ্লিষ্ট নথির নোট-পত্রাদিসহ সম্পর্কিত সমুদয় কাগজপত্র অনুপুঞ্জ একাধিকবার পাঠ করা হয় প্রাপ্ত তথ্য উপাত্তগুলো পরস্পরের সাথে মিলিয়ে দেখা হয়। প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ বিশ্লেষণ পদ্ধতি-প্রয়োগ করে সেগুলো যাচাইক্রমে পর্যালোচনা করা হয়। এই পদ্ধতিগত পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, রাষ্ট্রপক্ষে উপস্থাপিত সাক্ষীগণের বক্তব্যের সাথে অভিযুক্তের নিজের এবং তার পক্ষের সাফাই সাক্ষীগণের বক্তব্য পরস্পর অধিত ক্ষেত্রে সমর্থনমূলক।

প্রতীয়মান হয় যে, মোকদ্দমার ঘটনার পর -----জেলার তৎকালীন জেলা প্রশাসক কর্তৃক নিয়োজিত হয়ে সরেজমিন পরিদর্শন করে অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, ----- যে প্রতিবেদন দাখিল করেছিলেন সেটিই হচ্ছে মূলত অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব -----এর বিরুদ্ধে আনীত মামলার মূল ভিত্তি। এই প্রতিবেদনটি তিনি সংশ্লিষ্টজনের লিখিত ও মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণসহ প্রকাশ্যে ও গোপনে তদন্তের মাধ্যমে সম্পাদন করেছেন বলে দাবি করেছেন। প্রতিবেদনে উদ্ধৃত আছে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ঘটনার দিনে ও সময়ে উপজেলা পরিষদ নির্বাচনে আইন-শৃঙ্খলা নিয়ন্ত্রণের জন্য ম্যাজিস্ট্রেটের দায়িত্ব পালন করছিলেন। ঘটনার সময়ে তিনি সাতশিকা ভোটকেন্দ্রে অনুমোদনবিহীন দুটি মোটরসাইকেল ও ভোটকেন্দ্রের ভেতরে প্রভাব বিস্তারের অভিযোগে এক ব্যক্তিকে আটক করেন। অননুমোদিতভাবে নির্বাচনের দিনে মোটরসাইকেল ব্যবহার এবং ভোটকেন্দ্রের ভেতরে কোনোরূপ প্রভাব বিস্তারের কার্যক্রম দুটিই নির্বাচনি আচরণবিধির লঙ্ঘন এবং নির্বাচনি আইনে অপরাধ হিসাবে গণ্য। আইনশৃঙ্খলা নিয়ন্ত্রণের দায়িত্বে নিয়োজিত ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে জনাব ----- এর আদেশে একজনকে মোটরসাইকেলসহ আটকের কাজটি সম্পাদিত হয়েছে মর্মে এই প্রতিবেদনে উক্ত বক্তব্যের সাথে রাষ্ট্রএবং অভিযুক্ত উভয়পক্ষীয় সাক্ষীর বক্তব্যের মিল রয়েছে।

নির্বাচনি আচরণবিধি লঙ্ঘনকারী কাউকে আটক করার কার্যটি সম্পাদনের আগে তাঁর নির্দেশে রাষ্ট্রপক্ষীয় ৩নং সাক্ষী বিজিবি'র নায়েব সুবেদার তাদেরকে বুঝিয়ে স্থান ত্যাগ করার জন্য সাবলীল ভাষায় অনুরোধ জানিয়েছিলেন। কিন্তু, তিনি এবং তাঁর সঙ্গীয় লোকজন তাঁর অনুরোধ উপেক্ষা করে তাঁর প্রতি অশিষ্ট আচরণ করলেই কেবল তাকে আটক করা হয়েছে। প্রথমত নির্বাচনি আচরণবিধি লঙ্ঘনকারীদের ভোটকেন্দ্র থেকে সরিয়ে দেয়ার জন্য চলে যেতে অনুরোধ করার মধ্যেই অভিযুক্ত কর্মকর্তার আদেশ বাস্তবায়িত হয়ে যেত যদি

তারা তা অনুসরণ করে সরে যেতেন। তাহলে আটক করার কোনো প্রয়োজন পড়ত না। যাকে আটক করা হয়েছিল সেই আরজু মিয়া অবশ্য তার নেতা নিয়ামত সরদার ও সঙ্গীয় লোকজন যখন অভিযুক্ত কর্মকর্তার সাথে সংঘর্ষে লিপ্ত তখন পালিয়ে যেতে সক্ষম হয়েছিলেন। এতদ্বারা প্রতীয়মান হয় যে, তাঁকে এমন কোনোভাবে আটক করা হয়নি অর্থাৎ বেঁধে রাখা হয়নি, কিংবা ঘরে তালাবদ্ধ করা হয়নি কিংবা কেউ তাঁকে ধরে রাখেনি। অথচ অভিযুক্ত কর্মকর্তা সেই আটককৃত এবং পরবর্তী সময়ে পালিয়ে যাওয়া এই আরজু মিয়াকে নির্বাচনস্থল থেকে সরে যাওয়ার আদেশ বিজিবি ফোর্সের নায়েব সুবেদার (কমান্ডার) এর মাধ্যমে সম্পূর্ণ আইনগত কর্তৃত্বই দিয়েছিলেন।

অতঃপর অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট কর্তৃক দাখিলকৃত প্রতিবেদনে দেখা যায়, উপজেলা চেয়ারম্যান পদে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী সরদার নিয়ামত হোসেন এবং তাঁর দলীয় ব্যক্তিকে আটক করার বিষয়ে অভিযুক্ত কর্মকর্তার সাথে বাকবিতণ্ডায় লিপ্ত হন, তাঁকে অশ্রাব্য ভাষায় গালিগালাজ করেন এবং তাঁকে শারীরিকভাবে আঘাত করে টেনে হিঁচড়ে পরিহিত জামা ছিঁড়ে তাকে মাটিতে ফেলে দেন। এই বিষয়টিও উভয়পক্ষীয় সাক্ষীগণের বক্তব্যে প্রায় অভিন্নরূপে ফুটে উঠেছে। আবার, রাষ্ট্রপক্ষে ২, ৩ ও ৪ নং সাক্ষী ঘটনার প্রত্যক্ষদর্শী। এদের প্রত্যেকে অভিযুক্ত কর্মকর্তা (নির্বাচন কালীন দায়িত্বরত ম্যাজিস্ট্রেট সরদার -----এবং তাঁর সঙ্গীয় লোকজন কর্তৃক শারীরিকভাবে লাঞ্চিত তথা প্রহৃত হওয়ার বিষয়ে প্রায় একইরূপ সাক্ষ্য দিয়েছেন।

উপরন্তু, সরদার নিয়ামত হোসেন অভিযুক্তকে ‘তুই-তোকারি’ করেছেন। নিতান্ত তুচ্ছার্থে ম্যাজিস্ট্রেট কে বলেছেন, ‘আমার লোককে arrest করেছিস কেন, কোন অপরাধে?’ আবার তাঁকে ‘রাজাকারের বাচ্চা’ বলে গালি দিয়েছেন – যা রাষ্ট্রপক্ষে ৩নং সাক্ষী জনাব মোঃ মোশাররফ হোসেনের জবানবন্দি থেকে উঠে আসে। ম্যাজিস্ট্রেটকে ‘রাজাকারের বাচ্চা’ বলে গালি দেয়ার বিষয়টি অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট কর্তৃক দাখিলকৃত প্রতিবেদনে লেখা আছে তেমনি রাষ্ট্রপক্ষের সকল সাক্ষীর বক্তব্য দ্বারা সমর্থিত। অভিযুক্ত নিজে এবং তাঁর পক্ষীয় সাফাই সাক্ষীগণও তা পুনর্ব্যক্ত করেছেন। একজন দাতিপ্রাপ্ত কর্মকর্তার পিতৃপরিচয় না জেনে তার প্রতি এমন অশিষ্ট আচরণ যে চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী ----- হোসেনের মজাগত তা অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক দাখিলকৃত প্রমাণক স্থানীয় রাষ্ট্রবিভাগের ২৫.০১.২০১০ তারিখের স্মারক নং- মহাসবি/উপ-২/এ-৪/২০০৯/১০২৪-এর বিষয়বস্তু “----- জেলা প্রশাসকের সম্মেলন কক্ষে ১৪.০৬.২০০৯ তারিখের মাসিক উন্নয়ন সভা চলাকালে উপজেলা নির্বাহী অফিসারের সাথে অপ্রীতিকর ঘটনার দায়ে উপজেলা চেয়ারম্যান (----- হোসেন) এর বিরুদ্ধে ফৌজদারী মামলা দায়ের এর জন্য স্থানীয় রাষ্ট্রবিভাগের” পরামর্শের সাথে খুবই প্রাসঙ্গিক।

অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ঘটনাস্থল সরেজমিন পরিদর্শনান্তে যে প্রতিবেদন দিয়েছেন এবং যার ওপর ভিত্তি করে এই বিভাগীয় মোকদ্দমাটি গঠিত হয়েছে সেই প্রতিবেদনে তাঁর স্বয়ংকৃত পর্যালোচনার পর চূড়ান্ত মন্তব্য করেছেন যে, ঘটনার দিন ----- হোসেন নির্বাচনি আচরণবিধি ও সভ্য আচরণের সকল সীমা মারাত্মকভাবে লঙ্ঘন করেছিলেন। উল্লিখিত মন্তব্য এই তদন্তে প্রাপ্ত তথ্যের সাথে পুরোপুরি সংগতিপূর্ণ দেখতে পাওয়া যায়।

তবে এরপর অভিযুক্ত কর্মকর্তার কার্যক্রমের ওপর তাঁর প্রণীত মন্তব্য যেমন বিজিবি সদস্যদের সঠিক সময়ে সঠিক নির্দেশনা দিতে এবং তাঁদের আচরণ নিয়ন্ত্রণে কিছুটা ব্যর্থ হয়ে অদক্ষতার পরিচয় দেয়া, অভিযুক্তের আইনের চেয়ে আবেগ দ্বারা বেশি তাড়িত হওয়া, নির্বাচিত জনপ্রতিনিধিকে অনাকাঙ্ক্ষিত পদ্ধতিতে বিজিবি’র গাড়িতে আটকে রাখা, তাকে পুলিশের জিম্মায় দিতে বিলম্ব করাসহ, বিজিবি’র গাড়িতে অবমাননাকরভাবে বসিয়ে রাখা উপরিউক্ত মন্তব্যের সাথে অংশত বিরোধিতায় অবতীর্ণ হয় এবং যা এই বিভাগীয় মোকদ্দমায় উপস্থাপিত সাক্ষীগণের বক্তব্য দ্বারাও পূর্ণ সমর্থিত হয় না। অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট-এর প্রথম মন্তব্যটির সাথে অন্যান্য মন্তব্যগুলো পরিপূরক কিংবা সহায়ক হয় না এই যুক্তিতে যে আপাত-প্রমাণিত প্রথম মন্তব্যটির সত্যতার মধ্যেই পরবর্তী মন্তব্যগুলোর দুর্বলতাগুলো প্রোথিত।

রাষ্ট্রপক্ষে ৩নং সাক্ষীর জবানবন্দিতে এসেছে যে, ম্যাজিস্ট্রেট ভোটকেন্দ্রে মোটরসাইকেলসহ কতিপয় লোকের এবং তাদের কারোর কেন্দ্রের ভেতরে প্রভাব বিস্তারের চেষ্টা থেকে বিরত রাখার উদ্দেশ্যে সরিয়ে দেয়ার জন্য তিনি বিজিবি’র ঐ সদস্যকে আদেশ দিয়েছিলেন। ম্যাজিস্ট্রেট ইচ্ছা করলে প্রথমেই তাঁকে নির্বাচনি আচরণবিধি লঙ্ঘনের দায়ে আটক করতে পারতেন,

দণ্ডও দিতে পারতেন। কিন্তু, তিনি তা না করে কোমল ও শান্তিপূর্ণভাবে তাঁর দায়িত্বপালনের লক্ষ্যে অবৈধ উদ্দেশ্য সাধনের উদ্দেশ্যে জমায়েত বলে অনুমিত ব্যক্তিদের শুধু তাঁদের দখলে থাকা স্থান থেকে সরিয়ে দিতে বলেছিলেন মাত্র। আটক করতে কিংবা বলপ্রয়োগের কোনো সরাসরি আদেশ প্রাথমিকভাবে দেননি। এটি তিনি স্বাভাবিক কর্মধারাতেই সম্পাদন করতে চেয়েছেন বলে অনুমিত। বিভাগীয় মোকদ্দমাটি রুজু হওয়ার আগে অভিযুক্ত কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট ঘটনা সম্পর্কে রিটার্নিং অফিসার, -----বরাবর প্রতিবেদন দাখিল করেন ঘটনার দিন ২৭.০২.২০১৪ তারিখেই। ঐ প্রতিবেদনে উল্লিখিত ঘটনার সাথে তার নিজের প্রদত্ত সাক্ষ্য, তার পক্ষীয় সাক্ষীগণের সাক্ষ্য এবং এমনকি সরকারপক্ষীয় সাক্ষীগণের সাক্ষ্যে তেমন কোনো লক্ষণীয় অমিল পাওয়া যায় না। তারপর ঐ একইদিনে রাত ১১.৩০ মিনিটে ----- থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বরাবর প্রায় একইরূপ বর্ণনায় ----- হোসেন, জামাল ও হাবুন মল্লিকের বিরুদ্ধে এজাহার দায়ের করলে দণ্ডবিধির ১৪৩/১৮৮/৩৩২/৩৫৩/১২৭/৪৩৫ ধারায় ফৌজদারি মোকদ্দমা রুজু করেন। উভয়পক্ষীয় সাক্ষীগণের সাক্ষ্যে প্রতিপাদিত হয় যে, সংশ্লিষ্ট ভোটকেন্দ্রে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতির যে মারাত্মক অবনতি হয়েছিল তা মূলত উপজেলা পরিষদ চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী ----- হোসেনের পক্ষ সমর্থক দলের লোকজনকে নির্বাচনি আচরণবিধি ও আইন কানুন লঙ্ঘনের বিষয় থেকে বিরত রাখার জন্য বৈধ ও আইনি নিয়ন্ত্রণ আরোপের উদ্যোগ থেকে। এই নিয়ন্ত্রণ আরোপের প্রচেষ্টার ধারাবাহিকতায় স্বেচ্ছায় এসে যুক্ত হয়েছেন ----- হোসেন এবং তাঁর মাত্রাজ্ঞান অতিক্রান্ত অশিষ্ট আচরণ দ্বারা তিনি প্রবলভাবে প্রমাণ করেছেন যে, দলীয় লোকজনের প্রতি তাঁর সুস্পষ্ট পক্ষপাত আইনশৃঙ্খলা নিয়ন্ত্রণে ম্যাজিস্ট্রেটের কার্যক্রমকে শুধু চ্যালেঞ্জই করেনি, বাধাগ্রস্ত, বিপর্যস্ত ও ক্ষতিগ্রস্ত করেছে। স্বাভাবিক কার্যধারা অব্যাহত রাখার সুযোগ পেলে হয়ত ম্যাজিস্ট্রেট সুচিন্তিত কোনো উপযুক্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ করতে পারতেন। অভিযুক্তের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগনামায় চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী ----- হোসেনের সম্পর্কে বাকবিতণ্ডায় লিপ্ত হওয়ার অভিযোগ আনীত হয়েছে। বস্তুত বাক বা বাচনে বিতণ্ডা শুরুই করেছিলেন ঐ চেয়ারম্যান পদপ্রার্থী ম্যাজিস্ট্রেটকে গালিগালাজ, তুই-তোকারি করে, চরম অশ্রাব্য, অশালীন শব্দ প্রয়োগ করে – যা সকল সাক্ষীর সাক্ষ্যে দৃশ্যমান। ----- হোসেনের অশালীন বাক্যজাল, শারীরিক আক্রমণ, লাঞ্ছনা পক্ষান্তরে ম্যাজিস্ট্রেট-এর স্বাভাবিক কার্যক্রম গ্রহণের জন্য কোনো পরিবেশ রাখেনি।

অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট এর প্রতিবেদনে ম্যাজিস্ট্রেট যে আইনের চেয়ে আবেগ দ্বারা বেশি তাড়িত হয়েছেন সে মন্তব্য সম্পর্কে বিস্তারিত কোনো ব্যাখ্যা প্রদান করেননি। এই পরিস্থিতিতে ম্যাজিস্ট্রেটের আইনগত বিকল্প পদক্ষেপ আর কী কী হতে পারত সে সম্পর্কে তাঁর কোনো পরামর্শ প্রতিবেদনটি থেকে পাওয়া যায় না। আবার, ----- হোসেনকে থানায় হস্তান্তর করতে বিলম্ব করার বিষয়টিও তিনি স্পষ্ট করেননি অর্থাৎ সময়ের হিসাবে কত সময় তাঁকে বিজিবি'র গাড়িতে বসিয়ে রাখা হয়েছিল, তার কোনো উল্লেখ ঐ প্রতিবেদনে নেই।

আবার রাষ্ট্রপক্ষ কিংবা অভিযুক্তপক্ষীয় কোনো সাক্ষীর জবানবন্দি বা জেরাতেও দীর্ঘক্ষণ ----- হোসেনকে বিজিবি'র গাড়িতে বসিয়ে রাখার বিষয়ে সমর্থক কোনো সাক্ষ্য পরিদৃষ্ট হয় না।

অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট-এর একই প্রতিবেদনের ওপর ভিত্তিকৃত অভিযুক্ত জনাব-এর বিরুদ্ধে ----- হোসেনকে অবমাননাকর অবস্থায় বসিয়ে রেখে সরকারি কর্মকর্তা হিসাবে শিষ্টাচারবহির্ভূত ও অসৌজন্যমূলক আচরণ করার অভিযোগও আনীত হয়েছে। এই অভিযোগ প্রায় সর্বাংশেই খণ্ডিত হয়ে যায় সাক্ষীগণের সাক্ষ্য দ্বারা। রাষ্ট্রপক্ষীয় ৩ ও ৪ নং সাক্ষীর জেরায় প্রদত্ত জবাব থেকে জানা যায় পিকআপ গাড়িতে ----- হোসেনকে পেছনে বসানো ছাড়া কোনো উপায় ছিল না কারণ ভেতরে ম্যাজিস্ট্রেট-এর পাশে দুই বিজিবি কর্মকর্তা বসায় তাঁর পাশে কোনো জায়গা ছিল না আর যিনি শারীরিকভাবে আঘাত করে ম্যাজিস্ট্রেটকে আহত করলেন তাকে তাঁর (ম্যাজিস্ট্রেট) পাশেই কীভাবে বসানো যাবে বা কে তাঁকে নিয়ন্ত্রণে রাখবেন তাও বিবেচ্য। যে কথা জেরায় বলা হয়নি কিন্তু বক্তব্যের প্রাসঙ্গিকতায় অনুমিত হয় -----কে হাতে বেঁধে না বসালে কিংবা পাশে বসে কেউ তাঁকে পাহারা না দিলে তিনি যে আবার ম্যাজিস্ট্রেট-এর ওপর চড়াও হতে পারেন না সেই বা কে জানে? ম্যাজিস্ট্রেট নিজেও ভীতি-বিহ্বল হয়ে থাকতে পারেন। পুনরায় আক্রমণের আশঙ্কা এড়ানোর জন্য ও তাঁকে পিকআপের পেছনে বসিয়ে রাখার যুক্তি জোর করে প্রযুক্ত নাও যদি হয় – তবে একটু আগে যে ব্যক্তি ও তাঁর সঙ্গীয় লোকজন দ্বারা ম্যাজিস্ট্রেট প্রহৃত হয়ে আহত হলেন মূলত যার উসকানিতেই ঐ কেন্দ্রে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতির এমন মারাত্মক অবনতি হলো, যিনি অবলীলায় সভ্যতার সকল সীমা লঙ্ঘন করে গেলেন, আইনের দৃষ্টিতে অপরাধ করলেন, তাঁকে ভেতরে জায়গা না থাকায় স্পষ্ট কারণ থাকা সত্ত্বেও পিকআপের পেছনে বসানো কোন মাত্রায় শিষ্টাচার বহির্ভূত কিংবা অসৌজন্যমূলক তার বিশ্লেষণ কোনো পক্ষ কর্তৃক দাখিলকৃত সাক্ষ্য বা প্রমাণাদিতে স্পষ্ট হয়নি। অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট-এর প্রতিবেদনটি সুলিখিত শব্দে, বাক্যে, বাচ্যে, ভাষ্যে সমৃদ্ধ, কিন্তু একইসাথে তা সুস্পষ্ট হলে অভিযোগবিবরণী ও অভিযোগনামা প্রণয়ন কোনোরূপ অস্পষ্টতাদুষ্ট হতো না। হয়ত তিনি কোনো আরোপিত সীমাবদ্ধতার কারণে পরিপূর্ণ খোলা মনে এই প্রতিবেদন প্রণয়ন করতে পারেননি এমন ধারণা ভ্রান্ত হলে অভিযুক্ত কর্মকর্তার অদক্ষতা আমলযোগ্য হতে পারে। সরকারি কর্মকর্তা একজন মানুষ হিসাবে আবেগাক্রান্ত হতে পারেন—তা তাঁর জন্যে অশোভন বা বেমানান হতে পারে, হতে পারে বে-আইনিও এবং সেকারণে শাস্তিযোগ্য। কিন্তু, আবেগের উৎসারণ যদি হয় কোনো পক্ষের উসকানিতে এবং নিরপেক্ষ সরকারি কর্মকর্তাকে উসকানিদাতা নিজেই করে তোলেন প্রতিপক্ষ, তাঁকে লাঞ্চিত করেন, প্রহার করেন, রক্তাক্ত করেন, আহত করেন, তখন সমাজের রক্তক্ষরণ বন্ধের জন্য যদি তিনি সাময়িক আবেগাক্রান্ত হন তা দৃষণীয় গণ্য না হওয়াই সমীচীন। তবে, ঘটনার আকস্মিকতায় বিভ্রান্ত এবং লাঞ্চিত-অপমানিত একজন কর্মকর্তার পক্ষেও দক্ষতার চর্চা কাম্য। সংশ্লিষ্ট ঘটনায় অভিযুক্ত ম্যাজিস্ট্রেট যখন আইনশৃঙ্খলা ভঙ্গকারীদের প্ররোচিত আক্রমণের পক্ষ হয়ে নিরপেক্ষতা হারান তখন দক্ষতা প্রদর্শন করতে পারেননি। এটি কাম্য না হলেও এর জন্যে তাঁকে দোষী সাব্যস্ত করা যায় বলে ন্যায্যতার কোনো নীতির সমর্থন পাওয়া যায় না।

সিদ্ধান্ত :

জনাব, প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), বাগেরহাট-এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মোকদ্দমার সূচনা থেকে এই তদন্ত প্রতিবেদন প্রস্তুতির পূর্ব পর্যন্ত বিভিন্ন সময়ে সংশ্লিষ্ট সকল কর্তৃপক্ষ গৃহীত কার্যধারার সাথে সম্পর্কিত সাক্ষ্যপ্রমাণাদি, কাগজপত্রাদি ও পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি তদন্তকারী কর্মকর্তার নিরপেক্ষতা ও শুদ্ধাচারিতার সর্বোত্তম ও সর্বোচ্চ পরিমাণ প্রয়োগ করে পর্যালোচনা করা হয়েছে।

এতে মোকদ্দমাটির প্রথম নিরুপণীয় বিষয় জনাব-এর বিরুদ্ধে ৪র্থ উপজেলা পরিষদ নির্বাচনে ----- জেলার ----- উপজেলায় সাতশিকা ভোটকেন্দ্রে নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে দায়িত্বপালনে ব্যর্থতা ও অদক্ষতার পরিচয় দেওয়া সম্পর্কে গ্রহণযোগ্য কোনো প্রমাণ স্পষ্ট হয়নি।

আবার একই ঘটনায় উপজেলা চেয়ারম্যান পরিষদ নির্বাচনে চেয়ারম্যান পদে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী জনাব ----- হোসেনকে বিজিবি'র গাড়িতে অবমাননাকর অবস্থায় বসিয়ে রেখে তাঁকে হেয় করার মাধ্যমে শিষ্টাচারবহির্ভূত কোনো আচরণ করার বিষয়টিও কোনো যুক্তিগ্রাহ্য বিবেচনা দ্বারা সমর্থিত হয়নি।

অভিমত :

রাষ্ট্রপক্ষ ও অভিযুক্তপক্ষে সমুদয় সাক্ষ্য-প্রমাণাদি ১৯৮৫ খ্রিষ্টাব্দের সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার সংশ্লিষ্ট বিধিমতে অনুসন্ধান ও পর্যালোচনা শুরু করে পরবর্তীকালে সংশোধিত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর আওতায় সংশ্লিষ্ট বিধিমতে পরিচালনা করে জনাব, প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), উপজেলা-বাগেরহাট-এর বিরুদ্ধে আনীত ৩(বি) নং বিধিতে উল্লিখিত অসদাচরণ (Misconduct)-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হয়নি।

(এ এফ এম হায়াতুল্লাহ)

অতিরিক্ত সচিব

মুদ্রণ ও পরিবহন অধিশাখা

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

তদন্ত প্রতিবেদনের নমুনা
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.১৬.০১৬.১৯.

