ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷൻ 2024

ചോദ്യാവലി

ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷൻ,
കേരള സർക്കാർ,
തിരുവനന്തപുരം
ഔദ്യോഗിക വെബ്സൈറ്റ് – www.prc.kerala.gov.in

Generated from eOffice by SAINA S, A 7 DTTVPM., A7 DTTVPM, INDUSTRIAL TRAINING DEPARTMENT on 25/09/2026 02:57 PM

പാർട്ട്- I

ആമുഖം

സർക്കാർ മേഖലയിലെ ശമ്പള പരിഷ്കരണം സദ്ഭരണത്തിന്റെ ഒരു പ്രധാന അടിത്തറയാണ്; ഇത് ഭരണസംവിധാനം കാര്യക്ഷമവും സുതാര്യവും മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന പൊതു ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ പ്രാപ്തവുമാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നു. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും വിരമിച്ചവരുടെയും ശമ്പളം, അലവൻസുകൾ, പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവ പുനഃക്രമീകരിക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ അഞ്ച് വർഷത്തിലൊരിക്കൽ സംസ്ഥാനത്ത് നടന്നുപോരുന്ന ഒരു ഭരണപരമായ നടപടിക്രമമാണ് ശമ്പള പരിഷ്കരണം. 1956-ൽ സംസ്ഥാനം രൂപീകൃതമായതിന് തൊട്ടുപിന്നാലെ, 1957-ൽ ആണ് കേരളത്തിൽ ആദ്യത്തെ ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മിഷൻ രൂപീകരിച്ചത്. പ്രസ്തുത കമ്മിഷന് ശേഷം, വിദഗ്ധരെയും പ്രമുഖരായ വിരമിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥരെയും ഉൾപ്പെടുത്തി ഇതുവരെ ആകെ 11 കമ്മിഷനുകൾ രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്.

2. ശ്രീ. വി.പി.ജോയ് ഐ.എ.എസ്. (റിട്ടയേർഡ്) ചെയർമാനായും, അഡ്വ. എം. രാജഗോപാലൻ നായർ, ശ്രീമതി ശ്രീലത സുകുമാരൻ(റിട്ടയേർഡ് അഡിഷണൽ സെക്രട്ടറി, ധനകാര്യ വകുപ്പ്) തുടങ്ങിയവർ അംഗങ്ങളായും 23.02.2026 ലെ ജി.ഒ (എം.എസ്)നം.24/2026/ധന ഉത്തരവു പ്രകാരം സംസ്ഥാന സർക്കാർ പന്ത്രണ്ടാം ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷൻ രൂപവൽക്കരിച്ചിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത കമ്മിഷനിൽ നിക്ഷിപ്തമായ പരിശോധനാ വിഷയങ്ങൾ ചുവടെപ്പറയും പ്രകാരമാണ്.

i. ചുവടെ പ്രതിപാദിച്ചിരിക്കുന്ന തസ്തികകളുടെ ശമ്പളവും അലവൻസുകളും, ആവശ്യമാകുന്ന പക്ഷം, ഭേദഗതി ചെയ്യുക.

   എ) പാർട്ട് ടൈം കണ്ടിജന്റ് സർവീസ്, കാഷ്വൽ സ്വീപ്പർമാർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള സർക്കാർ സർവീസിലെ തസ്തികകൾ.

ബി) യു.ജി.സി/എ.ഐ.സി.ടി.ഇ (UGC/ AICTE) സ്കീം പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലെ തസ്തികകൾ, കേന്ദ്ര ശമ്പളസ്കെയിൽ പിന്തുടരുന്ന മെഡിക്കൽ കോളേജിലെ ജീവനക്കാർ, ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർ തുടങ്ങിയവർ ഒഴികെ സർക്കാരിനു കീഴിലുള്ള എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകൾ, കോളേജുകൾ തുടങ്ങിയ വിവിധ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ പാർട്ട്-ടൈം തസ്തികയിലെ ജീവനക്കാർ, കാഷ്വൽ സ്വീപ്പർമാർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള തസ്തികകൾ, ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് സ്കീമിൽ (Direct Payment Scheme) ഉൾപ്പെടുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തസ്തികകൾ.

സി) എ.ഐ.സി.ടി.ഇ/യു.ജി.സി/സെൻട്രൽ സ്കീം പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലിലെ തസ്തികകൾ ഒഴികെയുള്ള തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾ, യൂണിവേഴ്സിറ്റികൾ എന്നിവയിലെ തസ്തികകൾ.

