সেন্ট্রাল ইউনিভার্সিটি অব সায়েন্স অ্যান্ড টেকনোলজি

সিইউএসটি

শৃঙ্খলা সংবিধি

সেন্ট্রাল ইউনিভার্সিটি অব সায়েন্স অ্যান্ড টেকনোলজি

(সিইউএসটি)

শৃঙ্খলা সংবিধি

শৃঙ্খলা সংবিধি

১। নামকরণ: এই সংবিধিকে শৃঙ্খলা সংবিধি হিসাবে অভিহিত করা হইবে ।

২। সংজ্ঞা: বিষয় অথবা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে এই সংবিধিতে

(ক) “বিশ্ববিদ্যালয়” অর্থ সেন্ট্রাল ইউনিভার্সিটি অব সায়েন্স অ্যান্ড টেকনোলজি

(খ) “ট্রাস্টি বোর্ড” অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের ট্রাস্টি বোর্ড;

(গ) “ভাইস-চ্যান্সেলর” বিশ্ববিদ্যালয়ের ভাইস-চ্যান্সেলর;

(ঘ) “সিন্ডিকেট” অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের সিন্ডিকেট;

(ঙ) “ডীন” অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোনো অনুষদের ডীন;

(চ) “রেজিস্ট্রার” অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের রেজিস্ট্রার;

(ছ) “শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী” অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী (চুক্তিভিত্তিক নিয়োগসহ);

(জ) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বেসরকারী বিশ্ববিদ্যালয় আইন ২০১০ এর ১৪(১) ধারায় বর্ণিত কর্তৃপক্ষ

(ঝ) “কর্তব্যে অবহেলা” অর্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অর্পিত যেকোনো দায়িত্ব বা কর্তব্য যথাযথভাবে পালন না করা অথবা দায়িত্ব/কর্তব্য পালনে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে অনীহা প্রকাশ করা অথবা প্রদত্ত দায়িত্ব /কর্তব্য পালনের ব্যাপারে অদৌ কোনো উদ্যোগ গ্রহণ না করা;

(ঞ) “অসদারণ” (Misconduct) অর্থ স্বাভাবিক অবস্থা/পরিস্থিতি অথবা /এবং চাকুরি-শৃঙ্খলার জন্য বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় ক্ষতিকর আচরণ অথবা একজন শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী অথবা সাধারণ কোনো ভদ্রলোকের জন্য অশোভন বা নিন্দনীয় আচরণ অথবা বিশ্ববিদ্যালয়ের সঙ্গে সম্পাদিত কোনো চুক্তি ভঙ্গ;

(ট) “নৈতিক স্খলন” (Moral turpitude) অর্থ ধর্মীয় অথবা / এবং সামাজিক অশোভন আচরণ/চরিত্র/কার্যকলাপ/ব্যবহার অথবা নারী-পুরুষ বৈষম্য অথবা যৌন নিপীড়ন;

(ঠ) “অবাধ্যতা” (Insuburdination) অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসনিক অথবা শিক্ষা কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে বিভাগীয়/অফিস প্রধান, উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ অথবা সামগ্রিকভাবে বিশ্ববিদ্যালয়ের কাজে বাধা সৃষ্টি করিতে পারে অথবা বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বিশ্ববিদ্যালয়ের স্বার্থের পরিপন্থী হইতে পারে অথবা যাহা দ্বারা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কর্তৃপক্ষের আদেশ লংঘন বোঝায়-এমন আচরণ/কার্যকলাপ;

(ড) “দুর্নীতি পরায়ণ” (Corrupt) অর্থ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রচলিত নীতি, নিয়ম ও আইন বহির্ভূত যেকোনো কর্মকান্ডে অথবা আর্থিক অনিয়মের সঙ্গে জড়িত;

(ঢ) “অদক্ষতাঃ (Inefficiency) অর্থ শারীরিক, মানসিক অথবা অন্য কোনো কারণে কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর পেশাগত দায়িত্ব পালনে অক্ষমতা বা ব্যর্থতা;

(ণ) “শাস্তি” (Punishment) অর্থ এই সংবিধির আওতায় অরোপযোগ্য/আরোপিতব্য শাস্তি;

(ত) “পলাকত/নিখোঁজ:” (Absconder/Untraceable) অর্থ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত ৭(সাত) দিনের অধিক কর্মদিবস অফিস/আবাসস্থল, (অফিসে সংরক্ষিত ঠিকানা) ত্যাগকারী বিশ্ববিদ্যালয়ের যে কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী, বোঝাইবে।

৩। **সংবিধি প্রয়োগ:**

এই সংবিধি পূর্বোক্ত ২ (ছ) ধারায় উল্লেখকৃত সকল শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

৪। **সংবিধির প্রধান্য:**

শৃঙ্খলা সংক্রান্ত বিশ্ববিদ্যালয়ে অন্য কোনো আইন/নিয়ম/রীতি-নীতি/বিধি যাহা কিছুই থাকুক না কেন তাহা বাতিল বলিয়া গণ্য হইয়া এই সংবিধি অবিলম্বে কার্যকর বলিয়া গণ্য হইবে।

৫। শাস্তি প্রদানের কারণসমূহ:

ক) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর শিক্ষকতায় এবং /অথবা গরেষণা কর্মে/কর্তব্যে অমনোযোগিতা/উদাসীনতা/অবহেলা পরিলক্ষিত হইলে;

