




കേരള സർക്കാർ

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ  
2005

ചോദ്യാവലി

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ, കേരള സർക്കാർ  
ലെജിസലേഷൻ കോംപ്ലക്സ്, വികാസ് ഭവൻ  
തിരുവനന്തപുരം - 695 033

 0471 2306675, 2306840, 2306845.

# ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ (2005)

## ഭാഗം ഒന്ന് - ആമുഖം

- 1.1 കേരള സർക്കാർ, ശ്രീ. ആർ. നാരായണൻ ഐ.എ.എസ്. (റിട്ട.) ചെയർമാനായും ശ്രീ. സി.എം. രാധാകൃഷ്ണൻ നായർ ഐ.പി.എസ്. (റിട്ട.), ശ്രീ. എ.കെ. തോമസ്, പഞ്ചായത്ത് ഡയറക്ടർ (റിട്ട.) എന്നിവർ മെമ്പർമാരായും, കേരള സർക്കാരിന്റെ ധനകാര്യ വകുപ്പ് അഡീഷണൽ സെക്രട്ടറി ശ്രീമതി. പി. ചന്ദ്രമതി അമ്മ മെമ്പർ സെക്രട്ടറിയായും 14.3.2005 ലെ ജി.ഒ. (എം.എസ്.) നം.പർ.115/2005/ധന. പ്രകാരം ഒരു ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ (പി.ആർ.സി.) രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. കമ്മീഷന്റെ പരിശോധനാ വിഷയങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്നവയായിരിക്കും.
- (i) താഴെപ്പറയുന്ന തസ്തികകളുടെ ശമ്പളവും അലവൻസും പരിശോധിക്കുവാനും ആവശ്യമെന്ന് തോന്നുന്നപക്ഷം മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കാനും.
    - (a) പാർട്ട് ടൈം താൽക്കാലിക സർവ്വീസ് ഉൾപ്പെടെ ഗവൺമെന്റ് സർവ്വീസിനു കീഴിലുള്ള തസ്തികകൾ;
    - (b) U.G.C./A.I.C.T.E. തുടങ്ങിയ ശമ്പള സ്കീമിൽപ്പെടുന്ന തസ്തികകൾ, കേന്ദ്ര നിരക്ക് ബാധകമാക്കിയിട്ടുള്ള തസ്തികകൾ (ഉദാ: മെഡിക്കൽ കോളേജ് അധ്യാപകർ) എന്നിവ ഒഴിവാക്കി, ഗവൺമെന്റിന്റെ കീഴിലുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ പാർട്ട് ടൈം ഉൾപ്പെടെയുള്ള തസ്തികകൾ, എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകൾ, കോളേജുകൾ, നേരിട്ടുള്ള ശമ്പള സ്കീമിൽ വരുന്ന ഇതര സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയിലെ തസ്തികകൾ;
    - (c) തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തസ്തികകൾ.
  - (ii) മേൽപ്പറഞ്ഞ വിഭാഗങ്ങളിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള ശമ്പള ഘടന, ബത്ത, മറ്റുവേതനങ്ങൾ, സേവന വ്യവസ്ഥകൾ, സ്ഥാനക്കയറ്റ സാധ്യതകൾ, ശമ്പളത്തിനു പുറമെ ലഭിക്കുന്ന നിശ്ചിത പ്രതിഫലം/ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവ പരിശോധിക്കുന്നതിനും ആവശ്യമായ മാറ്റങ്ങൾ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നതിനും ഏതു തീയതി മുതൽ നടപ്പിലാക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും കൂടാതെ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് ജീവനക്കാർക്ക് നിലവിൽ ലഭിക്കുന്നതും എന്നാൽ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്ക് അർഹതയില്ലാത്തതുമായ ശമ്പളേതര ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഏതു പരിധിവരെ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിക്കാമെന്നത് സംബന്ധിച്ചും; നിലവിൽ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർ അനുഭവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതും എന്നാൽ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമല്ലാത്തതുമായ ശമ്പളേതര ആനുകൂല്യങ്ങൾ തുടരേണ്ടതുണ്ടോ എന്നും, എങ്കിൽ അതിന്റെ കാലയളവും, പരിധിയും നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും
  - (iii) സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവ്വീസിന്റെ മൊത്തത്തിലുള്ള അവസ്ഥ/ഘടന പരിശോധിക്കുന്നതിനും കാര്യക്ഷമതയും സാമൂഹ്യ പ്രതിബദ്ധതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിന്.
  - (iv) ജീവനക്കാർക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത പരിശോധിക്കുന്നതിനും അതിൻമേൽ കമ്മീഷന്റെ നിഗമനങ്ങൾ മൂന്നുമാസത്തിനകം സമർപ്പിക്കുന്നതിനും.
  - (v) സംസ്ഥാന സർക്കാർ സർവ്വീസിൽനിന്നും വിരമിച്ചവർക്ക് ലഭിച്ചുവരുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതിനും മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമെങ്കിൽ, അവ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നതിനും.
- 1.2 ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താൽപ്പര്യമുള്ള വ്യക്തികളിൽ നിന്നും സംഘടനകളിൽ നിന്നും ഈ വിഷയത്തെ സംബന്ധിച്ച് ലഭിക്കുന്ന അഭിപ്രായങ്ങൾ കമ്മീഷൻ ഒരു മുതൽക്കൂട്ടാകും. ഈ ലക്ഷ്യം സാക്ഷാത്കരിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി കമ്മീഷൻ തയ്യാറാക്കിയ ചോദ്യാവലി ഇതോടൊപ്പം ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്. സംസ്ഥാനത്ത് നിലവിലുള്ള ശമ്പള ഘടനകളെയും, അലവൻസുകളെയും കുറിച്ചുള്ള വിവരം ഭാഗം രണ്ടിൽ ചേർത്തിരിക്കുന്നു.

1.3 വ്യക്തികളുടേയും, സംഘടനകളുടേയും ശമ്പള പരിഷ്കരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളിലുള്ള അഭിപ്രായം സമ്പാദിക്കുക എന്നതാണ് ഈ ചോദ്യാവലിയുടെ ഉദ്ദേശ്യം. ചോദ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കത്തെ കമ്മീഷന്റെ വീക്ഷണത്തിന്റെ പ്രതിഫലനമായി കണക്കാക്കരുത്.