ഡി) ഹൈക്കോടതി ജീവനക്കാർ

ഇ) മുനിസിപ്പൽ/കോർപ്പറേഷൻ കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാർ

എഫ്) വിവിധ ഗ്രാന്റ്- ഇൻ -എയ്ഡ് സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തസ്തികകൾ

ജി) കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റിയിലെ തസ്തികകൾ

ii. മേൽ വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ നിലവിലെ ശമ്പളവും അലവൻസുകളും, പ്രൊമോഷൻ, ശമ്പളേതര ആനുകൂല്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ പരിശോധിച്ച് ആവശ്യമെങ്കിൽ വേണ്ട മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

iii. പ്രവേശന തസ്തികയിൽ ദീർഘകാലം സേവനത്തിൽത്തുടരുന്ന ഗസറ്റഡ്, നോൺ ഗസറ്റഡ് തസ്തികയിലെ ജീവനക്കാർക്ക് നോൺ-കേഡർ പ്രൊമോഷൻ നടപ്പിലാക്കുന്നത് പരിശോധിക്കുക.

iv. സർവീസ് പെൻഷൻകാർക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ പരിശോധിച്ച് ആവശ്യമെങ്കിൽ മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

v. നിലവിൽ കേന്ദ്രസർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്നതും എന്നാൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കാത്തതുമായ

3

ആനുകൂല്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് പരിഗണിക്കുക.

vi. കഴിഞ്ഞ ശമ്പളപരിഷ്കരണത്തിൽ ഉടലെടുത്തതും അടുത്ത കമ്മിഷന്റെ പരിഗണനയ്ക്കായി സർക്കാർ നിർദ്ദേശിച്ചതുമായ അപാകതകൾ പരിശോധിച്ച് പരിഹാരങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

vii. നിലവിലെ സിവിൽ സർവീസ് ഘടന പരിശോധിച്ച് അതിന്റെ കാര്യക്ഷമത, സാമൂഹികപ്രതിബദ്ധത എന്നിവ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും സിവിൽ സർവീസ് കൂടുതൽ ജനസൗഹാർദ്ദമാക്കുന്നതിനുമുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.

viii. വനിതാ ജീവനക്കാർ നേരിടുന്ന ബഹുമുഖ പ്രശ്നങ്ങൾ പ്രത്യേകമായി പരിഗണിക്കുകയും, അവർക്കായി ലിംഗനീതിയിൽ അധിഷ്ഠിതമായ (Gender sensitive) ഒരു സേവന വ്യവസ്ഥയുടെ ആവശ്യകത പരിശോധിക്കുകയും, ആവശ്യമായ പരിഹാര മാർഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യുക.

ix. ശമ്പളനിർണ്ണയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുള്ള ചെലവും സമയവും കുറയ്ക്കുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ നിലവിലുള്ള ശമ്പളനിർണ്ണയ ചട്ടങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും പുനഃപരിശോധിച്ച് അത് ലളിതമാക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

x. ശമ്പളപരിഷ്കരണ ശിപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതുവഴി ഉണ്ടാകുന്ന അധിക സാമ്പത്തികബാധ്യത കണക്കാക്കി അതിന് അവലംബിച്ചിരിക്കുന്ന രീതിശാസ്ത്രം (methodology)/നിഗമനം (assumption) ഉൾപ്പെടെയുള്ളവ തിട്ടപ്പെടുത്തുക.

3. പന്ത്രണ്ടാം ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷന്റെ പരിഗണനാവിഷയങ്ങളിന്മേൽ (Terms of Reference) സർവീസ് സംഘടനകളും വ്യക്തികളും രേഖപ്പെടുത്തുന്ന അഭിപ്രായങ്ങൾ/ ആശയങ്ങൾ കമ്മിഷന് വളരെ പ്രയോജനകരമായിരിക്കും. ഇത് കണക്കിലെടുത്ത് നിലവിലെ ശമ്പള ഘടനയുടെയും മറ്റ് ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളുടെയും ഒരു

4

പശ്ചാത്തല കുറിപ്പ്, ചോദ്യാവലി സഹിതം, പാർട്ട്-II ആയി ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

4. പൊതുജനങ്ങളുടെയും മറ്റു ബന്ധപ്പെട്ടവരുടെയും അഭിപ്രായങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക എന്നതാണ് ചോദ്യാവലിയുടെ ഉദ്ദേശ്യം. ചോദ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കവും ഭാഷയും ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷന്റെ അഭിപ്രായം സൂചിപ്പിക്കുന്നവയായി കണക്കാക്കേണ്ടതില്ല.