খ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী যথাসময়ে কর্তব্যে উপস্থিত হইতে ব্যর্থ হইলে অথবা/এবং নির্দিষ্ট সময়ের পূর্বেই কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত কর্মস্থল ত্যাগ করিলে;

গ) কোন শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী কোনো প্রচার মাধ্যমে অথবা প্রকাশ্যে বিশ্ববিদ্যালয় বিরোধী অথবা/এবং রাষ্ট্রবিরোধী কোনো বক্তব্য প্রদান করিলে;

ঘ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী বিশ্ববিদ্যালয়ের সহিত সংশ্লিষ্ট নয় এমন কোনো কার্য বা কর্মকান্ডে নিয়োজিত থাকিবার কারণে তাঁহার বিশ্ববিদ্যালয়ের কর্ত্যব্য ও দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনে প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি হইলে।

ঙ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন অথবা /এবং পর্যাপ্ত কারণ (কর্তৃপক্ষে/বিবেচনায়) ব্যতীত কর্তব্যে অনুপস্থিত থাকিলে অথবা অনুমোদিত ছুটি শেষ হইবার পরও কর্তব্যে যোগদান না করিলে;

চ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী ক্রয়-বিক্রয়,ব্যবসা-বাণিজ্য অথবা এমন কোনো পেশায় প্রত্যক্ষ অথবা পরোক্ষভাবে জড়িত থাকা যাহাতে তাঁহার বিশ্ববিদ্যালয়ের দায়িত্ব ও কর্তব্য যথাযথভাবে পালনে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করিতে পারে বলিয়া কর্তৃপক্ষ মনে করলে।

ছ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃপক্ষেকর বিবেচনায় বিশ্ববিদ্যালয়ের স্বার্থবিরোধ/রাষ্ট্রবিরোধী অথবা ধবংসাত্মক কোনো কার্যকলাপে জড়িত কোনো ব্যক্তির সঙ্গে সম্পৃক্ত বলিয়া কর্তৃপক্ষের নিকট প্রমাণিত হইলে;

জ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় দুর্নীতিপরায়ণ (Corrupt) হইলে;

ঝ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী কর্তৃপক্ষর বিবেচনায় অবাধ্যতার Insubordination) কারণে অভিযুক্ত হইলে;

ঞ) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী শারীরিক অথবা মানসিক অক্ষমতা অথবা অন্য কোনো কারণে কর্তব্য পালনে কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় অদক্ষ হইয়া পড়িলে অথবা দক্ষ হইবার /থাকিরার যোগ্যতা হারাইয়া ফেলিলে অথবা তাঁহার দক্ষতা পূনরুদ্ধারের সম্ভাবনা না থাকিলে; এবং

ট) কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী নৈতিক স্খলন (Moral turpitude) অথবা/এবং অসদাচরণের কারণে অভিযুক্ত হইলে;

সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর উপর নিম্নোক্ত শাস্তিসমূহের এক বা একাধিক শাস্তি (তদন্ত কমিটির সুপারিশের ভিক্তিতে) আরোপ কারা যাইবেঃ

৬। **শাস্তিসমূহঃ** (ক হইতে ঠ পর্যন্ত ক্রমানুযায়ী নিম্ন হইতে উচ্চতর শাস্তি

ক) সতর্কিকরণ;

খ) তিরস্কার করণ;

গ) এক বা একাধিক বার্ষিক ইনক্রিমেন্ট (বেতন বৃদ্ধি) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য স্থগিত রাখা; (পরবর্তীতে সন্তোষজনক কর্তব্যপালন অথবা নির্দিষ্ট অপরাধ না করার সনদ ও সুপারিরশর প্রেক্ষিতে স্থগিত ইনক্রিমেন্ট প্রাপ্যতার তারিখ হইতে প্রদান করা যাইবে।

ঘ) এক বা একাধিক বার্ষিক ইনক্রিমেন্ট (বতন বৃদ্ধি) বন্ধ; (যাহা পরবর্তীতে আর কখনই প্রদানকরা করা হইবে না।

ঙ) পদোন্নয়ন/উচ্চতর পদে নিয়োগ অথবা উচ্চতর বেতন স্কেল প্রদান অথবা অন্য কোনো বিশেষ ভাতা/সুযোগ-সুবিধা প্রদান স্থগিতকরণ; (পরবর্তী পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সুপারিশের ভিত্তিতে স্থগিত আদেশ প্রত্যাহারের পর সংশ্লিষ্ট সুবিধা স্থগিতাদেশের তারিখ, হইতে প্রদান করা হইবেনা। কি-না অথবা পরবর্তী কোন তারিখ হইতে প্রদান করা হইবে তাহা শাস্তি আরোপের আদেশে স্পষ্ট উল্লেখ থাকিতে হইবে)।

চ) এই সংবিধির ৫ ধারায় উল্লেখকৃত শাস্তি প্রদানের কারণসমূহের যেকোনো কারণে বিশ্ববিদ্যালয়ের আর্থিক ক্ষতির (যদি হইয়া থাকে) সম্পূর্ণ অর্থ অথবা অংশ বিশেষ বেতন হইতে কর্তন অথবা অন্য যে কোনো পদ্ধতিতে আদায় করণ;