ഭാഗം രണ്ട് - പശ്ചാത്തല കുറിപ്പ്

2.1 ശമ്പള നിരക്ക്- സംസ്ഥാന രൂപീകരണത്തിനു ശേഷം കേരള സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള നിരക്ക് എട്ടു പ്രാവശ്യം പരിഷ്കരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ശ്രീ. പി.എം. എബ്രഹം ഐ.എ.എസ്. (റിട്ട.) അധ്യക്ഷനായുള്ള കഴിഞ്ഞ കേരള ശമ്പള പരിഷ്കരണ സമിതിയുടെ (1997) നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായി പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ 1-3-1997 മുതൽ നിലവിൽ വന്നു. സമിതിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങളിൻമേൽ സർക്കാർ 25.11.1998 ൽ ജി.ഓ. (പി.) നം. 3000/98/ധന. എന്ന ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്തു.

2.2 ഏകദേശം 5 ലക്ഷം ജീവനക്കാരുടെ (ഇതിൽ അധ്യാപകരും പാർട്ട് ടൈം താൽക്കാലിക ജീവനക്കാരും ഉൾപ്പെട്ടും) ശമ്പളം കേരള സർക്കാർ നേരിട്ട് നൽകിവരുന്നു. 2004-05ലെ വാർഷിക ശമ്പള ബിൽ (RE) ഏകദേശം 5878.37 കോടി രൂപ വരുന്നു. ഇത് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ റവന്യൂ വരുമാനത്തിന്റെ 30.19% വരും. നിലവിൽ 27 തരം ശമ്പള നിരക്കുകളുണ്ട്. ഇതിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 2610-3680 രൂപയും, ഏറ്റവും കൂടിയത് 16300-19900 രൂപയും ആണ്. പട്ടിക ഒന്നിൽ നിലവിലുള്ള ശമ്പള നിരക്കുകൾ കൊടുത്തിട്ടുണ്ട്.

2.3 പ്രൊമോഷനിലുള്ള നിഷ്ക്രിയതം ഒഴിവാക്കുന്നതിനായി സമയബന്ധിത പ്രൊമോഷൻ രീതി സ്കൂളധ്യാപകർക്കു വേണ്ടി 1968ൽ ആദ്യമായി നടപ്പിലാക്കി. ഇത് ക്രമേണ മറ്റുള്ള ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാക്കി. എന്നിരുന്നാലും 2610-3680 രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ തുടങ്ങുന്ന തസ്തികകളിൽ ഈ പദ്ധതിയനുസരിച്ച് നാല് ഉയർന്ന ഗ്രേഡുകൾ ഉണ്ടാകുന്നതാണ്. (പത്ത്, പതിനെട്ട്, ഇരുപത്തിമൂന്ന്, മുപ്പത് എന്നിങ്ങനെ വർഷങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കുന്നതനുസരിച്ച്) ശമ്പള നിരക്കിന്റെ തുടക്കം 2650-4150 മുതൽ 4600-7125 വരെയുള്ള തസ്തികകളിൽ വരുന്നവർക്ക് സമയബന്ധിതമായ മൂന്ന് ഉയർന്ന ഗ്രേഡുകളുണ്ട്. 4600-8000 മുതൽ 7450-11475 വരെയുള്ള ശമ്പള നിരക്കിൽ തുടങ്ങുന്നവർക്ക് രണ്ട് സമയബന്ധിത ഗ്രേഡുകളും അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്.

2.4 ക്ഷാമബത്തയുടെ കാര്യത്തിൽ 1967 മുതൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ, കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ മാതൃകയാണ് പിന്തുടർന്നു വരുന്നത്. അഖിലേന്ത്യാ ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചികയുടെ 272 പോയിന്റ് (അടിസ്ഥാനം 1960 = 100) എടുത്തുകൊണ്ട് അനുവദനീയമായ ക്ഷാമബത്ത ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിക്കാനാണ് മൂന്നാം കേന്ദ്രകമ്മീഷൻ അതിന്റെ പുതുക്കിയ ശമ്പളപരിഷ്കരണ പദ്ധതിയിൽ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്. ഈ ശുപാർശ കേരള സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചു. ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചികയുടെ 272 പോയിന്റിൽ കവിയുന്ന ഓരോ 8 പോയിന്റിനും ഓരോ ഗഡു ഡി.എ. കൂടി അധികമായി അനുവദിക്കപ്പെട്ടു. 1983-ലെ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിൽ ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചിക 488 പോയിന്റായിരുന്നപ്പോഴുണ്ടായിരുന്ന ക്ഷാമബത്ത നിലവിലുള്ള ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ചാണ് 1-7-1983 മുതൽ പുതിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നത്. അഞ്ചാം കേരള ശമ്പളകമ്മീഷൻ (1988) കേന്ദ്രത്തിലെ ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയ ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ തുക സംസ്ഥാനത്തിലെ ശമ്പളമായി അനുവദിക്കുവാൻ ശുപാർശ ചെയ്തു. (ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചികയിൽ 608 പോയിന്റ് ലയിപ്പിച്ച് 750 രൂപ ചുരുങ്ങിയ ശമ്പളമായി സർക്കാർ അനുവദിച്ചു). 1992 ലെ ശമ്പള ഏകീകരണ കമ്മിറ്റി ഉപഭോക്തൃവിലസൂചികയിലെ വ്യതിയാനങ്ങൾ ശമ്പള നിർണയത്തിന് അടിസ്ഥാനഘടകമാക്കിയില്ല; എന്തെന്നാൽ, കേന്ദ്ര സർവ്വീസിൽ നിലവിലുള്ള തസ്തികകൾക്ക് സമാനമായ തസ്തികകൾ സംസ്ഥാന സർവ്വീസിൽ കണ്ടെത്തി, അനുയോജ്യമായ ശമ്പള നിർണയം ശുപാർശ ചെയ്യപ്പെടുക മാത്രമാണുണ്ടായത്. 1997ൽ, ഏറ്റവും ഒടുവിലെ ശമ്പള പരിഷ്കരണപ്രകാരം, ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചികയിൽ, 1.1.1996 ൽ നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന 1510 പോയിന്റിനനുസൃതമായ ക്ഷാമബത്ത ശമ്പളത്തോടൊപ്പം താഴെപറയുന്ന നിരക്കുകളിൽ ലയിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി.