പാർട്ട്-II

പശ്ചാത്തലക്കുറിപ്പ്

1. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയും ജീവനക്കാരുടെ അഭിലാഷങ്ങളും തമ്മിൽ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന ഒരു പ്രധാന കണ്ണിയായി ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മിഷൻ പ്രവർത്തിക്കുന്നു. ശമ്പള വർദ്ധനവിനുള്ള ഒരു സംവിധാനത്തെക്കാൾ ഉപരി ഭരണപരിഷ്കാരങ്ങൾക്കായുള്ള ഒരു ഉപദേശക സമിതി എന്ന നിലയിൽ സർക്കാരിന്റെ പ്രവർത്തന രീതിയിൽ അടിസ്ഥാനപരമായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്താൻ കമ്മിഷന് സാധിക്കുന്നു. ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി എനേബിൾഡ് സർവീസസിന്റെ (ITES) ആഴത്തിലുള്ള സംയോജനം പ്രയോജനപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട്, സംസ്ഥാനത്തെ ഉദ്യോഗസ്ഥ സംവിധാനത്തെ ആധുനികവൽക്കരിക്കാനും ഭരണസംവിധാനത്തെ ജനങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ പ്രാപ്യവും ജനകേന്ദ്രീകൃതവുമായ ഒരു സ്ഥാപനമാക്കി മാറ്റാനുമാണ് പന്ത്രണ്ടാം കമ്മിഷൻ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നത്. സേവന അവകാശ നിയമം പോലുള്ള നിയമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി സർക്കാർ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പൊതുജന സംതൃപ്തി കൈവരിക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ സേവനപ്രദാനത്തിൽ (Service delivery) ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്ന ഒരു തൊഴിൽ സംസ്കാരം ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ വളർത്തിയെടുക്കാൻ കമ്മിഷൻ ലക്ഷ്യമിടുന്നു. പൊതുജനങ്ങളുമായുള്ള ഇടപഴകലുകളിൽ സഹാനുഭൂതിക്കും കാര്യക്ഷമതയ്ക്കും ഊന്നൽ നൽകി

5

കൊണ്ട് സിവിൽ സർവീസിന്റെ മനോഭാവത്തെ ഒരു 'നിയന്ത്രണ സ്വഭാവമുള്ള' (Regulatory) സംവിധാനത്തിൽ നിന്നും 'സേവന കേന്ദ്രീകൃതമായ' (Service-oriented) ഒന്നായി മാറ്റുക എന്നതാണ് കമ്മിഷന്റെ പ്രാഥമിക ലക്ഷ്യം. വനിതാ ജീവനക്കാർ നേരിടുന്ന ബഹുമുഖമായ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിശോധിക്കാനും തൊഴിലിടം കൂടുതൽ വിവേചന രഹിതം ആക്കുന്നതിനുള്ള പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കാനും കമ്മിഷന്റെ ടേംസ് ഓഫ് റഫറൻസ് (Terms of Reference) പ്രത്യേകം ആവശ്യപ്പെടുന്നുണ്ട്.

2. ശമ്പളവും പെൻഷനും ഏറ്റവുമൊടുവിൽ പരിഷ്കരിച്ചത് 01.07.2019 പ്രാബല്യത്തിൽ ആണ്. അന്നത്തെ പ്രി റിവൈസ്ഡ് ശമ്പളത്തിന്റെ 28% ആയിരുന്ന ക്ഷാമബത്ത (DA) അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ചുകൊണ്ടായിരുന്നു ഈ പരിഷ്കരണം. കൂടാതെ, പുതുക്കിയ ശമ്പളത്തിൽ 01.01.2020 പ്രാബല്യത്തിൽ 4%, 01.07.2020 പ്രാബല്യത്തിൽ 3% നിരക്കുകളിൽ ക്ഷാമബത്ത അനുവദിച്ചിരുന്നു. തുടർന്ന് ഡി.എ നിരക്കുകൾ വീണ്ടും പരിഷ്കരിക്കുകയും, 01.07.2024 പ്രാബല്യത്തിൽ ക്ഷാമബത്ത നിരക്ക് 31% ആയി ഉയരുകയും ചെയ്തു.

3. വിഭിന്നമായ കാരണങ്ങളാൽ വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത സമാനമല്ല. ഇത് പരിഹരിക്കുന്നതിനായി സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ്, കരിയർ അഡ്വാൻസ്മെന്റ് സ്കീം പ്രകാരമുള്ള നോൺ കേഡർ പ്രോമോഷനുകൾ എന്നിവ മുൻ വർഷങ്ങളിൽ നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

4. പത്താം ശമ്പള കമ്മിഷന്റെ ശിപാർശ പ്രകാരം ഓപ്ഷൻ സംവിധാനം പിൻവലിച്ചതും പതിനൊന്നാം ശമ്പള കമ്മിഷന്റെ ശിപാർശ പ്രകാരം സ്റ്റേജ് ടു സ്റ്റേജ് ശമ്പള നിർണ്ണയം നടപ്പിലാക്കിയതും ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന്റെയും അനുമൂലമുള്ള വ്യവഹാരങ്ങളുടെയും സങ്കീർണ്ണതകൾ ഗണ്യമായി കുറച്ചു.

