রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

মঙ্গলবার, জুন ৬, ২০০৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ২২ জ্যৈষ্ঠ ১৪১৩/৫ জুন ২০০৬

এস, আর, ও নং ১০৪-আইন/২০০৬।—Dhaka Metropoliton Police Ordinance, 1976 (Ordinance No. III of 1976) এর section 109 এ প্রদত্ত ক্ষমতাবলে সরকার নিম্নরূপ বিধিমালা প্রণয়ন করিল, যথা ঃ—

১। **শিরোনাম।**—(১) এই বিধিমালা ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশ (অধঃস্তন কর্মকর্তাদের শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ২০০৬ নামে অভিহিত হইবে।

২। **সংজ্ঞা।**—বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই বিধিমালায়—

(ক) "অধঃস্তন কর্মকর্তা" অর্থ ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশের ইন্সপেক্টর, সার্জেন্ট, সাব-ইন্সপেক্টর, এ্যাসিষ্ট্যান্ট সাব-ইন্সপেক্টর, হেড কনষ্টেবল, নায়েক ও কনষ্টেবল;

(খ) "অর্ডারলি রুম" অর্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অধঃস্তন কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে আনীত যে কোন শৃঙ্খলা ও আচরণ পরিপন্থী অভিযোগ অথবা তাহাদের ব্যক্তিগত আবেদন শুনানী অন্তে নিষ্পত্তির জন্য আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থা;

(গ) "অভিযুক্ত" অর্থ ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশে কর্মরত কোন অধঃস্তন কর্মকর্তা যাহার বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীন কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইয়াছে;

(ঘ) "ইন্সপেক্টর জেনারেল" অর্থ Police Act 1861 (Act V of 1861) এর অধীন নিযুক্ত Inspector General;

(ঙ) "পুলিশ কমিশনার" অর্থ ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশ কমিশনার;

(চ) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ পুলিশ কমিশনার বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা;

(ছ) "দন্ড" অর্থ এই বিধিমালার আওতায় প্রদত্ত কোন দন্ড;

মূল্য ঃ টাকা ৬.০০

(জ) "পুলিশ বাহিনী" অর্থ Police Act 1861 (Act V of 1861) এর অধীন গঠিত পুলিশ বাহিনী;

৩। **দন্ডের ভিত্তি।**—কোন কর্মকর্তা যদি নিম্নবর্ণিত এক বা একাধিক অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন, তবে তাহাকে লিখিতভাবে কারণ জানাইয়া বিধি ৪ এর দফা (ক) বা (খ) এ বর্ণিত এক বা একাধিক দন্ড আরোপ করা যাইবে, যথা ঃ—

(ক) কর্তব্যে অবহেলা ও শৃঙ্খলার পরিপন্থী কাজ করা;

(খ) কর্তৃপক্ষের বৈধ আদেশ অমান্য করা;

(গ) কর্তব্য কর্ম হইতে বিনা অনুমতিতে নিজেকে প্রত্যাহার করা বা কর্তৃপক্ষ প্রদত্ত কোন কাজ করিতে অস্বীকার করা;

(ঘ) অসদাচরণ;

(ঙ) দুর্নীতি;

(চ) অযোগ্যতা কিংবা অদক্ষতা;

[**ব্যাখ্যাঃ** –অসদাচরণ বলিতে এমন আচরণকে বুঝাইবে যাহা চাকুরীর শৃঙ্খলা ও সুব্যবস্থার পরিপন্থী বা ক্ষতিকারক।]

৪। **দন্ডসমূহ।**—এই বিধিমালার অধীন নিম্নরূপ দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা ঃ—

(ক) নিম্নবর্ণিত লঘুদন্ড, যথা ঃ—

(১) অনধিক এক মাসের বেতন ও ভাতা কর্তন;

(২) অনধিক এক মাসের বেতনের সমপরিমাণ অর্থ জরিমানা;

(৩) অনধিক ত্রিশ দিনের জন্য কোয়ার্টার গার্ডে প্রেরণ;