তারিখ: ১৪২৭
২০২০

বিষয় : ----- জেলার ----- উপজেলার----- প্রাক্তন পদবি বর্তমান পদবি এর
বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধি মোতাবেক
রুজুকৃত বিভাগীয় মামলার তদন্ত প্রতিবেদন।

সূত্র : জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা-৩ শাখার স্মারক নং-----; তারিখ : ২৩/০৬/২০১৯ খ্রি।

ক. ভূমিকা :

স্মারক নং ----- তারিখ : ----- মূলে উল্লিখিত বিভাগীয় মামলাটি তদন্তের
জন্য আমার নিকট প্রেরিত হলে আমি তা তারিখ প্রাপ্ত হয়ে তারিখ
তদন্তের শুনানির জন্য দিন ধার্য করি এবং তারিখ জারিকৃত সংশ্লিষ্ট সকলকে নোটিশের
মাধ্যমে অবহিত করি। যদিও উপজেলার তৎকালীন অফিসের জনাব
এর উপস্থিতি প্রয়োজন ছিল কিন্তু তাঁর বর্তমান অবস্থা জানা না থাকায় তাকে রাষ্ট্রপক্ষ উপস্থিত
করতে পারেননি। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর লিখিত বক্তব্য প্রদান করেছেন এবং রাষ্ট্রপক্ষের মামলা
পরিচালনাকারী কর্মকর্তা তাঁকে জেরা করেছেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তার পক্ষে দুই জন সাফাই সাক্ষী
প্রদান করেছেন এবং রাষ্ট্রপক্ষে মামলা পরিচালনাকারী কর্মকর্তা তাঁকে জেরা করা হতে অব্যাহতি
প্রদান করেছেন। উভয়পক্ষের দাখিলকৃত কাগজপত্র তদন্ত প্রতিবেদনের সাথে সংযুক্ত করা হলো।

খ. অভিযোগসমূহ :

- খ.১ অভিযুক্ত কর্মকর্তা জেলা উপজেলার হিসাবে দায়িত্ব
পালনকালে নিয়মিত অফিসে উপস্থিত থাকতেন না এবং দুপুরে খাবারের পরে অধিকাংশ সময়ে
অফিসে ফিরে যেতেন না।
- খ.২ অফিস চলাকালীন অভিযুক্ত কর্মকর্তা অফিসে উপস্থিত না থেকে জনৈক বিশেষ ব্যক্তির বাসায়
অবস্থান করতেন এবং উক্ত ব্যক্তির কন্যার সহিত অনভিপ্রেত অসামাজিক ঘটনার অবতারণা
করেছেন।
- খ.৩ অভিযুক্ত কর্মকর্তা অবিবাহিত থাকা সত্ত্বেও ভাঙ্গী পরিচয়ে এক তরুণীকে নিয়ে এক মাস বাসায়
অবস্থান করেন।
- খ.৪ অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে..... বদলি করা হলে অব্যাহতির পরে বদলিকৃত..... উপজেলায়
যোগদান করেননি। অথচ..... কর্তৃক চাহিত কৈফিয়তের জবাবে নিজের কর্মস্থলে.....
উপজেলা উল্লেখ করেছেন।
- খ.৫ অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাবকে উপজেলা হতে অব্যাহতি পাওয়ার পরে.... উপজেলায়
যোগদান না করে অন্য বিভাগে বদলির বিষয়ে জেলা প্রশাসক, জেলাকে অবহিত না
করে চলে গিয়েছেন।

গ. বিচার্য ও সিদ্ধান্তযোগ্য বিষয়সমূহ:

- গ.১ অভিযুক্ত কর্মকর্তা..... জেলা..... উপজেলার..... হিসাবে দায়িত্ব পালনকালে নিয়মিত অফিসে উপস্থিত থাকতেন না এবং দুপুরে খাবারের পরে অধিকাংশ সময়ে অফিসে ফিরে যেতেন না, ইহা সঠিক কি না?
- গ.২ অফিস চলাকালীন সময় অভিযুক্ত কর্মকর্তা অফিসে উপস্থিত না থেকে জনৈক বিশেষ ব্যক্তির বাসায় অবস্থান করতেন এবং উক্ত ব্যক্তির কন্যার সহিত অনভিপ্রেত অসামাজিক ঘটনার অবতারণা করেছেন কি না?
- গ.৩ অভিযুক্ত কর্মকর্তা অবিবাহিত থাকা সত্ত্বেও ভাগনি পরিচয়ে এক তরুণীকে নিয়ে এক মাস বাসায় অবস্থান করেছেন কি না?
- গ.৪ অভিযুক্ত কর্মকর্তাকেবদলি করা হলে অব্যাহতির পরে বদলিকৃত..... উপজেলায় যোগদান করেননি। অথচ.....কর্তৃক চাহিত কৈফিয়তের জবাবে নিজের কর্মস্থলে.....উপজেলা উল্লেখ করেছেন কি না?
- গ.৫ অভিযুক্ত কর্মকর্তাউপজেলা হতে অব্যাহতি পাওয়ার পরে..... উপজেলায় যোগদান না করা অবস্থায় অন্য বিভাগে বদলির বিষয়ে জেলা প্রশাসক,জেলাকে অবহিত না করে চলে গিয়েছেন কি না?

ঘ. সাক্ষ্য প্রদাণাদিও দলিল দস্তাবেজসমূহের পর্যালোচনা :

- ঘ.১ বিচার্য বিষয়ের প্রথম অনুচ্ছেদ (গ.১) পর্যালোচনা করতে গিয়ে দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর গত.....তারিখ.....মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয় বরাবর যে লিখিত বক্তব্য প্রদান করেছেন তা তাঁর বর্তমান বক্তব্য হিসাবে গ্রহণের জন্য অনুরোধ করেছেন। তাতে তিনি জানান যে, তিনিউপজেলায় অবস্থানকালে ভোটার রেজিস্ট্রেশনের কাজ শুরু করেন। উপজেলা.....অফিসার হিসাবে ভোটার রেজিস্ট্রেশন-সংক্রান্ত তদারকি, মালামাল সরবরাহ ও প্রশিক্ষণের চরমব্যস্ততার মাঝেও তিনি ভূমি অফিসে যথাসম্ভব নিয়মিত উপস্থিত থাকতেন এর মধ্যে তাঁর পেট ব্যথার রোগ হলে ৬/৭ দিন তিনি সঠিকভাবে কাটায় কাটায় দশটার সময় অফিসে যেতে পারেননি এবং দুপুরে খাবার পর পেট ব্যথা শুরু হলে ৪/৫ দিন অফিসে যেতে পারেননি। অফিসে না গেলেও তিনি বাসায় থেকে তাঁর সরকারি কাজ সম্পন্ন করেছেন। ৪/৫ দিন অফিসে তাঁর অনিয়মিত উপস্থিতি ছিল যা সাময়িক ও শারীরিক, ইহা তাঁর অভ্যাসগত ছিল না। তিনি তাঁর লিখিত জবাবে আরও উল্লেখ করেন, তিনি গততারিখ.....উপজেলায় যোগদান করেন এবং ৬ মাস ১০দিন.....তারিখ পর্যন্ত কর্মরত ছিলেন।উপজেলায় যোগদানের পরে প্রথম দুই মাস তিনি তাঁর কর্মস্থল.....শহর হতে.....উপজেলার.....অফিসে আসা যাওয়া করতেন। কারণ হিসাবে তিনি উল্লেখ করেন, পূর্বের.....অফিসার তাঁর সরকারি বাসা ত্যাগ করেননি। পরবর্তীসময়ে তিনি তাঁর সরকারি বাসা ত্যাগ করলে তিনি উক্ত সরকারি বাসায় অবস্থান করেন এবং আনুমানিক ৩ মাস ১০ দিনউপজেলার উক্ত সরকারি বাসায় অবস্থান করেন।

ঘ.১.১ অভিযুক্ত কর্মকর্তা জেরার জবাবে আরও জানান, তিনি সকাল দশটা হতে বিকাল পাঁচটা পর্যন্ত অফিস করতে পারেন নাই ইহা ঠিক। তবে ইহা তাঁর পেটের রোগের কারণে ১০/১৫ দিন স্থায়ী ছিল। তিনি আরও জানান যে, তাঁর উল্লিখিত ১০/১৫ দিন দেড়িতে অফিসে আসা এবং ৪/৫ দিন দুপুরের পরে অফিসে যেতে না পারার বিষয় তাঁর স্থানীয় নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তা উপজেলা.....অফিসারের নিকট হতে কোনো লিখিত অনুমতি তিনি গ্রহণ করেননি। তবে তিনি তাঁকে মৌখিকভাবে জানিয়েছিলেন। তিনি জেরার আরেক প্রশ্নের জবাবে জানান, তাঁর দেড়িতে অফিসে আসা-যাওয়া; কোনো ছুটির দরখাস্ত না করায় তাঁর কোনো বেতনও কাটা হয়নি। তিনি আরও জানান, তাঁর বক্তব্য মোতাবেক তিনি বাসায় থেকে যে অফিসের কাজ করেছেন তাঁর জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট হতে তিনি কোনো পূর্ব অনুমতি গ্রহণ করেননি। অভিযুক্ত কর্মকর্তার উল্লিখিত কর্মকাণ্ড ‘The Public Employees Discipline (Punctual Attendance) Ordinance, 1982’ এর ৫ ও ৬ ধারা পরিপন্থী।

ঘ.১.২ রাষ্ট্রপক্ষ হতে দাখিলকৃত কাগজপত্রে দেখা যায় যে, গত.....তারিখ.....উপজেলার..... অফিসার তার স্মারক নং----- মারফত জেলা প্রশাসক,জেলাকে অবহিত করেন যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা..... উপজেলাতে যোগদানের প্রথম হতেই যথাসময়ে অফিসে উপস্থিত হন না। দুপুরের খাবারের জন্য বাসায় আসার পরে অধিকাংশ দিন তিনি আর অফিসে ফিরে যান না। তাঁরতারিখের অন্য একটি স্মারক নং.....তে দেখা যায় যে, তিনি উক্ত স্মারকে জেলা প্রশাসক,জেলাকে অবহিত করেন যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা বিগত.....তারিখ হতে.....তারিখ পর্যন্ত কর্মস্থলে অনুপস্থিত আছেন। তিনি.....তারিখ অপরাহ্নে কর্মস্থল ত্যাগের এবং.....তারিখ শূক্রবার কর্মস্থলের বাহিরে থাকার অনুমতি প্রার্থনা করে একটি পত্র.....অফিসে রেখে যান। উপজেলাঅফিসার কার্যকলাপ লক্ষ্যে তাঁর খোঁজ করলে.....তারিখ উক্ত আবেদনটি তাঁর নিকট প্রেরণ করা হয়। সাধারণ নিয়ম অনুযায়ী অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্মস্থলের কোথায় অবস্থান করবেন তা উল্লেখ করার কথা ছাড়া দুটি কর্ম দিবস অতিবাহিত হওয়ার পরেও তিনি কোথায় আছেন তা তিনি জানাননি। অভিযুক্ত কর্মকর্তা.....বিভাগের অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার,..... বিভাগ-এর নিকট একটি তারিখবিহীন কৈফিয়তে উল্লেখ করেন যে, তিনি কিছুদিন যাবৎ টাইফয়েড জ্বর ও পেটের পীড়ায় আক্রান্ত ছিলেন। জ্বর ও পেটের পীড়া বৃদ্ধি পেলে মাঝে মাঝে জ্বর ও ব্যাথা না কমা পর্যন্ত অফিসে যাওয়া সম্ভব হতো না। তখন বাধ্য হয়ে বাসায় থাকতে হতো। যা সম্পূর্ণভাবে তাঁর অনিচ্ছাকৃত ছিল। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে..... উপজেলার.....অফিসারের তারিখের অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে বিভাগীয় কমিশনার,...বিভাগ ও জেলা প্রশাসক, ----- জেলা এর নির্দেশে অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক, জেলা গত.....তারিখ অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে স্থানীয়ভাবে তদন্ত করেতারিখে তদন্ত প্রতিবেদন জেলা প্রশাসক,.....জেলা বরাবর দাখিল করেন। যাতে দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তা স্বীকার করেছেন যে, মাঝে মাঝে অফিসের কাজ না থাকলে বিকাল ৪টায় তিনি বাসায় চলে যেতেন। অসুস্থতার সপক্ষে অভিযুক্ত কর্মকর্তা.....নামক একটি সংস্থার রক্ত ও টুল টেস্টের অফিসের কপি দাখিল করেছেন। তা তাঁর অফিসে অনুপস্থিত থাকার যৌক্তিকতা প্রমাণের জন্য যথেষ্ট নয়। অধিকন্তু তাঁর এই অসুস্থতা সামগ্রিক চাকরির একটি খন্ডকালীন সময় মাত্র। অভিযুক্ত কর্মকর্তা অফিসের

কর্মচারীদের সহিত আলাপকালে এবং উপজেলার অন্যান্য কর্মকর্তার বক্তব্য হতে প্রমাণিত হয় যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা অনিয়মিতভাবে অফিসে আসা-যাওয়া করতেন এবং অফিসের বাইরে থাকাকালীন সময়ে তাঁর অবস্থানের কোনো হদিস পাওয়া যেতো না। তদন্তকারী কর্মকর্তা আরও উল্লেখ করেন, অভিযুক্ত কর্মকর্তার অফিসে অনিয়মিত উপস্থিতির ব্যাপারটি তাঁর বক্তব্য এবং গ্রহণকৃত সাক্ষী প্রমাণে প্রমাণিত।

ঘ.২ বিচার্য বিষয়ের দ্বিতীয় অনুচ্ছেদ পর্যালোচনা করতে গিয়ে দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তারিখ মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয় বরাবর তাঁর লিখিত বক্তব্যে উল্লেখ করেন যে, ঐ বিশেষ ব্যক্তি ছিলেন তার পার্শ্ববর্তী বাসায় বসবাসরত অফিসের পূর্ব পরিচয় এবং একই স্থানের চাকরির সূত্রে তিনি মাঝে মাঝে তাঁর বাসায় যেতেন। তবে অফিস চলাকালীন সময়ে কোনো দিন যাননি এবং তাঁর কন্যার সহিত অসামাজিক কোনো ঘটনার অবতারণা করেননি। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে জেলার অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক কর্তৃক তদন্ত শেষে তাঁর প্রতিবেদনে তিনি উল্লেখ করেছেন যে, বিভাগের উক্ত অফিসারের কন্যাকে ঘিরে আগেও অনেক অনভিপ্রেত ঘটনা ঘটিয়েছিল। সংশ্লিষ্ট কলেজ ছাত্রীর সহিত অভিযুক্ত কর্মকর্তার দৃশ্যত একটি আত্মীয় সম্পর্ক সৃষ্টি হয়েছিল এবং সেই আকর্ষণে সে ঘন ঘন সেখানে যাতায়াত করত। সমগ্র ব্যাপারটি অধ্যয়নক্রমে ইহা তাঁর নিকটে দৃষ্টিকটু, অনভিপ্রেত এবং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার বেপরোয়া জীবনের ইংগিতবাহী অনুমিত হয়েছিল। তাঁর নিকট এই অভিযোগটি সুষ্ঠুভাবে প্রমাণিত হয়নি, এই ঘটনার কোনো সাক্ষী প্রমাণ নাই এবং সংশ্লিষ্ট অভিযোগের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট..... অফিসার বা তার উল্লিখিত কন্যার কোনো নামও তদন্তকালে পাওয়া যায়নি। সেহেতু, এই অভিযোগ প্রমাণিত বলে মনে করার যুক্তিসংগত কোনো কারণ নেই।

ঘ.৩ বিচার্য বিষয়ের তৃতীয় অনুচ্ছেদ পর্যালোচনা করতে গিয়ে দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তারিখ..... মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয় বরাবর তাঁর লিখিত বক্তব্যে উল্লেখ করেন যে, তাঁর পূর্ব বর্ণিত অসুস্থতার কারণে বাধ্য হয়ে তিনি তাঁর ভাগনিকে বাসায় এনেছিলেন। সে ৮ম শ্রেণির ছাত্রী ছিল, সে কোনো যুবতী ছিল না। তাঁর উক্ত ভাগনি ও তাঁর বড় ভাই সাত দিন তাঁর বাসায় অবস্থান করেছিলেন এবং অভিযুক্ত কর্মকর্তা সুস্থ হলে তাঁরা চলে যায়। বিভাগীয় মামলা তদন্তকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তা উল্লেখ করেন..... উপজেলায় অবস্থানকালে তাঁর পেটের রোগ শুরু হলে তার ভাগনি..... যার জন্মতারিখ এবং সে তখন ৮ম শ্রেণি পাশ করে ৯ম শ্রেণিতে উঠেছিল এবং তাঁর বড় ভাই..... তাঁর অসুস্থতার জন্য তাঁর বাসায় আসে এবং তিনি পেটের রোগ মুক্ত হলে ৭/৮ দিন পরে তাঁরা চলে যায়।

তারা অভিযুক্ত কর্মকর্তার রোগের কথা শুনে সে স্থানে গিয়েছিল। অভিযুক্ত কর্মকর্তার পক্ষে দ্বিতীয় সাফাই সাক্ষী এর মা তাঁর বক্তব্যে জানান যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর বড় বোনের মেয়ের পুত্র। সে যখন..... উপজেলায় চাকরি করত তখন তাঁর অসুস্থতার সংবাদ পেয়ে তাঁর পুত্র..... কে ও কন্যা..... কে অভিযুক্ত কর্মকর্তার সেবা যত্ন করার জন্য সেখানে পাঠান। তারা সেখানে ৭/৮ দিন অবস্থান করেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত এই অভিযোগের প্রাথমিক তদন্তকারী কর্মকর্তা তাঁর প্রতিবেদনে এইক্ষেত্রে তাঁকে অভিযুক্ত মনে না করলেও নির্দোষ বলে মনে করেছেন।

ঘ.৩.১ উল্লিখিত পর্যালোচনার পরিপ্রেক্ষিতে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত তৃতীয় অভিযোগ প্রমাণিত ইহা বলার যুক্তিসংগত কোনো কারণ নেই।

ঘ.৪ অভিযুক্ত কর্মকর্তার জবানবন্দি ও জেরা পর্যালোচনা কালে দেখা যায় তিনি তাঁর জবানবন্দিতে উল্লেখ করেছেন যে তাঁকে বদলিকৃত স্থানেউপজেলার যোগদানের নিমিত্তউপজেলা হতে অব্যাহতি নেয়ার পরে ট্রানজিট পিরিয়ডে থাকা অবস্থায় তিনি বিভাগীয় কমিশনার.....বিভাগ কর্তৃক চাহিত কৈফিয়তের জবাব দিয়েছেন বিধায় তিনি তার কর্মস্থল..... উল্লেখ করেছেন। সরকারপক্ষে দালিখকৃত অভিযুক্ত কর্মকর্তার উক্ত জবাব পরীক্ষাকালে দেখা যায় যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তারিখবিহীন উক্ত জবাবটিতেহিসাবে তাঁর পদবি উল্লেখ করেছেন যা অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার.....বিভাগ কর্তৃক.....তারিখ গৃহীত হয়েছে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক দাখিলকৃত.....উপজেলা হতে তাঁর অব্যাহতিপত্র ও দায়িত্বভার হস্তান্তর পত্রের অনুলিপি পরীক্ষাকালে দেখা যায় যে, জেলা প্রশাসক.....জেলা তার স্মারক নং এর মাধ্যমে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে তাঁর নতুন কর্মস্থলে যোগদানের নিমিত্ত তাঁর দায়িত্বভারএর নিকট হস্তান্তরের পরতারিখ অপরাহ্নে অব্যাহতি প্রদান করেন। কিন্তু অভিযুক্ত কর্মকর্তা জেলা প্রশাসক,.....জেলা এরতারিখের অন্য একটি স্মারকে যার নংএর বরাতেতারিখ.....জনাবএর নিকট দায়িত্বভার অর্পণ করেন এবং যা অফিসের স্মারক নংতারিখ.....মূলে সংশ্লিষ্ট সবাইকে অবহিত করেন। যা সুস্পষ্টতই অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক তাঁর উর্ধ্বতন কর্মকর্তার বৈধ আদেশ অমান্যের সামিল। তদুপরি অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার.....বিভাগ তার স্মারক নং.....মূলে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে পত্র প্রাপ্তির তিন দিনের মধ্যে ব্যাখ্যা প্রদান করতে নির্দেশ প্রদান করলেও অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর উক্ত কৈফিয়ত কোনোরূপ তারিখ উল্লেখ না করে দাখিল করেছেন যা অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনারবিভাগ কর্তৃকতারিখ গৃহীত হয়েছে। যদিও অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর বক্তব্যের কোথাও উক্ত ব্যাখ্যা প্রদানের পত্রটি কখন পেয়েছেন তা উল্লেখ করেন নাই তবুও ইহা ধরে নিতে কোনো অসুবিধা নেই যে তিনি উক্ত ব্যাখ্যা প্রদানের পত্রটি তাঁরউপজেলার অবস্থানকালীন প্রাপ্ত হয়েছেন। কারণ.....তারিখউপজেলা হতে তাঁর দায়িত্বভার অর্পণের পর তাঁর তৎকালীন বর্তমান ঠিকানা উপজেলা.....অফিসার , জেলা প্রশাসক,জেলা এবং বিভাগীয় কমিশনার,বিভাগ অবহিত ছিলেন তাঁর কোনো প্রমাণ নেই। যদি ধরে নেয়া হয় তিনি উক্ত ব্যাখ্যা প্রদানের নির্দেশের পত্রটি তাঁরউপজেলাতে অবস্থানের শেষ দিন অর্থাৎতারিখ প্রাপ্ত হয়েছেন তিনি আর উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বৈধ নির্দেশ অমান্য করেছেন। কারণ তিনি যে ব্যাখ্যা প্রদান করেছেন তাতে কোনো তারিখ উল্লেখ করেননি এবং যেহেতু বিভাগীয় কমিশনার.....বিভাগ এবং কার্যালয়ে তা.....তারিখ প্রাপ্ত হয়েছে সেহেতু অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনারের নির্দেশ অনুসারে অভিযুক্ত কর্মকর্তা উল্লিখিত পত্রটি প্রাপ্তির তিন দিনের মধ্যে ব্যাখ্যা প্রদান করেছেন তার কোন প্রমাণ নেই।

ঘ.৪.১ এমতাবস্থায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তার উল্লিখিত দুইটি ক্রিয়াকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ -এর আওতায় অসদাচরণ।

ঘ.৪.২ অভিযুক্ত কর্মকর্তাতারিখ.....উপজেলা হতে অব্যাহতি প্রাপ্ত হয়েছেন এবং তিনি ভূমি মন্ত্রণালয়ের স্মারক নংমোতাবেক.....হতে অফিসে ন্যস্ত হয়ে ঐ দিন.....অফিসে যোগদান করেন। তাঁর তৎকালীন অবস্থান কাউকে কিছু না জানিয়েতে বদলীর আদেশ বাতিল করার জন্য রিপ্রেজেন্টেশন প্রদান করেন এবং তাঁর উক্ত বদলীর আদেশ বাতিল করেন। অভিযুক্ত কর্মকর্তা জেরার এক পর্যায়ে স্বীকার করেন যে,তে বদলীর আদেশ বাতিল করার জন্য তাঁর রিপ্রেজেন্টেশন ছিল এবং যা তিনি যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে প্রদান করেন। ইহা স্পষ্ট সরকারি কর্মচারী আচরণ বিধিমালা ১৯৭৯ এর ৩০ নং বিধির পরিপন্থী।

ঘ.৫ বিচার্য বিষয়ের ৫ম অনুচ্ছেদ পর্যালোচনা করতে গিয়ে দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর বক্তব্যে উল্লেখ করেছেন যে, জেলা প্রশাসক.....জেলা এর নিকট দায়িত্বভার যথাযথভাবে হস্তান্তর করে তিনি কর্মস্থল ত্যাগ করেন। তাঁর দায়িত্বভার হস্তান্তরের পত্র সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করা হয়েছে। অন্য বিভাগে বদলির আদেশের কপি বদলিকারী কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করে থাকেন। তাই তাঁর বদলিকৃত স্থানউপজেলাতে যোগদান না করা অবস্থায় অন্য বিভাগে বদলির বিষয়ে বিভাগীয় কমিশনার/ জেলা প্রশাসক.....জেলাকে অবহিত করা তাঁর দায়িত্ব নয় বলে তিনি জানতেন। রাষ্ট্রপক্ষের দাখিলকৃত প্রাথমিক তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদনে উল্লেখ আছে যে, তাঁর তদন্তকালে অনেক জায়গায় খোঁজাখুঁজি করে সর্বশেষ বদলি আদেশে দেখা যায় যে, তিনি জেলারউপজেলায়.....হিসাবে বদলির আদেশাধীন কিন্তু তিনি সেখানেও যোগদান করেননি। সর্বশেষ প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ীজেলার উপজেলায় তাঁর (অভিযুক্ত কর্মকর্তার) সহিত যোগাযোগ করা হয় তিনি আরও উল্লেখ করেন যে, গত.....তারিখে তিনি প্রাথমিক তদন্তকারী কর্মকর্তা, অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (সার্বিক)জেলা অভিযুক্ত কর্মকর্তার উপস্থিতিতে.....জেলায় গমনপূর্বক তদন্ত কাজটি সমাধান করেন। তিনি আরও উল্লেখ করেন যে, উপজেলায় যাবার পরও সর্বশেষ আদেশে অভিযুক্ত কর্মকর্তাজেলার.....উপজেলায়.....হিসাবে বদলির সুযোগটি গ্রহণ করতে পারেননি।

ঘ.৫.১ যেহেতু অভিযুক্ত কর্মকর্তা অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনারবিভাগ এর নিকট বৈফিয়তের জবাব প্রদানকালে তার কর্মস্থলউপজেলাতে উল্লেখ করেছেন , সেহেতু অন্য বিভাগে বদলি উপলক্ষ্যে চলে গেলে জেলা প্রশাসক.....ও বিভাগীয় কমিশনার.....বিভাগকে অবশ্যই অবহিত করা তাঁর দায়িত্ব ছিল। কিন্তু তিনি তা করেননি । তদুপরি তিনি..... জেলা.....উপজেলায় যোগদানপূর্বক উক্ত যোগদানপত্রের অনুলিপি বিভাগীয় কমিশনার.....কে প্রেরণ করেন যা তাঁর দায়িত্বের মধ্যে পড়ে । তিনি উক্ত দায়িত্ব পালন করেছেন। তদন্তকালে উহার স্বপক্ষে কোনো প্রমাণপত্র উত্থাপন করেননি। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে প্রাথমিক তদন্ত করে জেলা প্রশাসক..... জেলা এর মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদনতারিখের মধ্যে বিভাগীয় কমিশনারবিভাগ বরাবর প্রেরণের জন্য তিনি তার স্মারক নং.....তারিখ মারফত জেলা প্রশাসক.....কে নির্দেশ প্রদান করেন কিন্তু অভিযুক্ত কর্মকর্তা এ অস্পষ্টতার কারণে এবং পরিবর্তিত কর্মস্থলের খবর বিভাগীয় কমিশনারবিভাগকে অবগত না করানোর কারণে উল্লিখিত প্রাথমিক তদন্ত পরিচালনাকারী কর্মকর্তা অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (সার্বিক) জেলা এর পক্ষেতারিখের পূর্বে তদন্ত করা সম্ভব হয়নি।