ശമ്പളപരിധി (1992 ശമ്പളനിരക്കുകളിൽ)	പ്രതിമാസ ക്ഷാമബത്താനിരക്ക്
അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 3500 രൂപ വരെ	അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 148%
അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 3500നും 6000നും ഇടയിൽ	അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 111%: ഏറ്റവും

	കുറഞ്ഞത് പ്രതിമാസം 5180 രൂപ
അടിസ്ഥാന ശമ്പളം 6000നു മുകളിൽ	അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ 96% ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് പ്രതിമാസം 6600 രൂപ

അഞ്ചാം കേന്ദ്രശമ്പളകമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ പ്രകാരം കേന്ദ്ര സർക്കാർ, 1.4.2004 മുതൽ പ്രാബല്യം നൽകി 50% ക്ഷാമബത്ത/ക്ഷാമാശ്വാസം അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തോടൊപ്പം/പെൻഷനോടൊപ്പം ലയിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഉത്തരവായി.

2.5 മറ്റു ബത്തകൾ കണക്കിലെടുത്താൽ, എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും വീട്ടുവാടക ബത്ത നൽകി വരുന്നുണ്ട്. നിലവിലുള്ള വീട്ടുവാടക നിരക്കുകൾ താഴെ

കൊടുത്തിരിക്കുന്നു.

ശമ്പള പരിധി	B2 ക്ലാസ് നഗരങ്ങൾ	നൽകേണ്ടതായ HRA തുക		
		C ക്ലാസ് നഗരങ്ങളുടെ കീഴിൽ വരുന്ന മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ	B2 വില്ലും C ക്ലാസിലും പെടാത്ത ജില്ലാ ആസ്ഥാനങ്ങൾ മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ താലൂക്ക് ആസ്ഥാനങ്ങൾ, ടൗൺഷിപ്പുകൾ	തരം തിരിച്ചിട്ടില്ലാത്ത സ്ഥലങ്ങൾ
2610-2779	160	120	120	100
2780-4429	260	180	180	
4430-8299	460	300	260	
8300-10319	600	400	300	
10320-11899	800	540	300	
11900നു മുകളിൽ	1000	660	300	

2.6 തിരഞ്ഞെടുത്ത ചില തസ്തികകൾക്ക്, അവയുടെ പ്രത്യേകമായ ഉയർന്ന ഉത്തരവാദിത്വവും ജോലിഭാരവും പ്രത്യേക സ്വഭാവവും കണക്കിലെടുത്ത് സവിശേഷമായ വേതനവും മറ്റു ബത്തകളും നൽകി വരുന്നു. ഇതിൽ സവിശേഷ വേതനം, PTA/PCA, നഷ്ടപരിഹാര ബത്ത, അപകടബത്ത (Risk allowance), യൂണിഫോം ബത്ത, പ്രോജക്ട് ബത്ത മുതലായവ ഉൾപ്പെടുന്നു. സവിശേഷ വേതനത്തിന്റെയും ബത്തയുടെയും അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള നിരക്ക് 20 രൂപ മുതൽ 800 രൂപവരെയാണ്. ഇത് തസ്തികകളുടെ വിഭാഗത്തെയും നിയമിക്കുന്ന സ്ഥലത്തെയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള സവിശേഷ വേതനത്തിന്റെയും മറ്റു ബത്തകളുടെയും നിരക്കുകൾ 1-11-1998 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു.

ഭാഗം മൂന്ന് - സർവ്വീസ് പെൻഷൻ

- 3.1 പെൻഷൻ കിട്ടാനുള്ള ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയ യോഗ്യതാകാലയളവ് 10 വർഷമാണ്. സമ്പൂർണ്ണ പെൻഷൻ കിട്ടാനുള്ള സർവ്വീസ് കാലയളവ് 30 വർഷമാണ്. ഇതിൽ അടിസ്ഥാന കാലയളവിലുള്ള കുറവിന് ആനുപാതി കമായി പെൻഷനിൽ കുറവുണ്ടാകുന്നതാണ്. 10 വർഷമോ 30 വർഷമോ തികയാനുള്ള യോഗ്യതാ കാലയളവിൽ നിന്ന് ആറുമാസത്തിൽ കൂടുതൽ കുറവു വന്നാലും അത് നിർദ്ദിഷ്ട കാലയളവായി കണക്കാക്കുന്നതാണ്.
- 3.2 ഭാരതസർക്കാരിന്റെ നാലാം ശമ്പളക്കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ പ്രകാരം 1-1-1986 മുതൽ കേന്ദ്രസർക്കാർ പെൻഷൻ കണക്കാക്കുന്നതിന് ഒരു പുതിയ രീതി നടപ്പിലാക്കി. റിട്ടയർ ചെയ്യുന്നതിന് തൊട്ടു മുമ്പുള്ള 10 മാസത്തെ ശരാശരി ശമ്പളത്തിന്റെ 50% ആയിരിക്കണം പെൻഷൻ എന്നുള്ളതാണ് ഈ രീതി. കേരള സർക്കാരിന്റെ അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശപ്രകാരം യോഗ്യതാ സേവനത്തിന്റെ അവസാന പത്തു മാസത്തെ ശമ്പളത്തിന്റെ ശരാശരിയുടെ 50% ആയിരിക്കണം പെൻഷൻ എന്നതാണ്. അന്ന് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന സ്റ്റാബ് സമ്പ്രദായത്തിനു പകരം, ഈ പുതിയ രീതി 1-7-1988 മുതൽ പ്രചാരത്തിലാക്കി. 1-3-1997 മുതൽ സംസ്ഥാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ഏറ്റവും കൂടിയ പെൻഷൻ, ഏറ്റവും ഉയർന്ന ശമ്പളസക്കെയിലിൽ ലഭിക്കുന്ന കൂടിയ ശമ്പളത്തിന്റെ 50%വും, ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പെൻഷൻ 1275 രൂപയും ആണ്. സംസ്ഥാനത്തുള്ള സർവ്വീസ് പെൻഷൻകാരും കുടുംബ പെൻഷൻകാരും 1-3-1997 മുതൽ താഴെപ്പറയുന്ന നിരക്കിൽ ക്ഷാമാശ്വാസത്തിന് യോഗ്യതയുള്ളവരാണ്.