ছ) বর্তমান পদে বহাল রাখিয়া নিম্নতর যেকোনো একটি বেতন স্কেলে নামাইয়া দেওয়া এবং সেই বেতন স্কেল অনুযায়ী ইনক্রিমেন্ট ও বেতন প্রদান করা (এই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির চাকুরিতে জ্যেষ্ঠতা বজায় থাকিবে);

জ) নিম্নতর যেকোনো পদে পদাবনতি;

ঝ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

ঞ) চাকুরি সমাপ্তিকরণ (Termination)

ট) চাকুরি হইতে অপসারণ(Removal)

ঠ) চাকুরি হইতে পদচ্যুতি(Dimisal)

এই সংবিধির ৫ ধারায় বর্ণিত শাস্তি প্রদানের কারণসমূহের এক বা একাধিক কারণের জন্য এই বিধির ৬ ধারায় উল্লেখকৃত শাস্তিসমূহের যে কোনো এক বা একাধিক শাস্তি আরোপ করা যাইবে।

শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্তের জন্য গঠিত তদন্ত কমিটি কর্তৃক ব্যক্তিগতভাবে অথবা লিখিতভাবে কোনো প্রতিনিধির মাধ্যেমে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ প্রদান না করিয়া চাকুরি সমাপ্তিকরণ অথবা চাকুরি হইতে অপসারণ বা পদচ্যুত করা যাইবে ন।

৭। **অভিযোগ তদন্তঃ**

ক) শিক্ষক/কর্মকর্তার ক্ষেত্রেঃ এই সংবিধির ৫ ধারায় বর্ণিত শাস্তির কারণসমূহের যেকোনো এক বা একাধিক কারণে অভিযুক্ত কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্তের জন্য নিম্নোক্ত পদ্ধতি অবলম্বন করিতে হইবে।

(১) অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণের জন্য আনুষ্ঠানিক তদন্তের প্রয়োজন আছে কি-না, সেই ব্যাপারে সিদ্ধান্ত গ্রহণের সহায়ক হিসাবে ভাইস-চ্যান্সেলর যথাযথ মনে করিলে, আনীত অভিযোগ পরীক্ষা করিয়া রির্পোটি পেশ করিবার জন্য এক বা একাধিক শিক্ষক অথবা /এবং কর্তকর্তা সমন্বয়ে একটি প্রাথমিক রিপোর্ট কমিটি গঠন করিতে পারিবেন।

(২) ভাইস-চ্যান্সেলর যদি উল্লিখিত প্রথমিক রির্পোটি কমিটির রিপোর্টের ভিত্তিতে অথবা নিজেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন যে, অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ আনুষ্ঠানিক তদন্তের প্রয়োজন, সেই ক্ষেত্রে আনীত অভিযোগ তদন্ত করিয়া মন্তব্য ও এই সংবিধি অনুযায়ী সুপারিশ সম্বলিত রির্পোটি সিন্ডিকেট সভায় পেশ করিবার জন্য ভাইস-চ্যান্সেলর নিম্নরূপ তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন:

ক) প্রো-ভাইস-চ্যান্সেলর/ট্রেজারার (ভাইস-চ্যান্সেলর কর্তৃক মনোনীত	-সভাপতি
খ) সংশ্লিষ্ট অনুষদের ডীন (অভিযুক্ত শিক্ষক হইলে)	- সদস্য
অথবা	
বিশ্ববিদ্যালয়ের একজন শিক্ষক/কর্মকর্তা (অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্মকর্তা হইলে)	
গ) ভাইস-চ্যান্সেলর কর্তৃক মনোনীত ১ জন সিন্ডিকেট সদস্য	- সদস্য
ঘ) সংশ্লিষ্ট বিভাগ/অফিস প্রধান	- সদস্য
ঙ) রেজিস্ট্রার	-সদস্য সচিব

শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি / অভিযোগকারী পদাধিকার বলে তদন্ত কমিটির সদস্য হইলে, তাঁহার স্থলে ভাইস-চ্যান্সেলর অন্য একজন শিক্ষক/কর্মকর্তাকে সদস্য নিয়োগ করিবেন।