ঙ. উদ্ধৃত প্রাসঙ্গিক মন্তব্য (অবজারভেশনস):

ঙ.১ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত প্রথম অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে লিপিবদ্ধকৃত জবানবন্দি, জেরা ও প্রাপ্ত দলিল দস্তাবেজসমূহ পর্যালোচনা এবং ঘ.১ অনুচ্ছেদ ও উপ-অনুচ্ছেদসমূহ বিস্তারিত পর্যালোচনা শেষে ইহা স্পষ্ট প্রমাণিত হয়েছে যে, অভিযুক্ত কর্মকর্তা..... উপজেলা হিসাবে কর্মরত থাকা অবস্থায় অভ্যাসগতভাবে অনিয়মিত তাঁর অফিসে উপস্থিত থাকতেন। যা তাঁর অসদাচরণের আওতায় পড়ে।

- ৩.২ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত দ্বিতীয় অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে প্রাপ্ত জবানবন্দি, জেরা ও দলিলদস্তাবেজ এবং বিস্তারিত পর্যালোচনা শেষে তিনি অফিস চলাকালীন সময়ে অফিসে উপস্থিত না থেকে কোনো এক বিশেষ ব্যক্তির বাসায় অবস্থান করতেন এবং উক্ত ব্যক্তির কন্যার সাথে অনভিপ্রেত অসামাজিক ঘটনার অবতারণা করেছিলেন তা প্রমাণ করার মতো যুক্তিসংগত কোনো প্রমাণ পাওয়া যায়নি।
- ৩.৩ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত তৃতীয় অভিযোগ (খ.৩) এর পরিপ্রেক্ষিতে প্রাপ্ত সাক্ষী দলিল দস্তাবেজ এবং ঘ.৩ অনুচ্ছেদ ও উপ-অনুচ্ছেদসমূহে বিস্তারিত পর্যালোচনা শেষে অভিযুক্ত কর্মকর্তা অবিবাহিত হওয়া সত্ত্বেও ভাগনি পরিচয়ে এক তরুণীকে নিয়ে এক মাস বাসায় অবস্থান করেছেন এই অভিযোগটি প্রমাণিত হয়নি।
- ৩.৪ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত ৪র্থ অভিযোগ (গ.৪) এর পরিপ্রেক্ষিতে রেকর্ডকৃত জবানাবন্দি জেরা, প্রাপ্ত কাগজপত্র এবং ঘ.৪-এর অনুচ্ছেদ ও উপ-অনুচ্ছেদসমূহ বিস্তারিত পর্যালোচনা শেষে দেখা যায় তাকে..... জেলাধীন..... উপজেলায় বদলি করা হলে হতে অব্যাহতির পরে..... উপজেলাতে যোগদান করেননি। অথচ কমিশনার, বিভাগ কর্তৃক চাহিত কৈফিয়তের জবাবে নিজের কর্মস্থল উল্লেখ করেছেন কেবল তাই প্রমাণিত নয় বরং তিনি তাঁর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা জেলা প্রশাসক,..... জেলা কর্তৃক তাঁকে তারিখে অব্যাহতি প্রদানের এক দিন পরে অর্থাৎ তারিখ ট্রানজিট পিরিয়ডে থাকা অবস্থায় দায়িত্বভার হস্তান্তর করেছেন এবং অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার বিভাগ কর্তৃক চাহিত কৈফিয়তের জবাব তিনি ধার্য তারিখের মধ্যে প্রদান না করে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর আওতায় অসদাচরণ করেছেন। তদুপরি তাঁকে..... উপজেলায় যোগদানের উদ্দেশ্যে উপজেলা অব্যাহতি প্রদানের পরে ট্রানজিট পিরিয়ডে থাকা অবস্থায় ব্যক্তিগত প্রভাব খাটিয়ে তিনি তাঁর..... উপজেলাতে বদলির আদেশ বাতিল করান যাহা স্পষ্টই সরকারী কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা, ১৯৭৯-এর ৩০ নং বিধির পরিপন্থী।
- ৩.৫ অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত ৫ম এবং সর্বশেষ অভিযোগ প্রাপ্ত সাক্ষীসমূহ জেরা দলিল দস্তাবেজ এবং ঘ.৫-এর অনুচ্ছেদ এবং উপ-অনুচ্ছেদের পর্যালোচনা ও বিশ্লেষণ শেষে দেখা যায় তিনি..... উপজেলা হতে অব্যাহতি পাওয়ার পর.....তে যোগদান না করা অবস্থায় অন্য বিভাগে বদলির বিষয়ে বিভাগীয় কমিশনার/জেলা প্রশাসক..... জেলাকে অবগত না করে চলে গিয়েছেন তাও প্রমাণিত।

চ. চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত :

উপরিউক্ত পর্যালোচনায় আমি এই মতে উপনীত হয়েছি যে,জেলার..... উপজেলার প্রাক্তন..... বর্তমানে..... জনাব..... এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৩(খ) মোতাবেক আনীত ‘অসদাচরণ’ এর অভিযোগ প্রমাণিত।

স্বাক্ষর

সীলসহ স্বাক্ষর ও তারিখ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা শাখা-২

পরিপত্র

নং-সম/শৃ-২)বিধি-(৩-৯২/১৬

তারিখ: ১৫.০১.১৯৯২ খ্রি.
০১.১০.১৩৯৮ ব.

বিষয় : ১৯৮৫ সালের সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ১০ নং বিধি মোতাবেক
বিভাগীয় মামলায় রাষ্ট্রপক্ষ নথিপত্র উপস্থাপক হিসাবে মনোনীত কর্মকর্তার বক্তব্য গ্রহণ

১৯৮৫ সালের সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ১০(৪) উপবিধি মোতাবেক
তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট রাষ্ট্রপক্ষের সংশ্লিষ্ট নথি ও সাক্ষী উপস্থাপন করার জন্য একজন কর্মকর্তাকে
নথিপত্র উপস্থাপক হিসাবে মনোনীত করা হয়ে থাকে।

- ২। সম্প্রতি লক্ষ করা গিয়েছে যে তদন্তকারী কর্মকর্তা অধিকাংশ ক্ষেত্রে সরকারপক্ষে নথি
উপস্থাপক কর্মকর্তার বক্তব্য গ্রহণ করে সাক্ষ্য হিসাবে লিপিবদ্ধ করে থাকেন।
- ৩। উপর্যুক্ত বিষয়ে আইন ও বিচার মন্ত্রণালয়ের মতামত গ্রহণ করা হয়েছে এবং ইহা স্পষ্টীকরণ
করা যাচ্ছে যে সরকারি পক্ষের নথি উপস্থাপন করার বিষয়ে মনোনীত কর্মকর্তা সরাসরি
উকিলের ভূমিকা পালন করবেন। তাঁকে সাক্ষী হিসাবে গ্রহণ করে তাঁর সাক্ষ্য গ্রহণ বিধিসম্মত
নয়। তবে তিনি (মনোনীত কর্মকর্তা) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এবং তৎকর্তৃক হাজিরকৃত
সাক্ষীগণকে ১০(২) উপবিধি মোতাবেক জেরা (cross) করতে পারবেন।

আ: করিম মোল্লা
উপসচিব (শৃঙ্খলা-১)

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-৩ শাখা

নং ০৫.০০.০০০০.১৮২.২৭.০১৮.১২-১৩১

তারিখ: ০৬ ফাল্গুন ১৪২১ বঙ্গাব্দ
১৮ ফেব্রুয়ারি ২০১৫ খ্রিস্টাব্দ

পরিপত্র

বিষয় : বিভাগীয় মামলায় রাষ্ট্রপক্ষে অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনের জন্য উপযুক্ত কর্মকর্তা মনোনয়ন

বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ/দপ্তর/অধিদপ্তর/সংস্থা/জেলা প্রশাসনে কর্মরত জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন কর্মকর্তাদের কার্যক্রমের জন্য তাদের বিরুদ্ধে দায়েরকৃত বিভাগীয় মামলায় ব্যক্তিগত শুনানি কিংবা তদন্তকালে সরকারপক্ষে অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনের জন্য (Person to present the case in support of the charge) সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/জেলা প্রশাসন কর্তৃক কর্মকর্তার নাম প্রস্তাব করা হয়ে থাকে। উক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক যথাযথভাবে বক্তব্য/অভিযোগ/সাক্ষ্য প্রমাণ উপস্থাপন এবং মামলা পরিচালনায় দক্ষতার উপর অভিযোগ প্রমাণিত হওয়া বা না হওয়ার বিষয়টি অনেকাংশে নির্ভর করে। এ জন্য অভিযোগের বিষয়টি সম্পর্কে সঠিকভাবে জ্ঞাত অথবা পূর্ব প্রস্তুতি এবং যথাযথ পদমর্যাদাসম্পন্ন একজন কর্মকর্তাকে সরকারপক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা হিসাবে নাম প্রস্তাব করা প্রয়োজন।

- ০২। কিন্তু প্রায়শ দেখা যায় যে, বিভাগীয় মামলার ব্যক্তিগত শুনানি/তদন্তের ক্ষেত্রে অভিযোগের বিষয়টি সম্পর্কে সম্যকভাবে জ্ঞাত নয়, মামলা পরিচালনায় দক্ষতার অভাব রয়েছে বা অভিযুক্ত কর্মকর্তা থেকে কনিষ্ঠ পদমর্যাদার কর্মকর্তাকে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/জেলা প্রশাসন কর্তৃক রাষ্ট্রপক্ষে অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা হিসাবে নাম প্রস্তাব করা হয়ে থাকে। এরূপ প্রস্তাবিত কর্মকর্তাদের অদক্ষ/অপরিপক্বভাবে মামলা উপস্থাপন/পরিচালনার ফলে ব্যক্তিগত শুনানি বা তদন্তে অভিযোগের সত্যতা বা যথার্থতা নিরূপণে জটিলতার সৃষ্টি হয় বিধায় সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ কার্যক্রম বিঘ্নিত হয়।
- ০৩। বিভাগীয় মামলার ক্ষেত্রে উক্ত সমস্যা পরিহার করার জন্য এখন থেকে বিভাগীয় মামলার ব্যক্তিগত শুনানি/তদন্তে রাষ্ট্রপক্ষে অভিযোগের সমর্থনে মামলা উপস্থাপন/পরিচালনার উদ্দেশ্যে কর্মকর্তা (Person to present the case in support of the charge) মনোনয়নের জন্য নাম প্রস্তাব করার সময় অভিযোগের বিষয়বস্তু সম্পর্কে সম্যকভাবে জ্ঞাত অথবা পূর্ব প্রস্তুতিসম্পন্ন, উপসচিব বা তদূর্ধ্ব অভিযুক্ত কর্মকর্তার পদ মর্যাদার নিচে নয় এবং জেলা প্রশাসনের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক পর্যায়ের নিচে নয় এমন কর্মকর্তার নাম প্রস্তাব করার জন্য অনুরোধ করা হলো।
- ০৪। উপর্যুক্ত নির্দেশনা অনুসরণ করার জন্য সংশ্লিষ্ট সকলকে অনুরোধ করা হলো।

স্বাক্ষরিত
তাহমিনা বেগম
সিনিয়র সহকারী সচিব
ফোন : ৯৫৭৪০৮১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-৩ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-----

তারিখ: কার্তিক ১৪২৭ বঙ্গাব্দ
নভেম্বর ২০২০ খ্রিষ্টাব্দ

দ্বিতীয় কারণ দর্শানো নোটিশ

যেহেতু, আপনি জনাব (পরিচিতি নম্বর : -----), প্রাক্তন ভূমি হকুম দখল কর্মকর্তা, জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, ----- (বর্তমানে সহকারী পরিচালক, ----- ঢাকা) ----- জেলায় কর্মকালীন এল.এ. শাখার দায়িত্ব পালনকালে এল.এ. মামলা নম্বর-০২/২০১৩-১৪-এ ----- উপজেলার মাতারবাড়ি ও ধলঘাটা মৌজার অধিগ্রহণকৃত জমির (অবকাঠামো/ফসল/চিংড়ির) ক্ষতিপূরণের রোয়েদাদে কোনো দাগ খতিয়ান উল্লেখ করেননি; এবং

- ০২। যেহেতু, আপনি স্থাবর সম্পত্তি অধিগ্রহণ ও হকুম দখল অধ্যাদেশ, ১৯৮২-এর ৬ ধারার নোটিশ জারির পর যৌথ তদন্ত করে অধিগ্রহণকৃত জমির অবকাঠামো ও তদস্থিত ফসলের ফিল্ডবুক প্রস্তুত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করেননি; এবং
- ০৩। যেহেতু, সিনিয়র মৎস্য কর্মকর্তা, মহেশখালী কর্তৃক ০৮/০৬/২০১৪ তারিখের স্বাক্ষরিত প্রতিবেদনে ৫টি চিংড়ি ঘেরে ১৩৬৫ একর জমি চিংড়ি চাষের জমি হিসাবে উল্লেখ করা হলেও, কোনো দাগ খতিয়ান প্রতিবেদনে উল্লেখ না থাকা সত্ত্বেও এবং এ-সংক্রান্ত আইন/বিধি অনুযায়ী ফসলের মূল্য বাজার অনুসন্ধান কর্মকর্তার নিকট থেকে সংগ্রহ করার বিধান থাকলেও, রোয়েদাদ প্রস্তুতের সময় আপনি শুধু মৎস্য কর্মকর্তার প্রতিবেদনের উপর ভিত্তি করে প্রদত্ত একরপ্রতি চিংড়ি উৎপাদন ২৮৮.৬৬ কেজি এবং প্রতিকেজির মূল্য ৮০০/- টাকা দরে রোয়েদাদ প্রস্তুত করেন; এবং
- ০৪। যেহেতু, আপনি অধিগ্রহণকৃত মোট ১৪১৪.৬৫ একর জমির (সরকারি ৩৮৬.১০ একর এবং ব্যক্তি মালিকানাধীন ১০২৮.৫৫ একর) ব্যক্তিমালিকানাধীন ১০২৮.৫৫ একর-এর স্থলে ১৩৩৫.০০ একর জমি দেখিয়ে অর্থাৎ অতিরিক্ত সরকারি ৩০৬.৪৫ একর জমি অসং উদ্দেশ্যে ব্যক্তি মালিকানাধীন দেখিয়ে ক্ষতিপূরণের রোয়েদাদ প্রস্তুত করেছেন; এবং
- ০৫। যেহেতু, আপনি অধিগ্রহণকৃত জমির মালিকের নামে ক্ষতিপূরণের প্রাক্কলন প্রস্তুত না করে চিংড়ি ঘেরের কথিত ইজারাদারদের নামে প্রাক্কলন প্রস্তুত করে ক্ষতিপূরণ প্রদান করেন; এবং
- ০৬। যেহেতু, আপনি কক্সবাজার জেলার এল. এ. মামলা নম্বর-০২/২০১৩-১৪-তে অধিগ্রহণ-সংক্রান্ত নির্দেশাবলি, ১৯৯৭-এর ৪৪ নং নির্দেশনানুযায়ী ৬ ধারার নোটিশ জারির পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে অধ্যাদেশের ৮ ও ৯ ধারা এবং ৮ বিধি অনুসারে ফিল্ড বুকের ভিত্তিতে অধিগ্রহণাধীন সম্পত্তি ও তদস্থিত ঘরবাড়ি, গাছপালা ইত্যাদির ক্ষতিপূরণের প্রাক্কলন ও রোয়েদাদ প্রস্তুতির কাজ সম্পন্ন করার বিধান লঙ্ঘন করে কোনো যৌথ তদন্ত বা ফিল্ড বুক প্রস্তুত করা ব্যতিরেকে মৎস্য কর্মকর্তার একক পরিদর্শন প্রতিবেদনের ভিত্তিতে নির্ধারিত সময় অতিবাহিত হওয়ার প্রায় ৩ (তিন) মাস পরে প্রাক্কলন ও রোয়েদাদ প্রস্তুত করেন; এবং

- ০৭। যেহেতু, আপনি উক্ত এল. এ. মামলায় চিংড়ির ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রাক্কলিত ৩০,৮২,৮৮,৮৮০/- (ত্রিশ কোটি বিরিশি লক্ষ আটশি হাজার আটশত আশি) টাকার মধ্যে ২৫টি এল. এ. চেকের মাধ্যমে চিংড়ি ঘেরের কথিত ইজারাদারদের মধ্যে বেআইনি ও অবৈধভাবে ২৩,০০,৯২,৪৬৫.৯৭/- (তেইশ কোটি বিরানব্বই হাজার চারশত পঁয়ষট্টি টাকা সাতানব্বই পয়সা) টাকা বিতরণক্রমে সরকারের ক্ষতিসাধন করেন; এবং
- ০৮। যেহেতু, দুর্নীতি দমন কমিশন তাদের ----- তারিখের দুদক/সি/-----/অনু: ও তদন্ত-২/ কক্সবাজার/----- নং পত্রে ঘটনার সময়ে শিক্ষানবিশ কর্মকর্তা হিসাবে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নির্দেশে ভূমি হকুম দখলের ক্ষতিপূরণের চেক প্রদান করায় আপনার সম্পূর্ণতার বিষয়টি সার্বিকভাবে বিবেচনা করে আপনার বিরুদ্ধে চার্জশিট দাখিলের পরিবর্তে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য এবং এর ফলাফল দুর্নীতি দমন কমিশনকে অবহিত করার জন্য মতামত প্রদান করেন; এবং
- ০৯। যেহেতু, উল্লিখিত অভিযোগ ও দুর্নীতি দমন কমিশনের মতামতের ভিত্তিতে আপনার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩ বিধির (খ) এবং (ঘ) উপবিধি মোতাবেক 'অসদাচরণ (Misconduct)' ও 'দুর্নীতি (Corruption)'-এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করে ----- স্থি. তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রণয়নপূর্বক আপনার নিকট প্রেরণ করা হয়; এবং
- ১০। যেহেতু, আপনি অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর জবাব দাখিল করেন এবং ব্যক্তিগত শুনানির গ্রহণের জন্য অনুরোধ করেন; আপনার আবেদন অনুযায়ী বিগত ২৯ জুলাই ২০২০ স্থি. তারিখ ব্যক্তিগত শুনানি অনুষ্ঠিত হয়; ব্যক্তিগত শুনানি অন্তে আপনার বিরুদ্ধে বর্ণিত বিভাগীয় মামলায় গুরুদণ্ড আরোপের পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে মর্মে প্রতীয়মান হওয়ায় ন্যায়বিচারের স্বার্থে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৭(২)(ঘ) অনুযায়ী আনীত অভিযোগ তদন্তের জন্য ----- (পরিচিতি নম্বর : -----), উপসচিব, ----- শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয়; এবং
- ১১। যেহেতু, তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী আপনি ----- জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের এল.এ. মামলা নং-----এর মহেশখালী উপজেলার মাতারবাড়ী ও ধলঘাটা মৌজার অধিগ্রহণকৃত জমির ফসলের (চিংড়ি) ক্ষতিপূরণ প্রদানের লক্ষ্যে প্রস্তুতকৃত দাগ খতিয়ানবিহীন ত্রুটিপূর্ণ রোয়েদাদে স্বাক্ষরকালে এবং পরবর্তী সময়ে উক্ত রোয়েদাদের ভিত্তিতে ক্ষতিপূরণের অর্থ পরিশোধকালে যথাযথ সতর্কতা অবলম্বন করেননি; আপনার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(ঘ) উপবিধি মোতাবেক 'দুর্নীতি'-এর অভিযোগ প্রমাণিত হয়নি; তবে সরকারপক্ষ আপনার বিরুদ্ধে ৩(খ) উপবিধি মোতাবেক 'অসদাচরণ'-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণ করতে সমর্থ হয়; এবং
- ১২। যেহেতু, নথিপত্র পর্যালোচনায় এবং তদন্ত প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামতের আলোকে আপনার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী 'অসদাচরণ'-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় এই অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে আপনার বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়;

১৩। সেহেতু, আপনি জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর : -----), প্রাক্তন ভূমি হকুম দখল কর্মকর্তা, জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, ----- (বর্তমানে সহকারী পরিচালক, -----, ঢাকা)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী 'অসদাচরণ (Misconduct)'-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় আপনার বিরুদ্ধে গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গৃহীত হওয়ায় একই বিধিমালার ৭(৯) বিধি অনুযায়ী কেন আপনাকে চাকরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোনো গুরুদণ্ড প্রদান করা হবে না তার জবাব এ নোটিশ প্রাপ্তির ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে প্রেরণ করার জন্য নির্দেশ দেওয়া হলো।

সংযুক্তি : তদন্ত প্রতিবেদনের অনুলিপি ৬ (ছয়) ফর্দ

শেখ ইউসুফ হারুন
সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

জনাব (-----)

সহকারী পরিচালক

----- ঢাকা

প্রাক্তন ভূমি হকুম দখল কর্মকর্তা, জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, -----।

স্থায়ী ঠিকানা :

নিম্নপদে অবনমিতকরণ সংক্রান্ত গুরুদণ্ড প্রদানের প্রজ্ঞাপন

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ রাষ্ট্র
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-৫ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-----

তারিখ: ১৪২২ বঙ্গাব্দ
২০১৫ খ্রিষ্টাব্দ

প্রজ্ঞাপন

যেহেতু, জনাব----- (.....), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সিনিয়র সহকারী সচিব), বর্তমানে সাময়িক বরখাস্তকৃত, সাভার উপজেলার উপজেলা নির্বাহী অফিসার পদে কর্মকালে রানা প্লাজা পরিদর্শন শেষে ইলেকট্রনিক মিডিয়া ইটিভি-কে ভবনটি ঝুঁকিহীন মর্মে বক্তব্য দেন। দায়িত্বজ্ঞানহীন বক্তব্য প্রদানের মাধ্যমে প্রশাসনের ভাবমূর্তি ক্ষুণ্ণ করা এবং রানা প্লাজা ধ্বংসের পর বিষয়টি তঁর নিয়ন্ত্রণকারী কর্তৃপক্ষকে না জানিয়ে দায়িত্বহীনতা ও কর্তব্যকাজে অবহেলার পরিচয় দেওয়ায় তঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কমিশনার, ঢাকা-এর অভিযোগ এবং এ বিষয়ে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সম্মতির পরিপ্রেক্ষিতে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৩(বি) অনুসারে ‘অসদাচরণ (Misconduct)’-এর দায়ে তঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজু করে কৈফিয়ত তলব করা হয়; এবং

যেহেতু, উক্ত বিভাগীয় মামলায় অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক কৈফিয়তের জবাব দাখিল করে ব্যক্তিগত শুনানির প্রার্থনার পরিপ্রেক্ষিতে বিগত ----- তারিখে বিভাগীয় মামলার বিষয়ে ব্যক্তিগত শুনানি অনুষ্ঠিত হয়। ব্যক্তিগত শুনানি অন্তে ঘটনা প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপণের সম্ভাবনা থাকায় ন্যায়বিচারের স্বার্থে বিষয়টি তদন্ত করার জন্য জনাব মোঃ সবুর হোসেন (৬৫৫২), উপসচিব, স্থানীয় রাষ্ট্রবিভাগ, স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়-কে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয়; এবং

যেহেতু, তদন্ত কর্মকর্তা গত ----- তারিখে দাখিলকৃত প্রতিবেদনে জনাব ----- সরদার এর বিরুদ্ধে আনীত ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হয়েছে মর্মে মতামত প্রদান করেন; এবং

যেহেতু, তদন্ত প্রতিবেদন এবং বিভাগীয় মামলা সংশ্লিষ্ট নথি ও অন্যান্য কাগজপত্রসহ প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় পর্যালোচনায় তঁর বিরুদ্ধে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর ৩(বি) বিধি অনুযায়ী প্রমাণিত ‘অসদাচরণ (Misconduct)’-এর অভিযোগে একই বিধিমালার ৪(৩) (এ) বিধি মোতাবেক তঁকে ২ (দুই) বছরের জন্য ‘নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post)’ গুরুদণ্ড আরোপের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গ্রহণক্রমে দ্বিতীয় কারণ দর্শাণের নোটিশ জারি করে ৭ (সাত) কার্য দিবসের মধ্যে জবাব প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হয়; এবং

যেহেতু, অভিযুক্ত কর্মকর্তা গত ২২.০২.২০১৫ তারিখে ২য় কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব দাখিল করেন। জবাব সন্তোষজনক বিবেচিত না হওয়ায় জনাব -----কে ২ (দুই) বছরের জন্য 'নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post)' গুরুদণ্ড আরোপের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত বহাল রাখা হয়; এবং

যেহেতু, প্রস্তাবিত গুরুদণ্ড আরোপের বিষয়ে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন-এর মতামত চাওয়া হলে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন জনাব -----কে ২ (দুই) বছরের জন্য 'নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post)' গুরুদণ্ড আরোপের বিষয়ে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় কর্তৃক গৃহীত প্রাথমিক সিদ্ধান্তের সঙ্গে একমত পোষণ করে; এবং

যেহেতু, জনাব -----কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর ৪(৩) (এ) বিধি মোতাবেক আদেশ জারির তারিখ হতে ২ (দুই) বছরের জন্য 'নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post)' অর্থাৎ ১৮৫০০-৮০০×১৪-২৯৭০০ টাকার বেতন স্কেলের নিম্ন স্কেল ১৫০০০-৭০০×১৬-২৬২০০ টাকার স্কেলে ২১,৩০০/-টাকার মূল বেতনে সহকারী কমিশনার/সহকারী সচিব পদে নামিয়ে দেওয়ার গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক সদয় অনুমোদিত হয়েছে; এবং

