

সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮

তারিখ: ২৯ চৈত্র ১৪২৪ বঙ্গাব্দ/১২ এপ্রিল ২০১৮ খ্রিস্টাব্দ

এস, আর, ও নং ১১০-আইন/২০১৮। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান এর অনুচ্ছেদ ১৩৩ এর শর্তাংশে প্রদত্ত ক্ষমতাবলে রাষ্ট্রপতি, উক্ত সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪০ (২) এর বিধান মোতাবেক বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের সহিত পরামর্শক্রমে, নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিলেন, যথা:

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম ও প্রয়োগ

- (১) এই বিধিমালা সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা, ২০১৮ নামে অভিহিত হইবে।
- (২) এই বিধিমালা নিম্নবর্ণিত ব্যক্তি বা কর্মচারী ব্যতীত অন্যান্য সকল সরকারি কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, যথা:
 - (ক) রেলওয়ে সংস্থাপন কোড প্রযোজ্য হয় এমন ব্যক্তি;
 - (খ) মেট্রোপলিটন পুলিশের অধঃস্তন কর্মচারী;
 - (গ) পুলিশ পরিদর্শকের নিম্নপদমর্যাদার পুলিশ বাহিনীর অন্য কোনো সদস্য;
 - (ঘ) বর্ডার গার্ড বাংলাদেশ এর অধঃস্তন কর্মকর্তা, রাইফেলম্যান ও সিগন্যালম্যান;
 - (ঙ) জেলার এর নিম্ন পদমর্যাদার বাংলাদেশ জেলের অধঃস্তন কর্মচারী;
 - (চ) সরকার কর্তৃক, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা নির্দিষ্টকৃত কোনো চাকুরী বা পদে অধিষ্ঠিত ব্যক্তিগণ; এবং
 - (ছ) এমন কোন ব্যক্তি যাহার চাকুরীর শর্তাবলি, বেতন, ভাতাদি, পেনশন, শৃঙ্খলা ও আচরণ বা এতদসংক্রান্ত যে কোন বিষয়ে চুক্তির মাধ্যমে বিশেষ বিধান করা হইয়াছে।

২। সংজ্ঞা

এই বিধিমালায়, বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কোন কিছু না থকলে,

- (ক) “অভিযুক্ত” অর্থ এইরূপ কোনো সরকারি কর্মচারী যাহার বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন কোনো কার্যক্রম গ্রহণ করা হইয়াছে;
- (খ) “অসদাচরণ” অর্থ অসংগত আচরণ বা চাকুরী শৃঙ্খলার জন্য হানিকর আচরণ, অথবা সরকারি কর্মচারীদের আচরণ সংক্রান্ত বিদ্যমান বিধিমালার কোনো বিধানের পরিপন্থি কোনো কার্য, অথবা কোনো সরকারি কর্মচারীর পক্ষে শিষ্টাচার বহির্ভূত কোনো আচরণ, এবং নিম্নবর্ণিত আচরণসমূহও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:
 - (অ) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার আইনসংগত আদেশ অমান্যকরণ;
 - (আ) কর্তব্যে অবহেলা প্রদর্শন;
 - (ই) আইনসংগত কারণ ব্যতিরেকে সরকারের কোনো আদেশ, পরিপত্র এবং নির্দেশ অবজ্ঞাকরণ;
 - (ঈ) কোনো কর্তৃপক্ষের নিকট কোনো সরকারি কর্মচারীর বিরুদ্ধে অসংগত, ভিত্তিহীন, হয়রানিমূলক, মিথ্যা অথবা তুচ্ছ অভিযোগ সম্বলিত দরখাস্ত দাখিল; অথবা
 - (উ) অন্য কোনো আইন বা বিধি-বিধানে যে সমস্ত কার্য অসদাচরণ হিসাবে গণ্য হইবে মর্মে উল্লেখ আছে এইরূপ কোনো কার্য।
- (গ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অথবা, সরকার কর্তৃক, সময় সময়, জারিকৃত সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশনা সাপেক্ষে, এই বিধিমালার অধীন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য নিয়োজিত বা মনোনীত কোনো কর্মকর্তা, এবং কর্তৃত্বের

৪(২) লঘুদণ্ডঃ

- (ক) তিরস্কার
- (খ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা।
- (গ) আর্থিক ক্ষতির সম্পূর্ণ বা অংশ বিশেষ বেতন বা আনুতোষিক হতে আদায় করা।
- (ঘ) বেতন গ্রেডের নিম্নতর ধাপে অবনমিত করা।

৪(৩) গুরুদণ্ডঃ

- (ক) নিম্নপদ বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিত করা
- (খ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান
- (গ) চাকুরি হতে অপসারণ
- (ঘ) চাকুরি হতে বরখাস্তকরণ