খ) অধীনস্থ সহায়ক (তয় ও ৪র্থ শ্রেণী) কর্মচারিগণের ক্ষেত্রেঃ

এই বিধির ৫ধারায় বর্ণিত শাস্তির কারণসমূহের যেকোনো এক বা একাধিক কারণে অভিযুক্ত কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ তদন্তের জন্য নিম্নরূপ পদ্ধতি অবলম্বন করিতে হইবে:
কোনো কর্মচারির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সংশ্লিষ্ট বিভাগীয়/অফিস প্রধান রেজিস্ট্রার এর নিকট উপস্থাপন করিবেন। রেজিস্ট্রার তাঁহার মন্তব্যসহ বিষয়টি ভাইস-চ্যান্সেলরের নিকট উপস্থাপন করিবেন। ইহার পর উক্ত অভিযোগ তদন্ত করিয়া মন্তব্যসহ সুপারিশ সম্বলিত রিপোর্ট পেশ করিবার জন্য ভাইস-চ্যান্সেলর সর্বাধিক ৩(তিন) সদস্য বিশিষ্ট একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন। তদন্ত কমিটির রির্পোটের পরিপ্রেক্ষিতে ভাইস-চ্যান্সেলর. তাঁহার বিবেচনায় যথাযথ , এমন কোনো শাস্তি (৬ 'ক' হইতে 'জ' পর্যন্ত) প্রদান করিতে পারিবেন।
শর্ত থাকে যে, বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান, চাকুরি সমাপ্তিকরণ, চাকুরি হইতে অপসারণ অথবা পদচ্যুতি করিবার সিদ্ধান্ত ভাইস-চ্যান্সেলর কর্তৃক গৃহীত হইলে, উক্ত সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের পূর্বে বিষয়টি সিন্ডিকেটের মাধ্যমে ট্রাস্টি বোর্ডের অনুমোদন প্রয়োজন হইবে। সিন্ডিকেট ভাইস-চ্যান্সেলরের সিদ্ধান্তের সহিত একমত না হইলে, উক্ত সিদ্ধান্ত পুনর্বিবেচনার জন্য ভাইস-চ্যান্সেল নিকট ফেরৎ পাঠাইতে পারিবে। ইহার পর ভাইস-চ্যান্সেলর পুনর্বিবেচনার পর তাঁহার সিদ্ধান্ত সিন্ডিকেটে উপস্থাপন করিলে, সেই ক্ষেত্রে সিন্ডিকেটের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য ট্রাস্টি বোর্ডে প্রেরণ করিতে হইবে। ট্রাস্টি বোর্ডের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

৮। **তদন্ত এবং শাস্তি আরোপের পদ্ধতি:**
এই সংবিধির আওতায় কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে তদন্ত এবং শাস্তি আরোপের জন্য নিম্নরূপ পদ্ধতি অবলম্বন করিতে হইবে।
ক) তদন্ত কমিটি কর্তৃক এই সংবিধির পরিশিষ্ট 'ক' এর নমুনা অনুযায়ী একটি অভিযোগনামা (চার্জশীট) প্রস্তুত করিয়া অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর নিকট প্রেরণ করিয়া উহার প্রাপ্তি নিশ্চিত করিতে হইবে।

খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি কোনো কারণে অভিযোগনামা পড়িতে অক্ষম হইবেন বলিয়া তদন্ত কমিটি জানিতে পারেন, তাহা হইলে তদন্ত কমিটির একজন প্রতিনিধি কর্তৃক অভিযোগনামা পড়িয়া অভিযুক্ত ব্যক্তিকে শুনাইতে হইবে । এই ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তদন্ত কমিটির সামনে উপস্থিত হইতে হইবে।

৯। অভিযোগনামা প্রেরণ পদ্ধতি:
ক) প্রাপ্তিস্বীকার শ্লিপসহ রেজিস্টার্ড উইথ এ. ডি. ডাকে অথবা অন্য কোনো নিশ্চিত পদ্ধতিতে অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর অফিসে সংরক্ষিত জীবন বৃত্তান্তে অথবা সার্ভিস বই-এ লিপিবদ্ধ ঠিকানা অথবা কর্তৃপক্ষের জানা অন্য কোনো ঠিকানায় অভিযোগনামা প্রেরণ করিতে হইবে। পলাতক বা নিখোজ শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর ক্ষেত্রে অভিযোগনামা ন্যুনপক্ষে একটি বহুল প্রচারিত দৈনিক পত্রিকায় প্রকাশ করিতে হইবে।

খ) অভিযোগনামা বিশ্ববিদ্যালয়ের নিজস্ব বাহকের মাধ্যমে প্রেরণ করা হইলে, অভিযোগনামার প্রাপ্তিস্বীকার হিসাবে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর স্বাক্ষর/বৃদ্ধাঙ্গুলির ছাপ [স্বাক্ষর করিতে অক্ষম ব্যক্তির ক্ষেত্রে) অবশ্যই লইতে হইবে।

গ) বিশ্ববিদ্যালয়ের বাহকের মাধ্যমে প্রেরিত অভিযোগনামা যদি সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্ত/কর্মচারী কর্তৃক গ্রহণ করিতে অস্বীকৃতি জানানো হয়, তাহা হইলে পূর্বোক্ত ৯(ক) পদ্ধতিতে অভিযোগনামা প্রেরণ করিতে হইবে। উল্লেখ্য এই ধরনের অস্বীকৃতি এই সংবিধির ৪(ঝ) ধারার আওতায় অপরাধ হিসাবে গণ্য হইবে।

শর্ত থাকে যে, রেজিস্টার্ড ডাকে অথবা অন্য কোনো নিশ্চিত পদ্ধতিতে প্রেরিত অভিযোগনামার প্রাপ্তিস্বীকার স্লিপ অভিযোগনামা প্রেরণের ১৪ (চৌদ্দ) দিনের মধ্যে (দেশের মধ্যে) এবং ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে (দেশের বাহিরে) যদি ফেরৎ না পাওয়া যায় অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি পলাতক/নিখোঁজ থাকেন, তাহা হইলে ১৪ (চৌদ্দ) দিনের মধ্যে উত্তর প্রদানের সময় প্রদান করিয়া একটি বহুল প্রচারিত পত্রিকায় বিজ্ঞাপন প্রকাশ করিতে হইবে ।

১০। অভিযোগনামা প্রাপ্তির/পত্রিকায় প্রকাশের পর নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে অভিযোগনামার কোনো উত্তর না পাওয়া গেলে, ধরিয়া লইতে হইবে যে, অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে যে অভিযোগ ও শাস্তির প্রস্তাব করা হইয়েছে উহার বিপক্ষে তাহাঁর আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য কোনো বক্তব্য/ব্যাখ্যা নাই।