(৪) অনধিক ত্রিশ দিনের জন্য অতিরিক্ত ড্রিল, অতিরিক্ত গার্ড, শ্রম বা অন্যান্য দায়িত্বসহ পুলিশ লাইনে আটক রাখা;

(৫) তিরস্কার ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ইন্সপেক্টর, সাব-ইন্সপেক্টর, সার্জেন্ট ও এ্যাসিষ্ট্যান্ট সাব-ইন্সপেক্টরদের উপর কোয়ার্টার গার্ড, অতিরিক্ত ড্রিল, অতিরিক্ত গার্ড, শ্রম বা পুলিশ লাইনে আটক এর দন্ড এবং হেড-কনষ্টেবল এবং নায়েকদের উপর অতিরিক্ত ড্রিল এর দন্ড আরোপ করা যাইবে না।

(খ) নিম্নবর্ণিত গুরুদন্ড, যথা ঃ—

(১) চাকুরী হইতে বরখাস্ত;

(২) চাকুরী হইতে অপসারণ;

(৩) চাকুরী হইতে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(৪) পদমর্যাদা বা গ্রেডের সাময়িক অথবা স্থায়ী পদাবনতি;

(৫) সাময়িক বা স্থায়ীভাবে পদোন্নতি বন্ধকরণ;

(৬) অনধিক এক বৎসরের জন্য জ্যেষ্ঠতা বাজেয়াপ্ত;

(৭) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বেতন কর্তন;

(৮) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বেতন বৃদ্ধি বন্ধ করা।

৫। **লঘু দন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন অধঃস্তন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কার্যধারা সূচনা করার ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ যদি এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, তাহাকে বিধি ৪ এর দফা (ক) এ উল্লিখিত লঘুদন্ড প্রদান করা হইবে, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ তাহাকে লিখিতভাবে জানাইবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক অভিযোগনামা প্রাপ্তির সর্বোচ্চ তিন কার্যদিবসের মধ্যে তাহার কৈফিয়ত তলবের জন্য এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহা জানাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ প্রদান করিবে; এবং

(খ) দফা (ক) এ উল্লিখিত সময়সীমার মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পেশকৃত কৈফিয়ৎ, যদি থাকে বিবেচনা করিবে এবং তিনি যদি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করিয়া থাকেন, তবে তাহাকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পর অথবা, নির্ধারিত সময়ের মধ্যে যদি তিনি কৈফিয়ৎ পেশ না করিয়া থাকেন, তবে এইরূপ সময়ের পর তাহাকে লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে যাহাতে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অভিযোগ সম্পর্কে অবহিত করিবার তারিখ হইতে সাত কার্যদিবসের মধ্যে সমগ্র কার্যক্রম সমাপ্ত হয় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি অতিরিক্ত সময়ের জন্য আবেদন করেন, তবে কর্তৃপক্ষ যথাযথ মনে করিলে, কৈফিয়ৎ পেশ করিবার জন্য আরও দুই কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধির অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

(২) তদন্তকারী কর্মকর্তার প্রতিবেদন পাইবার তিন কার্য দিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(৩) উপ-বিধি (১) ও (২) এ যাহাই থাকুক না কেন, কর্তৃপক্ষ যদি কোন অধঃস্তন কর্মকর্তার উপর বিধি ৪ এর দফা (ক) এর উপ-দফা (৩), (৪) ও (৫) এ উল্লিখিত কোন দন্ড আরোপ উপযুক্ত বা যথার্থ বলিয়া বিবেচনা করে, সেইক্ষেত্রে উপরি-উক্ত তদন্ত পদ্ধতি ব্যতীত লঘুদন্ড আরোপের উপযোগী অভিযোগসমূহ অর্ডারলি রুম অনুষ্ঠানের মাধ্যমেও নিষ্পত্তি করিতে পারিবে।

(৪) কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে উপ-পুলিশ কমিশনারের নিম্নে নহেন এমন পদমর্যাদার কর্মকর্তা প্রতি সপ্তাহের একটি নির্দিষ্ট দিনে এবং নির্দিষ্ট সময়ে নিয়মিতভাবে "অর্ডারলি রুম" পরিচালনা করিবেন।