৫। দণ্ড আরোপের ক্ষেত্র

- (এ) শারীরিক বা মানসিক অসামর্থতার কারণে তিরস্কার ও চাকুরী হতে বরখাস্ত ব্যতীত যে কোন দণ্ড।
- (খ) অন্য কোন অদক্ষতার জন্য বরখাস্ত ব্যতীত যে কোন দণ্ড।
- (গ) অসদাচরণের জন্য যে কোন দণ্ড।
- (ঘ) ডিজারশনের জন্য যে কোন দণ্ড।
- (ঙ) দুর্নীতি বা নাশকতার জন্য নিম্নপদ বা নিম্নবেতন গ্রেডে অবনমিতকরণ ব্যতীত যে কোন গুরুদণ্ড।

৬। কোন সরকারী কর্মচারীর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ গুরুদণ্ড আরোপ করতে পারবেন না।

৭। নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে অপসারণ/বরখাস্ত প্রযোজ্য নয়ঃ

- (এ) শিক্ষানবিশ কাল।
- (বি) চুক্তি ব্যতীত অস্থায়ী ভাবে নিয়োজিত হতে নিয়োগকাল সমাপনান্তে।
- (সি) চুক্তির অধীনে নিযুক্তির ক্ষেত্রে চুক্তির শর্তামোতাবেক।

৭. গুরুদণ্ড আরোপের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি

(১) যে ক্ষেত্রে বিধি ৩ এর দফা (ক) বা (খ) বা (গ) বা (ঘ) এর অধীন কোন কার্যধারা সূচনা হয় এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন, অভিযোগ প্রমাণিত হলে গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, যে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ –

- ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং উহাতে প্রস্তাবিত দণ্ডের উল্লেখ করিবে, এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে, উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানকা অন্য যে সকল পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করেন উহাসহ অভিযোগনামাটি উক্ত কর্মচারীকে অবহিত করিবে।
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা প্রাপ্তির ১০(দশ) কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করিতে বলিবেন এবং সেই সঙ্গে প্রস্তাবিত দণ্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবেনা উহার কারণ দর্শাইতে বলিবে এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানির ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবে।

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি সময় বৃদ্ধির আবেদন করিলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে বক্তব্য দাখিল করিবার সুযোগ প্রদানের জন্য অতিরিক্ত ১০ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

- (২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বক্তব্য দাখিল করিলে এবং যদি তিনি ব্যক্তিগত শুনানি পাইবার ইচ্ছা পোষণ করেন, তাহা হইলে ব্যক্তিগতভাবে শুনানির পর কর্তৃপক্ষ অভিযোগের সহিত সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়সহ দাখিলকৃত বক্তব্য বিবেচনা করিবে, এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে,
- (ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার মতো উপযুক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি শর্তহীনভাবে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন এবং কর্তৃপক্ষ যদি মনে করেন যে, অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় লঘুদন্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে, যে কোনো লঘুদন্ড আরোপ করিবে, তবে গুরুদন্ড আরোপযোগ্য হইবে বলিয়া ধারণা করা হইলে কর্তৃপক্ষ দফা (ঘ) অনুযায়ী তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।
- (গ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার মতো পর্যাপ্ত ভিত্তি রহিয়াছে, কিন্তু অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদন্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে, ব্যক্তিগতভাবে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া যে কোনো লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে, অথবা লঘুদন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া বিধি ৬ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করিতে পারিবে।
- (ঘ) অভিযুক্ত ব্যক্তি বিরুদ্ধে কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার মতো ভিত্তি রহিয়াছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদন্ড আরোপযোগ্য হইবে, তাহা হইলে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা ৩(তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড গঠন করিবে।
- (৩) অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি নির্ধারিত বা বর্ণিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থনে কোনো লিখিত বক্তব্য দাখিল না করেন, তাহা হইলে নির্ধারিত বা বর্ণিত সময় শেষ হইবার তারিখ হইতে ১০(দশ) কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করিবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এইরূপ একজন তদন্ত কর্মকর্তা অথবা ৩(তিন) জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করিবে।
- (৪) তদন্তের আদেশ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে ক্ষেত্রমত, তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড তদন্তের কাজ আরম্ভ করিবে এবং বিধি ১১ এর বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবে এবং কর্তৃপক্ষের নিকট তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করিবে।
- (৫) তদন্ত কর্মকর্তা বা ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন সম্পর্কে দ্বিমতের কারণে ভিন্ন তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা যাইবে না;

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্ত চলাকালে নিম্নবর্ণিত কারণে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা যাইবে, যথা:-