5. പൊതു സേവന പ്രദാനത്തിൽ വിപ്ലവം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനായി ഐ.ടി. അധിഷ്ഠിത സേവനങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തി, ഇ-ഗവേണൻസിൽ കേരളം ഗണ്യമായ പുരോഗതി കൈവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഓഫീസ് നടപടിക്രമങ്ങൾ ലളിതമാക്കുകയും ഡിജിറ്റൽ സുതാര്യത സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട്, കാര്യക്ഷമത പരമാവധിയാക്കുന്ന ഉയർന്ന ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള,

6

പൗരകേന്ദ്രീകൃതമായ ഒരു ഭരണ മാതൃക സംസ്ഥാനം സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുന്നു. സർക്കാരിന്റെ മിക്കവാറും എല്ലാ മേഖലകളിലും വിവരസാങ്കേതികവിദ്യ സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ഇലക്ട്രോണിക് സേവനങ്ങൾ കൂടുതൽ ഉപയോക്തൃ സൗഹൃദമാക്കുന്നതിന് വളരെയധികം പുരോഗതി കൈവരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

6. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സഞ്ചിതനിധിയിൽ നിന്ന് നേരിട്ട് ശമ്പളം നൽകി വരുന്ന ഓൾ ഇന്ത്യ സർവീസ് ഓഫീസർമാർ, യു.ജി.സി./എ.ഐ.സി.ടി.ഇ. ഓഫീസർമാർ, എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകൾ/ കോളേജുകൾ തുടങ്ങിയവയിലെ അദ്ധ്യാപക/ അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ, പാർട്ട്-ടൈം കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാർ/ ശുചീകരണ ജീവനക്കാർ, കൺസോളിഡേറ്റഡ് പേ കൈപ്പറ്റുന്ന ജീവനക്കാർ ഉൾപ്പെടെ **523266** (2026–27) ജീവനക്കാർ (സ്ഥിരം/ താൽക്കാലിക) നിലവിലുണ്ട് (ചുവടെയുള്ള പട്ടിക-1 പരിശോധിക്കാവുന്നതാണ്). (വിവരങ്ങൾ 2026–27 സംസ്ഥാന ബജറ്റ് പ്രകാരം)

7

പട്ടിക – I

സർക്കാർശമ്പളം കൈപ്പറ്റുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം 2026–27

ഉദ്യോഗസ്ഥർ	എണ്ണം
എ) വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ സർക്കാർ ജിവനക്കാരുടെ എണ്ണം	**387096**
ബി) സ്വകാര്യ സ്കൂൾ/ കോളേജ്/എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജ്/ പോളിടെക്നിക് എന്നിവയിലെ അദ്ധ്യാപകരും അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാരും	
(i) എയിഡഡ് സ്കൂൾ ജീവനക്കാർ	
(a) അദ്ധ്യാപകർ	108188
(b) അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ	9309
(ii)സ്വകാര്യ കോളേജ് ജീവനക്കാർ	
(a) അദ്ധ്യാപകർ	10666
(b) അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ	6089
(iii)സ്വകാര്യ എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജുകളിലെയും സ്വകാര്യ പോളിടെക്നിക്കുകളിലെയും ജീവനക്കാർ	
(a) അദ്ധ്യാപകർ	917
(b) അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ	464
(iv) സ്വകാര്യ ആയുർവേദ മെഡിക്കൽ കോളേജ് ജീവനക്കാർ	
(a) അദ്ധ്യാപകർ	85
(b) അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ	185
(v) സ്വകാര്യ ഹോമിയോ മെഡിക്കൽ കോളേജ് ജീവനക്കാർ	
(a) അദ്ധ്യാപകർ	113
(b) അദ്ധ്യാപകേതര ജീവനക്കാർ	154
ആകെ **(ബി)**	**136170**
ആകെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം (എ+ബി)	**523266**

7. 2024–25 ലെ ഫിനാൻസ് അക്കൗണ്ട്സ് പ്രകാരം ശമ്പള ഇനത്തിലെ ചെലവ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്തം റവന്യൂ വരുമാനത്തിന്റെ 31.93% വും

പെൻഷന്റേത് 22.32% വും ആയിരുന്നു. പ്രസ്തുത സാമ്പത്തിക വർഷം പലിശയിനത്തിലെ ചെലവ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്തം റവന്യൂ വരുമാനത്തിന്റെ 23.33 % ആയിരുന്നു. അങ്ങനെ ശമ്പളം, പെൻഷൻ, പലിശ എന്നീ ചെലവുകൾ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്തം റവന്യൂ വരുമാനത്തിന്റെ 77.59% ആകുന്നു.