সেহেতু, জনাব -----বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সিনিয়র সহকারী সচিব) (বর্তমানে সাময়িক বরখাস্তকৃত)-এর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ, তাঁর কারণ দর্শানোর জবাব, বিভাগীয় মামলার তদন্ত প্রতিবেদন, বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের মতামত ও সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র পর্যালোচনাক্রমে বর্ণিত 'অসদাচরণ (Misconduct)'-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় তাঁকে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর ৪(৩) (এ) বিধি মোতাবেক আদেশ জারির তারিখ হতে ২ (দুই) বছরের জন্য 'নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post)' অর্থাৎ ১৮৫০০-৮০০×১৪-২৯৭০০ টাকার বেতন স্কেলের নিম্ন স্কেল ১৫০০০-৭০০×১৬-২৬২০০ টাকার স্কেলে ২১,৩০০/-টাকার মূল বেতনে সহকারী কমিশনার/সহকারী সচিব পদে নামিয়ে দেওয়ার গুরুদণ্ড আরোপ করা হলো। পদাবনতি বলবৎ থাকার সময়কাল বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির জন্য গণনাযোগ্য হবে না। তবে দড়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার পর তিনি স্বয়ংক্রিয়ভাবে ১৮৫০০-৮০০×১৪-২৯৭০০ টাকার বেতন স্কেলে প্রত্যাবর্তন করবেন। তিনি কোনো বকেয়া প্রাপ্য হবেন না। উল্লেখ্য, তাঁর সাময়িক বরখাস্তকালকে 'অসাধারণ ছুটি' হিসাবে গণ্য করা হবে এবং সাময়িক বরখাস্তকালে অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে রাষ্ট্রকর্তৃক প্রদত্ত খোরপোষ ভাতা ফেরত প্রদান করতে হবে না। একই সঙ্গে তাঁর সাময়িক বরখাস্ত আদেশ প্রত্যাহার করা হলো।

এ আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে,

ড. কামাল আবদুল নাসের চৌধুরী

সিনিয়র সচিব

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
বিধি-২ শাখা

নং সম(বিধি-২)-পদোন্নতি-৩১/০৭/-৮০

তারিখ : ০১/০৩/২০০৮ খ্রিষ্টাব্দ

পরিপত্র

বিষয় : বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলা চলাকালীন এবং বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলায় শাস্তিপ্ৰাপ্ত কর্মকর্তা/
কর্মচারীদেরকে পদোন্নতি প্রদান

বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলা চলাকালীন এবং বিভাগীয়/ফৌজদারি মামলায় শাস্তিপ্ৰাপ্ত কর্মকর্তা/
কর্মচারীদেরকে পদোন্নতি প্রদানসংক্রান্তে পূর্বে জারিকৃত সকল স্মারক, প্রজ্ঞাপন ইত্যাদি বাতিলপূর্বক
নিম্নোক্ত নির্দেশনা জারি করা হলো :

- (১) বিভাগীয় মামলায় অভিযোগনামা জারি অথবা দুর্নীতি দমন কমিশনের মামলার চার্জশিট
দাখিল বা গ্রেফতার হলে অথবা ফৌজদারি মামলায় সরকারি মঞ্জুরি প্রদান করা হলে
কোনো কর্মকর্তা/কর্মচারী পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হবেন না।
- (২) কোনো কর্মকর্তা/কর্মচারীর উপর লঘুদণ্ড আরোপ করা হলে তিনি তাঁর শাস্তি ভোগের
মেয়াদ শেষে ১ (এক) বছর ও গুরুদণ্ড আরোপ করা হলে তিনি তাঁর শাস্তি ভোগের মেয়াদ
শেষে ২ (দুই) বৎসরের জন্য পদোন্নতির জন্য বিবেচিত হবেন না। তবে কোনো দণ্ডের
মেয়াদ সুনির্দিষ্ট করা থাকলে উক্ত মেয়াদ অতিবাহিত হওয়ার পর থেকে উপরিউক্ত
সময়সীমা প্রযোজ্য হবে।
- (৩) অভিযোগ হতে অব্যাহতি পেলে কিংবা মামলায় দোষী সাব্যস্ত না হলে তাঁর পদোন্নতির
বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে এবং পদোন্নতির ক্ষেত্রে ধারণাগত জ্যেষ্ঠতা প্রাপ্য
হবেন।

০২। এ পরিপত্র জারির তারিখ হতে কার্যকর হবে। যেসকল সার্ভিসের জন্য এ-সংক্রান্ত পৃথক
নীতিমালা, বিধিমালা, নির্দেশনা ইত্যাদি রয়েছে, সেসকল সার্ভিসের জন্য এ পরিপত্রের
বিধানাবলি প্রযোজ্য হবে না।

০৩। বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের সঙ্গে পরামর্শক্রমে এ পরিপত্র জারি করা হলো।

স্বাক্ষরিত

রোকেয়া বেগম
সিনিয়র সহকারী সচিব
ফোন : ৭১৬২১৯৮

বাংলাদেশ ফর্ম নং-২৭০

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়েলের ১২৯ নং বিধি)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা

বিভাগীয় মামলা নং- ----- (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নম্বর-----)

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০১	<p>জনাব..... (পরিচিতি নং-.....), সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, ----- উক্ত উপজেলায় কর্মকালে তাঁর বিরুদ্ধে জনৈক কলেজ ছাত্রের চুল কাটার নির্দেশ প্রদানসংক্রান্ত অভিযোগ পাওয়া যায় (সংযুক্ত পত্র-১)।</p> <p>অভিযুক্ত কর্মকর্তা মাঠ প্রশাসনে কর্মরত বিধায় অভিযোগটি নিষ্পত্তির নিমিত্ত মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগটির বিষয়ে জেলা প্রশাসক, ----- কর্তৃক অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, -----কে দিয়ে তদন্ত করে প্রেরণ করেছেন বিধায় এ বিষয়ে অধিকতর তদন্তের প্রয়োজনীয়তা নেই মর্মে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক জানানো হয় (সংযুক্ত পত্র-২)। জনাব.....(.....)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধিমতে ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত করে নথিতে উপস্থাপন করা হয়েছে।</p> <p>দেখলাম, পর্যালোচনা করা হলো। জনাব.....(.....), সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধিমতে ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হলো। অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী স্বাক্ষর করা হলো।</p> <p>উক্ত অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী তাঁর নিকট প্রেরণ করে কারণ দর্শাতে বলা হোক এবং তিনি উক্ত অভিযোগ বিষয়ে ব্যক্তিগত শুনানি চান কি না সে বিষয়ে জানতে চাওয়া হোক।</p> <p style="text-align: right;">শেখ ইউসুফ হারুন সচিব</p>	

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা
বিভাগীয় মামলা নং- ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৪.২০ (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নম্বর-----)

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০১	<p>জনাব.....(.....), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----,-----বর্তমানে সহকারী কমিশনার, বিভাগীয় কমিশনারের কার্যালয়, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধিমতে ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী ----- তারিখ জারিপূর্বক তার বরাবর প্রেরণ করা হয়।</p> <p>জনাব.....(.....), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----,----- বর্তমানে সহকারী কমিশনার, বিভাগীয় কমিশনারের কার্যালয়, ----- তারিখ লিখিত জবাব দাখিল করেছেন। তাঁর লিখিত জবাব বিবেচনা এবং তাঁর ব্যক্তিগত শুনানির জন্য সচিব মহোদয়ের সুবিধামতো সময় ও তারিখ নির্ধারণের জন্য নথি উপস্থাপন করা হলো। সদয় বিবেচিত হলে ব্যক্তিগত শুনানিতে রাষ্ট্রপক্ষের নথি উপস্থাপনের জন্য অভিযোগের বিষয়ে সম্যক জ্ঞাত একজন কর্মকর্তাকে (অতিরিক্ত জেলা প্রশাসকের নিম্নে নয়) মনোনয়নপূর্বক এ মন্ত্রণালয়কে অবহিত করার জন্য জেলা প্রশাসক, -----কে অনুরোধ করা যেতে পারে।</p> <p>০৭। দেখলাম, পর্যালোচনা করা হলো, জনাব.....(.....)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধিমতে ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলার শুনানির দিন.....তারিখ.....টায় নির্ধারণ করা হলো। অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে শুনানিতে হাজির হওয়ার জন্য পত্র দেওয়া হোক। এ ছাড়া অভিযোগের বিষয়ে সম্যক জ্ঞাত একজন কর্মকর্তাকে (অতিরিক্ত জেলা প্রশাসকের নিম্নে নয়) মনোনয়নপূর্বক এ মন্ত্রণালয়কে অবহিত করার জন্য জেলা প্রশাসক, -----কে পত্র প্রেরণ করা হোক।</p> <p style="text-align: right;">শেখ ইউসুফ হাব্বুন সচিব</p>	

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা

বিভাগীয় মামলা নং- ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৪.২০ (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নম্বর-----)

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০১	<p>অদ্য ----- তারিখ এ বিভাগীয় মামলার শুনানির দিন ধার্য আছে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব.....(.....), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, ----- বর্তমানে সহকারী কমিশনার, বিভাগীয় কমিশনারের কার্যালয়, ----- এবং রাষ্ট্র পক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জনাব.....(.....), অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (শিক্ষা ও আইসিটি), জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, ----- উপস্থিত আছেন।</p> <p>দেখলাম। শুনলাম। উভয়পক্ষের বক্তব্য বিস্তারিত শোনার পর প্রতীয়মান হয় যে, অভিযোগের বিষয়ে বিস্তারিত তদন্ত হওয়া প্রয়োজন।</p> <p>এমতাবস্থায়, -----এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর বিধি ৭(২)(ঘ) অনুযায়ী অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপের পর্যাপ্ত ভিত্তি থাকায় তদন্তের জন্য জনাব (পরিচিতি নং-.....), উপসচিব (বিধি-৪ শাখা), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করা হলো।</p> <p style="text-align: right;">শেখ ইউসুফ হারুন সচিব</p>	

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা

বিভাগীয় মামলা নং- ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৪.২০ (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নম্বর-----)

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
	<p>জনাব.....(.....), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে পরিকল্পনা কোষ শাখার ----- তারিখের ----- নং প্রজ্ঞাপনমূলে ‘Strengthening Government Through Capacity Development for the BCS Cadre Officials’ শীর্ষক প্রকল্পের আওতায় University of Manitoba, Canada-তে Masters in Natural Resources Management বিষয়ে মাস্টার্স কোর্সে অধ্যয়নের জন্য ----- হতে ----- তারিখ পর্যন্ত ২ (দুই) বছরের জন্য প্রেষণ মঞ্জুর করা হয় (সংযুক্ত পত্র-১)। পরবর্তী সময় তাঁর কোর্স সমাপ্ত হলেও থিসিস শেষ করতে আরও সময় লাগবে মর্মে তার আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে বিদেশ প্রশিক্ষণ অধিশাখার ----- তারিখের ----- নং আদেশে ----- হতে ----- পর্যন্ত ১ (এক) বছর ৪ (চার) মাসের জন্য অধ্যয়নছুটি (অর্ধগড় বেতনে) মঞ্জুর করা হয় (সংযুক্ত পত্র-২)।</p> <p>জনাব.....(.....), এর অনুকূলে মঞ্জুরকৃত অধ্যয়নছুটির মেয়াদ ৩১.১২.২০১৭ তারিখে সমাপ্ত হলেও তিনি অদ্যাবধি কর্মস্থলে যোগদান করেননি। তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে ৩১.১২.২০১৭ তারিখ থেকে অননুমোদিতভাবে কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকায় তাঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজুর প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে অনুরোধ করা হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩-এর (খ) ও (গ) বিধি অনুযায়ী যথাক্রমে ‘অসদাচরণ’ ও ‘পলায়ন’-এর অভিযোগে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী তাঁর পিডিএস-এ উল্লিখিত স্থায়ী ঠিকানা : -----, পো : -----, থানা : -----, জেলা : ----- এবং ব্যক্তিগত ই-মেইলে----- তারিখ বেলা ৩:৩০ টায় ই-মেইল করা হলেও অদ্যাবধি কোনো জবাব দাখিল করেননি (সংযুক্ত পত্র-৩)।</p>	

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
	<p>তঁর নিকট থেকে কোনো জবাব না পাওয়ায় বিভাগীয় মামলাটি তদন্ত করার জন্য জনাব.....(.....), উপসচিব, বাজেট ও পরিবীক্ষণ অধিশাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করা হলে তদন্ত কর্মকর্তা তঁর দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদনে জনাব.....(.....), সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩ (খ) ও (গ) বিধি অনুযায়ী যথাক্রমে ‘অসদাচরণ’ ও ‘পলায়ন’-এর অভিযোগে দোষী মর্মে মতামত প্রকাশ করেন (সংযুক্ত পত্র-৪)।</p> <p>দেখলাম। তদন্ত প্রতিবেদন ও বিভাগীয় মামলা সংশ্লিষ্ট কাগজপত্রাদিসহ সার্বিক বিষয় ও অপরাধের গুরুত্ব বিবেচনা করে জনাব (.....), -কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩ (খ) ও (গ) বিধি অনুযায়ী যথাক্রমে ‘অসদাচরণ’ ও ‘পলায়ন’-এর প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে একই বিধিমালার ৭(৮) বিধি অনুসরণক্রমে ৪(৩)(ঘ) বিধি অনুযায়ী ‘চাকরি হতে বরখাস্তকরণ’ গুরুদণ্ড প্রদানের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গৃহীত হলো। প্রমাণিত অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে কেন তাঁকে ‘চাকরি হতে বরখাস্তকরণ’ গুরুদণ্ড প্রদান করা হবে না, তা ৭ (সাত) কর্মদিবসের মধ্যে নিম্নস্বাক্ষরকারীর নিকট দাখিল করার জন্য নির্দেশ দেওয়া হলো।</p> <p style="text-align: center;">(-----)</p> <p style="text-align: center;">সচিব</p>	

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ----- (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নম্বর-----)

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
	<p>অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব.....(.....)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী ‘অসদাচরণ’-এর অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ায় এবং একই বিধিমালার ৪(৩) বিধি অনুযায়ী চাকরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোনো গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গৃহীত হওয়ায় উক্ত বিধিমালার ৭(৯) বিধি অনুযায়ী ----- তারিখের ----- নং স্মারকে দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রেরণ করা হলে অভিযুক্ত কর্মকর্তা ----- তারিখে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর জবাব দাখিল করেন।</p> <p>দেখলাম। পর্যালোচনা করা হলো। জনাব.....(.....)-এর বিরুদ্ধে ‘চাকরি হতে বরখাস্তকরণ’ গুরুদণ্ড প্রদানের পূর্বের সিদ্ধান্ত বহাল থাকায় পরবর্তী কার্যক্রমের নিমিত্ত এ বিভাগীয় মামলার প্রয়োজনীয় কাগজপত্র সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮-এর ৭(১০) বিধি এবং পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯-এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক পরামর্শ প্রদানের জন্য সরকারী কর্ম কমিশনে প্রেরণ করা হোক।</p> <p>----- সচিব</p>	

গুরুদণ্ড আরোপে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শকরণ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-৫ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-----

তারিখ : -- ভাদ্র ১৪২৪ বঙ্গাব্দ
আগস্ট ---- খ্রিষ্টাব্দ

বিষয় : জনাব ----- প্রাক্তন উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, ----- বর্তমানে অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর ৪(৩)(এ) বিধি মোতাবেক '২ (দুই) বছরের জন্য নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post for two years)' গুরুদণ্ড আরোপের লক্ষ্যে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ প্রদান

মহোদয়,

উপর্যুক্ত বিষয়ে নির্দেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, জনাব -----, প্রাক্তন উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----, ----- বর্তমানে অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, -----, ----- উপজেলার উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা হিসাবে কর্মরত থাকাকালীন প্রাথমিক বিদ্যালয়ে দপ্তরি কাম-নৈশ প্রহরী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম, রক্ষ প্রকল্প-২-এর আওতায় আনন্দ স্কুলে শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে চাকরি প্রদানের প্রতিশ্রুতি দিয়ে অর্থ আদায়সহ উপজেলার উন্নয়নের জন্য বরাদ্দকৃত সরকারি অর্থ আত্মসাৎ করা, ক্রয়ের ক্ষেত্রে অনিয়ম, অনুমোদনবিহীনভাবে সড়ক ও জনপথের গাছ বিক্রয় করার অভিযোগে তার বিরুদ্ধে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৩(বি) ও ৩(ডি) মোতাবেক যথাক্রমে 'অসদাচরণ (Misconduct)' ও 'দুর্নীতিপরায়ণ (Corrupt)'-এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করে এ মন্ত্রণালয়ের -----তারিখের ----- নং স্মারকমূলে কৈফিয়ত তলব করা হয় (অভিযোগনামা : সংলাগ-ক, অভিযোগ বিবরণী : সংলাগ-খ)।

- ২। তিনি উক্ত অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর আলোকে খণ ----- তারিখে লিখিত জবাব দাখিলপূর্বক ব্যক্তিগত শুনানির জন্য আবেদন করেন (সংলাগ-গ)। তার আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে গত ----- তারিখে ব্যক্তিগত শুনানি অনুষ্ঠিত হয়। শুনানি অন্তে ন্যায়বিচার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এবং প্রকৃত তথ্য উদ্ঘাটনের জন্য উল্লিখিত বিভাগীয় মামলাটি তদন্ত করার জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের ----- তারিখের ----- নং আদেশমূলে জনাব -----, প্রাক্তন উপসচিব (বিধি-৫), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় বর্তমানে যুগ্মসচিব, ----- মন্ত্রণালয়-কে তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয় (সংলাগ-ঘ)।
- ৩। তদন্ত কর্মকর্তা উক্ত বিভাগীয় মামলাটি তদন্ত করে গত ----- খ্রি. তারিখে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করেন (সংলাগ-ঙ)। তদন্ত প্রতিবেদনে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগসমূহের মধ্যে ১, ২, ৭, ১৫ এবং ১৭ নং ক্রমিকে বর্ণিত অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ার কারণে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৩(বি) ও ৩(ডি) অনুযায়ী যথাক্রমে 'অসদাচরণ (Misconduct)' এবং 'দুর্নীতিপরায়ণ (Corrupt)'-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় একই বিধিমালার ৪(৩)(ডি) অনুযায়ী 'চাকরি হতে বরখাস্তকরণ (Dismissal from Service)' গুরুদণ্ড আরোপের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রদান করা হয় (সংলাগ-চ)।

- ৪। অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব -----দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব দাখিল করেন (সংলাগ-ছ)। তার ২য় কারণ দর্শানোর জবাব, তদন্ত প্রতিবেদন, সংশ্লিষ্ট বিধি-বিধান ও সার্বিক বিষয় পর্যালোচনায় তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৩(বি) অনুযায়ী ‘অসদাচরণ (Misconduct)’-এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় অভিযোগের গুরুত্ব, ২য় কারণ দর্শানোর জবাব ও প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় বিবেচনা করে প্রস্তাবিত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৪(৩)(ডি) মোতাবেক ‘চাকরি হতে বরখাস্তকরণ (Dismissal from Service)’ গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাবিত দণ্ড হাস করে একই বিধিমালার বিধি ৪(৩)(এ) অনুযায়ী তাকে ‘২ (দুই) বছরের জন্য নিম্ন পদে নামিয়ে দেওয়ার (Reduction to a lower post for two years)’ গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়।
- ৫। উপরে বর্ণিত অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে, উল্লিখিত গুরুদণ্ড প্রদানের বিষয়ে The Bangladesh Public Service Commission (Consultation) Regulations, ১৯৭৯-এর ৬ নং Regulation এবং সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫-এর বিধি ৭(৭) মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের পরামর্শ প্রদানের জন্য নির্দেশক্রমে অনুরোধ করা হলো।
- ৬। গুরুদণ্ড আরোপের লক্ষ্যে নিম্নলিখিত কাগজপত্র ও তথ্যাদি পরবর্তী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য এতৎসঙ্গে প্রেরণ করা হলো :

ক্রমিক নং	চাহিত বিষয়	প্রেরিতব্য তথ্যাদি	
০১.	অভিযুক্তের চাকরি সংক্রান্ত তথ্য ছক	(১) অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম (প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে ক্যাডার ও পরিচিতি নম্বরসহ)?	জনাব ----- বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডার, প্রাক্তন উপজেলা নির্বাহী অফিসার, -----,----- বর্তমানে অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, -----
		(২) জন্মতারিখ/পি.আর.এল.-এ যাবার প্রাক্কলিত তারিখ?	জন্মতারিখ : ----- পি.আর.এল : -----
		(৩) চাকরিতে যোগদানের তারিখ, যোগদানকালীন পদ ও বেতন স্কেল?	যোগদানের তারিখ : ----- যোগদানকালীন পদ : সহকারী কমিশনার/ সহকারী সচিব বেতন স্কেল : ৬৪০০-৪১৫×৭-৯৩০৫-ইবি- ৪৫০×১১-১৪২৫৫
		(৪) চাকরিতে স্থায়ী/নিয়মিত কি না?	স্থায়ী
		(৫) শিক্ষানবিশকাল শেষ হয়েছে কি না?	শিক্ষানবিশকাল শেষ হয়েছে।

ক্রমিক নং	চাহিত বিষয়	প্রেরিতব্য তথ্যাদি	
		(৬) অভিযোগ দায়েরকালে কর্মরত পদের নাম এবং এ পদের বেতন স্কেল?	পদ : উপজেলা নির্বাহী অফিসার (সিনিয়র সহকারী সচিব) বেতন স্কেল : ১৮৫০০-৮০০×১৪-২৯৭০০/- (জাতীয় বেতন স্কেল, ২০০৯ অনুযায়ী)
		(৭) এ পদে অভিযুক্ত কর্মকর্তার যোগদানের তারিখ?	যোগদানের তারিখ : -----
		(৮) বর্ণিত অভিযোগে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোনো ফৌজদারি/দুদকের মামলা রুজু আছে কি না বা কোনো ফৌজদারি মামলায় সাজাপ্রাপ্ত কি না?	বর্ণিত অভিযোগে তার বিরুদ্ধে কোনো ফৌজদারি/দুদকের মামলা রুজু হয়নি। তিনি অন্য কোনো ফৌজদারি মামলায় সাজাপ্রাপ্ত নন।
		(৯) অভিযুক্ত কর্মকর্তা সাময়িকভাবে বরখাস্ত হয়েছেন কি না?	না

সংযুক্তিসমূহ: (সত্যায়িত কাগজপত্রের বিবরণ)

১. Long P.D.S.
২. চাকরি সংক্রান্ত ব্যক্তিগত তথ্যাবলি।
৩. অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিভাগীয় মামলা সংক্রান্ত সারসংক্ষেপ।
৪. মূল অভিযোগ।
৫. মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মতামত।
৬. অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী।
৭. অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর জবাব।
৮. ব্যক্তিগত শুনানির নোটিশ ও সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র।
৯. আদেশনামা ও তদন্ত কর্মকর্তার নিয়োগপত্র।
১০. তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদন
১১. আদেশনামা (চাকুরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত বিষয়ক)।
১২. দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশ।
১৩. ২য় কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd



নং-----

তারিখ : --- অগ্রহায়ণ ১৪২৭

বিষয় : জনাব মো: ----- (পরিচিতি নম্বর-----)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩) বিধি অনুযায়ী চাকুরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড আরোপের বিষয়ে বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের পরামর্শ গ্রহণ।

উপর্যুক্ত বিষয়ের পরিপ্রেক্ষিতে নির্দেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর-----), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, ----- এবং বর্তমানে উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ায় এবং একই বিধিমালার ৪(৩) বিধি মোতাবেক চাকুরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড আরোপের প্রাথমিক সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়েছে।

০২। এমতাবস্থায়, জনাব ----- (------)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(৮) বিধির অনুসরণক্রমে ৪(৩) বিধি মোতাবেক চাকুরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড আরোপের পূর্বে একই বিধিমালার ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯ এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের পরামর্শ প্রদানের জন্য বিভাগীয় মামলার সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র ও তার ব্যক্তিগত তথ্যাবলীর ছক প্রস্তুতপূর্বক নির্দেশক্রমে এ সাথে প্রেরণ করা হলো।

সংযুক্তি: বর্ণনানুযায়ী -- (------) পাতা।

সচিব

বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন সচিবালয়
আগারগাঁও, শের-ই-বাংলা নগর, ঢাকা।

মনিরা বেগম
উপসচিব
ফোন : ৯৫৭৪৩০৪
dis2@mopa.gov.bd

মহামান্য রাষ্ট্রপতির জন্য

সার-সংক্ষেপ

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৭.১৮.