১১) দেশ/বিদেশের ফৌজদারী মামলায় দোষী সাব্যস্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীঃ
দেশ/বিদেশের ফৌজদারী মামলায় দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে চাকুরি হইতে অপসারণ/পদচ্যুতির জন্য কোনো অভিযোগনামা (চার্জশীট) ইস্যু করিবার প্রয়োজন হইবে না।

১২। **আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগঃ**

ক) চাকুরি হইতে অপসারণ অথবা পদচ্যুতির জন্য অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে অথবা তাঁহার কোনো প্রতিনিধির (লিখিতভাবে মনোনীত) মাধ্যমে আত্মপক্ষ সমর্থনের নিমিত্ত তদন্ত কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত তারিখে তদন্ত কমিটির সামনে উপস্থিত হইয়া অনীত অভিযোগের ব্যাপারে বক্তব্য উপস্থাপনের সুযোগ দিতে হইবে ।

শর্ত থাকে যে, যদি তদন্ত কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত তারিখে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী নিজে অথবা তাঁহার মনোনীত প্রতিনিধি কমিটির সামনে উপস্থিত হইতে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে ব্যক্তিগতভাবে অথবা মনোনীত প্রতিনিধির মাধ্যমে বক্তব্য উপস্থাপন ব্যতিরেকেই তদন্ত কমিটি তদন্ত কার্য সম্পাদন করিয়া সুপারিশ পেশ করিতে পারিবে এবং উক্ত সুপারিশ অনুযায়ী পরবর্তী সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যাইবে।

খ) যে সকল তদন্তের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে ব্যক্তিগতভাবে/প্রতিনিধির মাধ্যমে বক্তব্য উপস্থাপনের সুযোগ দেওয়া হইবে, ঐ সকল ক্ষেত্রে আনীত অভিযোগনামার উত্তরে যেই সকল অভিযোগ সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক স্বীকার করা হয় নাই, ঐ সকল অভিযোগ সুনির্দিষ্টভাবে উক্ত শিক্ষক/কর্মচারীর নিকট অথবা তাঁহার প্রতিনিধির (যেমন প্রযোজ্য) নিকট ব্যাখ্যা করিতে হইবে। সাধারণভাবে অভিযোগের সমর্থনে সাক্ষ্য বা প্রমাণ এবং অভিযোগের বিপক্ষে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর আত্মপক্ষ সমর্থনের বক্তব্য লিপিবদ্ধ করিয়া উহাতে উক্ত অভিযুক্ত শিক্ষক /কর্মকর্তা/কর্মচারী অথবা তাঁহার প্রতিনিধির (যেমন প্রযোজ্য) স্বাক্ষর গ্রহণ করিতে হইবে ।

শর্ত থাক যে, তদন্ত কমিটি যে কোনো সাক্ষীকে অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর উপস্থিতিতে অথবা অনুপস্থিতিতে সাক্ষ্য গ্রহণ করিতে পারিবে।

১৩। **পূর্বোক্ত ধারাসমূহ বলবৎ থাকা সত্ত্বে-**

ক) ফৌজদারী আদালতের রায়ের পরিপ্রেক্ষিতে কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী দোষী সাব্যস্ত হইয়া সাজাপ্রাপ্ত হইলে এই বিধির (৫) ধারা অনুযায়ী ভাইস-চ্যান্সেলর কর্তৃক চাকুরি হইতে অপসারণ অথবা পদচ্যুত করা যাইবে, যাহা পরবর্তীতে সিন্ডিকেট এবং ট্রাস্টি বোর্ড রিপোর্ট করিতে হইবে ।

খ) অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী, পলাতক/নিখোঁজ থাকিলে অথবা তদন্ত কমিটির বিবেচনায় অযৌক্তিক সুবিধা লাভের জন্য তদন্ত দীর্ঘায়িত করাইবার কৌশল অবলম্বন করিলে-
আনুষ্ঠানিক তদন্ত কার্য সম্পাদন না করিয়াও তদন্ত কমিটি মন্তব্য ও সুপারিশ সম্বলিত রির্পোট পেশ করিতে পারিবে।

গ) শাস্তি প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক তদন্ত ব্যতিরেকেই যেকোনো অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে এই বিধির ৬(ক) ও(খ) ধারার শস্তি প্রদান করিতে পারিবে ।
শর্ত থাকে যে, বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান ও চাকুরি সমাপ্তিকরণ এর ক্ষেত্রে পুনর্নিয়োগে কোনো বাধা থাকিবে না। তবে চাকুরি হইতে অপসারণ অথবা পদচ্যুতির ক্ষেত্রে বিশ্ববিদ্যালয়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে কোনোক্রমেই পুনর্নিয়োগ দেওয়া যাইবে না।

১৪। **শারীরিক অথবা মানসিক পরীক্ষার ক্ষমতা:**

শাররীক অথবা মানসিক অসুস্থতার কারণে অদক্ষতার জন্য কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের পূর্বে ভাইস-চ্যান্সেলর, সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর উক্ত অসুস্থতা পরীক্ষা করিবার জন্য একটি মেডিক্যাল বোর্ড গঠন করিতে পারিবেন। মেডিক্যাল বোর্ডের রিপোর্টের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে অভিযোগনামা পস্তুত করা যাইবে। যদি অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী উক্ত মেডিক্যাল বোর্ডের মাধ্যমে অসুস্থতা পরীক্ষা করাইতে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করেন, তাহা হইলে তিনি শারীরিক/মানসিকভাবে অসুস্থ বলিয়া বিবেচিত হইবেন এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের শৃঙ্খলা সংবিধি অনুযায়ী তাঁহার বিরুদ্ধে নিয়মানুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইবে।