ചോദ്യാവലി

കുറിപ്പുകൾ :-

1. *പൊതുജനങ്ങളുടെയും മറ്റു ബന്ധപ്പെട്ടവരുടെയും അഭിപ്രായങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക എന്നതാണ് ചോദ്യാവലിയുടെ ഉദ്ദേശ്യം. ചോദ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കം, രചനാശൈലി എന്നിവ ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷന്റെ വീക്ഷണമായി കണക്കാക്കേണ്ടതില്ല.*
2. *ഉത്തരങ്ങൾ/മറുപടികൾ എല്ലാ വകുപ്പുകൾക്കും പൊതുവായി ബാധകമോ പ്രത്യേക വകുപ്പുകൾക്ക് മാത്രം ബാധകമോ ആകാവുന്നതാണ്.*
3. *താങ്കൾക്ക് താത്പ്പര്യമുള്ള വിഷയങ്ങളിൽ 250 വാക്കുകളിൽ അധികമാകാതെ അനുബന്ധ രേഖകൾ സഹിതം വിവരണാത്മക മറുപടി നൽകാവുന്നതാണ്.*
4. *ചോദ്യാവലിയിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടില്ലെങ്കിലും കമ്മിഷന്റെ പരിശോധനാ വിഷയങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെട്ടവയുമായി ബന്ധമുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങളും നിവേദനങ്ങളും കമ്മിഷൻ സ്വീകരിക്കുന്നതാണ്.*
5. *ഉത്തരങ്ങൾ/മറുപടികൾ ഇംഗ്ലീഷിലോ മലയാളത്തിലോ ആകാം.*

I. ശമ്പളത്തിന്റെയും ബത്തകളുടെയും ഘടന

I.1) കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും നിരവധി സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും ശമ്പളവും അലവൻസുകളും എല്ലാ

File No. DT/3323/2026-A7 (Computer No. 913234)

Generated from eOffice by SAINA S, A 7 DTTVPM., A7 DTTVPM, INDUSTRIAL TRAINING DEPARTMENT on 25/09/2026 02:57 PM

പത്തുവർഷവും പരിഷ്കരിക്കുന്നു. എന്നാൽ കേരള സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം എല്ലാ 5 വർഷവുമാണ് പരിഷ്കരിക്കുന്നത്. താങ്കളുടെ വീക്ഷണത്തിൽ ഏതാണ് ശരിയായ സമീപനം; വിശദമാക്കുക.

I.2) ശമ്പളത്തിനും പെൻഷനും വേണ്ടി ചെലവാകുന്ന തുക സംസ്ഥാന വരുമാനത്തിന്റെ ഒരു പ്രത്യേക ശതമാനത്തിൽ അധികരിക്കരുതെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ? അങ്ങനെയെങ്കിൽ എത്ര ശതമാനം വരെയാകാം?

I.3) സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഏതെങ്കിലും സേവനമേഖലയിൽ നിലവിലുള്ള സാലറി പാക്കേജ് അനുയോജ്യരായ പ്രതിഭകളെ ആകർഷിക്കാൻ പര്യാപ്തമല്ലെന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

I.4) പതിനൊന്നാം ശമ്പളപരിഷ്കരണ കമ്മിഷൻ 27 ശമ്പളസ്കെയിലുകൾ നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. പ്രസ്തുത ശമ്പളസ്കെയിലുകൾ ഉത്തമമാണെന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ; വിശദീകരിക്കുക.

I.5) ഒരു സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ 01.07.2024 ലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാസവേതനം 30,130/- രൂപയാണ് {അടിസ്ഥാന ശമ്പളം+ ക്ഷാമബത്ത [23000 + 31% of 23000]}. കേന്ദ്രസർക്കാരിൽ ഏഴാം കേന്ദ്ര ശമ്പളപരിഷ്കരണ കമ്മിഷൻ ശിപാർശ പ്രകാരം അതിന് ആനുപാതികമായ ശമ്പളം 27540 /- രൂപയാണ് (18000+53% ക്ഷാമബത്ത). സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ 01.07.2024 ലെ ഏറ്റവും കൂടിയ വേതനം 2,18,508/- രൂപയാണ്. {അടിസ്ഥാന ശമ്പളം+ക്ഷാമബത്ത (1,66,800+[31% of 1,66,800/-]). സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞതും ഏറ്റവും കൂടിയതുമായ വേതനം സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാട് എന്താണ്?

I.6) സംസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രതിശീർഷ വരുമാനം, മറ്റ് മേഖലകളിലെ (വ്യവസായം, കൃഷി തുടങ്ങിയ) ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ വേതനം, ആവശ്യാധിഷ്ഠിതമായ കുറഞ്ഞ വേതനം, ജീവിതച്ചെലവ്, മറ്റ് ഘടകങ്ങൾ

10

എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാകണം സംസ്ഥാന സർക്കാരിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ശമ്പളം എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

I.7) നിലവിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് 700/- രൂപയും ഏറ്റവും കൂടിയ നിരക്ക് 3400/- രൂപയുമാണ്. താങ്കളുടെ വീക്ഷണത്തിൽ ഏതാണ് യുക്തമായ നിരക്ക്?