তারিখ : ১৪২৭
২০২১

বিষয়: জনাব -----(পরিচিতি নম্বর: -----), উপপরিচালক, -----অধিদপ্তর, -----
এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী
(শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩)(ক) বিধি অনুযায়ী “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ”
সূচক গুরুদণ্ড প্রদান।

জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, -----, সহকারী
কমিশনার (ভূমি), -----, ----- হিসেবে দায়িত্ব পালনকালে রাষ্ট্রীয় অধিগ্রহণ ও প্রজাসত্ত্ব আইন
১৯৫০ এর ৯২ ধারায় খাস করা সরকারি জমি ৪৪/খ/xiii/১৪৩/১৪-১৫ নং মিসকেসে তৎকালীন ইউনিয়ন ভূমি
সহকারী কর্মকর্তা, ----- পৌর ভূমি অফিস, ----- ও সার্ভেয়ার, উপজেলা ভূমি অফিস, -----, --
-----র প্রতিবেদন ও মতামত উপেক্ষা করে জনাব ----- নামে রেকর্ড সংশোধন করে সরকারি স্বার্থের
ও সম্পদের ক্ষতিসাধন করার অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ বিভাগীয় মামলা রুজুর বিষয়ে
সম্মতি জ্ঞাপন করায় (সংলাগ-১) তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর
৩(খ) এবং ৩(ঘ) বিধি অনুযায়ী যথাক্রমে “অসদাচরণ” এবং “দুর্নীতি” এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু
করে ০৬/০১/২০১৯ তারিখের ০৫.০০.০০০০.১৮১. ২৭.০০৭.১৮.১৬ নং স্মারকে অভিযোগনামা ও অভিযোগ
বিবরণী প্রেরণ করা হয় (সংলাগ-২)।

০২। অভিযুক্ত কর্মকর্তা কারণ দর্শানোর লিখিত জবাব দাখিল করে ব্যক্তিগত শুনানির প্রার্থনা করলে
ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করা হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব, ব্যক্তিগত শুনানিতে উভয়পক্ষের
বক্তব্য, তথ্য-প্রমাণ ও প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় পর্যালোচনান্তে উক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত
অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপের পর্যাপ্ত ভিত্তি রয়েছে মর্মে প্রতীয়মান হওয়ায় সরকারি
কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(২)(ঘ) বিধিতে তদন্তের জন্য জনাব -----
--- (-----), উপসচিব (-----), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা-কে
তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয় (সংলাগ-৩)। তদন্তকারী কর্মকর্তা জনাব -----
(পরিচিতি নম্বর: -----), এর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহের মধ্যে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা
ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে
মর্মে মতামত প্রদান করে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন (সংলাগ-৪)।

০৩। তদন্ত প্রতিবেদন, প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় ও প্রমাণিত অপরাধের গুরুত্ব ইত্যাদি সার্বিক বিষয়
বিবেচনা করে জনাব জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), -কে সরকারি কর্মচারী
(শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ
প্রমাণিত হওয়ায় একই বিধিমালার ৭(৮) বিধির অনুসরণক্রমে ৪(৩) বিধি মোতাবেক চাকুরি হতে
বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড প্রদানের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। সে মোতাবেক শৃঙ্খলা-২
শাখার ----- তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর
নোটিশ জারি করা হয় (সংলাগ-৫)। নোটিশ প্রাপ্তির ০৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে জবাব প্রদানের
জন্য নির্দেশ প্রদানপূর্বক তার স্থায়ী ঠিকানা ও ব্যক্তিগত ই-মেইলে পত্র প্রেরণ করা হলে নির্ধারিত
সময়ে অভিযুক্ত কর্মকর্তা জবাব দাখিল করেন। দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর জবাব সদয় সিদ্ধান্তের জন্য
উপস্থাপন করা হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩) বিধি অনুযায়ী
চাকুরী হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত বহাল রাখা হয়।

- ০৪। দাখিলকৃত জবাব, তদন্ত প্রতিবেদন, প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় ও প্রমাণিত অপরাধের গুরুত্ব ইত্যাদি সার্বিক বিবেচনায় তাঁকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর প্রমাণিত অভিযোগে একই বিধিমালার ৭(৮) বিধির অনুসরণক্রমে ৪(৩) বিধি মোতাবেক চাকুরি হতে বরখাস্ত বা বিধিতে বর্ণিত অন্য কোন গুরুদণ্ড প্রদানের বিষয়ে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৭(১০) বিধি এবং বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পরামর্শকরণ) রেগুলেশনস, ১৯৭৯ এর ৬ নং রেগুলেশন মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের পরামর্শ চাওয়া হয় (সংলাগ-৬)। বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন সচিবালয় জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩)(ক) বিধি মোতাবেক “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড আরোপের বিষয়ে পরামর্শ প্রদান করে (সংলাগ-৭)।
- ০৫। বর্ণিতাবস্থায়, জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, ----- এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, -----এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ায় একই বিধিমালার ৭(৮) বিধির অনুসরণক্রমে ৪(৩)(ক) বিধি মোতাবেক “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড আরোপের প্রস্তাব করা হলো।
- ০৬। Rules of Business, 1996 এর দ্বিতীয় অধ্যায়ের Rules-7 এবং Schedule-IV এর ক্রমিক-১৭ অনুযায়ী জনাব----- (পরিচিতি নম্বর:-----), উপপরিচালক,----- অধিদপ্তর, -----এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি),-----,-----এর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রাষ্ট্রপতি বিধায় এ বিভাগীয় মামলায় তাঁকে “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৬) বিধি অনুযায়ী নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হিসেবে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ অনুমোদন প্রয়োজন (সংলাগ-৮)।
- ০৭। এমতাবস্থায়, উল্লিখিত পঞ্চম অনুচ্ছেদের প্রস্তাব মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ বিবেচনা ও অনুমোদনের জন্য পেশ করা হলো।

(-----)

সচিব

মাননীয় প্রতিমন্ত্রী

মাননীয় প্রধানমন্ত্রী

মহামান্য রাষ্ট্রপতি

বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন সচিবালয় হতে জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), আলমডাঙ্গা, চুয়াডাঙ্গা এবং বর্তমানে উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, ----- এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩)(ক) বিধি অনুযায়ী “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড আরোপের নিমিত্ত বি.এস.আর পাট-১ এর ৫২ ও ৫৩ বিধি এবং এফ আর ২৯ অনুযায়ী কত সময় পর্যন্ত বলবৎ থাকবে এবং নিম্নবেতন গ্রেডের কোন ধাপে বেতন প্রাপ্য হবে এবং পরবর্তী পর্যায়ে পদোন্নতি প্রাপ্ত হলে বা পুনর্বহাল হলে পদাবনতি এর পূর্ববর্তী চাকুরিকাল পদোন্নতি প্রাপ্ত/পুনর্বহালকৃত পদে বার্ষিক বেতন প্রাপ্তির জন্য গণনা করা হবে কিনা এ বিষয়ে স্পষ্টীকরণ।

উল্লেখ্য, জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), -----, ----- এবং বর্তমানে উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, ----- এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্ম কমিশন সচিবালয়ের ----- তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(৩)(ক) বিধি অনুযায়ী “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” সূচক গুরুদণ্ড আরোপের বিষয়ে মতামত প্রদান করা হয়। বিভাগীয় হিসাব নিয়ন্ত্রক, ----- হতে জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), এর বর্তমান বেতন ও “নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ” গুরুদণ্ড প্রদান করা হলে তার নির্ধারিত বেতন সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করা হয়। বি.এস.আর. পাট-১ এর ৫২ ও ৫৩ বিধি এবং এফ. আর. ২৯ অনুযায়ী (ক) কত সময় পর্যন্ত বলবৎ থাকবে (খ) নিম্ন বেতন গ্রেডের কোন ধাপে বেতন প্রাপ্য হবে এবং পরবর্তী পর্যায়ে পদোন্নতি প্রাপ্ত হলে বা পুনর্বহাল হলে পদাবনতি এর পূর্ববর্তী চাকুরিকাল পদোন্নতি প্রাপ্ত/পুনর্বহালকৃত পদে বার্ষিক বেতন প্রাপ্তির জন্য গণনা করা হবে কিনা তার উল্লেখ না থাকায় ----- তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে পুনরায় মতামত প্রদানের জন্য বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন সচিবালয়কে অনুরোধ করা হয়।

বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন সচিবালয় হতে প্রেরিত পত্রে উল্লেখ করা হয়েছে যে, “জনাব ----- প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি), (বর্তমানে উপপরিচালক, ----- অধিদপ্তর, -----) কে ‘নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ’ গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে (ক) কত সময় পর্যন্ত বলবৎ থাকবে (খ) নিম্ন বেতন গ্রেডের কোন ধাপে বেতন প্রাপ্য হবে এবং পরবর্তী পর্যায়ে পদোন্নতি প্রাপ্ত হলে বা পুনর্বহাল হলে পদাবনতি এর পূর্ববর্তী চাকুরিকাল পদোন্নতি প্রাপ্ত/পুনর্বহালকৃত পদে বার্ষিক বেতন প্রাপ্তির জন্য গণনা করা হবে কিনা বিষয়ে বি.এস. আর পাট-১ এর বিধি ৫২ ও ৫৩ এবং এফ আর ২৯ অনুযায়ী আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষ অর্থাৎ প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারেন, এতে আইনগত কোন বাধা নেই মর্মে বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন কর্তৃক পরামর্শ প্রদান করা হলো।”

আপীল আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে মহামান্য রাষ্ট্রপতির নিকট সার-সংক্ষেপ প্রেরণ

মহামান্য রাষ্ট্রপতির জন্য

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৫.১৭.

তারিখ : _____
বঙ্গাব্দ
খ্রিষ্টাব্দ

বিষয়: জনাব.....(পরিচিতি নং.....), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব) বর্তমানে.....প্রকল্পে সংযুক্ত এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি),.....এর বিরুদ্ধে আরোপিত দণ্ড মওকুফের জন্য আপিল আবেদন।

জনাব.....(পরিচিতি নং.....), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব) বর্তমানে.....প্রকল্পে সংযুক্ত-এর বিরুদ্ধে সহকারী কমিশনার (ভূমি),.....হিসেবে কর্মকালে.....ব্যবসায়ীদের পক্ষে জনৈক মোঃ আসাদ মিয়া এবং এলাকাসীরা পক্ষে জনৈক ফুয়াদ, উজ্জল ও নাজমুল কর্তৃক দাখিলকৃত ০২ (দুই)টি অভিযোগ পাওয়া যায় (সংলাগ-ক)। অভিযোগ ০২ (দুই)টি নিষ্পত্তির জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হলে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ হতে বিভাগীয় কমিশনার,.....কর্তৃক প্রেরিত তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী উল্লিখিত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে নামজারি মামলায় এল.আর.এর নামে টাকা গ্রহণ, এখতিয়ার বর্হিভূতভাবে একসনা বন্দোবস্ত সরাসরি অন্যের নামে হস্তান্তরের অনুমতি প্রদান,.....বাজারের একসনা চান্দিনা ভিটি বন্দোবস্ত কেস নং.....এবং.....এর বন্দোবস্ত গ্রহিতা লীজের শর্ত ভঙ্গ করে নিয়ম বর্হিভূতভাবে পাকা দালান নির্মাণ করায় উক্ত বন্দোবস্ত কেসসমূহ বাতিল না করে অবৈধভাবে লাভবান হয়ে নিজের বদলির আদেশ পাওয়ার আগের দিন--- তারিখে উক্ত বন্দোবস্ত কেসসমূহ নবায়ন করায় তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ করা হয় (সংলাগ-খ)। উক্ত অপরাধে তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর ৩(বি) ও (ডি) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ (Misconduct)” “দুর্নীতিপরায়ণ (Corrupt)”-এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করে এ মন্ত্রণালয়তারিখেরনম্বর স্মারকমূলে কারণ দর্শাতে বলা হয় (সংলাগ-গ)।

০২। অভিযুক্ত কর্মকর্তা.....তারিখ কারণ দর্শানোর জবাব প্রদান করে (সংলাগ-ঘ) ব্যক্তিগত শুনানি চাইলে--তারিখ ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করা হয় (সংলাগ-ঙ)। অভিযুক্ত কর্মকর্তার কারণ দর্শানোর জবাব, ব্যক্তিগত শুনানিতে প্রদত্ত বক্তব্য এবং প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় বিবেচনা করে অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপের সম্ভাবনা থাকায় আনীত অভিযোগসমূহ তদন্তপূর্বক মতামত প্রদানের জন্য.....উপসচিব,.....জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা-কে উক্ত বিভাগীয় মামলার তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয় (সংলাগ-চ)।

০৩। তদন্ত কর্মকর্তা.....তারিখ তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন (সংলাগ-ছ)। তদন্ত প্রতিবেদনে জনাব.....(পরিচিতি নং.....),-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর ৩(বি) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ (Misconduct)” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় অভিযোগের গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় বিবেচনায় একই বিধিমালার বিধি ৪(২)(বি) মোতাবেক “০৩ (তিন)টি বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি পরবর্তী বেতন বৃদ্ধির তারিখ হতে ০৩ (তিন) বছরের জন্য ক্রমপুঞ্জিভূতহারে স্থগিত (Withholding of 3 (three) increments for 3 (three) years cumulative)” রাখার লঘুদণ্ড প্রদান করা হয় (সংলাগ-জ)।

অপর পৃষ্ঠা দ্রষ্টব্য

০৪। অভিযুক্ত কর্মকর্তা উক্ত আরোপিত লঘু দণ্ডদেশ মওকুফ চেয়ে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে মহামান্য রাষ্ট্রপতি বরাবর আপিল আবেদন করেছেন (সংলাগ-ঝ)। সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর ১৭ বিধি (সংলাগ ঞ) মোতাবেক আপিল আবেদন বিবেচনা ও আরোপিত দণ্ডদেশ মওকুফ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হিসেবে (সংলাগ-ট) মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ এখতিয়ারাধীন।

০৫। অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর সকল বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক তাকে এ লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়। তার উপর আরোপিত এ দণ্ড যথাযথ ও ন্যায়ানুগ হয়েছে। এ দণ্ডারোপের ক্ষেত্রে সংবিধানের প্রতিশ্রুতি, ন্যায়ানুগ বিচার (Natural Justice), আইন ও বিধিগত কোনোরূপ ব্যত্যয় ঘটেনি। আপিল আবেদনে আলোচ্য কর্মকর্তার দাখিলকৃত বক্তব্য ও এ মন্ত্রণালয়ের দফাওয়ারি মতামত পৃথকভাবে সংলাগ-ঠ তে উপস্থাপন করা হলো।

০৬। এমতাবস্থায়, সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর বিধি ২২(১) (সংলাগ-ড) অনুযায়ী জনাব.....(পরিচিতি নং.....)-এর বিরুদ্ধে দণ্ডারোপের ক্ষেত্রে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসৃত হয়েছে কিনা, যদি না হয়ে থাকে এতে ন্যায় বিচার ব্যাহত হয়েছে কিনা, অভিযোগের উপর প্রাপ্ত তথ্যাদি যথার্থ কিনা এবং আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপরিপূর্ণ কিনা তা বিবেচনান্তে তার আপিল আবেদন বিষয়ে মহামান্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক নিম্নোক্ত যে কোনো আদেশ প্রদান করা যেতে পারে:

(ক) তার আপিল আবেদন না-মঞ্জুর করে আরোপিত লঘুদণ্ড বহাল;

অথবা

(খ) আরোপিত দণ্ড হ্রাস বা বৃদ্ধি;

অথবা

(গ) আপিল আবেদন মঞ্জুর করে দণ্ডদেশ বাতিল।

০৭। এমতাবস্থায়, জনাব.....(পরিচিতি নং.....)-এর আপিল আবেদনটি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর মাধ্যমে মহামান্য রাষ্ট্রপতির সানুগ্রহ সিদ্ধান্তে জন্য উপস্থাপন করা হলো।

(.....)

সিনিয়র সচিব

মাননীয় প্রতিমন্ত্রী

মাননীয় প্রধানমন্ত্রী

মহামান্য রাষ্ট্রপতি

আপিলকারীর বক্তব্যের পরিপ্রেক্ষিতে রাষ্ট্রপক্ষের আপিল মন্তব্য

আপিল কর্মকর্তা.....(.....), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব এবং প্রাক্তন সহকারী কমিশনার (ভূমি),....., এর বক্তব্য ও রাষ্ট্রপক্ষের মতামত

ক্রমিক নং	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	রাষ্ট্রপক্ষের মন্তব্য
১.	জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে প্রেরিত যে অভিযোগসমূহের প্রেক্ষিতে তদন্ত সাপেক্ষে আমার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয় তাতে অভিযোগকারীর টাইপকৃত যে নাম ঠিকানা, ফোন নম্বর ব্যবহার করা হয়েছে তাতে ফোন করলে দেখা যায় যে, এই মোবাইল ফোন নম্বরধারী ব্যক্তির সাথে অভিযোগকারী ব্যক্তির কোনো মিল নাই। অভিযোগে টাইপকৃত নাম মোঃএবং স্বাক্ষরে নাম ব্যবহৃত নাম....., অভিযোগকারীর পিতার নাম উল্লেখ নাই কিন্তু যে মোবাইল নম্বরটি উল্লেখ করা হয়েছে (.....) সে নম্বরটিও ঐ ব্যক্তির নয়। এই নম্বরটি প্রকৃত পক্ষে যে ব্যক্তির তার নাম মোঃ, পিতা. মোঃ, গ্রাম, ইউনিয়ন, পোঃ, উপজেলা, জেলা, যিনি আদৌ অভিযোগকারী নন এবং অভিযোগ সম্পর্কে অবগত নন। এ থেকে প্রমাণিত হয় যে, অভিযোগটি বেনামী এবং মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সার্কুলার অনুযায়ী বেনামী অভিযোগ আমলে আনা যায় না। এ গ্রাউন্ডে আমার বিরুদ্ধে প্রদেয় আদেশ বাতিল যোগ্য।	অভিযুক্ত কর্মকর্তার বক্তব্য সঠিক নয়। তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ যাচাই করে প্রাথমিক সত্যতা পাওয়া যাওয়ায় মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মতামত অনুযায়ী বিভাগীয় মামলা রুজু করা হয়। প্রমাণিত অভিযোগে তার বিরুদ্ধে আরাপিত দণ্ড সঠিক।
২.	জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে যে অভিযোগ তদন্ত করতে বলা হয়েছিল, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার (রাজস্ব) মহোদয় সরেজমিনে তদন্তে গিয়ে কোনোটিই প্রমাণিত না হওয়ায় অভিযোগের বাহিরে অভিযোগ সংশ্লিষ্ট নয় এমন বিষয়ে অসদাচরণ ও দুর্নীতির অভিযোগ প্রমাণিত হয় মর্মে রিপোর্ট প্রদান করেন যা আদৌ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে প্রেরিত অভিযোগে ছিলনা যা অভিযোগকারীগণ কর্তৃক দাখিলকৃত অভিযোগ তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত নোটিশ ও জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের শৃঙ্খলা -২ শাখার খ্রিঃ তারিখেরনং স্মারকে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর তুলনা হতে স্পষ্ট হয়। তদন্তের নিয়ম অনুযায়ী তদন্তকারী	অভিযোগকারীর এ বক্তব্য সঠিক নয়। তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে তদন্ত করা হয়নি। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে অভিযোগটি নিষ্পত্তির জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে প্রেরণ করা হয়। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের নির্দেশে সংগঠিত প্রাথমিক তদন্ত অভিযোগের প্রাথমিক সত্যতা পাওয়ায় মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মতামতের আলোকে তার বিরুদ্ধে

ক্রমিক নং	আপিলকারীর बन्धव्य (अबिकल)	राष्ट्रपक्षेर मन्तव्य
	<p>कर्मकर्ता अभियोग ओ अभियोग संश्लिष्ट विषयादि पर्यालोचना करेन एवं सकल स्वाक्ष्य अभियुक्त ब्यक्तिके सम्मुखे रेखे ताके जेरा करार सुयोग प्रदान करा हय। किन्तु ए क्षेत्रे भिल्लतर हयैछे। तदन्त कार्यक्रमेर दिन अभियोगेर विषयसमूह एकटिओ प्रमाणित ना हओयय कोनो एकटि पक्षेर चापेर कारणे पुनः तदन्तेर दिन धार्य करे तदन्तस्थल हते आमाके सरिये दिये आमार अनुपस्थितिसे तदन्त कार्य सम्पादन करते बाध्या हन एवं अभियोगेर विषयगुलि प्रमाणित ना हलेओ अभियोगेर बाहिरेर कयैकटि सठिक ओ आहिनानुग कार्यक्रमके डुल ब्याख्या दिये आमार विरुद्धे दुर्नीति ओ असदाचरणेर अभियोग प्रमाणित हयैछे मरमे उर्ध्वतन कर्तृपक्षेर निकट रिपोर्ट प्रदाने बाध्या हन। या उक्त तदन्तकारी कर्मकर्ता आमार उपस्थितिसे तत्कालीन विभागीय कमिशनार महोदयेर निकट स्वीकारओ करेन एवं तदन्त कार्यक्रम परिचालनाकालीन उक्त कर्मकर्तार निकट विभिन्न साक्षीर साक्ष्ये उठे आसे। ए प्रेक्षिते प्रतीयमान हय, एकटि विशेष पक्ष आमाके क्षतिर उद्देश्ये ए हीन चक्रान्त करेछे एवं आमार विरुद्धे बेनामी अभियोगसह तदन्तकारी कर्मकर्तार निकट प्रकृत अभियोगकारी ना थाकाय एकजन ब्यक्तिके अभियोगकारी साजिये उपस्थापन करेछे यार पुरोटाहै शुधुमात्र आमाके चरमभावे क्षतिग्रस्त करार उद्देश्ये हीन चक्रान्त मात्र विधाय ए आदेशे वातिलयोग्य।</p>	<p>विभागीय मामला रुजु करा हय एवं तदन्ते असदाचरणेर अभियोग प्रमाणित हले सरकारी कर्मकारी (शृङ्खला ओ आपिल) विधिमाला १९८५ एर विधि ४(२)(बि) मोताबेक ताके “०३ (तिन)टि वार्षिक बेतन वृद्धि परवर्ती बेतन वृद्धि तारिख हते ०३ (तिन) बहुरेर जन्य क्रमपुञ्जितहारे स्थगित (Withholding of 3 (three) increments for 3 (three) years cumulatively)” राखार लघुदन्त आरोप करा हय।</p>

আপিল আবেদন অগ্রায়নের ক্ষেত্রে সংযুক্ত কাগজপত্রের তালিকা/চেকলিস্ট

ক্রমিক	বিবরণ
লঘুদণ্ডের ক্ষেত্রে	
১.	মূল অভিযোগ
২.	প্রাথমিক তদন্ত প্রতিবেদন
৩.	অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী
৪.	অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব
৫.	ব্যক্তিগত শুনানি সংক্রান্ত কাগজপত্র
৬.	তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ, তদন্ত প্রতিবেদন, সাক্ষ্যসমূহ, প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র এবং তদন্ত প্রতিবেদনের ধারাবাহিক আদেশনামা
৭.	শাস্তির আদেশনামা ও অফিস আদেশ/প্রজ্ঞাপন
৮.	আপিল মন্তব্য (অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে আপিলকারীর বক্তব্য ও রাষ্ট্রপক্ষের বক্তব্য উল্লেখসহ)
৯.	বিভাগীয় মামলা পরিচালনায় কর্তৃপক্ষের আদেশনামা
গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে	
১.	মূল অভিযোগ
২.	প্রাথমিক তদন্ত প্রতিবেদন
৩.	অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী
৪.	অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব
৫.	ব্যক্তিগত শুনানি সংক্রান্ত কাগজপত্র
৬.	তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ, তদন্ত প্রতিবেদন, সাক্ষ্যসমূহ, প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র এবং তদন্ত প্রতিবেদনের ধারাবাহিক আদেশনামা
৭.	দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর নোটিশ
৮.	অভিযুক্ত কর্মকর্তা কর্তৃক দ্বিতীয় কারণ দর্শানোর লিখিত জবাব
৯.	শাস্তির আদেশনামা ও অফিস আদেশ/প্রজ্ঞাপন
১০.	আপিল মন্তব্য (অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে আপিলকারীর বক্তব্য ও রাষ্ট্রপক্ষের বক্তব্য উল্লেখসহ)
১১.	বিভাগীয় মামলা পরিচালনায় কর্তৃপক্ষের আদেশনামা

স্বাক্ষরিত
১৩/৪/১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
বিধি-৪ শাখা
www.mopa.gov.bd

পরিশিষ্ট-১৬

স্মারক নং-৩৫.০০.০০০০.১৭৩.২৭.০০৩.১১ - ২৩৭

তারিখ : ২৮ আষাঢ়, ১৪১৮ বঙ্গাব্দ
১২ জুলাই, ২০১১ খ্রিস্টাব্দ

বিষয় : তথ্য মন্ত্রণালয়ধীন চলচ্চিত্র ও প্রকাশনা অধিদপ্তরের ল্যাব সুপার জনাব শহীদ আবদুল্লাহ-কে কর্মকর্তা সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর ৪(৩) (ডি) বিধিযুক্ত "চাকুরী হতে বরখাস্ত" দস্ত প্রদান করার শ্রেণিতে দায়েরকৃত আপীল আবেদন নিষ্পত্তির জন্য আপীল কর্তৃপক্ষ কে -সে বিষয়ে মতামত প্রদান প্রসঙ্গে।

সূত্র : তথ্য মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং-তম/আঃ ও শৃঃ/চঃ পঃ ৬-৩/২০০৬/১৫৩, তারিখ : ২৩/০৬/২০১১ খ্রিঃ।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে নির্দেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, চলচ্চিত্র ও প্রকাশনা অধিদপ্তরের ল্যাব সুপার জনাব শহীদ আবদুল্লাহ-কে (৬ষ্ঠ গ্রেডের নন-ক্যাজর প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা) দুর্নীতির অপরাধে দায়েরকৃত বিভাগীয় মামলায় তাঁর "চাকুরী হতে বরখাস্ত" দস্ত প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ সচিব। তথ্যে আরও দেখা যায় যে, উক্ত কর্মকর্তার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মহামান্য রুইপতি নন। সুতরাং তাঁর আপীল কর্তৃপক্ষ মাননীয় প্রধানমন্ত্রী হবেন।


(ফারুকানা মোমেন)

সিনিয়র সহকারী সচিব

ফোন : ৭১৬০৮৪৯

sasregulation4@mopa.gov.bd

সচিব,
তথ্য মন্ত্রণালয়,
বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

১৩/৪/১৫

২৪০

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
বিধি-৪ শাখা
www.mopa.gov.bd

স্মারক নং-০৫.০০.০০০০.১৭৩.২৭.০০৩.১১-৯৯৫

তারিখ : ২৪ ডিস, ১৪২১ বঙ্গাব্দ
০৩ সেপ্টেম্বর, ২০১৪ খ্রিঃ

বিষয়ঃ বিভাগীয় মামলায় সচিব কর্তৃক দেয় আদেশের বিরুদ্ধে আপীল কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ প্রসঙ্গে সভামত প্রদান।

সূত্র : সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং-৩১.০০.০০০০.০০৫.০০১.০২৯.১৪-৩৫৭, তাং ০৪ ডিসেম্বর, ২০১৪ খ্রিঃ।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে নির্দেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন দপ্তর/সংস্থায় ১ম শ্রেণীর (নন-ক্যাডার) কর্মকর্তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলায় 'সচিব' কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের বিরুদ্ধে উদ্ধার্তন কর্তৃপক্ষ হিসেবে 'আপীল কর্তৃপক্ষ' হবেন মাননীয় প্রধানমন্ত্রী।



(এ এস এম মুজাফিকুর রহমান)

সিনিয়র সহকারী সচিব

ফোন : ৯৫১৪৪৯২

sasregulation4@mopa.gov.bd

সচিব,
সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়,
বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

In the Administrative Tribunal 1, Dhaka

A.T. Case no 415/2016

Md. ----- (ID no. -----)

----- (UNO)

----- Barisal.....Petitioner.

Versus

The Government of Bangladesh represented by the Senior Secretary,
Ministry of Public Administration, Bangladesh Secretariat,
Dhaka.....Respondents.