(৫) সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বহিতে একজন অধঃস্তন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ লিপিবদ্ধ করিয়া অর্ডারলি রুমে উপস্থাপিত হইবে এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা অভিযুক্ত অধঃস্তন কর্মকর্তাকে ব্যক্তিগতভাবে হাজির হইয়া মৌখিক শুনানীর সুযোগ প্রদান করিয়া যেইরূপ বিবেচনা করিবেন সেইরূপ দন্ড বা সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন।

৬। **গুরুদন্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি।**— (১) বিভাগীয় মামলা রুজু না করিয়া কোন গুরুদন্ড প্রদান করা যাইবে না।

(২) যেক্ষেত্রে কোন অধঃস্তন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করা হইবে এবং কর্তৃপক্ষ এইরূপ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদন্ড আরোপ করার প্রয়োজন হইবে, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ—

(ক) তদন্ত প্রতিবেদনে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইবে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময় অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করিবার ইচ্ছা পোষণ করিবে তাহাও অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা ও অভিযোগ বিবরণীর কপি সরবরাহ করিবে;

(গ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগনামা অবহিত করিবার পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তিনি তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উক্ত বিবৃতিতে উল্লেখ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করিবার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-বিধি (২) (গ) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশ করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির সাক্ষ্য-প্রমাণসহ তাহার উক্ত বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,—

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে;

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে, কিন্তু তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হইলে লঘুদন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগদান করিয়া তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বিবৃতি পেশের তারিখ হইতে পাঁচটি কার্যদিবসের মধ্যে যে কোন একটি লঘুদন্ড প্রদান করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদন্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৪) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি উপ-বিধি (২) তে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন, সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হইবার তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগনামায় বর্ণিত অভিযোগ তদন্ত করিবার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা বা অনুরূপ একাধিক কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিবে।

(৫) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা, ক্ষেত্র বিশেষে, তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশদানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু করিবেন এবং বিধি ৭ এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিয়োগের তারিখ হইতে ত্রিশটি কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষের নিকট তাহার বা উহার তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে তদন্তকার্য সম্পন্ন করিতে না পারিলে, লিখিতভাবে কারণ উল্লেখ করিয়া তদন্তের সময় বৃদ্ধির জন্য তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট অনুরোধ জানাইতে পারিবে এবং আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষ, উক্ত অনুরোধ বিবেচনা করিয়া, প্রয়োজন মনে করিলে, অনূর্ধ বিশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বর্ধিত করিতে পারিবে।

(৬) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটির তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদন বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর উহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং প্রতিবেদন প্রাপ্তির তারিখ হইতে কুড়িটি কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উক্ত প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।

(৭) কর্তৃপক্ষ যদি গুরুদন্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দন্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না, তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শাইবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিবে।

(৮) গুরুদন্ড আরোপের জন্য কর্তৃপক্ষ, উপ-বিধি (৭) এ উল্লিখিত সময় অতিবাহিত হইবার পর পনেরটি কার্যদিবসের মধ্যে উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৯) এই বিধির অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত সাক্ষ্য প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তার বা তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন উক্ত সাক্ষ্য প্রমাণ ও যুক্তিসংগত কারণের ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত হইতে হইবে।

(১০) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

৭। **তদন্ত কর্মকর্তা কর্তৃক অনুসরণীয় কার্য-প্রণালী, ইত্যাদি।**—(১) তদন্ত কর্মকর্তা প্রতিদিন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শুনানী অনুষ্ঠান করিবেন এবং কারণ লিপিবদ্ধ না করিয়া উক্ত শুনানী মূলতবী রাখিবেন না।

(২) অভিযুক্ত ব্যক্তি যে সকল অভিযোগ স্বীকার করেন নাই সেই সকল অভিযোগ সম্পর্কে মৌখিক সাক্ষ্য লিপিবদ্ধ করা হইবে এবং উক্ত অভিযোগসমূহের ব্যাপারে প্রাসঙ্গিক বা গুরুত্বপূর্ণ দলিলী সাক্ষ্য বিবেচনা করা হইবে।