১৫। **সাময়িক বরখাস্তকরণ:**

ক) বিশ্ববিদ্যালয়ের কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে বাংলাদেশ সরকারের আইন শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গ্রেফতার করা হইলে অথবা/এবং তাঁহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের ব্যাপারে বিচারকার্য পরিচালনার সময় অথবা বিচারকার্য অমীমংসিত থাকার কারণে তাঁহাকে কারাগারে প্রেরণ করা হই'লে উক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে চাকুরি হইতে সময়িক বরখাস্ত (সাসপেন্ড) করা যাইবে, এবং আদালত কর্তৃক রায় প্রদান না করা পর্যন্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ বলবৎ থাকিবে। তবে বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করিলে (বিশ্ববিদ্যালয়ের স্বার্থে) জামিনে মুক্তিপ্রাপ্ত সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে আদালত কর্তৃক রায় প্রদানের পূর্বেও সাময়িকভাবে তাঁহাকে কর্তব্যে যোগদানের অনুমতি দিতে পারিবে।

খ) বিশ্ববিদ্যালয়ের কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের পরিপেক্ষিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষে যদি মনে করে যে, আনীত অভিযোগের করণে শাস্তি হিসাবে চাকুরি হইতে অপসরণ অথবা পদচ্যুতির আদেশ প্রদান করা হইতে পারে, সেই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে চাকুরী হইতে সাময়িক বরখাস্ত করা যাইবে, এবং তদন্ত ও বিচারকার্য সম্পন্ন না হওয়া পর্যন্ত সাময়িক বরখাস্তের আদেশ বহাল থাকিবে। শর্ত থাকে, তদন্ত ও বিচারকার্য চলাকালীন তদন্ত কমিটির প্রাথমিক রিপোর্টের ভিত্তিতে বিশ্ববিদ্যালয় কর্তপক্ষের

বিবেচনায় অভিযুক্ত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারীকে আনীত অভিযোগের কারণে চাকুরি হইতে অপসরণ অথবা পদচ্যুত করিবার সম্ভাবনা না থাকিলে তদন্ত ও বিচারকার্য সম্পন্ন হইবার পূর্বেও সাময়িক বরখাস্তকৃত ব্যক্তিকে (বিশ্ববিদ্যালয়ের স্বার্থে) বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষক সাময়িকভাবে কর্তব্যে যোগদানের অনুমতি প্রদান করিতে পারিবে।

গ) সামযয়িক বরখাস্তের সময়য়কাল সাধারণভাবে অনূর্ধ্ব ৯০ (নব্বই) দিন হইবে । তবে বিশেষ পরিস্থিতিতে এবং সুষ্ঠু তদন্ত ও বিচারকার্যের স্বার্থে উল্লিখিত সময়সীমার মধ্যে তদন্ত কার্য সম্পন্ন না করা গেলে, তাহার বিস্তারিত ব্যাখ্যা তদন্ত রিপোর্টে উল্লেখ থাকিতে পারিবে ।

ঘ) বিশ্ববিদ্যালয়ের কোনো শিক্ষক/ কর্মকর্তা/কর্মচারী ফৌজদারী আদালত কর্তৃক সাজাপ্রাপ্ত হইলে অথবা সাময়িক বরখাস্তকৃত ব্যক্তি দোষী সাব্যস্ত হইলে, উভয় ক্ষেত্রে সাময়িক বরখাস্তের তারিখ হইতে শাস্তি বলবৎ হইবে ।

১৬। সামযয়িক বরখাস্তকালীন বেতন-ভাতা:

সামযয়িক বরখাস্তকালীন সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী নিম্নরূপ বেতন ও ভাতা প্রাপ্ত হইবেন:

ক) জীবিকা নির্বাহ ভাতা (সাবসিসট্যান্স অ্যালাউন্স) হিসাবে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির সর্বশেষ উত্তোলিত মূল বেতনের শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ;

খ) অন্যান্য সকল ভাতার সম্পূর্ণ অংশঃ

গ) জীবিকা নির্বাহ বা অন্য কোনো ভাতা হইতে ভবিষ্য তহবিল (প্রভিডেন্ট ফান্ড) অথবা অন্য কোনো তহবিলের চাঁদা কর্তণ করা যাইবে না। পরবর্তী পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি নির্দোষ প্রমাণিত হইয়া স্বপদে পুনর্বহাল হইলে সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে প্রদত্ত বেতনসহ পরবর্তীতে প্রদত্ত বকেয়া সমুদয় বেতনের উপর ভবিষ্য তহবিলের ও অন্যান্য চাঁদাসমূহ আদায় করিতে হইবে।