Written Statement on behalf of the respondents

1. That the instant application is not maintainable in the present form and forum. That in regard to the statement made in paragraph no. 01-03 of the application it is stated that the Senior Secretary, Ministry of Public Administration as authority initiated departmental proceeding against the petitioner under clause 3(a) and 3(b) of the Government Servants (Discipline and Appeal) Rules, 1985 (hereinafter referred to as Rules, 1985) as “Inefficiency” and “Misconduct”. The authority framed charge against him in accordance with the provisions of rule-7(1) according to the Rules, 1985 and specified the penalty proposed to be imposed and communicated it vide memo no.----- dated ----- to the petitioner together with a statement of allegation. The petitioner was also asked to submit his reply within 10 working days from the day the charge has been received and at the same time he was also asked to state whether he would desire to be heard in person. The petitioner submitted his reply on ----- . Accordingly the authority heard him in person on -----.
2. That in regard to the statement made in paragraph no. 04 and 05 of the application it is stated that the accused petitioner has been given the opportunity of personal hearing under clause 7(b) of the Rules, 1985. Considering the written statements submitted and oral statements stated at the time of personal hearing by the petitioner, relevant materials on record, the facts and circumstances the authority was of opinion that, the allegation of “Inefficiency” and “Misconduct” according to Rules, 1985 has Prima facie against the petitioner. The authority was also of opinion that, there was good ground for proceeding against the accused for imposition of major penalty and appointed an Inquiry Officer under clause- 7(2)(c) according to Rules, 1985.

3. The Inquiry Officer held inquiry and gave ample opportunity to the accused, considered the relative documents and founds the petitioner guilty of charge according to the documentary evidence. Hence, the Inquiry Officer submitted his Inquiry Report with findings on 12.06.2016. The authority after careful examination of the inquiry report decided that the allegation brought against the petitioner has undoubtedly proved, but considering the gravity of the guilt, it is submitted that the Senior Secretary, Ministry of Public Administration as authority under the Rules, 1985 imposed minor penalty upon the petitioner “Withholding of 2 (two) increments for 2 (two) years” under clause 4(2)(b) of Rules, 1985 vide notification no. ----- dated -----.
4. That it is further submitted that there is a provision in the Rules, 1985 that if minor penalty is imposed after giving an opportunity of being heard in person no 2nd show-cause notice is required to serve. There is also no need of any approval from the Hon’ble President of Bangladesh to impose a minor penalty according to the delegated power of the Hon’ble President of Bangladesh vide order no mg(wewa-4)-k,tAvt-28/2004-146 dated-05/09/2005 (Annexure-I). On the other hand the petitioner misguided the learned Administrative Tribunal representing a false statement.
5. That in regard to the statement made in paragraph no. 06 of the application it is stated that the petitioner submitted appeal before the Hon’ble President which was also rejected and informed vide memo no. ----- dated ----- Since the accused petitioner was undoubtedly proved to be guilty of “Inefficiency” and “Misconduct” the authority imposed the penalty vide notification no. ----- dated ----- which is very lawful.
6. Considering the facts and circumstances stated above, the submissions and grounds made in the application are not tenable in the eye of law and there is no procedural fault as the petitioner mentioned in the application, for which the application is not maintainable and, as such the application is liable to be rejected.

Verification

That the statements set forth here in above are true to the best of my knowledge and belief, I signed this verification on this.....day of, 2017.

(Dr. Md Mozammel Haque Khan)

Senior Secretary

Ministry of Public Administration

কেইস্‌স্টাডি

নোট সিট

নথি নং- -----.(বিমা)

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা ও তদন্ত অনুবিভাগ
শৃঙ্খলা---শাখা

বিষয়ঃ জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে অভিযোগ।

অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা এর ইউ ও নোট নং-----; তারিখ: -----

বিবেচ্যপত্রটি অনুগ্রহপূর্বক দেখা যেতে পারে (----)। বিবেচ্যপত্রটি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় [প্রাক্তন সহকারী সচিব (ক্যাডার বহির্ভূত), ----- মন্ত্রণালয়ে সংযুক্ত]-এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ সম্পর্কিত।

০২। বিবেচ্যপত্র পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহকারী পরিচালক, -----হিসেবে কর্মকালে কর্তব্য কর্মে চরম অবহেলা, দীর্ঘদিন মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের গুরুত্বপূর্ণ চিঠিপত্রের জবাব না দিয়ে ফেলে রাখা, ----- তারিখে মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের ----- চিঠিপত্র পেন্ডিং ফেলে রাখা, পেন্ডিং চিঠিপত্রের হিসেব চাওয়া হলেও জবাব না দেওয়া, উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশের কোন তোয়াক্কা না করা, দাপ্তরিক কাজে অধস্থান কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে অদক্ষতার পরিচয় দেওয়া, ----- আগত সেবা প্রত্যাশীদের সাথে গল্পগুজব করা, অফিসে বিলম্বে উপস্থিত হওয়া এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ করা, কর্মকালে -----/-(-----) টাকা অগ্রিম গ্রহণ ও বার বার বলা সত্ত্বেও সমন্বয়ের ব্যবস্থা না করা, উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দায়িত্ব হস্তান্তরের আদেশ প্রদান করলেও উক্ত আদেশ আমান্য করা ইত্যাদি অভিযোগে মহাপরিচালক, -----কর্তৃক তাৎক্ষনিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ প্রস্তুতকৃত খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী ----- মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করে। ----- মন্ত্রণালয় কর্তৃক তাৎক্ষনিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অনুরোধ করে।

০৩। বিবেচ্যপত্রে আরও উল্লেখ করা হয়, জনাব ----- (পরিচিতি নং-----) এর শৃঙ্খলা পরিপন্থি ও দায়িত্বহীনতার কারণে দাপ্তরিক কাজের স্বাভাবিক গতি ব্যাহত, কর্তৃপক্ষকে বিব্রতকর পরিস্থিতির সম্মুখীন এবং সেবা প্রত্যাশীদের নিকট ----- ভাবমূর্তি চরমভাবে ক্ষুণ্ণ হয়েছে।

০৪। এমতাবস্থায়, জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় [প্রাক্তন সহকারী সচিব (ক্যাডার বহির্ভূত), ----- মন্ত্রণালয়ে সংযুক্ত]-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ অনুযায়ী বিভাগীয় মামলা রুজু করা যেতে পারে। বিভাগীয় মামলা রুজুর সদয় সিদ্ধান্ত গৃহীত হলে আদেশনামা, অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত করা যেতে পারে।

-----	(-----)	(-----)	অতিরিক্ত সচিব (শৃঙ্খলা ও তদন্ত)
প্রশাসনিক কর্মকর্তা	উপসচিব শৃঙ্খলা-২ শাখা	যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-২) (বিকল্প কর্মকর্তা)	

৫। অনুচ্ছেদ ৪ এর প্রস্তাব অনুমোদিত এবং প্রস্তাবমতে ব্যবস্থা গৃহীত হোক।

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

০৬। নোটানুচ্ছেদ-০৫ সদয় দৃষ্টব্য। নোটানুচ্ছেদ-০৫ এর নির্দেশনা অনুযায়ী জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলার সদয় সিদ্ধান্ত গৃহীত হওয়ায় আদেশনামা, অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত করে নথিতে উপস্থাপন করা হয়েছে (প: পৃ: ----)।

০৭। এমতাবস্থায়, সদয় অনুমোদিত হলে উপস্থাপিত আদেশনামা, অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী স্বাক্ষর করা যেতে পারে।

-----	(-----)	(-----)	অতিরিক্ত সচিব (শৃঙ্খলা ও তদন্ত)
প্রশাসনিক কর্মকর্তা	উপসচিব শৃঙ্খলা-২ শাখা	যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-২) (বিকল্প কর্মকর্তা)	

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

জনাব -----(পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর ----- তারিখের সময় বৃদ্ধিকরণের আবেদন।

০৮। বিবেচ্যপত্রটি অনুগ্রহপূর্বক দেখা যেতে পারে (প: পূ: --)। বিবেচ্যপত্রটি জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর কারণ দর্শানোর জবাব প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধিকরণ।

০৯। উল্লেখ্য, জনাব ----- (পরিচিতি নং-----) কে কারণ দর্শিয়ে ----- তারিখে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী জারি করা হয়। জবাব প্রদানের জন্য নির্ধারিত ১০ (দশ) কার্যদিবস --- -- তারিখ সমাপ্ত হয়েছে। তিনি এর পূর্বেই ----- তারিখ জবাব প্রদানের জন্য আরও ১৫ (পনেরো) কার্যদিবস সময় বৃদ্ধির আবেদন করেছেন। উল্লেখ্য, সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি-৭(১)(খ) অনুযায়ী অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করা যায় (প: পূ: -----)।

১০। এমতাবস্থায়, সদয় অনুমোদিত হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৭(১)(খ) অনুযায়ী অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে কারণ দর্শানোর জবাব প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত অর্থাৎ আগামী ----- তারিখ পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

-----	(-----)	(-----)	
প্রশাসনিক কর্মকর্তা	উপসচিব	যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-২)	অতিরিক্ত সচিব
	শৃঙ্খলা-২ শাখা	(বিকল্প কর্মকর্তা)	(শৃঙ্খলা ও তদন্ত)

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

জনাব ----- (পরিচিতি নং-----) বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর ----- তারিখের লিখিত জবাব।

১১। বিবেচ্যপত্রটি অনুগ্রহপূর্বক দেখা যেতে পারে (প: পূ:)। বিবেচ্যপত্রটি ----- (পরিচিতি নং-), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলার অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর লিখিত জবাব।

১২। ----- (-----)-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে “অসদাচরণ” এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করে ----- তারিখে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রেরণ করে ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাতে বলা হয় (প: পূ: ---)। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ----- তারিখে কারণ দর্শানোর জবাব প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির আবেদন করলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি-৭(১)(খ) অনুযায়ী অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করা হয়। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ২২/০৭/২০২০ তারিখ অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর লিখিত জবাব দাখিল করেছেন (প: পূ: -----)। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তাঁর বিরুদ্ধে আনীত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ বিষয়ে ব্যক্তিগত শুনানির প্রার্থনা করেছেন।

১৩। এমতাবস্থায়, ----- (-----)-এর লিখিত জবাব বিবেচনা এবং তাঁর ব্যক্তিগত শুনানির জন্য সচিব মহোদয়ের সুবিধামত সময় ও তারিখ নির্ধারণের নিমিত্ত আদেশনামা নথিতে উপস্থাপন করা হলো।

-----	(-----)	(-----)	অতিরিক্ত সচিব
প্রশাসনিক কর্মকর্তা	উপসচিব	যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-২)	(শৃঙ্খলা ও তদন্ত)
	শৃঙ্খলা-২ শাখা	(বিকল্প কর্মকর্তা)	

(সচিব মহোদয় ব্যক্তিগত শুনানির জন্য সময় ও তারিখ নির্ধারণ করবেন।)

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

জনাব ----- (পরিচিতি নং-----) বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিভাগীয় মামলার শুনানি ও দণ্ড প্রদানের আদেশ।

১৪। অদ্য ----- তারিখ অত্র বিভাগীয় মামলার শুনানির দিন ধার্য আছে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এবং রাষ্ট্র পক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা ----- (-----), উপপরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ), -----উপস্থিত আছেন। বিবেচ্যপত্রে উপস্থাপিত উভয়পক্ষের হাজিরা ও লিখিত বক্তব্যে সদয় স্বাক্ষর করা যেতে পারে।

১৫। উভয়পক্ষের বক্তব্য বিস্তারিতভাবে শোনার পর সচিব মহোদয় কর্তৃক আদেশনামায় আদেশ প্রদান করা হয়েছে যা নথিতে সংরক্ষিত আছে। উক্ত আদেশে সচিব মহোদয় অভিযুক্ত ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ায় তাকে একই বিধিমালায় বিধি ৪(২)(খ) অনুযায়ী “তিরস্কার” দণ্ড প্রদান করেছেন। আদেশের আলোকে পরিচ্ছন্ন প্রজ্ঞাপন সদয় স্বাক্ষরের জন্য উপস্থাপন করা যেতে পারে।

প্রশাসনিক কর্মকর্তা

(-----)
উপসচিব
শৃঙ্খলা-২ শাখা

(-----)
যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-১)

অতিরিক্ত সচিব
(শৃঙ্খলা ও তদন্ত)

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

১৬। নোটানুচ্ছেদ-১৫ এবং সচিব মহোদয়ের আদেশনামা নং-৩ সদয় অবলোকন করা যেতে পারে। নোটানুচ্ছেদ-১৫ এবং সচিব মহোদয়ের আদেশনামা নং-৩ এর নির্দেশনা অনুযায়ী ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে একই বিধিমালার ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়েছে।

১৭। এমতাবস্থায়, ----- (পরিচিতি নং-----)-- এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় “তিরস্কার” প্রদান সংক্রান্ত আদেশনামা এবং প্রজ্ঞাপনের পরিচ্ছন্ন কপি প্রস্তুত করা হয়েছে যা নথিতে সংরক্ষিত আছে। সদয় অনুমোদিত হলে আদেশনামা এবং প্রজ্ঞাপন স্বাক্ষর করা যেতে পারে।

-----	(-----)	(-----)	
প্রশাসনিক কর্মকর্তা	উপসচিব শৃঙ্খলা-২ শাখা	যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-১)	অতিরিক্ত সচিব (শৃঙ্খলা ও তদন্ত)

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

অভিযুক্ত কর্মকর্তা তার উপর আরোপিত দণ্ডদেশ মার্জনা করার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন সংক্রান্ত।

১৮। জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে সহকারী পরিচালক, ----- হিসাবে কর্মকালে গুরুতর শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ ও অসদাচরণের কারণে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অনুরোধ করা হলে বিভাগীয় মামলা রুজুপূর্বক ----- তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে কারণ দর্শাতে বলা হয় (পঃ পৃঃ ০০-০০)। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ----- তারিখে লিখিত জবাব দাখিল করে ব্যক্তিগত শুনানির প্রার্থনা করলে ----- তারিখে ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করা হয়। শুনানিঅন্তে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় একই বিধিমালার ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী ----- তারিখের ----- নং প্রজ্ঞাপনমূলে “তিরস্কার” লঘুদণ্ড প্রদান করা হয় (পঃ পৃঃ ০০-০০)।

১৯। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তার উপর আরোপিত দণ্ডদেশ মার্জনা করার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে ----- তারিখে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন করেছেন (পঃ পৃঃ ০০০-০০০)। আপিল আবেদনে অভিযুক্ত কর্মকর্তার প্রদত্ত বক্তব্য এবং মন্ত্রণালয়ের দফাওয়ারি জবাব পৃথকভাবে উপস্থাপন করা হলো (পঃ পৃঃ ০০-০০)।

২০। এমতাবস্থায়, জনাব ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর আপিল আবেদনটি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর সানুগ্রহ বিবেচনার এবং প্রেরণের নিমিত্ত সার-সংক্ষেপের খসড়া/পরিচ্ছন্ন কপি উপস্থাপন করা হলো (পঃ পৃঃ ০০-০০)।

----- প্রশাসনিক কর্মকর্তা	(-----) উপসচিব শৃঙ্খলা-২ শাখা	----- যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-১)	অতিরিক্ত সচিব শৃঙ্খলা ও তদন্ত
------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

২১। নোটানুচ্ছেদ-২৫ এর নির্দেশনা মোতাবেক আলোচনা হয়েছে। জনাব -----
(০০০০০০) এর উপর আরোপিত দণ্ডদেশ মার্জনা করার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে -----
তারিখে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন করেছেন (পঃ পৃঃ ---)। আপিল
আবেদনে অভিযুক্ত কর্মকর্তার প্রদত্ত বক্তব্য এবং মন্ত্রণালয়ের দফাওয়ারি জবাব পৃথকভাবে উপস্থাপন করা
হলো (পঃ পৃঃ ০০-০০)।

২২। এমতাবস্থায়, জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী
সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর উপর আরোপিত দণ্ডদেশ মার্জনা করার আপিল
আবেদনটি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর সানুগ্রহ বিবেচনার এবং প্রেরণের নিমিত্ত সার-সংক্ষেপের খসড়া/পরিচ্ছন্ন
কপি উপস্থাপন করা হলো (পঃ পৃঃ ০০-০০)।

.....
প্রশাসনিক কর্মকর্তা

(.....)
উপসচিব
শৃঙ্খলা-২ শাখা

.....
যুগ্মসচিব (শৃঙ্খলা-১)

অতিরিক্ত সচিব
শৃঙ্খলা ও তদন্ত

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

আদেশনামা

বিভাগীয় মামলা নম্বর : ০০০০০০০০০০
অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার : জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী
নাম, পরিচিতি নম্বর, সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
পদবি ও কর্মস্থল
অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী
“অসদাচরণ” এর অভিযোগ।

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
	২০২০	<p>জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহকারী পরিচালক, জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিল হিসেবে কর্মকালে গুরুতর শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ ও অসদাচরণের অভিযোগে মহাপরিচালক, ----- কর্তৃক তাৎক্ষণিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ প্রস্তুতকৃত খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী মুক্তিযুদ্ধ বিষয়ক মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করে। মুক্তিযুদ্ধ বিষয়ক মন্ত্রণালয় কর্তৃক তাৎক্ষণিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অনুরোধ করে (সংযুক্ত পত্র-১)। তৎপরিপ্রেক্ষিতে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে উক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অনুরোধ করা হয় (সংযুক্ত পত্র-২)।</p> <p>জনাব ----- (০০০০০) এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে “অসদাচরণ” এর অভিযোগে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী প্রস্তুত করে নথিতে উপস্থাপন করা হয়েছে।</p> <p>দেখলাম, পর্যালোচনা করা হলো। জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে “অসদাচরণ” এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা রুজু করা হলো। অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী স্বাক্ষর করা হলো।</p> <p>উক্ত অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী তার নিকট প্রেরণ করে কারণ দর্শাতে বলা হোক এবং তিনি উক্ত অভিযোগ বিষয়ে ব্যক্তিগত শুনানি চান কিনা সে বিষয়ে জানতে চাওয়া হোক।</p> <p>(শেখ ইউসুফ হারুন) সচিব</p>	

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

আদেশনামা

বিভাগীয় মামলা নম্বর : ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০
অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার : ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব,
নাম, পরিচিতি নম্বর, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
পদবি ও কর্মস্থল
অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী
“অসদাচরণ” এর অভিযোগ।

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
	২০২০	<p>----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে “অসদাচরণ” এর অভিযোগে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী ২৬/০৬/২০২০ তারিখ জারিপূর্বক তার বরাবর প্রেরণ করা হয় (সংযুক্ত পত্র-১)।</p> <p>----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ২২/০৭/২০২০ তারিখ লিখিত জবাব দাখিল করেছেন (সংযুক্ত পত্র-২)। তাঁর লিখিত জবাব বিবেচনা এবং তাঁর ব্যক্তিগত শুনানির জন্য সচিব মহোদয়ের সুবিধামত সময় ও তারিখ নির্ধারণের জন্য নথি উপস্থাপন করা হলো। সদয় বিবেচিত হলে ব্যক্তিগত শুনানিতে সরকার পক্ষের নথি, তথ্য এবং বক্তব্য উপস্থাপনের জন্য একজন উপযুক্ত কর্মকর্তাকে (উপসচিবের নিম্নে নয়) মনোনয়নপূর্বক এ শাখাকে অবহিত করার জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের এপিডি অনুবিভাগ-কে অনুরোধ করা যেতে পারে।</p> <p>দেখলাম, পর্যালোচনা করা হলো,----- (পরিচিতি নং-০০০০০) এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধিমাতে “অসদাচরণ” এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলার শুনানির দিন.....তারিখটায় নির্ধারণ করা হলো। অভিযুক্ত কর্মকর্তাকে শুনানিতে হাজির হওয়ার জন্য পত্র দেওয়া হোক। এছাড়া অভিযোগের বিষয়ে সরকার পক্ষের নথি, তথ্য এবং বক্তব্য উপস্থাপনের জন্য একজন উপযুক্ত কর্মকর্তাকে (উপসচিবের নিম্নে নয়) মনোনয়নপূর্বক এ শাখাকে অবহিত করার জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের এপিডি অনুবিভাগ-কে পত্র প্রেরণ করা হোক।</p> <p>(শেখ ইউসুফ হাবুন) সচিব</p>	

আদেশনামা

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নং-০০০০০)

বিভাগীয় মামলা নম্বর : ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০
অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার : ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী
নাম, পরিচিতি নম্বর, সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
পদবি ও কর্মস্থল
অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী
“অসদাচরণ” এর অভিযোগ।
বেতন স্কেল : ২৯০০০-৬৩৪১০

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
০৩	০৯/০৯/২০২০	<p>অদ্য ০৯/০৯/২০২০ তারিখ এ বিভাগীয় মামলার শুনানির দিন ধার্য আছে। অভিযুক্ত কর্মকর্তা ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এবং রাষ্ট্র পক্ষে নথি উপস্থাপনকারী কর্মকর্তা জনাব -----, উপপরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ), ----- উপস্থিত আছেন।</p> <p>দেখলাম। শুনলাম। উভয়পক্ষের বক্তব্য বিস্তারিতভাবে শোনা হলো। রাষ্ট্রপক্ষে উপস্থিত জনাব -----, উপপরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ), -----তার বক্তব্যে বলেন যে, অভিযুক্ত ----- (পরিচিতি নং-০০০০০)-এর বিরুদ্ধে অভিযোগসমূহ নিম্নরূপ:</p> <ol style="list-style-type: none">তিনি সহকারী পরিচালক, ----- হিসেবে কর্মকালে কর্তব্য কর্মে চরম অবহেলা প্রদর্শন করেছেন, তিনি দীর্ঘদিন পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের গুরুত্বপূর্ণ চিঠিপত্রের জবাব না দিয়ে ফেলে রাখেন, তার নিকট বিগত ----- তারিখ পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের প্রায় ০০০টি চিঠিপত্র পেন্ডিং ফেলে রাখতে দেখা যায় এবং উক্ত পেন্ডিং চিঠিপত্রের হিসাব বার বার চাওয়া সত্ত্বেও তিনি কোন হিসাব দেননি;তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশের কোন তোয়াক্কা করেননি এবং তার উপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে সম্পাদন করেননি। তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে তার দাপ্তরিক কাজের সাথে সম্পৃক্ত অধস্তন কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে চরমভাবে ব্যর্থ হয়েছেন;----- তার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন না করে অফিসে আগত বীর মুক্তিযোদ্ধাদের কাজের প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেন এবং অফিসের কাজের স্বাভাবিক গতি ব্যাহত করেন। ফলে কর্তৃপক্ষকে বিরতকর পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয় এবং সেবা প্রত্যাশীদের নিকট ----- ভাবমূর্তি চরমভাবে ক্ষুণ্ণ হয়েছে;	

আদেশনামা

রাষ্ট্র

বনাম

কাজী মোহাম্মদ মাইনুদ্দিন (পরিচিতি নং-১১৪০৪)

বিভাগীয় মামলা নম্বর : ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০

অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি ও কর্মস্থল : ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ।

বেতন স্কেল : ২৯০০০-৬৩৪১০

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
		<p>৪. তিনি অফিসে বিলম্বে উপস্থিত হন এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ করেন। অফিস সময়ে তাকে না পেয়ে ফোন করা হলে তিনি ফোন ধরেন না বা কোন প্রকার যোগাযোগ করার চেষ্টা করেন না। ফলে তাৎক্ষণিকভাবে জরুরি প্রয়োজনে যোগাযোগ করতে না পারায় কর্তৃপক্ষকে অহেতুক নানা অসুবিধায় পড়তে হয়;</p> <p>৫. তার বিরুদ্ধে প্রায়শই সেলামি ও উৎকোচের বিনিময়ে কার্যসম্পাদন করার মৌখিক ও লিখিত অভিযোগ পাওয়া যায়। বিগত ----- তারিখে “সেলামি না দিলে মাননীয় মন্ত্রীর কথা অমান্য” শিরোনামে মাননীয় মন্ত্রীর নিকট উত্থাপিত অভিযোগ তদন্তে প্রমাণিত হয়;</p> <p>৬. তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে কর্মকালে ০০০,০০০/- (-----) টাকা অগ্রিম গ্রহণ করেন এবং বার বার বলা সত্বেও সমন্বয়ের ব্যবস্থা করেন নি। যথাসময়ে গৃহীত অগ্রিম অর্থ সমন্বয় না করা সরকারি অর্থ আত্মসাৎ এবং দুর্নীতির সামিল;</p> <p>৭. তাকে ----- ০০/০০/২০০০ তারিখের ----- নং স্মারক অনুযায়ী উক্ত তারিখ অপরাহ্ন ৫:০০ ঘটিকার মধ্যে দায়িত্বভার সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট হস্তান্তরপূর্বক প্রশাসন শাখায় সংযুক্ত থাকার নির্দেশনা প্রদান করা হয়। কিন্তু তিনি সহকারী পরিচালক জনাব -----এর নিকট দায়িত্ব হস্তান্তর করেন নি যা শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ; এবং</p> <p>৮. জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর উক্তরূপ কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ।</p>	

অপর পাতা দ্রষ্টব্য

আদেশনামা

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নং-----)

বিভাগীয় মামলা নম্বর : -----
অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি ও কর্মস্থল : ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ।
বেতন স্কেল : ২৯০০০-৬৩৪১০

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
		<p>অভিযুক্ত ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় নিজেকে নির্দোষ দাবি করে ব্যক্তিগত শুনানিকালে বলেন যে,</p> <p>ক. ----- কর্তৃক তার অনুকূলে দাপ্তরিক কাজ করার জন্য কোন কম্পিউটার সামগ্রী প্রদান করেননি। সরকারি কার্য সম্পাদনে সমস্যা হচ্ছে মর্মে কর্তৃপক্ষকে অবহিত করলেও তার শাখার চাহিদার বিষয়ে কোন তোয়াক্কা করেননি এবং ০০০টি চিঠিপত্রের তালিকা তাকে দেখানো হয়নি।</p> <p>খ. শাখার কর্মচারীদের নিয়েই মুক্তিযোদ্ধা যাচাইবাছাই সংক্রান্ত জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ কাজ যথাসময়ে সম্পন্ন করেছেন।</p> <p>গ. তার কাজ ও আচরণ দ্বারা ----- প্রতি যথাযথ সম্মান দেখিয়েছেন এবং তাঁদের কর্মে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেননি।</p> <p>ঘ. তিনি দীর্ঘদিন যাবৎ ডায়াবেটিস সমস্যাজনিত কারণে হার্ট ও কিডনি সমস্যায় ভুগছেন, তার চিকিৎসার প্রয়োজনে অনেক সময় সচিবালয় ক্লিনিকে ডাক্তার দেখাতে ও ঔষধ নিতে আসতে হতো। চিকিৎসা গ্রহণজনিত কারণে বিলম্ব ব্যতীত অন্য কোন কারণে অফিসে বিলম্ব উপস্থিত হননি। তছাড়া জাতীয় প্রয়োজনে প্রায়ই রাত ৮:০০ ঘটিকা পর্যন্ত তিনি কাজ করেছেন মর্মে জানান।</p> <p>ঙ. উৎকোচ, ঘুষ বা সেলামি গ্রহণের মাধ্যমে কার্যসম্পাদন করার অভিযোগটি সম্পূর্ণ মিথ্যা এবং অপমানজনক। তাকে ----- থেকে সরিয়ে দেওয়ার জন্য এই কাল্পনিক অভিযোগ করা হয়েছে। অভিযোগকারীদের ব্যক্তিগত ও সুবিধামত কাজ না করায় এই ধরনের বিভ্রান্তিমূলক অভিযোগ উত্থাপন করা হয়েছে।</p>	