ക്ഷാമാശ്വാസ നിരക്ക്	
1.3.1997 മുതൽ	8%
1.7.1997 മുതൽ	13%
1.1.1998 മുതൽ	16%
1.7.1998 മുതൽ	22%
1.1.1999 മുതൽ	32%
1.7.1999 മുതൽ	37%
1.1.2000 മുതൽ	38%
1.7.2000 മുതൽ	41%
1.1.2001 മുതൽ	43%
1.7.2001 മുതൽ	45%
1.1.2002 മുതൽ	49%
1.7.2002 മുതൽ	52%
1.1.2003 മുതൽ	55%
1.7.2003 മുതൽ	59%

1.3.1997 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പെൻഷൻ 1275 രൂപയായി നിജപ്പെടുത്തി. 1.3.1997 ന് മുൻപ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന വ്യത്യസ്ത വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ കുടുംബ പെൻഷന്റെ വിവിധ നിരക്കുകൾ (30%, 20%, 15% എന്നിവ) ഏകീകരിച്ചുകൊണ്ട് എല്ലാ വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്കും, ഏറ്റവും ഒടുവിൽ ലഭിച്ച ശമ്പളത്തിന്റെ 30% കുടുംബ പെൻഷനായി അനുവദിക്കപ്പെട്ടു.

- 3.3 അടിസ്ഥാന പെൻഷന്റെ മൂന്നിലൊരു ഭാഗം കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്യാൻ അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്. അടിസ്ഥാന പെൻഷന്റെ മൂന്നിലൊരു ഭാഗമാണ് ഏറ്റവും കൂടുതൽ കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്യാവുന്ന പെൻഷൻ. 1-4-1994 മുതൽ ഇത് നിലവിൽ വന്നു. കമ്മ്യൂട്ടേഷൻ അനുവദിച്ച തീയതി മുതൽ പന്ത്രണ്ട് വർഷം (1-7-1988 മുതൽ) കഴിഞ്ഞാൽ സമ്പൂർണ്ണ പെൻഷൻ വീണ്ടും ലഭിക്കുന്നതാണ്. ഇപ്പോൾ കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ കീഴിലുള്ള സർവ്വീസ് പെൻഷൻകാർക്ക് ഈ പരിധി 15 വർഷമാണ്. പെൻഷൻകാർക്കു മാത്രമേ കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്യാനുള്ള അനുവാദമുള്ളൂ. കുടുംബ പെൻഷൻ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള അവകാശികൾക്കോ, ബന്ധുക്കൾക്കോ ഇതിനുള്ള അനുവാദമില്ല.
- 3.4 അഞ്ചോ അതിൽ കൂടുതലോ വർഷം യോഗ്യതാ സർവ്വീസ് പൂർത്തിയാക്കി യിട്ടുള്ള ഓഫീസർക്ക് റിട്ടയർമെന്റ് സമയത്ത് DCRG (Death-Cum-Retirement Gratuity) നൽകുന്നതാണ്. അദ്ദേഹം മരിച്ചു പോവുകയാണെങ്കിൽ DCRG കുടുംബത്തിന് നൽകുന്നതാണ്. 1-7-1978 മുതൽ

നൽകുന്ന റിട്ടയർമെന്റിനുള്ള കുടിയ DCRG അവസാന മാസത്തെ ശമ്പളത്തിന്റെ 16 1/2 തവണയാണ്. 1-3-1992 മുതൽ ഏറ്റവും കുടിയ തുക 80,000/- രൂപയായി പരിമിതപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. 1.3.1997 മുതൽ ഇത് 2.8 ലക്ഷം രൂപയായി വർദ്ധിപ്പിച്ചു. കേന്ദ്രസർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്ന ഏറ്റവും കുടിയ DCRG തുക 3.5 ലക്ഷം രൂപയാണ്. 1-7-1988 മുതൽ 65 വയസ്സു പൂർത്തിയാക്കിയ പെൻഷൻകാർക്ക് മെഡിക്കൽ അലവൻസായി മാസം തോറും 25 രൂപ നൽകിയിരുന്നു. ഏറ്റവും ഒടുവിലെ സംസ്ഥാന ശമ്പളപരിഷ്കരണപ്രകാരം, ഇത് 50 രൂപയായി വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും, പ്രായപരിധി 60 വയസ്സായി കുറയ്ക്കുകയും ചെയ്തു.

**പട്ടിക I**

1-3-1997 മുതൽ പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ

	നിലവിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ	പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ
1	775-12-955-14-1025-20-1065	2610-60-3150-65-3540-70-3680
2	800-15-1010-20-1150-25-1300	2650-65-3300-70-4000-75-4150
3	825-15-900-20-1200-25-1450	2750-70-3800-75-4625
4	950-20-150-25-1650	3050-75-3950-80-5230
5	1050-25-1150-30-1660	3350-80-3830-85-5275
6	1125-25-1150-30-1720	3590-85-4100-100-5400
7	1200-30-1560-40-2040	4000-90-4090-100-6090
8	1350-30-1440-40-1800-50-2200	4500-100-5000-125-7000
9	1400-40-1800-50-2300	4600-100-5000-125-7125
10	1400-40-1600-50-2300-60-2600	4600-100-5000-125-5750-150-8000
11	1520-40-1600-50-2300-60-2660	5000-125-5750-150-8150
12	1600-50-2300-60-2660	5250-125-5750-150-8150
13	1640-60-2600-75-2900	5500-150-6100-175-9075
14	1760-60-2600-75-3050	5800-150-6100-175-9425
15	2000-60-2300-75-3200	6500-175-7550-200-10550
16	2060-60-2300-75-3200	6675-175-7550-200-10550
17	2200-75-2800-100-3500	7200-200-7800-225-11400
18	2375-75-2900-100-3500	7450-200-7650-225-11475
19	2500-75-2800-100-4000	7800-225-8475-250-12975
20	2650-75-2800-100-4200	8250-250-9250-275-13650
21	3000-100-3500-125-5000	10000-300-10600-325-15150
22	3700-125-4700-150-5000	12000-350-12700-375-15325
23	3900-125-4775-150-5075	12600-375-15600
24	4200-125-4700-150-5300	14000-400-18000
25	4500-150-5700	14300-400-18300
26	5100-150-5700	16300-400-18300
27	5100-150-6300	16300-450-19900

# ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ (2005)

## ചോദ്യാവലി

ഭാഗം - ഒന്ന്

ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ പുതുക്കൽ, പ്രമോഷൻ സാധ്യതകൾ തുടങ്ങിയവ

1. നിലവിലുള്ള ശമ്പള-അലവൻസ് ഘടനയുടെ പോരായ്മകൾ എന്തെല്ലാമാണ്?

- 1. ....
- 2. ....
- 3. ....

2. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും, അധ്യാപകരുടെയും ശമ്പളവും, മറ്റ് അലവൻസുകളും നൽകുന്നതിന് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്തം റവന്യൂവരുമാനത്തിന്റെ 30.19% ഇപ്പോൾ ചെലവഴിക്കപ്പെട്ടുവരുന്നു. ഈ വസ്തുത കണക്കിലെടുത്താൽ, ചുവടെ സൂചിപ്പിക്കുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ എന്ത് നിർദ്ദേശമാണ് നൽകുവാനുള്ളത്?

എ) ശമ്പളവും മറ്റ് അലവൻസുകളും അനുവദിക്കുന്നതിലുള്ള അടിസ്ഥാനപരമായ യുക്തി

ബി) ശമ്പളവും മറ്റ് അലവൻസുകളും മെച്ചപ്പെടുത്തണമെന്ന ആവശ്യത്തിന്റെ പ്രസക്തി

3. മാതൃകാപരമായ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ എത്രയാകാം ?  
നിലവിലുള്ള എണ്ണത്തേക്കാൾ വ്യത്യസ്തമാണെങ്കിൽ ആവശ്യമായവ എത്രയെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുക

4. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പ്രതിമാസ വേതനം 1-4-2005ൽ 4150 രൂപയാണ്. (അടിസ്ഥാന ശമ്പളം + ക്ഷാമബത്ത). (2610 രൂപ + അതിന്റെ 59%) അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പ്രതിമാസ വേതനം 1-4-2005ൽ 4279 രൂപയാണ്. (അടിസ്ഥാന ശമ്പളം+ ഡിയർനസ് പേ + 17% ക്ഷാമബത്ത)

എ) അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും, ക്ഷാമബത്തയും ഉൾപ്പെടെ ഒരു സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ കുറഞ്ഞ ശമ്പളം താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ എത്രയായിരിക്കണം?

ബി) ഇന്നത്തെ നിലവാരത്തിൽ നിന്നു വ്യത്യസ്തമാണെങ്കിൽ അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ ദയവായി വിവരിക്കുക.

സി) പ്രാരംഭതലത്തിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന് സഹായകമായ എന്തെങ്കിലും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നൽകുവാനുണ്ടോ ?

5. 1-4-2005ൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ഏറ്റവും കുടിയ വേതനം (അടിസ്ഥാന ശമ്പളം + ക്ഷാമബത്ത) 31641 രൂപയാണ്. സംസ്ഥാന നിലവാരത്തിൽ നൽകാവുന്ന പരമാവധി ശമ്പള നിരക്കുകളെ കുറിച്ച് താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

6. സംസ്ഥാനത്ത് നിലവിലുള്ള ഏറ്റവും കുറഞ്ഞതും കുടിയതുമായ പ്രതിമാസ വേതന നിരക്ക് (കുറഞ്ഞ ശമ്പള സ്കെയിലിന്റെയും കുടിയ ശമ്പള സ്കെയിലിന്റെയും മിനിമം) തമ്മിലുള്ള അനുപാതം 1:6.25 ആകുന്നു.

എ) ഇത് ന്യായമായ ഒരനുപാതമാണോ? അതെ  അല്ല

ബി) അല്ലെങ്കിൽ അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുകയും, ന്യായമായ ഒരനുപാതം നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യുക.

സി) അഖിലേന്ത്യാ സർവ്വീസിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ കുടി കണക്കാക്കുമ്പോൾ ഈ അനുപാതം 1:8.16 ആണ്.

ഡി) ഇത് ന്യായമായ ഒരനുപാതമാണോ? അതെ  അല്ല

ഇ) അല്ലെങ്കിൽ കാരണം വിശദമാക്കുക.

7. മെഡിസിനിലും, വെറ്ററിനറി സയൻസിലും, ദന്തശാസ്ത്രത്തിലും ബിരുദമുള്ളവരെ ഒന്നാം വിഭാഗത്തിലും, എഞ്ചിനീയറിങ്ങിലും, അഗ്രിക്കൾച്ചറിലും ബിരുദമുള്ളവരെ രണ്ടാമതൊരു വിഭാഗത്തിലും, ആയുർവേദം, ഹോമിയോപ്പതി, ഫാർമസി, നേഴ്സിംഗ് എന്നിവയിൽ ബിരുദമുള്ളവരെ മൂന്നാമതൊരു വിഭാഗമായും കണക്കാക്കിയാണ് നാലാം ശമ്പള കമ്മീഷൻ (1983) പ്രൊഫഷണൽ കേഡറുകളെ തരം തിരിച്ചത്. ഇതേ സമീപനമാണ് അഞ്ചാം കേരള ശമ്പള കമ്മീഷനും (1989) അംഗീകരിച്ചത്.

1992-ലെ പേ ഇകലൈസേഷൻ കമ്മിറ്റിയും (പി.ഇ.സി.) സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ പ്രൊഫഷണൽ വിഭാഗങ്ങൾ തമ്മിൽ നിലവിലുണ്ടാ യിരുന്ന സമാനതകൾ തുടരണമെന്നു തന്നെയാണ് ശുപാർശ ചെയ്തത്. പ്രൊഫഷണൽ ബിരുദധാരികൾക്ക് സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ 2000-3200 രൂപയിലുള്ള പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിലിലാണ് പി.ഇ.സി. ശുപാർശ ചെയ്തത്. എന്നാൽ ആയാസകരമായ ജോലി സ്വഭാവത്തെയും ചുമതലകളെയും കണക്കിലെടുത്ത് മെഡിക്കൽ ഓഫീസർമാർ (എം.ബി.ബി. എസ്, ബി.ഡി.എസ്)ക്ക് മൂന്ന് ഇംക്രിമെന്റുകൾ അധികം നൽകി 2180 രൂപയിൽ ഒരുയർന്ന പ്രാരംഭം നൽകാൻ പി.ഇ.സി. ശുപാർശ ചെയ്തു. 1997ലെ ശമ്പളപരിഷ്കരണകമ്മറ്റി 6675-10550 രൂപ എന്ന ഒരുയർന്ന ശമ്പളനിരക്ക് ഈ വിഭാഗങ്ങൾക്ക് ശുപാർശ ചെയ്തു. അതിനുശേഷം,



മെഡിക്കൽ/ദന്ത വിഭാഗ ബിരുദധാരികൾക്ക് 7200-11400 എന്ന മെച്ചപ്പെട്ട ശമ്പളസ്കെയിൽ സർക്കാർ അനുവദിച്ചു.

എ) മെഡിക്കൽ ബിരുദധാരികൾക്ക്, ഒരുയർന്ന പ്രാരംഭ നിരക്കുൾപ്പെടെയുള്ള നിലവിലുള്ള തരംതിരിവിനോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണങ്ങളും ബദൽ നിർദ്ദേശങ്ങളും എന്തൊക്കെയാണ്?