(৩) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সাক্ষীগণকে জেরা করিবার এবং তিনি নিজে সাক্ষ্য প্রদান করিবার এবং তাহার পক্ষ সমর্থন করিবার জন্য যে কোন সাক্ষীকে তলব করিবার অধিকারী হইবেন এবং অভিযোগ ও সংশ্লিষ্ট সকল বিষয় উপস্থাপনকারী ব্যক্তি, কর্মকর্তা এবং তাহার তলবকৃত সাক্ষীগণকে জেরা করিবার অধিকারী হইবেন।

(৪) অভিযুক্ত ব্যক্তি আত্মপক্ষ সমর্থনমূলক লিখিত বক্তব্য কিংবা ব্যক্তিগতভাবে হাজির হইয়া মৌখিক বক্তব্য প্রদান করিতে চাহিলে তাহাকে সুযোগ দিতে হইবে এবং তাহার প্রদত্ত বক্তব্য কার্যবিবরণীতে অন্তর্ভুক্ত করিতে হইবে।

(৫) অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রাসংগিক নথিপত্র দেখার জন্য অনুরোধ করিতে পারিবেন, তবে তাহাকে নথির আদেশনামা বা নোটাংশ কোন প্রকারেই দেখিতে দেওয়া হইবে না।

(৬) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে লিখিত বিবৃতি প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তিনি তাহা লিখিয়া স্বাক্ষর করিবেন এবং যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি স্বাক্ষর করিতে অস্বীকার করেন তাহা হইলে তদন্তকারী কর্মকর্তা ঐ বিষয়টি লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেন।

(৭) তদন্তকারী কর্মকর্তা কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া, কোন নির্দিষ্ট সাক্ষীকে তলব করিতে বা কোন নির্দিষ্ট সাক্ষ্য তলব করিতে বা উহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

(৮) কর্তৃপক্ষ অভিযোগ ও উহা সমর্থনে অন্যান্য সকল বিষয় তদন্তকারী কর্মকর্তার নিকট উপস্থাপনের জন্য যে কোন ব্যক্তিকে মনোনীত করিতে পারিবেন।

(৯) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্তি ব্যক্তি তদন্তের অগ্রগতিতে বাধা প্রদান করিতেছেন বা প্রদানের চেষ্টা করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এই ব্যাপারে লিখিতভাবে সতর্ক করিয়া দিবেন এবং ইহার পরও যদি দেখতে পান যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহা অমান্য করিয়া কাজ করিতেছেন, তাহা হইলে তিনি সেই মর্মে তাহার সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবেন এবং ন্যায় বিচারের জন্য তিনি যেই পদ্ধতি সর্বোত্তম বলিয়া মনে করিবেন সেই পদ্ধতিতে তদন্ত সমাপ্ত করিবেন।

(১০) তদন্তকারী কর্মকর্তা যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির আচরণ তদন্তকারী কর্মকর্তার কর্তৃত্বের প্রতি অবমাননাকর, তাহা হইলে তিনি তৎসম্পর্কিত প্রাসংগিক ঘটনাবলী ও পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন এবং বিষয়টি কর্তৃপক্ষকে অবহিত করিবেন এবং অতঃপর কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে পৃথকভাবে কার্যধারা সূচনা করিতে পারিবেন।

(১১) তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত সমাপ্তির পর দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহার তদন্তের ফলাফল প্রতিবেদন আকারে তদন্তের আদেশদানকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করিবেন।

(১২) তদন্তকারী কর্মকর্তা সাক্ষীদের প্রদত্ত বক্তব্য প্রদর্শিত দলিলাদী ও অভিযুক্ত ব্যক্তি আত্মপক্ষ সমর্থনমূলক বক্তব্য পর্যালোচনান্তে অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী বা নির্দোষ কিনা তাহা উল্লেখপূর্বক তদন্ত প্রতিবেদনের প্রতিটি অভিযোগের উপর মতামত প্রদান করিবেন, তবে তিনি শাস্তি বা অন্য কিছু সম্পর্কে সুপারিশ করিবেন না এবং এইক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তির সাধারণ চরিত্র ও অতীত চাকুরীর প্রকৃতি ও ধরণ বিশ্লেষণ করিতে হইবে।