- (ক) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্যের মৃত্যু হইলে;
- (খ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরী হইতে পদত্যাগ করিলে;
- (গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিলে; বা
- (ঘ) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের কোনো সদস্য চাকুরীতে দীর্ঘ অনুপস্থিতি কারণে তদন্ত কার্য সম্পাদনের অসমর্থ বলিয়া প্রতীয়মান হইলে।
- (৬) উপ-বিধি(৫) এর বিধান অনুযায়ী নূতন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ বা তদন্ত বোর্ড পুনর্গঠন করা হইলে নূতন তদন্ত কর্মকর্তা বা পুনর্গঠিত তদন্ত বোর্ড পূর্বের অসমাপ্ত তদন্তের ধারাবাহিকতায় তদন্তের অসমাপ্ত কাজ সম্পন্ন করিবে।
- (৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্রমত, তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উহা বিচেনা করিয়া অভিযোগের বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হইবার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে পুনঃতদন্তের প্রয়োজনীয়তা মনে করিলে, একই তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডকে সুনির্দিষ্ট বিষয় ও তথ্যসমূহ উল্লেখ করিয়া অভিযোগ পুনঃতদন্তের আদেশ দিতে পারিবে।

- (৮) তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদন বা পুনঃতদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ উহা বিবেচনা করিবে, অভিযোগ বিষয়ে উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং উক্ত সিদ্ধান্ত, তদন্ত প্রতিবেদনের কপিসহ, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবে।
- (৯) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি (৮) এর অধীনে গুরুদস্ত প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দস্ত কেন অভিযুক্তের উপর আরোপ করা হইবে না সে সম্পর্কে অভিযুক্ত ব্যক্তি ৭(সাত) কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ প্রদান করিবে।
- (১০) গুরুদস্ত প্রদানের জন্য যে সকল ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শ করা প্রয়োজন, সেইসকল ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ, উপ-বিধি(৯) এ বর্ণিত সময় সীমার মধ্যে কোনো কারণ দর্শানো হইলে উহাসহ সূচি কার্যধারার কাগজপত্র কমিশনের নিকট পরামর্শের জন্য প্রেরণ করিবে।
- (১১) বিভাগীয় কার্যধারায়-
- (ক) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন নাই, সেই ক্ষেত্রে উপ-বিধি (৯)এ বর্ণিত সময়সীমার মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক কারণ দর্শানো হইলে উহা বিবেচনার পর; এবং
- (খ) যে ক্ষেত্রে কমিশনের সহিত পরামর্শের প্রয়োজন আছে, সেইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক কোনো কারণ দর্শানো হইলে উহা এবং কমিশন কর্তৃক প্রদত্ত পরামর্শ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং উহা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবে।
- (১২) এই বিধির অধীন তদন্ত কার্যক্রম এবং যে ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ড নিয়োগ করা হয়, সেই ক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত বোর্ডের প্রতিবেদন এবং প্রতিবেদনে প্রদত্ত মতামতের ভিত্তি পর্যালোচনা সংখ্যক সাক্ষ্য প্রমাণাদির ভিত্তিতে হইতে হইবে।

বিশ্লেষণ: (১) জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের বিধি শাখা-৫ এর অফিস স্মারক নং সম(বিধি-৫)১ডি-১/৮৬-৮২(৫০), তারিখ : ২ জুলাই, ১৯৮৬ অনুযায়ী পরামর্শের জন্য নিম্নোক্ত কাগজপত্রাদি সরকারী কর্মকমিশনের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে-

- (১) অভিযোগ বিবরণীসহ অভিযোগনামা,
- (২) অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত অভিযোগনামার জবাব,
- (৩) সাক্ষীদের জবানবন্দী, তদন্তকালীন দৈনন্দিন রেকর্ড এবং সংশ্লিষ্ট সকল কাগজপত্রসহ তদন্ত প্রতিবেদন,
- (৪) দ্বিতীয় শোকজ নোটিশ,
- (৫) দ্বিতীয় শোকজ নোটিশের জবাব।

বিশ্লেষণ: (২) পাবলিক সার্ভিস কমিশন(পরামর্শকরণ) রেগুলেশন, ১৯৭৯ এর রেগুলেশন-৭ এর বিধান অনুযায়ী প্রতিরক্ষার সহিত সংশ্লিষ্ট পদে নিয়োগপ্রাপ্ত বেসামরিক কর্মচারীদের এবং এস আই এস কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষেত্রে কর্ম কমিশনের পরামর্শ প্রয়োজন হইবে না।

১৬. আপিলের সময় সীমাঃ

আদেশ দানকারী কর্তৃপক্ষের পরবর্তী উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট আদেশ সম্পর্কে অবহিত হওয়ার তারিখের ৩ মাসের মধ্যে ।

২৪. রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ আপিলযোগ্য নয়।