ঘ) সাময়িক বরখাস্তকৃত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী দ্বারা দায়িত্ব পালন করানো যাইবেনা। তবে বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রয়োজনে তিনি কর্মস্থলে নিয়মিতভাবে উপস্থিত থাকতে বাধ্য থাকিবেন এবং তিনি যথাযথ কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতি ব্যতীত কর্মস্থল বা আবাসস্থল ত্যাগ করিতে পারিবেন ন। তাঁহাকে ছুটি মঞ্জুর করাবিার / না করিবার ক্ষমতা এবং কর্মস্থল/আবাসস্থল ত্যাগের অনুমতি প্রদানের ক্ষমতা (সংশ্লিষ্ট তদন্ত কমিটির সহিত পরামর্শক্রমে) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের উপর ন্যস্ত থাকিবে।

ঙ) সাময়িক বরখাস্তকৃত অথবা অভিযুক্ত অন্য যে কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/ কর্মচারীসহ তদন্তের স্বার্থে বিশ্ববিদ্যালয়ের যেকোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী সংশ্লিষ্ট তদন্ত কমিটি কতৃক নির্ধারিত তারিখ ও সময়ে তদন্ত কমিটির সামনে উপস্থিত হইতে বাধ্য থাকিবেন।

চ) অভিযুক্ত সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/করমর্কা কর্মচারী যদি নির্দোষ প্রমাণিত হইয়া অভিযোগ হইতে সম্পূ মুক্তি পান অথবা চাকুরি হইতে অপসারিত/পদচ্যুত শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী পরবর্তী পর্যায়ে পুনর্বিচারের মাধ্যমে চাকুরিতে পুনর্বহাল হন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে সাময়িক বরখাস্ত বা চাকুরি হইতে অপসারিত অথবা পদচ্যুত না করা হইলে, তিনি যে পূর্ণ বেতন ও চাকুরির সময়কাল গণনার সুযোগ পাইতেন, তাহার সবটুকুই পাইবেন।

শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এই বিধির ৬ (ক) ও ৬ (খ) ব্যতীত অন্য যেকোনো শাস্তি প্রদান করা হইলে তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন জীবিকা নির্বাহ ভাতা হিসাবে যে বেতন পাইয়াছেন, তাহার অতিরিক্ত বেতনের কোনো অংশ তিনি প্রাপ্য হইবেন না।

১৭। **শাস্তি আরোপের পদ্ধতিঃ**

ক) যে কোনো শাস্তির আদেশ লিখিতভাবে প্রদান করিতে হইবে।

১৮। পুনর্বিচারঃ

বিশ্ববিদ্যালযয়ের কোনো শিক্ষক/কর্মকর্তা/কর্মচারী এই বিধির আওতায় সাজাপ্রাপ্ত হইয়া ভাইস-চ্যান্সেলরের নিকট পুনর্বিচারের আবেদন করিতে পারিবেন। উক্ত আবেদন প্রাপ্তির পর আবেদন বিবেচনার কোনো যৌক্তিকতা আছে কিনা তাহা বিবেচনার জন্য ভাইস-চ্যান্সেলর অনধিক ২ (দুই) সদস্য বিশিষ্ট একটি কমিটি গঠন করিবেন । উক্ত কমিটি অনধিক **১৫** (পনের) দিনের মধ্যে আবেদন পুনর্বিবেচনার যৌক্তিকতা আছ কি-না, সেই ব্যাপারে সুস্পষ্ট মতামত সম্বলিত রিপোর্ট প্রদান করিবে। উক্ত রিপোর্টে আবেদন উপস্থাপনের আদেশ দিবেন। সিভ্কিেটের সিদ্ধান্ত/সুপারিশের উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদানের জন্য বিষয়টি বোর্ড অব ট্রাস্টিজে উপস্থাপন করিতে হইবে ।

শর্ত থাকে যে, শাস্তি আরোপের তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে পুনর্বিচারের আবেদন করিতে হইবে। উক্ত সময়সীমার পর পুনর্বিচারের আবেদন বিবেচনা করা হইবে না।

অভিযোগনামার নমুনা

নং.................................. তারিখঃ ....

প্রেরক:

প্রাপক:

আপনাকে নিম্নোক্ত অভিযোগে অভিযুক্ত করা হ'ল:

(নিম্নের অভিযোগসমূহের সংশ্লিষ্ট অভিযোগ/অভিযোগসমূহ উল্লেখ করতে হবে)