I.8) വീട്ടുവാടകബത്ത കണക്കാക്കുന്നതിൽ നിലവിലുള്ള രീതിയിൽ എന്തെങ്കിലും അപാകതകൾ ഉണ്ടെന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

I.9) യാത്രാബത്ത/ ദിനബത്ത, സ്ഥിരം യാത്രാബത്ത/സ്ഥിരം വാഹനബത്ത എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് നിലവിലുള്ള സംവിധാനത്തെ കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം എന്താണ് ? വില്ലേജ് ഓഫീസ്, താലൂക്ക് ഓഫീസ്, പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ തുടങ്ങിയ ഓഫീസുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഫീൽഡ് ലെവൽ ഓഫീസർമാരുടെ ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത്, പ്രസ്തുത ജീവനക്കാർക്ക് ടിഎ/ഡിഎ നിരക്കുകൾ വർദ്ധിപ്പിച്ച് നൽകുന്നതിൽ ന്യായീകരണമുണ്ടെന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

I.10) നിലവിൽ സ്പെഷ്യൽ അലവൻസ്, കോമ്പൻസേറ്ററി അലവൻസ്, റിസ്ക് അലവൻസ്, നോൺ പ്രാക്ടീസിംഗ് അലവൻസ്, യൂണിഫോം അലവൻസ്, അഡിഷണൽ സ്പെഷ്യൽ അലവൻസ് തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിക്കുന്നുണ്ട്. ഇവയിൽ ഏതെങ്കിലും അലവൻസുകൾ അനുചിതമോ അപര്യാപ്തമോ ആണോ?

I.11) കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും ആനുകൂല്യങ്ങൾ എത്രത്തോളം സമാനമാണ്?

I.12) സ്പാർക്കിനെക്കുറിച്ചുള്ള (SPARK) താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം എന്താണ്?

I.13) നടപടിക്രമങ്ങളിലെ കാലതാമസം ഒഴിവാക്കുന്നതിനായി ഗസറ്റഡ് ഓഫീസർമാരുടെ ശമ്പള സ്ലിപ്പുകൾ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറൽ അനുവദിക്കുന്ന നിലവിലെ രീതി തുടരേണ്ടതുണ്ടോ?

11

I.14) നിലവിലുള്ള മെഡിസെപ്പ് പദ്ധതിയെ കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം എന്താണ്?

II പ്രൊമോഷനും ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളും

II.1) നിലവിലുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റ രീതികൾ ചുവടെ ചേർക്കും പ്രകാരമാണ്:

(i) സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് (ii) കരിയർ അഡ്വാൻസ്മെന്റ് സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള നോൺ-കേഡർ ഗ്രേഡ് പ്രമോഷൻ (iii)റേഷ്യോ അടിസ്ഥാന ഹയർ ഗ്രേഡുകൾ (iv) ഒഴിവ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾ. മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിലവിലുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റ രീതികൾ സംബന്ധിച്ച് താങ്കൾക്ക് എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശങ്ങളുണ്ടോ?

II.2) സേവനത്തിലെ ഗുണനിലവാരവും കാര്യക്ഷമതയും ഉറപ്പ വരുത്തണമെന്ന കാഴ്ചപ്പാടോടെ, വിവിധ തസ്തികകളിലേയ്ക്ക് പ്രൊമോഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനായി സീനിയോറിറ്റിയോടൊപ്പം യോഗ്യതയും എങ്ങനെ പരിഗണിക്കാം?

II.3) വകുപ്പുതല പരീക്ഷകൾ പാസാകുന്നതിൽനിന്ന് നിശ്ചിത പ്രായപരിധിയിലുള്ള ജീവനക്കാരെ ഒഴിവാക്കുന്നത് തുടരേണ്ടതുണ്ടോ?

II.4) കേരള പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മിഷന്റെ ലിസ്റ്റിൽ ഉയർന്ന റാങ്ക് കരസ്ഥമാക്കി ഒരു വകുപ്പിൽ നിയമിതനായ വ്യക്തി പ്രൊമോഷൻ സ്റ്റാഗ്നേഷൻ അഭിമുഖീകരിക്കുമ്പോൾ അതേ ലിസ്റ്റിൽ താഴ്ന്ന റാങ്ക് ലഭിച്ചതും പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത കൂടുതലുള്ള മറ്റൊരു വകുപ്പിൽ നിയമിതനായതുമായ വ്യക്തിക്ക് കൂടുതൽ പ്രൊമോഷനുകൾ ലഭിക്കുന്നു. ഇത് ഒരു അപാകതയായി കണക്കാക്കുന്നുവെങ്കിൽ അത് പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.

12

III. പെൻഷൻ

III.1) പാർട്ട് III കെ.എസ്.ആർ പ്രകാരം നിലവിലുള്ള സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി പെൻഷൻ പദ്ധതി കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശം മുന്നോട്ട് വയ്ക്കാനുണ്ടോ?

III.2) നിലവിലുള്ള മിനിമം അഷ്വേഡ് പെൻഷൻ പദ്ധതിയിൽ എന്തെങ്കിലും അപാകതകളുണ്ടോ?

III.3) പ്രീ റിവൈസ്ഡ് & റിവൈസ്ഡ് കാലയളവുകളിലെ ശമ്പളം അടിസ്ഥാനമാക്കി പത്ത് മാസത്തെ ശരാശരി ശമ്പളം കണക്കാക്കി പെൻഷൻ നിർണ്ണയിക്കുന്നതു വഴിയുള്ള അപാകത പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

III.4) ഡി.സി.ആർ.ജി യുടെ നിലവിലെ ചട്ടങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം എന്താണ്?