സി) പ്രൊഫഷണൽ കാറ്റഗറികളുടെ കൂട്ടത്തിൽ മറ്റേതെങ്കിലും തസ്തികകൾ കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ടോ? ഉണ്ടെങ്കിൽ ഏതു തലത്തിൽ?

8. നിലവിലുള്ള സമ്പ്രദായത്തിൽ വിവിധതലങ്ങളിലെ ശമ്പള നിലവാരത്തിലൂടെ പ്രകടമാകുന്ന ചില ആപേക്ഷികതകളുണ്ട്. ആന്തരികമായ ഈ ആപേക്ഷികതകളിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ അഭിലഷണീയമാണോ? എങ്കിൽ വ്യക്തമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.

9. എ) സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ശമ്പള ഘടന താഴെപ്പറയുന്ന എന്തിനോടെങ്കിലും ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കേണ്ടതുണ്ടോ ?

(i) ഇതര മേഖലകളിലെ വരുമാന നിലവാരം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(ii) സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വിഭവശേഷി ഉണ്ട്  ഇല്ല

(iii) 4 പ്രായപൂർത്തിയായ അംഗങ്ങൾ ഉൾപ്പെട്ട ഒരു ശരാശരി കുടുംബത്തിന്റെ ജീവിത ചിലവ് ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) സംസ്ഥാന സർവ്വീസിലെ കുറഞ്ഞ വേതനം താഴെപ്പറയുന്ന ഏതിനോടെങ്കിലുമോ, എല്ലാറ്റിനോടുമോ ബന്ധപ്പെട്ടതായിരിക്കണമെന്ന് താങ്കൾക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ടോ?

(i) സംസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രതിശീർഷ വരുമാനം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(ii) വ്യവസായത്തിലെ മിനിമം വേതനം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(iii) കാർഷിക രംഗത്തെ മിനിമം വേതനം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(iv) ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(v) മുകളിൽ പറഞ്ഞതെല്ലാം ഉണ്ട്  ഇല്ല

(vi) മറ്റേതെങ്കിലും ഘടകങ്ങൾ (വ്യക്തമാക്കുക) ഉണ്ട്  ഇല്ല

10. എ) സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ശമ്പള സ്കെയിൽ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിലേക്ക് താഴെ വിവരിക്കുന്ന ഘടകങ്ങളെ പ്രാധാന്യമനുസരിച്ച് തരം തിരിക്കുക (ഒന്ന് മുതൽ ആറു വരെ)

(1) ചുമതലകളുടെയും കർത്തവ്യങ്ങളുടെയും സ്വഭാവം

- (2) ആവശ്യമായ യോഗ്യതകൾ
- (3) ആവശ്യമായ വൈദഗ്ധ്യം
- (4) കേന്ദ്ര സർക്കാർ, മറ്റു സംസ്ഥാന സർക്കാർ, സംസ്ഥാനത്തെ കേന്ദ്ര പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങൾ, സംസ്ഥാന പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങൾ, സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ അധീനതയിലുള്ള സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയിലെ സമാന തസ്തികകൾക്കു ലഭിക്കുന്ന വേതന നിലവാരം
- (5) പ്രമോഷൻ സാധ്യതകൾ
- (6) പ്രത്യേക ജോലികളിലുള്ള പരിചയം
- ബി) മറ്റേതെങ്കിലും ഘടകങ്ങൾ (വ്യക്തമാക്കുക)

11. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്ത ശമ്പള ചിലവ് താഴെപ്പറയുന്ന ഘടകങ്ങളുമായി എന്തെങ്കിലും നിയതമായ ബന്ധം ഉണ്ടായിരിക്കണമോ?

- \* എ) മൊത്ത വരുമാനം ഉണ്ടായിരിക്കണം  വേണ്ട
- \* ബി) സംസ്ഥാനത്തിന്റെ തനതായ വരുമാനം ഉണ്ടായിരിക്കണം  വേണ്ട
- \* സി) റവന്യൂ ചെലവ് ഉണ്ടായിരിക്കണം  വേണ്ട
- ഡി) സംസ്ഥാന ആഭ്യന്തര ഉത്പാദനത്തിന്റെ മൂല്യം ഉണ്ടായിരിക്കണം  വേണ്ട

12) (എ) ഇപ്പോൾ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് വകുപ്പുചുവടുവെച്ചിട്ടുള്ള അഞ്ച് വിഭാഗങ്ങളായി തരം തിരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇതിനു പുറമേ ഈ വിഭാഗങ്ങൾക്കുപരിയായി സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ് ജില്ലാ ജഡ്ജിമാർക്ക് ഏറ്റവും ഉയർന്ന ഒരു ശമ്പള സ്കെയിൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ശമ്പള ഘടനയിലെ ഈ ആപേക്ഷിത ന്യായയുക്തമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ? (ചുമതലകൾ, കർത്തവ്യങ്ങൾ, നിർദ്ദിഷ്ട യോഗ്യതകൾ, മറ്റു ഘടകങ്ങൾ എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാവാം തസ്തികകൾ തമ്മിലുള്ള ആപേക്ഷിത)

ഉണ്ട്  ഇല്ല

(ബി) അല്ലെങ്കിൽ താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തെന്ന് വ്യക്തമാക്കുക.

13. (എ) പുതിയ സ്കെയിലുകൾ നിർമ്മിക്കുമ്പോൾ

- 
- \* എ) 1) നികുതി വരുമാനം  
2) നികുതിയേതര വരുമാനം  
3) കേന്ദ്ര സർക്കാരിൽ നിന്നും മറ്റുമുള്ള ഗ്രാന്റുകൾ  
4) കേന്ദ്ര നികുതി വിഹിതം
  - \* ബി) 1) നികുതി വരുമാനം  
2) നികുതിയേതര വരുമാനം
  - \* സി) 1) റവന്യൂ കണക്കിൽ വരുന്ന പദ്ധതി - പദ്ധതിയേതര ചിലവുകൾ

- (1) നിലവിലുള്ള ക്ഷാമബത്ത ശമ്പളവുമായി ലയിപ്പിക്കണമോ? വേണം  വേണ്ട
- (2) ക്ഷാമബത്തയുടെ എത്രയെങ്കിലും ഭാഗം ശമ്പളവുമായി ലയിപ്പിക്കണമോ? വേണം  വേണ്ട
- (3) കാരണങ്ങൾ വിവരിക്കുക.