(১৩) চূড়ান্ত আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির বক্তব্য ব্যক্তিগতভাবে শ্রবণ করিবেন, তবে চূড়ান্ত আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ নিজেই যদি তদন্তকারী কর্মকর্তা হইয়া থাকেন, তাহা হইলে ব্যক্তিগত শুনানীর প্রয়োজন হইবে না।

(১৪) চূড়ান্ত আদেশ প্রদানের পূর্বে কর্তৃপক্ষ একটি সাময়িক আদেশ প্রদান করিবেন, যাহাতে কি ধরণের শাস্তি প্রদত্ত হইবে তাহা উল্লেখ করিতে হইবে।

৮। **তদন্ত কমিটি।**—(১) কর্তৃপক্ষ কোন বিষয়ে উপযুক্ত বলিয়া মনে করিলে এই বিধিমালার অধীনে একজন তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করিবার পরিবর্তে একাধিক ব্যক্তির সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি নিয়োগ করিতে পারিবে এবং যে ক্ষেত্রে অনুরূপ কোন তদন্ত কমিটি নিয়োগ করা হয় সেইক্ষেত্রে এই বিধিতে তদন্তকারী কর্মকর্তার ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য বিষয় তদন্ত কমিটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিষয় বলিয়া বিবেচিত হইবে।

(২) উপ-বিধি (১) এর অধীনে নিযুক্ত কমিটির কোন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে উহার কোন কার্যক্রম বা সিদ্ধান্ত বাতিল প্রতিপন্ন হইবে না, কিংবা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

৯। **সাময়িক বরখাস্ত।**—(১) এই বিধিমালার অধীনে কোন অধঃস্তন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোন অভিযোগের দায়ে গুরুদন্ড প্রদানের সম্ভাবনা থাকিলে, কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনীয় বা সমীচীন মনে করিলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কর্তৃপক্ষ অধিকতর সমীচীন মনে করিলে, এইরূপ কর্মকর্তাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিবার পরিবর্তে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত তারিখ হইতে তাহার ছুটি প্রাপ্যতা সাপেক্ষে তাহাকে ছুটিতে যাইবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) উপ-বিধি (১) এর অধীনে প্রদত্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ ত্রিশটি কার্যদিবস অতিবাহিত হইবার পর বাতিল হইয়া যাইবে, যদি না উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হইবার পূর্বে তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তাহাকে অবহিত করা হয়।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন কর্মকর্তার প্রতি আরোপিত চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা অপসারণের শাস্তি কোন আদালত বা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তের দ্বারা বা উহার ফলে বাতিল বা অকার্যকর বলিয়া ঘোষিত হয় এবং কর্তৃপক্ষ বিষয়টির পরিস্থিতি বিবেচনার পর মূলতঃ যেই অভিযোগের ভিত্তিতে তাহাকে বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড দেওয়া হইয়াছিল সেই ব্যাপারে তাহার বিরুদ্ধে অধিকতর তদন্তকার্য চালাইবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, সেইক্ষেত্রে উক্ত বরখাস্ত বা অপসারণের দন্ড আরোপের আদেশের তারিখ হইতে উক্ত কর্মকর্তা সাময়িকভাবে বরখাস্ত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং পরবর্তী আদেশ না দেওয়া পর্যন্ত তিনি সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবেন।

(৪) কোন অধঃস্তন কর্মকর্তা সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকিবার সময়ে পুলিশ বাহিনীর বিধি বা আদেশ বা নির্দেশ অনুযায়ী তিনি খোরাকী ভাতা পাইবেন।