আদেশনামা

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নং-----)

বিভাগীয় মামলা নম্বর	:	০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০
অভিযোগকারী	:	অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি ও কর্মস্থল	:	----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
অভিযোগের ধারা	:	সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ।
বেতন স্কেল	:	২৯০০০-৬৩৪১০

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
		<p>চ. তিনি সরকারি অর্থ আত্মসাৎ করেননি। ----- যাচাইবাছাই সংক্রান্ত কাজে তাকে বিভিন্ন জেলায় গমন করতে হয়েছিলো। উক্ত জেলায় ব্যয়িত অর্থের বিল ভাউচার সঠিক রূপে সংগ্রহ করতে পারেননি বিধায় অগ্রিম গ্রহণকৃত ০০০০০০ (-----) টাকা সমন্বয়ে বিলম্ব হয়েছে। উল্লেখ্য, তিনি ব্যক্তিগত তহবিল হতে অতিরিক্ত ব্যয়িত ০০০০০ (----- হাজার) টাকা ----- আগস্ট/২০০০ মাসে পরিশোধ করেছেন মর্মে জানান।</p> <p>ছ. একদিনের মধ্যে টাকা বিভাগের বিপুল পরিমাণ পত্র বুঝিয়ে দেওয়া প্রায় অসম্ভব ছিলো। তিনি সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে শাখার দায়িত্ব বুঝে নেওয়ার অনুরোধ করেছিলেন কিন্তু সহকারী পরিচালক ও শাখার কর্মচারীগণ পাতায় পাতায় গুনে সকল নথি বুঝিয়ে দেওয়ার জন্য চাপ প্রয়োগ করে। সকল নথিপত্র ও প্রমাণাদি পাতায় পাতায় গুনে বুঝিয়ে দিতে বেশ কয়েক দিন সময় লেগেছে।</p> <p>উভয়পক্ষের বক্তব্য পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, অভিযোগে বর্ণিত ০০০টি পত্রের বিষয়ে রাষ্ট্রপক্ষ সুনির্দিষ্ট কোন তালিকা প্রদর্শন করতে পারেনি। অভিযোগের বিষয়ে রাষ্ট্রপক্ষ বলেন যে, এ বিষয়ে তাদের নিকট কোন প্রমাণক নেই। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশ অমান্য,</p>	

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
		<p>অধস্তন কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে ব্যর্থ এবং ----- কাজে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে ----- ভাবমূর্তি ক্ষুণ্ণ করার অভিযোগের সপক্ষে কোন প্রমাণাদি আছে কিনা জানতে চাওয়া হলে রাষ্ট্রপক্ষ জানান দালিলিক কোন প্রমাণাদি নেই। পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে অভিযোগ আনয়ন করা হয়েছে। উক্ত পর্যবেক্ষণ কি ধরনের তারও সুনির্দিষ্ট কোন প্রমাণক রাষ্ট্রপক্ষ দেখাতে পারেননি। বিলম্বে অফিসে উপস্থিতি কিংবা বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ বিষয়ে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোন প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণের সপক্ষে রাষ্ট্রপক্ষ কোন প্রমাণ দেখাতে পারেননি।</p> <p>উৎকোচ, ঘুষ বা সেলামি গ্রহণের মাধ্যমে কার্যসম্পাদন করার অভিযোগের বিষয়ে রাষ্ট্রপক্ষ যে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেছেন তাতে দেখা যায়, উক্ত অভিযোগ তদন্তে প্রমাণিত হয়নি। রাষ্ট্রপক্ষ জানান যে, খসড়া অভিযোগনামা প্রেরণের পর অভিযুক্ত কর্মকর্তা ০০০,০০০/= (-----) টাকা সমন্বয় করেছেন বিধায় এ বিষয়ে আর কোন অভিযোগ নেই। বদলি পরবর্তী দায়িত্বভার হস্তান্তর না করার অভিযোগের বিষয়ে রাষ্ট্রপক্ষ কর্তৃক একটি অভিযোগের কপি দাখিল করা হয়েছে কিন্তু কোন প্রমাণক বা দলিলাদি দেখাতে পারেনি বা দাখিল করেনি। তবে অভিযুক্ত শুনানিকালে একথা নিজেই স্বীকার করে বলেন যে, বেশ কিছু চিঠি তিনি নিষ্পত্তির জন্য নিজের কাছে রেখেছিলেন।</p>	

আদেশনামা

রাষ্ট্র

বনাম

----- (পরিচিতি নং-----)

বিভাগীয় মামলা নম্বর : ০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০

অভিযোগকারী : অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি ও কর্মস্থল : ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

অভিযোগের ধারা : সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি ৩(খ) অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ।

বেতন স্কেল : ২৯০০০-৬৩৪১০

আদেশ নং	তারিখ	আদেশ ও কর্মকর্তার স্বাক্ষর	মন্তব্য
০৪		<p>----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে একই বিধিমালার ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়েছে।</p> <p>দেখলাম। ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করে প্রজ্ঞাপন স্বাক্ষর করা হলো। সংশ্লিষ্ট সকলকে অবহিত করা হোক।</p> <p>(শেখ ইউসুফ হারুন) সচিব</p>	

আদেশপত্র

(১৯১৭ সালের রেকর্ড ম্যানুয়ালের ১২৯ নং বিধি)
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
বিভাগীয় মামলা নং-০০০০০০০০০০০০০০০ (বি.মা.)

রাষ্ট্র

বনাম

জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০),

আদেশের ক্রমিক নং ও তারিখ	আদেশ ও অফিসারের স্বাক্ষর	আদেশের উপর গৃহীত ব্যবস্থা
০৫	<p>জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে তার আপিল আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী সদয় হয়ে আপিল আবেদন মঞ্জুর করে দণ্ডদেশ বাতিলের আদেশ প্রদান করেছেন।</p> <p>দেখলাম। ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় একই বিধিমালা ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড বাতিলপূর্বক উক্ত বিভাগীয় মামলায় বর্ণিত অভিযোগের দায় হতে অব্যাহতি প্রদান হোক। প্রজ্ঞাপন স্বাক্ষর করা হলো। সংশ্লিষ্ট সকলকে অবহিত করা হোক।</p> <p>(শেখ ইউসুফ হারুন) সচিব</p>	

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০.

তারিখ: ১৪২৭
২০২০

বিষয়: জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা রুজুকরণ।

অভিযোগনামা

যেহেতু, আপনি জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহকারী পরিচালক, জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিল হিসেবে কর্মকালে কর্তব্য কর্মে চরম অবহেলা প্রদর্শন করেছেন, আপনি দীর্ঘদিন পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের গুরুত্বপূর্ণ চিঠিপত্রের জবাব না দিয়ে ফেলে রাখেন, আপনার নিকট বিগত ----- তারিখ পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের প্রায় ০০০টি চিঠিপত্র পেন্ডিং ফেলে রাখতে দেখা যায় এবং উক্ত পেন্ডিং চিঠিপত্রের হিসাব বার বার চাওয়া সত্ত্বেও আপনি কোন হিসাব দেননি;

০২। যেহেতু, আপনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশের কোন তোয়ারা করেননি এবং আপনার উপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে সম্পাদন করেননি। আপনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে আপনার দাপ্তরিক কাজের সাথে সম্পৃক্ত অধস্তন কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে চরমভাবে ব্যর্থ হয়েছেন;

০৩। যেহেতু, আপনি ----- আপনার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন না করে অফিসে আগত বীর ----- কাজের প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেন এবং অফিসের কাজের স্বাভাবিক গতি ব্যাহত করেন। ফলে কর্তৃপক্ষকে বিব্রতকর পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয় এবং সেবা প্রত্যাশীদের নিকট ----- ভাবমূর্তি চরমভাবে ক্ষুণ্ণ করেছেন;

০৪। যেহেতু, আপনি অফিসে বিলম্বে উপস্থিত হন এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ করেন, অফিস সময়ে আপনাকে না পেয়ে ফোন করা হলে আপনি ফোন ধরেন না বা কোন প্রকার যোগাযোগ করার চেষ্টা করেন না। ফলে তাৎক্ষণিকভাবে জরুরি প্রয়োজনে যোগাযোগ করতে না পারায় কর্তৃপক্ষকে অহেতুক নানা অসুবিধায় পড়তে হয়;

০৫। যেহেতু, আপনার বিরুদ্ধে প্রায়শই সেলামি ও উৎকোচের বিনিময়ে কার্যসম্পাদন করার মৌখিক ও লিখিত অভিযোগ পাওয়া যায়। বিগত ----- তারিখে “সেলামি না দিলে মাননীয় মন্ত্রীর কথা অমান্য” শিরোনামে মাননীয় মন্ত্রীর নিকট উত্থাপিত অভিযোগ তদন্তে অভিযোগকারীদের সাথে দুর্ব্যবহার, বিলম্বে পত্র উপস্থাপন করা প্রমাণিত হয়;

০৬। যেহেতু, আপনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে কর্মকালে ০০০,০০০/- (-----) টাকা অগ্রিম গ্রহণ করেন এবং বার বার বলা সত্ত্বেও সমন্বয়ের ব্যবস্থা করেননি। যথাসময়ে গৃহীত অগ্রিম অর্থ সমন্বয় না করা সরকারি অর্থ আত্মসাৎ এবং দুর্নীতির সামিল;

০৭। যেহেতু, আপনাকে ----- ০০/০০/২০০০ তারিখের ----- নং স্মারক অনুযায়ী উক্ত তারিখ অপরাহ্ন ৫:০০ ঘটিকার মধ্যে দায়িত্বভার সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট হস্তান্তরপূর্বক প্রশাসন শাখায় সংযুক্ত থাকার নির্দেশনা প্রদান করা হয়। কিন্তু আপনি অতিরিক্ত দায়িত্বে নিয়োজিত সহকারী পরিচালক জনাব মো: সোলায়মান কবির এর নিকট দায়িত্ব হস্তান্তর করেননি যা শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ; এবং

০৮। যেহেতু, আপনার উক্তরূপ কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ।

০৯। সেহেতু, উপর্যুক্ত অপরাধে আপনাকে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে অভিযুক্ত করা হলো। একই বিধিমালার ৪(৩)(ঘ) বিধি অনুযায়ী কেন আপনার উপর “চাকুরী হতে বরখাস্তকরণ” গুরুদণ্ড আরোপ করা হবে না অথবা অন্য কোন উপযুক্ত দণ্ড প্রদান করা হবে না তা উক্ত বিধিমালার ৭(১)(খ) বিধি অনুযায়ী এ অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০(দশ) কার্যদিবসের মধ্যে লিখিতভাবে জানানোর জন্য বলা হলো। আত্মপক্ষ সমর্থনে আপনি ব্যক্তিগত শুনানিতে অংশগ্রহণের ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাও নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিতভাবে জানানোর জন্য নির্দেশ প্রদান করা হলো। যে অভিযোগ বিবরণীর উপর ভিত্তি করে এ অভিযোগনামা প্রণীত হয়েছে তা এ সাথে সংযুক্ত করা হলো।

(শেখ ইউসুফ হারুন)
সচিব

বর্তমান ঠিকানা:

জনাব ----- (-----)

বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

স্থায়ী ঠিকানা:

জনাব ----- (-----)

পিতা- -----

গ্রাম: -----, ডাকঘর: -----

উপজেলা: -----, জেলা: -----।

অভিযোগ বিবরণী

জনাব আপনি জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহকারী পরিচালক, জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিল হিসেবে কর্মকালে গুরুতর শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ ও অসদাচরণের কারণে মহাপরিচালক, ----- কর্তৃক তাৎক্ষণিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ প্রস্তুতকৃত খসড়া অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী --- মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করে। ----- মন্ত্রণালয় কর্তৃক তাৎক্ষণিক প্রত্যাহারের অনুরোধসহ বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে অনুরোধ করে। তৎপরিপ্রেক্ষিতে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অনুরোধ করা হয়। তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ নিম্নরূপ:

১. তিনি সহকারী পরিচালক, ----- হিসেবে কর্মকালে কর্তব্য কর্মে চরম অবহেলা প্রদর্শন করেছেন, তিনি দীর্ঘদিন পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের গুরুত্বপূর্ণ চিঠিপত্রের জবাব না দিয়ে ফেলে রাখেন, তার নিকট বিগত ----- তারিখ পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের প্রায় ০০০টি চিঠিপত্র পেন্ডিং ফেলে রাখতে দেখা যায় এবং উক্ত পেন্ডিং চিঠিপত্রের হিসাব বার বার চাওয়া সত্ত্বেও তিনি কোন হিসাব দেননি;
২. তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশের কোন তোয়াক্কা করেননি এবং তার উপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে সম্পাদন করেননি। তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে তার দাপ্তরিক কাজের সাথে সম্পৃক্ত অধস্তন কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে চরমভাবে ব্যর্থ হয়েছেন;
৩. ----- তার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন না করে অফিসে আগত বীর মুক্তিযোদ্ধাদের কাজের প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেন এবং অফিসের কাজের স্বাভাবিক গতি ব্যাহত করেন। ফলে কর্তৃপক্ষকে বিরতকর পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয় এবং সেবা প্রত্যাশীদের নিকট মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিলের ভাবমূর্তি চরমভাবে ক্ষুন্ন হয়েছে;
৪. তিনি অফিসে বিলম্বে উপস্থিত হন এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ করেন। অফিস সময়ে তাকে না পেয়ে ফোন করা হলে তিনি ফোন ধরেন না বা কোন প্রকার যোগাযোগ করার চেষ্টা করেন না। ফলে তাৎক্ষণিকভাবে জরুরি প্রয়োজনে যোগাযোগ করতে না পারায় কর্তৃপক্ষকে অহেতুক নানা অসুবিধায় পড়তে হয়;
৫. তার বিরুদ্ধে প্রায়শই সেলামি ও উৎকোচের বিনিময়ে কার্যসম্পাদন করার মৌখিক ও লিখিত অভিযোগ পাওয়া যায়। বিগত ----- তারিখে “সেলামি না দিলে মাননীয় মন্ত্রীর কথা অমান্য” শিরোনামে মাননীয় মন্ত্রীর নিকট উত্থাপিত অভিযোগ তদন্তে প্রমাণিত হয়;
৬. তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে কর্মকালে ০০০,০০০/- (-----) টাকা অগ্রিম গ্রহণ করেন এবং বার বার বলা সত্ত্বেও সমন্বয়ের ব্যবস্থা করেন নি। যথাসময়ে গৃহীত অগ্রিম অর্থ সমন্বয় না করা সরকারি অর্থ আত্মসাৎ এবং দুর্নীতির সামিল;
৭. তাকে ----- কাউন্সিলের ০০/০০/০০০০ তারিখের ০০০০০০০০০০০ নং স্মারক অনুযায়ী উক্ত তারিখ অপরাহ্ন ৫:০০ ঘটিকার মধ্যে দায়িত্বভার সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট হস্তান্তরপূর্বক প্রশাসন শাখায় সংযুক্ত থাকার নির্দেশনা প্রদান করা হয়। কিন্তু তিনি অতিরিক্ত দায়িত্বে নিয়োজিত সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট দায়িত্ব হস্তান্তর করেন নি যা শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ; এবং
৮. জনাব ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর উক্তরূপ কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ।

(শেখ ইউসুফ হাব্বুন)

সচিব

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০০০০০০০০০০০০০০

তারিখ: শ্রাবণ, ১৪২৭
জুলাই, ২০২০

বিষয়: বিভাগীয় মামলায় কারণ দর্শানোর জবাব প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধিকরণ।

সূত্র: তাঁর ০৫/০৭/২০২০ তারিখের আবেদন।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে নির্দেশক্রমে জানানো যাচ্ছে যে, কাজী মোহাম্মদ মাইনুদ্দিন (পরিচিতি নং-১১৪০৪), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর জবাব প্রদানের জন্য সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর বিধি-৭(১)(খ) অনুযায়ী অতিরিক্ত ১০ (দশ) কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করা হলো।

(-----)

উপসচিব

ফোন: ৯৫৭৪৩০৪

dis2@mopa.gov.bd

বর্তমান ঠিকানা:

----- (-----)

বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

স্থায়ী ঠিকানা:

-----)

পিতা- -----

গ্রাম: -----, ডাকঘর: -----

উপজেলা: -----, জেলা: -----।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০০০০০০০০০০০০০০০০০০০০০০

তারিখ: ভাদ্র ১৪২৭
আগস্ট ২০০০

বিষয়: বিভাগীয় মামলায় ব্যক্তিগত শুনানি।

সূত্র: তাঁর ২২/০৭/২০২০ তারিখের আবেদন।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে জানানো যাচ্ছে যে, আপনি জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় ব্যক্তিগত শুনানি আগামী ----- তারিখ বুধবার সকাল ১১:০০ টায় জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয়ের অফিস কক্ষে [কক্ষ নং-২১২ (এ), ভবন নং-০১, ৩য় তলা, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা] অনুষ্ঠিত হবে।

০২। ধার্য তারিখে যথাসময়ে উপস্থিত থেকে তাঁর বক্তব্য পেশ করার জন্য নির্দেশক্রমে অনুরোধ করা হলো।

(-----)

উপসচিব

ফোন: ৯৫৭৪৩০৪

dis2@mopa.gov.bd

বর্তমান ঠিকানা:

----- (পরিচিতি নং-----),

বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত)

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

স্থায়ী ঠিকানা:

----- (পরিচিতি নং-----),

পিতা- -----

গ্রাম: -----, ডাকঘর: -----

উপজেলা: -----, জেলা: -----।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
নথি নং-নং--০০০০০

শুনানি গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের নাম ও : শেখ ইউসুফ হারুন
পদবি : সচিব
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম ও পদবি : জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০),
বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার
বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

শুনানি গ্রহণের তারিখ ও সময় : ----- (বুধবার)
সকাল ১১.০০ ঘটিকা।

অভিযুক্ত কর্মকর্তার হাজিরা

(কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি, বর্তমান কর্মস্থল ও মোবাইল নম্বর)

অভিযুক্ত কর্মকর্তার স্বাক্ষর

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা

নথি নং-নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০

শুনানি গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের নাম ও পদবি :	শেখ ইউসুফ হারুন সচিব জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম ও পদবি :	জনাব ----- (পরিচিতি নং- ০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
শুনানি গ্রহণের তারিখ ও সময় :	০৯/০৯/২০২০ (বুধবার) সকাল ১১.০০ ঘটিকা।

সরকার পক্ষের মনোনীত কর্মকর্তার হাজিরা

(কর্মকর্তার নাম, পরিচিতি নম্বর, পদবি, বর্তমান কর্মস্থল ও মোবাইল নম্বর)

সরকার পক্ষের মনোনীত কর্মকর্তার স্বাক্ষর

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২শাখা

শুনানি গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের নাম ও পদবি	:	শেখ ইউসুফ হারুন সচিব জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
অভিযুক্ত কর্মকর্তার নাম ও পদবি	:	জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।
শুনানি গ্রহণের তারিখ ও সময়	:	----- (বুধবার) সকাল ১১.০০ ঘটিকা।

সরকার পক্ষের মনোনীত কর্মকর্তার স্বাক্ষর

শুনানি গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষর

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়
শৃঙ্খলা-২ শাখা
www.mopa.gov.bd

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০.

তারিখ: ১৪২৭
২০২০

প্রজ্ঞাপন

যেহেতু, জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহকারী পরিচালক, ----- হিসেবে কর্মকালে কর্তব্য কর্মে চরম অবহেলা প্রদর্শন করেছেন, তিনি দীর্ঘদিন মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের গুরুত্বপূর্ণ চিঠিপত্রের জবাব না দিয়ে ফেলে রেখেছেন, তার নিকট বিগত ----- তারিখ পর্যন্ত মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন অফিসের প্রায় ----- -টি চিঠিপত্র পেন্ডিং ফেলে রাখতে দেখা যায় এবং উক্ত পেন্ডিং চিঠিপত্রের হিসাব বার বার চাওয়া সত্ত্বেও তিনি কোন হিসাব দেননি;

০২। যেহেতু, তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশের কোন তোয়াফা করেননি, তার উপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে সম্পাদন করেননি এবং তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে তার দাপ্তরিক কাজের সাথে সম্পৃক্ত অধস্তন কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণে চরমভাবে ব্যর্থ হয়েছেন;

০৩। যেহেতু, ----- তার উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন না করে অফিসে আগত বীর মুক্তিযোদ্ধাদের কাজের প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেন এবং অফিসের কাজের স্বাভাবিক গতি ব্যাহত করেন, ফলে কর্তৃপক্ষকে বিব্রতকর পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয়েছে এবং সেবা প্রত্যাশীদের নিকট ----- ভাবমূর্তি চরমভাবে ক্ষুন্ন হয়েছে;

০৪। যেহেতু, তিনি অফিসে বিলম্বে উপস্থিত হন এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে অফিস ত্যাগ করেন এবং অফিস সময়ে তাকে না পেয়ে ফোন করা হলে তিনি ফোন ধরেন না বা কোন প্রকার যোগাযোগ করার চেষ্টা করেন না, ফলে তাৎক্ষণিকভাবে জরুরি প্রয়োজনে যোগাযোগ করতে না পারায় কর্তৃপক্ষকে অহেতুক নানা অসুবিধায় পড়তে হয়;

০৫। যেহেতু, তার বিরুদ্ধে প্রায়শই সেলামি ও উৎকোচের বিনিময়ে কার্যসম্পাদন করার মৌখিক ও লিখিত অভিযোগ পাওয়া যায় এবং বিগত ----- তারিখে “সেলামি না দিলে মাননীয় মন্ত্রীর কথা অমান্য” শিরোনামে মাননীয় মন্ত্রীর নিকট উত্থাপিত অভিযোগ তদন্তে প্রমাণিত হয়;

০৬। যেহেতু, তিনি সহকারী পরিচালক (অর্থ-১), ----- হিসেবে কর্মকালে ০০০,০০০/- (----- হাজার) টাকা অগ্রিম গ্রহণ করেন, বার বার বলা সত্ত্বেও সমন্বয়ের ব্যবস্থা করেননি এবং যথাসময়ে গৃহীত অগ্রিম অর্থ সমন্বয় না করা সরকারি অর্থ আত্মসাৎ ও দুর্নীতির সামিল;

০৭। যেহেতু, তাকে -----র ----- তারিখের ----- নং স্মারক অনুযায়ী উক্ত তারিখ অপরাহ্ন ৫:০০ ঘটিকার মধ্যে দায়িত্বভার সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট হস্তান্তরপূর্বক প্রশাসন শাখায় সংযুক্ত থাকার নির্দেশনা প্রদান করা হয় কিন্তু তিনি সহকারী পরিচালক জনাব ----- এর নিকট দায়িত্ব হস্তান্তর করেননি যা শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ;

০৮। যেহেতু, জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর উক্তরূপ কার্যকলাপ সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর পর্যায়ভুক্ত শাস্তিযোগ্য অপরাধ; এবং

০৯। যেহেতু, অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ, উভয় পক্ষের বক্তব্য, দাখিলকৃত কাগজপত্র, তথ্য-প্রমাণ এবং প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় পর্যালোচনায় দেখা যায়, অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত বেশ কয়েকটি অভিযোগ প্রমাণকবিহীন যা শুনানিকালে রাষ্ট্রপক্ষ স্বীকার করে নিয়েছেন। তবে দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত কর্মকর্তা অবশ্যই আন্তরিক ছিলেন না মর্মে প্রতীয়মান হয়, কারণ শুনানিকালে তিনি নিজেই স্বীকার করেন যে তার কাছে বেশ কিছু পত্র অনিষ্পন্ন অবস্থায় ছিলো। তাছাড়া রাষ্ট্রপক্ষের দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদনেও অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে পত্র উপস্থাপনে চরম দায়িত্বহীনতার প্রমাণ পাওয়া যায়। -----দায়িত্ব পালনে অবহেলা করেছেন, গুরুত্বপূর্ণ পত্রসমূহ যথাসময়ে উপস্থাপন না করে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশ অমান্য করেছেন। আইনানুগ আদেশ পালন না করে সংশ্লিষ্টদের বিরতকর অবস্থায় ফেলেছেন যা শৃঙ্খলা পরিপন্থী। এহেন কর্মকান্ডের জন্য অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় তিনি দন্ড পাওয়ার যোগ্য।

১০। সেহেতু, অভিযুক্ত কর্মকর্তা জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে অভিযোগের গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিক সকল বিষয় বিবেচনায় একই বিধিমালায় বিধি ৪(২)(ক) বিধি মোতাবেক তাঁকে “তিরস্কার” সূচক লঘুদন্ড প্রদান করা হলো।

এ আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে,
(শেখ ইউসুফ হারুন)
সচিব

জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে প্রদত্ত দণ্ড মওকুফের জন্য -----
তারিখের আপিল আবেদন।