(ബി) ഇപ്പോൾ ഒരേ സ്കെയിലിൽ വ്യത്യസ്ത ഇംക്രിമെന്റ് നിരക്കുകൾ നിലവിലുണ്ട്. സ്കെയിലിൽ മുഴുവനായി ഏകരൂപമായ ഇംക്രിമെന്റ് നിരക്ക് നടപ്പാക്കുന്നത് അഭിലഷണീയമാണോ?

(സി) താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഇംക്രിമെന്റ് എത്രയായിരിക്കണം?

- (1) കുറഞ്ഞത് രൂപ . . . . .
- (2) കൂടിയത് രൂപ . . . . .

(ഡി) ഇംക്രിമെന്റിന്റെ ഇടവേള എത്രയായിരിക്കണം? എല്ലാ സ്കെയിലുകളുടേയും ഏകരൂപമായിരിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

- (ഇ) 1) വാർഷിക ഇംക്രിമെന്റ് ശമ്പളത്തോടൊപ്പമുള്ള സാഭാവികമായ വർദ്ധനവ് മാത്രമായിരിക്കണമോ? അതെ  അല്ല
- 2) അല്ലെങ്കിൽ, വാർഷിക കാലയളവിനുപരിയായി, കാര്യക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തിയാകണമോ അത് അനുവദിക്കേണ്ടത്? അതെ  അല്ല

(എഫ്) എങ്കിൽ കൃത്യനിർവ്വഹണത്തിന്റെ മാനദണ്ഡവുമായി ഇതെങ്ങിനെ ബന്ധപ്പെടുത്താം?

(ജി) വ്യത്യസ്ത സ്കെയിലുകളിൽ ഇംക്രിമെന്റ് നൽകുന്നതിനുള്ള കാലപരിധിയുടെയും നിരക്കിന്റെയും മാനദണ്ഡം എന്തായിരിക്കണം?

14. താഴെപ്പറയുന്ന, നിലവിലുള്ള പദ്ധതികൾ അനുവദിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം എന്തെന്ന് വിശദീകരിക്കുക.

എ) സ്റ്റാഗേഷൻ ഇംക്രിമെന്റ്

(ബി) ഹയർ ഗ്രേഡ്

(സി) സമയബന്ധിത പ്രമോഷൻ

15. (എ) പുതുക്കിയ സ്കെയിലിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുന്നത് ഏതു മാനദണ്ഡത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണമെന്ന് വിശദമാക്കുക.

(ബി) സാധാരണ അനുവദിക്കുന്ന ശമ്പളനിർണ്ണയത്തിനുപരിയായി, ജീവനക്കാരന്റെ സർവ്വീസ് ദൈർഘ്യത്തിനോ, പ്രത്യേകമായ കഴിവിനോ, മേൻമയ്ക്കോ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും ഘടകങ്ങൾക്കോ, പ്രാധാന്യം നൽകേണ്ടതുണ്ടോ ? ഉണ്ടെങ്കിൽ വിശദമാക്കുക

(സി) കേരള സർവ്വീസ് ചട്ടങ്ങളിലെ, 28.എ ചട്ടപ്രകാരം ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നുണ്ട്. ഇവ തുടരണമോ, താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഏവ ?

16. താഴെപ്പറയുന്നവ തമ്മിലുള്ള ബന്ധം എന്തായിരിക്കണം

എ) വീട്ടുവാടക അലവൻസും അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും . . . . .

(ബി) വീട്ടുവാടക അലവൻസും നടപ്പു കമ്പോള വാടക നിരക്കും . . . . .

(സി) വീട്ടുവാടക അലവൻസ് പരിഷ്കരിക്കുന്നതിനുള്ള താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്താണ്?

17. എ) വിവിധ തസ്തികകൾക്ക് സ്പെഷ്യൽ പേ നൽകുന്ന നിലവിലുള്ള സമ്പ്രദായം യുക്തിസഹവും, ന്യായവുമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഇവയ്ക്കെന്തെങ്കിലും പരിഷ്കാരങ്ങൾ വേണമെങ്കിൽ അതെന്തെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുക.

18. എ) വ്യത്യസ്ത വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് നൽകി വരുന്ന മറ്റു കോമ്പൻസേറ്ററി അലവൻസുകൾ ന്യായമായ തോതിലാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) അല്ലെങ്കിൽ വിശദ വിവരങ്ങൾ നൽകുക

19. താഴെ വിവരിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള സ്കീമുകളെ കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം രേഖപ്പെടുത്തുക.

എ) യാത്രാബത്ത / ദിനബത്ത (ടി.എ/ഡി.എ)

ബി) പെർമനന്റ് ട്രാവലിംഗ് അലവൻസ് (പി.റ്റി.എ)

സി) പെർമനന്റ് കൺവേയൻസ് അലവൻസ് (പി.സി.എ)

20. വൈദ്യ ശുശ്രൂഷ സംബന്ധിച്ച് നിലവിലുള്ള പദ്ധതിയിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റം ആവശ്യമാണോ?

അതെ  അല്ല

എ) എങ്കിൽ എന്തൊക്കെയാണ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ?

ബി) മെഡിക്കൽ റീഇംബേഴ്സ്മെന്റ് ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തുന്നത് നിരുത്സാഹപ്പെടുത്താൻ പോലീസുകൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

(സി) ഏതെങ്കിലും ബദൽ സമ്പ്രദായം നിർദ്ദേശിക്കുന്നുവോ? എങ്കിൽ വിശദീകരിക്കുക.

ഭാഗം രണ്ട്

നിലവിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലെ അപാകതകൾ

1. എ) നിലവിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുകളിൽ എന്തെങ്കിലും അപാകതകളുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഉണ്ടെങ്കിൽ അവ എന്തെല്ലാം ?

സി) അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള പോലീസുകൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

2. (എ) താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഇതുവരെ പരിഹരിക്കപ്പെടാത്തതും ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടാത്തതുമായ എന്തെങ്കിലും പരാതികളോ, അപാകതകളോ ശമ്പളത്തേയും അലവൻസുകളേയും മറ്റു ബന്ധപ്പെട്ട സംഗതികളേയും സംബന്ധിച്ചിട്ടുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഉണ്ടെങ്കിൽ പരിഹരിക്കപ്പെടാനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ സഹിതം വിവരങ്ങൾ നൽകുക.