১০। **পুনর্বহাল।**—সাময়িকভাবে বরখাস্ত কোন অধঃস্তন কর্মকর্তাকে যদি বিধি ৪ এর দফা (খ) এর উপ-দফা (১), (২), (৩), (৫), (৬) ও (৭) এর বিধান অনুযায়ী চাকুরী হইতে বরখাস্ত বা চাকুরী হইতে অপসারণ বা চাকুরী হইতে বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান বা পদমর্যাদা বা গ্রেডের সাময়িক বা স্থায়ী পদাবনতি, সাময়িক বা স্থায়ী পদোন্নতি বন্ধ না করা হয়, তবে সেক্ষেত্রে সাময়িক বরখাস্তকৃত কর্মকর্তা চাকুরীতে তাহার নিজ পদে বা সমমর্যাদার পদে পুনর্বহাল হইবেন এবং সসম্মানে (Honorably) অব্যাহতির ক্ষেত্রে তিনি সাময়িক বরখাস্তের পূর্বে যেরূপ বেতন-ভাতাদি প্রাপ্য হইতেন তাহা পাইবেন, তবে অন্যান্য ক্ষেত্রে দন্ড প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ, আপীলেট বা পুনঃবিবেচনাকারী কর্তৃপক্ষ বেতন ও ভাতাদির যে পরিমাণ নির্ধারণ করিবেন, ঐ পরিমাণ পাইবেন।

১১। **চূড়ান্ত আদেশ চাকুরী বহিতে লিপিবদ্ধকরণ।**—প্রদত্ত শাস্তির আদেশ Divisional Order (DO)) এবং Commissioner's Order (CO) বহিতে এবং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার চাকুরী খতিয়ানে লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

১২। **আইনজীবী নিয়োগে বিধি-নিষেধ।**—বিভাগীয় মামলার তদন্ত কার্যক্রম বা আপীল পর্যায়ে কোন পক্ষ আইনজীবী নিয়োগ করিতে পারিবেন না।

১৩। **কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে অনুপস্থিতি, ইত্যাদি।**—(১) ফৌজদারী অপরাধের দায়ে কোন অধঃস্তন কর্মকর্তা কারাগারে সোপর্দ হইবার কারণে কর্তব্য হইতে অনুপস্থিত থাকিলে, তাহার বিরুদ্ধে মামলাটি পরিসমাপ্তি না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ অনুপস্থিতিকালের জন্য তিনি বিধি ৯(৪) এর উল্লিখিত খোরাকি ভাতা ব্যতীত কোন বেতন, ছুটিকালীন বেতন বা ভাতাদি পাইবেন না।

(২) অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগ হইতে খালাস পাইলে এবং তাহার প্রাপ্ত বেতন-ভাতাদির টাকা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করা হইলে উক্ত অনুপস্থিতিকালে তিনি কর্তব্যরত ছিলেন বলিয়া গণ্য করা হইবে।

১৪। **আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।**—(১) কোন অধঃস্তন কর্মকর্তা কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে পুলিশ কমিশনার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশবলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা অনুরূপ কোন কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করা না হইলে সংশ্লিষ্ট আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদান করিয়া থাকিলে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করা যাইবে।

(২) আদেশ প্রাপ্তির নব্বই দিনের মধ্যে আপীল করিতে পারিবে।

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করিবে, যথা ঃ—

(ক) এই বিধিমালায় নির্ধারিত পদ্ধতি পালন করা হইয়াছে কিনা, না হইয়া থাকিলে উহার কারণে ন্যায় বিচারের হানি হইয়াছে কিনা;

(খ) অভিযোগসমূহের উপর প্রদত্ত সিদ্ধান্ত ন্যায় সংগত কিনা;

(গ) আরোপিত দন্ড মাত্রাতিরিক্ত, পর্যাপ্ত বা অপর্যাপ্ত কিনা।

(৪) উপ-বিধি (৩) এ উল্লিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনার পর আপীল কর্তৃপক্ষ যে আদেশদান করা উপযুক্ত বলিয়া বিবেচনা করিবেন আপীল দায়েরের ষাটটি কার্যদিবসের মধ্যে সেই আদেশ প্রদান করিবে।