সংলাগ-চ

ক্রমিক	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	সরকারপক্ষের বক্তব্য
০১.	আমি জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা। আমি মুক্তিযুদ্ধ বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের ----- তারিখের স্মারক -----মোতাবেক -----সহকারী পরিচালক হিসাবে যোগদান করে নিষ্ঠার সাথে দায়িত্ব পালন করে ----- ইং তারিখ পর্যন্ত দাপ্তরিক কাজে কার্যক্রম সম্পাদন করি। আমাকে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের ----- ইং তারিখে ----- সংখ্যক প্রজ্ঞাপনে বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ করার ফলে আমি ----- থেকে স্মারক নং----- এর মাধ্যমে গত ----- ইং তারিখে অবমুক্ত হই।	ব্যক্তিগত মতামত। এ বিষয়ে কোন বক্তব্য প্রদান করা হলো না।
০২.	----- আমার কর্মকাল ছিলো ০০(--) মাস ০০(--) দিন। এই কার্যকালে বিভিন্ন কারণে উদ্দেশ্যমূলকভাবে আমাকে উক্ত কাউন্সিল হতে প্রত্যাহার করে দেওয়ার মানসে আমার বিরুদ্ধে নানা বিভ্রান্তিকর, হয়রানিমূলক, মানহানিকর অভিযোগ আনয়ন করা হয়েছে। ----- কর্তৃক প্রাথমিক অভিযোগ হিসাবে গত -- জানুয়ারি ০০০০ ইং তারিখে ----- সংখ্যক স্মারকে কারণ দর্শানোর নোটিশ দিলে আমি ----- দাপ্তরিক কাজের ব্যাপক চাপের কারণে যথাযথ তথ্যবহুল সম্বলিত জবাব দানের লক্ষ্যে সময় বর্ধিত করার জন্য যথারীতি কাউন্সিলের মহাপরিচালক বরাবর আবেদন করলেও তিনি তা নিয়ম মাফিক গ্রাহ্য করেননি এবং আমাকে বিধিগতভাবে সুযোগ প্রদান করেননি। তিনি আমাকে বিধিগত সুযোগ প্রদান করলে বিষয়টি জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিলে সুন্দরভাবে নিষ্পত্তি হতো।	ব্যক্তিগত মতামত। এ বিষয়ে কোন বক্তব্য প্রদান করা হলো না।

ক্রমিক	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	সরকারপক্ষের বক্তব্য
০৩.	----- হতে অভিযোগটি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করা হলে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে আমার বিরুদ্ধে গত ----- তারিখের ----- সংখ্যক স্মারকে অভিযোগনামা জারি করা হলে আমি যথানিয়মে সর্বোচ্চ ব্যক্তিগত সামর্থ্য ও স্মরণশক্তি দিয়ে তথ্যপ্রমাণসহ সরল ও সত্য বক্তব্য পেশ করেছি। উক্ত জবাবপত্রে আমি জবাব দাখিল করেছি যে, ----- কাউন্সিলের যথাযথ জনবল, কর্মপরিবেশ, অফিস নিরাপত্তা, অত্যধিক কাজের চাপ এবং আমাকে কর্মকর্তা হিসাবে দাপ্তরিক কাজে ব্যবহার করে সরকারি কার্যসম্পাদন যথাসময়ে গতিশীল রাখার লক্ষ্যে কম্পিউটার প্রদান না করায় আমার প্রচন্ড ইতিবাচক ইচ্ছা থাকা সত্ত্বেও অনেক দাপ্তরিক কাজ, নথি, চিঠিপত্র নিষ্পত্তি করার পরও বেশকিছু পত্র পেনডিং থেকেছে যা আমার পরবর্তী কর্মকালে নিষ্পত্তি করার বিষয়টি চলমান থাকতো।	তার প্রদত্ত জবাবে প্রতীয়মান হয় যে, তার কর্মকালীন সময়ে দপ্তরের কিছু কাজ অনিষ্পন্ন ছিলো।
০৪.	আনীত অভিযোগে ০০০ টি পত্রের যে কাল্পনিক সংখ্যা দেখানো হয়েছে তা সঠিক নয়। আমার যোগদানের পূর্ব থেকেই আমার শাখায় অনেক পুরোনো পেন্ডিং নথিপত্র ছিলো। আমার দায়িত্ব পালনকালে আমি পুরোনো নথিপত্র নিষ্পত্তি করেছি। দীর্ঘ প্রায় ০০ বছর পেন্ডিং থাকা অনেক অডিট আপত্তি নিষ্পত্তির ব্যবস্থা করেছি। আপনার সদয় অবগতির জন্য জানাচ্ছি যে, কর্ম দক্ষতা নিয়ে নিষ্ঠার সাথে আমার যোগদানের প্রায় ২ মাস পরে অক্টোবর, ----- থেকে জানুয়ারি, ----- সময়ে ঢাকা বিভাগের ০০টি জেলা প্রায় ০০০০ ----- প্রদানের লক্ষ্যে পুনঃশুনানিতে সার্বিক সহযোগিতা প্রদান করেছি। এ সত্ত্বেও আমি দায়িত্ব বুঝিয়ে দেওয়ার সময় ০০টি পত্র গুনে গুনে বুঝিয়ে দিয়েছি। আমি কর্মকালীন আইনানুগ আদেশের প্রতি পরম শ্রদ্ধাশীল ছিলাম এবং সতর্কতার সাথে যথাযথ দায়িত্ব সম্পাদন করেছি। দাপ্তরিক বিভিন্ন সীমাবদ্ধতার মধ্যে কর্মচারীদের নিয়ে অফিস কাজে মনোনিবেশ করে ----- তথ্য সরকারি কাজে সহায়তা করার জন্য সমধিক সচেষ্ট ছিলাম। আমি কখনো আমার কর্মে ও কথায় -----কাজে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করি নাই। তাদের প্রতি আমি গভীর শ্রদ্ধাশীল ছিলাম। আমার বিনয় ও শ্রদ্ধাশীলতার কথা অন্যতম সদস্য -----	জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিলের পরিচালক (প্রশাসন ও অর্থ) কর্তৃক দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী “জনাব কাজী মোহাম্মদ মাইনুদ্দিন (১১৪০৪)-এর বিরুদ্ধে সেলামী না দিলে মন্ত্রীর কথা অমান্য করেন মর্মে আনীত অভিযোগ তদন্তে প্রমাণিত হয়নি। তবে মন্ত্রণালয়ের পত্র যথাসময়ে উপস্থাপন না করে তিনি চরম দায়িত্বহীনতার পরিচয় দিয়েছেন” (কপি সংযুক্ত)। দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত কর্মকর্তা অবশ্যই আন্তরিক ছিলেন না মর্মে প্রতীয়মান হয়, কারণ শুনানিকালে তিনি নিজেই স্বীকার করেন যে তার কাছে বেশ কিছু পত্র অনিষ্পন্ন অবস্থায় ছিলো। অভিযুক্ত কর্মকর্তা সহকারী পরিচালক (অর্থ),

ক্রমিক	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	সরকারপক্ষের বক্তব্য
	<p>এবং ----- সদয় অবগত আছেন। আমার ভদ্র ব্যবহারের কারণে সম্ভবত আমি একজন সহজ সরল কর্মকর্তা হিসাবে তাদের হৃদয়ে আমি স্থান পাবো। আমি প্রায় ০০ বছর যাবৎ ডায়াবেটিস , হাই ব্লাড প্রেশার এবং মেরুদণ্ডের হার ক্ষয়ের কারণে নানা রকম শারীরিক অসুস্থতায় ভুগছি। সে কারণে মাঝে মাঝে সচিবালয়ে ডাক্তার দেখিয়ে ঔষধ আনতে গেলে অফিসে বিলম্ব হতো। তবে আমার বিলম্বের কারণ আমার সহকর্মীদেরকে অবহিত করতাম। এ কারণে দাপ্তরিক কোন কাজের ক্ষতি হতে দেই নাই। আমার অবর্তমানে আমার অধস্তন কর্মচারীগণ দাপ্তরিক কাজ সম্পাদন করতেন। অপরদিকে আমার বিরুদ্ধে মুক্তিযোদ্ধা থেকে সেলামী ও উৎকোচের বিনিময়ে কার্যসম্পাদন করার গুরুতর অভিযোগটি সম্পূর্ণ অসত্য, বানোয়াট, উদ্দেশ্যপ্রনোদিত এবং মানহানিকর। এটি হীন উদ্দেশ্যমূলক হয়রানিকর এবং আমাকে জামুকা হতে প্রত্যাহার করার গভীর ষড়যন্ত্রের অংশ। আমি কখনো আমার দাপ্তরিক কাজের জন্য ----থেকে টাকা গ্রহণ করি নাই। তবে নথি উপস্থাপন বিলম্ব হওয়ার জন্য আমি দায়ী ছিলাম না। কারণ অভিযোগ সংক্রান্ত -----ফটোকপি যুক্ত পত্রটি আমার সহকর্মী উচ্চমান সহকারী যথাসময়ে মতামত দিয়ে নথি উপস্থাপনে বিলম্ব করেছেন। এই বিষয়ে আমার যতটুকু মনে পড়ে আমার নিকট আমার সহকর্মী গত ----- ইং তারিখে অভিযোগকারীর স্বাস্থ্য সম্পর্কিত পত্রটি নথিতে উপস্থাপন করেন। পত্রটি ফটোকপি হওয়ায় ----- স্বার্থ ও গুরুত্ব বিবেচনা করে সুস্পষ্ট মতামত সহ মূলপত্র সহযোগে নথি পুনরায় উপস্থাপন করার জন্য নির্দেশনা দিয়েছিলাম।</p> <p>আমার সহকর্মী নথিটি দীর্ঘদিন উপস্থাপন না করায় আমি স্বপ্রণোদিত হয়ে তার নিষ্পত্তির লক্ষ্যে ----- ইং তারিখে নথি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করেছি। এবং পত্রটি যথারীতি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিষ্পত্তি হয়েছে এবং নথি নিষ্পত্তির সময়ে পত্র উপস্থাপনের বিলম্বের বিষয়টি কর্তৃপক্ষ আমাদের গোচরে আনেননি বা আমাদেরকে এই বিষয়ে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করেননি। এই</p>	<p>জাতীয় মুক্তিযোদ্ধা কাউন্সিল হিসাবে দায়িত্ব পালনকালে তার কর্তৃক গৃহীত অগ্রিম ০০০,০০০ (--- ----- হাজার) টাকা সমন্বয় না করার অভিযোগটি ব্যক্তিগত শুনানিকালে রাষ্ট্রপক্ষের দাখিলকৃত প্রতিবেদন অনুযায়ী নিষ্পত্তি হয়েছে (কপি সংযুক্ত)।</p>

ক্রমিক	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	সরকারপক্ষের বক্তব্য
	<p>বিষয়ে জামুকার ঢাকা বিভাগের ----- সংখ্যক নথি দেখা যেতে পারে। উল্লেখ্য যে, অভিযোগকারী মুক্তিযোদ্ধার স্বার্থ সম্বলিত আলোচ্যপত্রটি ছিলো সরকার কর্তৃক যথানিয়মে অনুমোদিত উপজেলার কমিটির বিরুদ্ধে। তিনি চেয়েছিলেন উক্ত প্রতিষ্ঠিত কমিটি বাতিল করে দিয়ে তার ব্যক্তিগত স্বার্থে উক্ত কমিটিতে তার নাম অন্তর্ভুক্তি যা করার এখতিয়ার জামুকার ছিলো না। অপরদিকে জামুকা কর্তৃক জারিকৃত পত্রটির স্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা হিসাবে আমি ছিলাম না। স্বাক্ষরকারী কর্মকর্তা ছিলেন ----- (প্রশাসন) যিনি পদে একজন যুগ্মসচিব। তিনি ----- তারিখে পত্রটি স্বাক্ষরের জন্য খসড়া দিয়েছিলেন। উক্ত দিনই এই খসড়ায় অভিযোগকারী ----- স্বার্থ রক্ষা না হওয়ায় তার মাথা খারাপ হয়ে যায় এবং অপরজনের ফরমায়েশে আমার বিরুদ্ধে কাল্পনিক ও হাস্যকর অসত্য অভিযোগটি আনেন। তার স্বার্থ রক্ষা হলে তিনি অভিযোগটি আনতেন না। এই অভিযোগের বিষয়ে জামুকা কর্তৃক অনুষ্ঠিত তদন্তে আমার বক্তব্য গ্রহণ করা হয় নি এবং আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দেওয়া হয়নি যা আমার অধিকার খর্ব করেছে। তবে উক্ত তদন্তে উৎকোচ গ্রহণের অভিযোগ প্রমাণিত হয়নি। এতে বুঝা যায়, হীনউদ্দেশ্যে আমার চাকরির সুনাম ক্ষুণ্ণ করার জন্য এই বানোয়াট অভিযোগটি করা হয়েছে। অন্যদিকে আমি কর্মকালে ০০০০০০/- টাকা আত্মসাৎ করিনি। এই অভিযোগটিও আমাকে জামুকা হতে প্রত্যাহার করার উদ্দেশ্যে করা হয়েছে। মূলত: আমার কাজের চাপে গৃহীত এই অগ্রিম সমন্বয়ে বিলম্ব হয়েছে। আমি উক্ত অর্থ সমন্বয় করার পর প্রায় ০০০০ টাকা ---- নিকট পাওনা ছিলাম এবং গত মে, ০০০০ মাসের দিকে আমাকে উক্ত অতিরিক্ত ব্যয়ের টাকা পরিশোধ করা হয়েছে। তাই অভিযোগটি উদ্দেশ্যমূলক ও মানহানিকর এবং আমার চাকরির ভবিষ্যতের জন্য অত্যন্ত নেতিবাচক দিক। আমার সুনাম চরমভাবে ক্ষুণ্ণ করা হয়েছে। অভিযোগের বিষয়টি গভীরভাবে চিন্তার বিষয়।</p>	
০৫.	<p>আপনার সদয় অবগতির জন্য এও জানাচ্ছি যে, আমার কর্ম তথা সকল নথি, পেন্ডিংপত্র, ----- তালিকা, ফলাফল ইত্যাদি কাগজপত্র ও দায়িত্বভার বুঝিয়ে দেওয়ার জন্য ----- তারিখের ----- সংখ্যক স্মারকে পত্র দেওয়ার প্রেক্ষিতে আমি দাপ্তরিক যাবতীয় নথিপত্র নিরাপত্তার সাথে একটি একটি করে গুনে বুঝে হিসাব মত বুঝিয়ে দেওয়ার স্বার্থে বিলম্ব হয়েছে। আমি সর্বদাই সরকারি কাজের যেন ক্ষতি না হয় তার দিকে সতর্ক দৃষ্টি দিয়েছি।</p>	<p>বদলি পরবর্তী দায়িত্বভার হস্তান্তর না করার অভিযোগের বিষয়ে রাষ্ট্রপক্ষ কর্তৃক একটি অভিযোগের কপি দাখিল করা হয়েছে। তবে অভিযুক্ত শুনানিকালে একথা নিজেই স্বীকার করে বলেন যে, দায়িত্বভার তিনি কিছুটা বিলম্বে বুঝিয়ে দিয়েছেন।</p>

ক্রমিক	আপিলকারীর বক্তব্য (অবিকল)	সরকারপক্ষের বক্তব্য
	<p>আদেশের এক ঘন্টার মধ্যে দায়িত্বভার বুঝিয়ে দিতে সক্ষম হইনি তবে আমি দাপ্তরিক কাজ সম্পাদন করার জন্য মধ্যবর্তী সময়ে ইতিবাচক ভাবে শাখায় সার্বিক সহযোগিতা প্রদান করেছি। কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামার প্রেক্ষিতে ব্যক্তিগত শুনানি চাইলে আমি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয়ের নিকট গত ----- তারিখে ব্যক্তিগত শুনানিতে হাজির হয়ে বক্তব্য প্রদান করেছি এবং শুনানির পর যা বলেছি তা লিখিতভাবে দিয়েছি। আমার বক্তব্য ও পেশকৃত কাগজপত্র সদয় বিবেচনা করে কর্তৃপক্ষ আমার বিরুদ্ধে তিরস্কারসূচক লঘুদণ্ড প্রদান করেছেন। আমি মনে করি যে, -----য় আমার স্বল্পকালীন কর্মে আমি সরকারি কাজ নিষ্ঠার সাথে করতে সচেষ্ট ছিলাম। আমার দক্ষতা এ ইতিবাচক মনোভাবের কারণে সরকারি কাজের সহযোগিতা দিয়েছি এবং ঢাকা বিভাগের সহস্রাধিক ----- করার ইতিবাচক কার্যক্রম গ্রহণ করেছি। আমি কখনো আর্থিক উৎকোচ ও সরকারি অর্থ আত্মসাৎ করিনি। অফিস সরঞ্জাম হিসেবে কম্পিউটার সামগ্রী না দেওয়ায় এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক দক্ষ কর্মচারী প্রদান না করায় পত্র নিষ্পত্তিতে কিছুটা বিলম্ব হয়েছে। তবে আমি এ বিষয়ে সবিশেষ সতর্কতা অবলম্বন করার অঙ্গীকার করেছি। উল্লেখ্য যে, আমার চাকরিকাল আরও প্রায় নয় বছর বাকি আছে। এরই মধ্যে এ দণ্ড বহাল থাকিলে আমি সীমাহীন ক্ষতির সম্মুখীন হবো এবং আমার সুনাম ক্ষুণ্ণ হবে। এক্ষণে আমার চাকরি জীবন সুন্দর ও গতিশীল রাখার লক্ষ্যে সজ্ঞাতকারণে আমার উপরোক্ত সরল ও সত্য বক্তব্যের পরিপ্রেক্ষিতে, আমার চাকরির কথা চিন্তা করে তিরস্কার সূচক লঘুদণ্ডটি সদয় হয়ে মার্জনার লক্ষ্যে আমি এই আবেদনটি অতীব বিনয়ের সঙ্গে আপনার সমীপে পেশ করলাম।</p>	<p>তাছাড়া রাষ্ট্রপক্ষের দাখিলকৃত তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী তদন্তকারী কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদনেও অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে পত্র উপস্থাপনে চরম দায়িত্বহীনতার প্রমাণ পাওয়া যায়। জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), দায়িত্ব পালনে অবহেলা করেছেন, গুরুত্বপূর্ণ পত্রসমূহ যথাসময়ে উপস্থাপন না করে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের আইনানুগ আদেশ অমান্য করেছেন। আইনানুগ আদেশ পালন না করে সংশ্লিষ্টদের বিরতকর অবস্থায় ফেলেছেন যা শৃঙ্খলা পরিপন্থী। এহেন কর্মকান্ডের জন্য অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় তিনি দণ্ড পাওয়ার যোগ্য।</p>
০৬.	<p>অতএব মহোদয়ের নিকট আকুল আবেদন কতিপয় গুরুতর হীনউদ্দেশ্যমূলক অভিযোগের প্রেক্ষিতে যা প্রমাণিত নয় উপরে বর্ণিত আমার সত্য সরল বক্তব্য গ্রহণ করত: আমার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী দোষী সাব্যস্ত করে একই বিধিমালা ৪(২)(ক) বিধি মোতাবেক যে তিরস্কার সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়েছে তা মানবিক এবং পরবর্তী কর্মজীবনের গতিশীলতা বিবেচনা করে তা মার্জনা করার জন্য সবিনয় অনুরোধ করছি।</p>	<p>অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ায় সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী দোষী সাব্যস্ত করে একই বিধিমালা ৪(২)(ক) বিধি মোতাবেক তিরস্কার সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়। তার উপর আরোপিত দণ্ড যথাযথ ও ন্যায্য। তবে তার আপিল আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে সিদ্ধান্ত প্রদানের বিষয়টি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর এখতিয়ারাধীন।</p>

মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর জন্য

নং-০৫.০০.০০০০.১৮১.২৭.০০৩.২০.

তারিখ: ১৪২৭
২০২১

বিষয় : ----- (পরিচিতি নম্বর: -----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে প্রদত্ত দণ্ড মওকুফের জন্য আপিল আবেদন।

জনাব জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে সহকারী পরিচালক, ----- হিসাবে কর্মকালে গুরুতর শৃঙ্খলাজনিত অপরাধ ও অসদাচরণের কারণে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ নিয়োগ শাখা হতে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ করা হলে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে বিভাগীয় মামলা বুজুপূর্বক ----- তারিখের ----- নং স্মারকের মাধ্যমে কারণ দর্শাতে বলা হয় (সংলাগ-ক)।

০২। তিনি ----- তারিখে কারণ দর্শানোর লিখিত জবাব প্রদান করেন (সংলাগ-খ) এবং তার প্রার্থনা অনুযায়ী ----- তারিখে তার ব্যক্তিগত শুনানি গ্রহণ করা হয় (সংলাগ-গ)। শুনানিঅন্তে অভিযুক্ত কর্মকর্তার বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় একই বিধিমালার ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী ----- তারিখের ----- নং প্রজ্ঞাপনমূলে তাকে “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয় (সংলাগ-ঘ)।

০৩। অভিযুক্ত কর্মকর্তা তার উপর আরোপিত দণ্ডদেশ মওকুফের জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে - ----- তারিখে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন করেছেন (সংলাগ-ঙ)। আপিল আবেদনে অভিযুক্ত কর্মকর্তার প্রদত্ত বক্তব্য এবং মন্ত্রণালয়ের দফাওয়ারি জবাব পৃথকভাবে উপস্থাপন করা হয়েছে (সংলাগ-চ)।

০৪। জনাব জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০), এর বিরুদ্ধে “অসদাচরণ” এর অভিযোগ সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হওয়ায় সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর সকল বিধি-বিধান অনুসরণপূর্বক প্রমাণিত অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় তাকে একই বিধিমালার ৪(২)(ক) বিধি অনুযায়ী “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়। তার উপর আরোপিত এই দণ্ড যথাযথ ও ন্যায়ানুগ হলেও তার আপিল আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে এ বিষয়ে আইনানুযায়ী যে কোন সিদ্ধান্ত প্রদানের বিষয়টি মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর এখতিয়ারাধীন।

০৫। এমতাবস্থায়, সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ২১ বিধি অনুযায়ী (সংলাগ-ছ) জনাব জনাব ----- (পরিচিতি নং-০০০০০)-এর বিরুদ্ধে দণ্ডারোপের ক্ষেত্রে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসৃত হয়েছে কিনা, যদি না হয়ে থাকে এতে ন্যায়বিচার ব্যাহত হয়েছে কিনা, অভিযোগের উপর প্রাপ্ত তথ্যাদি যথার্থ কিনা এবং আরোপিত দণ্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্য়াপ্ত কিনা তা বিবেচনান্তে তার আপিল আবেদন বিষয়ে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী সদয় হয়ে নিম্নোক্ত যে কোন আদেশ প্রদান করতে পারেন :

(ক) তার আপিল আবেদন না-মঞ্জুর করে আরোপিত দণ্ড বহাল রাখা যেতে পারে;

অথবা

(খ) আরোপিত দণ্ড বৃদ্ধি করা যেতে পারে;

অথবা

(গ) আপিল আবেদন মঞ্জুর করে দণ্ডাদেশ বাতিল করা যেতে পারে।

০৬। এমতাবস্থায়, ০৫ নং অনুচ্ছেদের যে কোন একটি প্রস্তাব সদয় অনুমোদনের জন্য আপিল আবেদনটি মাননীয় প্রধানমন্ত্রী সমীপে উপস্থাপন করা হলো।

শেখ ইউসুফ হারুন

সচিব

মাননীয় প্রতিমন্ত্রী

মাননীয় প্রধানমন্ত্রী

সার-সংক্ষেপ এর সাথে সংযুক্ত সংলাগসমূহের তালিকা:

ক্রমিক নং	সংলাগ ও বিবরণী	সংলাগ
১.	অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণী	সংলাগ-ক
২.	অভিযুক্ত কর্মকর্তার লিখিত জবাব	সংলাগ-খ
৩.	ব্যক্তিগত শুনানির নোটিশ	সংলাগ-গ
৪.	লঘুদণ্ড সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন	সংলাগ-ঘ
৫.	মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন	সংলাগ-ঙ
৬.	অভিযুক্ত কর্মকর্তার বক্তব্য ও সরকারপক্ষের বক্তব্য	সংলাগ-চ
৭.	সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ২১ বিধি	সংলাগ-ছ

মনিরা বেগম

উপসচিব

ফোন : ৯৫৭৪৩০৪

dis2@mopa.gov.bd

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

শৃঙ্খলা-২ শাখা

www.mopa.gov.bd

নং-----

তারিখ: ১৪২৭
২০০০

প্রজ্ঞাপন

যেহেতু, ----- (পরিচিতি নং-----), বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-এর বিরুদ্ধে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৩(খ) বিধি অনুযায়ী “অসদাচরণ” এর অভিযোগে রুজুকৃত বিভাগীয় মামলায় একই বিধিমালার বিধি ৪(২)(ক) বিধি মোতাবেক ----- তারিখের ----- নং প্রজ্ঞাপনমূলে “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড প্রদান করা হয়; এবং

০২। যেহেতু, জনাব ----- উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে দণ্ডদেশ মার্জনা করার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে ----- তারিখে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী বরাবর আপিল আবেদন করলে মাননীয় প্রধানমন্ত্রী সদয় হয়ে আপিল আবেদন মঞ্জুর করে দণ্ডদেশ বাতিলের আদেশ প্রদান করেন

০৩। সেহেতু, জনাব ----- বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (সহকারী সচিব, ক্যাডার বহির্ভূত), জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়-কে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ এর ৪(২)(ক) বিধি মোতাবেক “তিরস্কার” সূচক লঘুদণ্ড বাতিলপূর্বক উক্ত বিভাগীয় মামলায় বর্ণিত অভিযোগের দায় হতে অব্যাহতি প্রদান করা হলো।

এ আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে,

(শেখ ইউসুফ হারুন)

সচিব

সহায়ক গ্রন্থাবলি

- এসটাবলিসমেন্ট ম্যানুয়াল ভলিউম ১ ও ভলিউম ২।
- সরকারি চাকরি আইন, ২০১৮।
- সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮।
- বাংলাদেশ সার্ভিস রুলস পার্ট ১ ও পার্ট ২।
- বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস নিয়োগ বিধিমালা, ১৯৮১।
- শৃঙ্খলা ও আচরণ বিধিমালা [সপ্তম সংস্করণ ২০১৬] - মোহাম্মদ ফিরোজ মিয়া।
- চাকরির বিধানাবলি [সত্তরতম সংস্করণ ২০১৯] - মোহাম্মদ ফিরোজ মিয়া।
- জেনারেল ফিন্যান্সিয়াল রুলস্
- নিয়োগ, পদোন্নতি ও জ্যেষ্ঠতা বিধিমালা, [দ্বিতীয় সংস্করণ ২০১৯]
- কার্য বিধিমালা (Rules of Business), ১৯৯৬।

বাঃসঃমুঃ- ২৮১২ কম(বি-১০)/২০২১-২০২২—১০০০ বই, ২০২১।