ক) শিক্ষকতার এবং/অথবা গবেষণাকর্মে/কর্তব্যে অমনোযোগিতা/উদাসীনতা/অবহেলা;
খ) যথাসময়ে কর্তব্যে উপস্থিত হ'তে ব্যর্থ অথবা/এবং নির্দিষ্ট সময়ের পূর্বই কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত কর্মস্থল ত্যাগঃ
গ) প্রচার মাধ্যমে অথবা প্রকাশ্যে বিশ্ববিদ্যালয়ে অথবা/এবং রাষ্ট্রবিরোধী বক্তব্য প্রদান;
ঘ) বিশ্ববিদ্যালয়ের সাথে সংশ্লিষ্ট নয় এমন কার্য বা কর্মকান্ডে নিয়োজিত থাকার কারণে বিশ্ববিদ্যালয়ে কর্তব্য ও দায়িত্ব যথাযথভাবে পালনে প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টিঃ
ঙ) কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমোদন অথবা/এবং পর্যাপ্ত কারণ (কর্তৃপক্ষের বিবেচনায়) ব্যতীত কর্তব্যে অনুপস্থিতিতি অথবা অনুমোদিত ছুটি শেষ হওয়ার পরও কর্তব্যে যোগদান না করা;
চ) ক্রয়-বিক্রয়/ব্যবসা-বাণিজ্য/........... পেশায় প্রত্যক্ষ অথবা পরোক্ষভাবে জুড়িত থাকায় বিশ্ববিদ্যালয়ের দায়িত্ব ও কর্তব্য যথাযথভাবে পালনে প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি;
ছ) বিশ্ববিদ্যালয়ের স্বার্থবিরোধী/রাষ্ট্রবিরোধী অথবা ধ্বংসাত্মক কার্যকলাপে প্রত্যক্ষ/পরোক্ষভাবে জড়িত অথবা/এবং বিশ্ববিদ্যালয় অথবা রাষ্ট্রে স্বার্থবিরোধী/ধবংসাত্মক কার্যকলাপে জড়িত ব্যক্তির সঙ্গে সম্পৃক্ততা
জ) দুর্নীতি (Corruption)
ঝ) অবাধ্যতা (Insabodination)
ঞ) শারীরিক/মানসিক অক্ষমতার জন্য, কর্তব্য পালনে অদক্ষ/দক্ষ হওয়ার বা থাকার যোগ্যতা হারিয়ে ফেলা অথবা দক্ষতা পুনরুদ্ধারের সম্ভাবনা না থাকা;
ট) নৈতিক স্খল (Moral turpitude) অথবা/এবং অসদাচরণ (Misconduct) এর অভিযোগ;

অভিযোগের কারণসমূহ নিম্নরূপঃ

....

....

অতএব, উল্লিখিত অভিযোগ/অভিযোগসমূহের প্রেক্ষিত কেন আপনাকে নিম্নবর্ণিত শাস্তির তালিকার (.....) নং শাস্তি অথবা উক্ত তালিকার অন্য যে কোনো এক বা একাধিক নিম্নতর শাস্তি প্রদান করা হবে না, তার কারণ দর্শানোর জন্য সুযোগ প্রদান করা হ'ল:

শাস্তির তালিকা: (ক্রমানুযায়ী নিম্ন থেকে উচ্চ শাস্তি)

ক) সতর্কিকরণ:
খ) তিরস্কার করণ;
গ) এক বা একাধিক বার্ষিক ইনক্রিমেন্ট (বেতন বৃদ্ধি) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য স্থগিত রাখা; (পরবরীতে সন্তোষজনক কর্তব্যপালন অথবা নির্দিষ্ট অপরাধ না করারসনদ ও সুপারিশের প্রেক্ষিতে স্থগিত ইনক্রিমেন্ট প্রাপ্যতার তারিখ থেকে প্রদান করা যাবে)।
ঘ) এক বা একাধিক বার্ষিক ইনক্রিমেন্ট (বেতন বৃদ্ধি) বন্ধ; (যা পরবর্তীতে আর কখনই প্রদান করা হবে না)।

ঙ) পদোন্নয়ন/উচ্চতর পদে নিয়োগ অথবা উচ্চতর বেতন স্কেল প্রদান অথবা অন্য কোনো বিশেষ ভাতা/সুযোগ-সুবিধা প্রদান স্থগিতকরণ; (পরবর্তী পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সুপারিশের ভিত্তিতে স্থগিত আদেশ প্রত্যাহারের পর সংশ্লিষ্ট সুবিধা স্থগিতাদেশের তারিখ হতে প্রদান করা হবে কি-না অথবা পরবর্তী কোন তারিখ হ'তে প্রদান করা হবে তা শাস্তি আরোপের আদেশে স্পষ্ট উল্লেখ থাকতে হবে)।

চ) এই বিধির ৫ ধারায় উল্লেখকৃত শাস্তি প্রদানের কারণসমুহের যেকোনো কারণে বিশ্ববিদ্যালয়ের আর্থিক ক্ষতির (যদি হয়ে থাকে) সম্পূর্ণ অর্থ অথবা অংশ বিশেষ বেতন হতে কর্তন অথবা অন্য যে কোনো পদ্ধতিতে আদায়করণ;

ছ) বর্তমান পদের আওতায় নিম্নতর যেকোনো একটি বেতন স্কেলে নামিয়ে দেয়া; (এই ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির চাকুরিতে জ্যেষ্ঠতা বজায় থাকবে);
জ) নিম্নতর যেকোনো পদে পদাবনতিঃ
ঝ) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;
ঞ) চাকরি সমাপ্তিকরণ (Termination)
ট) চাকরি হ'তে অপসারণ (Rrmoval)
ঠ) চাকরি হ'তে পদচ্যুতি (Dismissal)

....

....
উল্লিখিত অভিযোগের বিপক্ষে আপনার আত্মপক্ষ সমর্থনের বক্তব্য এই অভিযোগনামা প্রাপ্তির ৭ (সাত) দিনের মধ্যে নিম্নসাাক্ষরকারীর কাছে অবশ্যই জমা দিতে হবে। যদি তা নির্দিষ্ট সময় সীমার মধ্যে না পাওয়া যায়, তাহ'লে ধরে নেয়া হবে যে আপনার বিরুদ্ধে যে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের পস্তাব করা হচ্ছে, তার বিপক্ষে আপনার আত্মপক্ষ সমর্থনের কোনো বক্তব্য নেই।

স্বাক্ষর:
নাম:
পদবী:
ও
সদস্য-সচিব, তদন্ত কমিটি