III.5) മെഡിക്കൽ അലവൻസ് വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

III.6) നിലവിലെ പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എന്തെങ്കിലും അപാകതകളോ അപര്യാപ്തതകളോ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ? ഉണ്ടെങ്കിൽ ഉദാഹരണസഹിതം അത് പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുക.

III.7) പാർട്ട് III കെ.എസ്.ആർ. പ്രകാരമുള്ള സ്വയം വിരമിക്കൽ പദ്ധതിയിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നുണ്ടോ?

III.8) ഫാമിലി പെൻഷൻ പദ്ധതി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള നിർദേശങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്?

III.9) പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ടേഷനും, 12 വർഷത്തിനു ശേഷം കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്ത പെൻഷൻ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതും സംബന്ധിച്ച ചട്ടങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ നൽകുക

III.10) പെൻഷൻ കൈപ്പറ്റുന്നതിന് എന്തെങ്കിലും വിഷമതകൾ അനുഭവിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അത് എന്തൊക്കെയാണ്, പെൻഷൻ

വിതരണം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശങ്ങൾ വയ്ക്കാനുണ്ടോ?

III.11) വിരമിക്കൽപ്രായം മാറ്റേണ്ടതുണ്ടോ?

III.12) പെൻഷൻപ്രായം ഉയർത്തുന്നത് യുവജനങ്ങളുടെ തൊഴിലവസരത്തെ ബാധിക്കുമെങ്കിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി എന്തൊക്കെ പദ്ധതികൾ/ പരിപാടികൾ ആരംഭിക്കാനാകും?

IV. **സിവിൽ സർവ്വീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത, സാമൂഹിക പ്രതിബദ്ധത, ജനസൗഹൃദ സിവിൽ സർവ്വീസ്**

IV.1) സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവ്വീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത, പ്രതിബദ്ധത, ജനസൗഹൃദ സിവിൽ സർവ്വീസ് ഇവയെ സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ വിലയിരുത്തൽ എന്താണ്?

IV.2) പൊതുജനങ്ങളോടുള്ള സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ സമീപനം തൃപ്തികരമാണോ? അല്ലെങ്കിൽ അതു മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്?

IV.3) സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റിംഗിന് ഉചിതമായ സമ്പ്രദായം എന്താണ്?

IV.4) 2025 – ലെ സേവനാവകാശ നിയമത്തിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

IV.5) വകുപ്പുതല ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്കും തദ്ദേശ സർക്കാരുകൾക്കും കൂടുതൽ അധികാരം നൽകുന്നതിനും കൂടുതൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വികേന്ദ്രീകരിച്ച് നൽകുന്നതിനും സാധ്യതയുണ്ടോ?

IV.6) ഉദ്യോഗസ്ഥ ഭരണ നിർവ്വഹണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിലവിലുള്ള സർവീസ് ഭരണപരമായ ചട്ടങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാട് എന്താണ്, അത് ലളിതമാക്കുന്നതിന് എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശങ്ങളുണ്ടോ?

14

IV.7.) ഭരണ നിർവ്വഹണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ആവശ്യമില്ലാത്തതോ/ ഒഴിവാക്കേണ്ടതോ/പ്രയോജനരഹിതമായതോ/ കാലാഹരണപ്പെട്ടതോ ആയ പദ്ധതികൾ/ പ്രവൃത്തികൾ/ പരിപാടികൾ/ രീതികൾ നിലവിലുള്ളതായി കരുതുന്നുണ്ടോ?

IV.8) സർക്കാർ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി പെർഫോമൻസ് അസസ്മെന്റ് സിസ്റ്റം എങ്ങനെയെല്ലാം ഉപയോഗപ്പെടുത്താം എന്നത് സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ.

IV.9) നിലവിലുള്ള പ്രവൃത്തിദിവസങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ.

IV.10) സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പ്രവർത്തനക്ഷമതയെ ബാധിക്കുന്ന തരത്തിൽ ഓഫീസുകളിൽ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെയും അനുബന്ധ സൗകര്യങ്ങളുടെയും അഭാവം ഉണ്ടെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

IV.11) തൊഴിലിടങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുണ്ടാകുന്ന ജീവിതശൈലി രോഗങ്ങളും അവ ജീവനക്കാരുടെ ആരോഗ്യത്തിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന പ്രത്യാഘാതങ്ങളും പരിഹരിക്കുന്നതിന് എന്തെല്ലാം നടപടികളാണ് താങ്കൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നത്?

IV.12) ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ വകുപ്പിലോ, ഓഫീസിലോ അധിക ജീവനക്കാരോ നിഷ്ക്രിയ ജീവനക്കാരോ അപ്രസക്തമായ തസ്തികകളോ ഉള്ളതായി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ? ഉണ്ടെങ്കിൽ അവ ഏതൊക്കെയാണ്?