(৫) আপীল এর দরখাস্তে উহার কারণ সংক্ষিপ্ত আকারে লিপিবদ্ধ করিয়া দরখাস্তের সহিত প্রাসঙ্গিক কাগজাদি দাখিল করিতে হইবে।

(৬) এই বিধিতে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বিধি ৪ এ উল্লিখিত লঘুদন্ডের বিরুদ্ধে কোন আপীল করা যাইবে না।

(৭) আপীল কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতিরেকে বিভাগীয় মামলায় প্রদত্ত শাস্তির আদেশ অন্য কোনভাবে সংশোধন বা পরিবর্তন করা যাইবে না।

(৮) বিভিন্ন পদমর্যাদার কর্মকর্তাদের শাস্তি প্রদানের আদেশের বিরুদ্ধে নিম্নের টেবিলে উল্লিখিত কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করা যাইবে, যথা ঃ—

টেবিল

নং	অভিযুক্ত কর্মকর্তা	আদেশ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ	আপীল কর্তৃপক্ষ
(১)	ইন্সপেক্টর	পুলিশ কমিশনার	ইন্সপেক্টর জেনারেল
(২)	সাব-ইন্সপেক্টর, সার্জেন্ট, এ্যাসিষ্ট্যান্ট সাব-ইন্সপেক্টর ও হেড কনষ্টেবল	উপ-পুলিশ কমিশনার, ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশ	পুলিশ কমিশনার
(৩)	নায়েক ও কনেষ্টবল	উপ-পুলিশ কমিশনার, ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশ	পুলিশ কমিশনার

১৫। **রিভিশন**।—ইন্সপেক্টর জেনারেল আপীল কর্তৃপক্ষ হইলে দন্ডপ্রাপ্ত কর্মকর্তা আপীল আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে যে সরকারের নিকট এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে ইন্সপেক্টর জেনারেলের নিকট রিভিশন আবেদন করিতে পারিবেন এবং এইরূপ রিভিশন আবেদন সরকার বা ক্ষেত্রমত, ইন্সপেক্টর জেনারেল যাট দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করিবেন।

১৬। **আদালতে বিচারাধীন মামলা**।—(১) কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে কোন আদালতে একই বিষয়ের উপর কোন ফৌজদারী মামলা বা আইনগত কার্যধারা বিচারাধীন থাকিলে তাহার বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যধারা সমাপণের ব্যাপারে কোন বাধা থাকিবে না, কিন্তু যদি কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় কার্যধারায় উক্ত কর্মচারীর উপর কোন দন্ড আরোপ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে উক্ত আইনগত কার্যধারা নিষ্পত্তি বা সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত এইরূপ দন্ডারোপ স্থগিত থাকিবে।

(২) কোন কর্মকর্তা Public Servants Dismissal on Conviction Ordinance, 1985 (V of 1985) এ বর্ণিত কোন অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন অপরাধের দায়ে কোন আদালত কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে উক্ত কর্মকর্তাকে এই বিধিমালার অধীনে শাস্তি প্রদান করা হইবে কিনা তাহা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ স্থির করিবে এবং উক্ত কর্তৃপক্ষ এই বিধিমালার অধীন তাহাকে শাস্তি প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, বিষয়টির পরিস্থিতিতে যেইরূপ উপযুক্ত বিবেচনা করিবে সেইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারিবে এবং এইরূপ দন্ড প্রদানের জন্য কোন বিভাগীয় মামলা সূচনা করার প্রয়োজন হইবে না এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিরুদ্ধে কারণ দর্শাইবার জন্যও উক্ত ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৩) কর্তৃপক্ষ দোষী (convicted) কোন পুলিশ সদস্যকে কোন দন্ড আরোপ না করিয়া তাহাকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে তৎসম্পর্কে কর্তৃপক্ষ পুলিশ কমিশনার অথবা, পুলিশ কমিশনার নিজেই কর্তৃপক্ষ হইলে, ইন্সপেক্টর জেনারেলের অনুমোদন গ্রহণ করিবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

মোঃ আবু তালেব মিঞা
উপ-সচিব।

মোঃ নূর-নবী (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।