IV.13) ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ വകുപ്പിലോ ഓഫീസിലോ ജീവനക്കാരുടെ കുറവ് ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ? ഉണ്ടെങ്കിൽ അവ ഏതൊക്കെയാണ്?

IV.14) സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ സേവനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ പുനർവിന്യാസ / പുനർ നൈപുണീകരണ നടപടികൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

15

V. ലിംഗാധിഷ്ഠിത വിഷയങ്ങൾ

V.1) വനിത ജീവനക്കാർ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന ബഹുമുഖമായ പ്രശ്നങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്? അതു പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള എന്ത് നടപടികളാണ് നിർദ്ദേശിക്കാനുള്ളത്?

V.2) സർക്കാർ ഓഫീസുകൾ കൂടുതൽ ലിംഗസൗഹൃദമാക്കുന്നതിനായി (Gender Sensitive) ഏതൊക്കെ തരത്തിലുള്ള നയങ്ങൾ, പരിപാടികൾ, പദ്ധതികൾ, ചട്ടങ്ങൾ, നിയന്ത്രണങ്ങൾ, സംഘടനാ സംവിധാനം എന്നിവ വേണമെന്നാണ് താങ്കൾക്ക് നിർദ്ദേശിക്കാനുള്ളത്?

V.3) വനിത ജീവനക്കാർക്ക് ഓഫീസുകളിൽ നിലവിലുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ പര്യാപ്തമാണോ?

V.4) സർക്കാർ ഓഫീസുകളിൽ ക്രഷുകൾ, വിശ്രമമുറികൾ, മുലയൂട്ടൽ സൗകര്യങ്ങൾ, ശൗചാലയങ്ങൾ എന്നിവ കൂടുതൽ ലഭ്യമാക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

V.5) ലിംഗബോധമുള്ളതും കുടുംബസൗഹൃദപരവുമായ ഒരു തൊഴിൽ സംസ്കാരം നേടുന്നതിനുള്ള ഫലപ്രദമായ ഉപകരണമാണ് ജെൻഡർ ബജറ്റ് എന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ? ഇല്ലെങ്കിൽ, നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക?

V.6) ഏതെങ്കിലും ഒരു പ്രത്യേക സർവ്വീസിൽ സ്ത്രീകളുടെ പ്രാതിനിധ്യം ശരിയായ അനുപാതത്തിലല്ലെന്ന് നിങ്ങൾ കരുതുന്നുണ്ടോ? പ്രവേശന തലത്തിലും പ്രൊമോഷൻ തലത്തിലും സ്ത്രീ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ലിംഗ സംവരണം ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

VI. കമ്മിഷന്റെ പരിഗണനാവിഷയങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന മറ്റു പ്രസക്ത വിഷയങ്ങൾ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അവ രേഖപ്പെടുത്തുക.

****

16

P(1)—Details of sanctioned posts, scales of pay, qualifications, etc (other than Part Time Contingent employees, Casual Sweepers& other categories)

Sl No.	Name of Post	Number of posts as on 01/07/2019	Number of posts newly created since 01/07/2019	Number of posts abolished since 01/07/2019 @	Total number of posts as on date (3+4-5)	Existing Scale of Pay (2019 PR*)	Qualification (s) prescribed for the post	Mode of appointment (by promotion/ transfer/ direct recruitment)	Brief description of nature of duties & responsibilities	Whether promotion is based on seniority or efficiency or both	Feeder post		Next promotion post		Service Rules/ Special Rules, if any	Remarks
											Name of the post	Scale of pay	Name of the post	Scale of pay		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

@Details of the Government orders, if any, should be mentioned in the remarks column and copies of the orders should be enclosed.

* G.O.(P) No.27/2021/FIN dated 10.02.2021 & Pay revision anomaly rectification orders, if any, issued therafter.

P(2) — Details of sanctioned posts of Part Time Contingent employees									
Sl. No.	Category	Existing Scale of Pay (2019 PR)*	No. of posts as on 01/07/2019	No. of posts newly created since 01/07/2019@	No. of posts abolished since 01/07/2019@	Total number of posts as on date (4+5-6)	Mode of appointment	Brief description of nature of duties	Remarks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Category I	14800-22970							
	Category II	13000-21080							
	Category III	11500-18940							
@Details of the Government orders, if any, should be mentioned in the remarks column and copies of the orders should									
* G.O.(P) No.27/2021/FIN dated 10.02.2021 & Pay revision anomaly rectification orders, if any, issued therafter.									

P(3)—Number of Casual Sweepers & other categories, if any.			
Category	Number of employees as on 01/07/2024	Monthly remuneration (Rs.)	Remarks
1	Casual Sweeper		
2	Other Categories, if any		

Generated from eOffice by SAINA S, A 7 DTTVPM., A7 DTTVPM, INDUSTRIAL TRAINING DEPARTMENT on 25/09/2026 02:57 PM