ഭാഗം മൂന്ന് - പെൻഷൻ

1. എ) സംസ്ഥാനത്ത് നിലവിലുള്ള പെൻഷൻ സമ്പ്രദായം നിലനിർത്തുന്നത് അഭിലഷണീയമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ? ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണങ്ങൾ വിശദമാക്കുക

2. മാറ്റങ്ങൾ വേണമെന്ന് താങ്കൾക്ക് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ അവ എന്തൊക്കെയാണ് ?

3. പൂർണ്ണപെൻഷൻ അർഹത നേടാൻ ആവശ്യമായ മിനിമം കാളിഫൈയിംഗ് സർവീസ് എത്രയായിരിക്കണം? . . . . . വർഷങ്ങൾ.

4. ഒടുവിൽ വാങ്ങിയ ശമ്പളവുമായി ശതമാനക്രമത്തിൽ ബന്ധപ്പെടുത്തി പറഞ്ഞാൽ ഉചിതമായ പെൻഷൻ എത്രയാകണം ? . . . . . ശതമാനം.

5. പെൻഷൻ ഒരു പരിധി വേണ്ടതുണ്ടോ ? ഉണ്ട്  ഇല്ല

6. എ) നീതിയും ന്യായവും ഉറപ്പുവരുത്താൻ ശമ്പളത്തിന്റെ ഉയർന്ന ഒരനുപാതം താഴ്ന്ന ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷനായി നൽകേണ്ടതുണ്ടോ ? ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഉണ്ടെങ്കിൽ അതിനനുക്രമമായ വാദമുഖങ്ങൾ വിവരിക്കുക. ഇല്ലെങ്കിൽ അഭിപ്രായം രേഖപ്പെടുത്തുക.

7. (എ) പെൻഷൻ ആകുന്ന സമയത്ത് ആർജ്ജിതാവധി പണമായി മാറ്റി വാങ്ങുന്നതു സംബന്ധിച്ച നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങളോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുവോ? ഉണ്ട്  ഇല്ല

(ബി) മറുപടിക്കുള്ള കാരണങ്ങൾ നൽകുക.

8. എ) ഹ്രസ്വകാല സർവ്വീസുമാത്രമുള്ളവർക്ക് സർവീസ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതിനെക്കുറിച്ചുന്താണഭിപ്രായം? വേണം  വേണ്ട

ബി) വേണമെങ്കിൽ കാരണങ്ങൾ വിവരിക്കുക

9. ഡത്ത്-കം-റിട്ടയർമെന്റ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതിന് അനുയോജ്യമായ അർഹതാ വ്യവസ്ഥകൾ എന്തൊക്കെയാണെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുക.

10. ഏറ്റവും കുറഞ്ഞതും കൂടിയതുമായ ഡത്ത്-കം-ഗ്രാറ്റുവിറ്റി എത്രയായി നിർണ്ണയിച്ചാൽ ഉചിതമായിരിക്കും.

കുറഞ്ഞത് . . . . . രൂപ കൂടിയത് . . . . . രൂപ

11. ജീവിത നിലവാര സൂചികയുമായി പെൻഷൻ ബന്ധപ്പെടുത്തുന്നത് അഭിലഷണീയമാണോ?

അതെ  അല്ല

12. എ) ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ള മിനിമം പെൻഷൻ 1275 രൂപയാണ്. ഇതേക്കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്താണ്?

പര്യാപ്തം  തൃപ്തികരം  അപര്യാപ്തം

ബി) അപര്യാപ്തമെങ്കിൽ പര്യാപ്തമായ തുക . . . . . രൂപയാണ്.

13. എ) ഇപ്പോഴത്തെ പരമാവധി പെൻഷൻ 9950 രൂപയാണ്. ഇതേക്കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്ത്?

പര്യാപ്തം  തൃപ്തികരം  അപര്യാപ്തം

ബി) അപര്യാപ്തമെങ്കിൽ പര്യാപ്തമായ തുക . . . . . രൂപയാണ്.

14. പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നത് സർവ്വീസിൽ നിന്നും വിരമിക്കുമ്പോൾ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ചട്ടങ്ങളനുസരിച്ചുകൊണ്ട് വ്യത്യസ്ത കാലഘട്ടങ്ങളിൽ വിരമിക്കുന്ന ഒരേ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടതോ, സമാന തസ്തികകൾ വഹിച്ചിരുന്നവരോ ആയ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമാകുന്ന പെൻഷൻ തുകയ്ക്കും, ഡത്ത്-കം-റിട്ടയർമെന്റ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയ്ക്കും അന്തരം ഉണ്ടാകുന്നു. ഈ സ്ഥിതിവിശേഷത്തെപ്പറ്റി താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്താണ്? ഈ അസന്തുലിതാവസ്ഥ പരിഹരിക്കുന്നതിനും ഒഴിവാക്കുന്നതിനും എന്തു നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകാം.

15. നിലവിലുള്ള പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങളുടെ ഫലമായി എന്തെങ്കിലും അപാകതകളോ പൊരുത്തക്കേടുകളോ ഉണ്ടായതിന്റെ പ്രത്യക്ഷ ദൃഷ്ടാന്തങ്ങൾ താങ്കളുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ. ഉണ്ടെങ്കിൽ അവയുടെ വിവരങ്ങളും അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രായോഗിക നിർദ്ദേശങ്ങളും നൽകുക.

16. എ) സർവ്വീസിൽ നിന്നും സ്വമേധയാ പിരിഞ്ഞുപോകാൻ താൽപ്പര്യമുള്ളവർക്ക് നിലവിലുള്ള പദ്ധതിയിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ താങ്കൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തൊക്കെയാണ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ

സി) സർവ്വീസിൽ തുടരാൻ പ്രാപ്തരല്ലാത്ത ജീവനക്കാരെ ഒഴിവാക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശപ്രകാരം, 50 വയസ്സിനുമേൽ പ്രായമുള്ളവർക്ക്, അർഹമായ പെൻഷൻ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് വിരമിക്കുവാൻ അവസരം നൽകണമെന്ന ഒരു അഭിപ്രായമുണ്ട്. ഈ പദ്ധതി ഏറ്റവും ഫലപ്രദമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഏവ?

17. എ) സംസ്ഥാനത്തെ പെൻഷൻ ഫണ്ട് സ്വരൂപിച്ച് അതിലൂടെ ലഭിക്കുന്ന തുക സുരക്ഷിതമായ ആദായദായക സമ്പത്തിൽ നിക്ഷേപിക്കുന്നതിനോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

ബി) ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ മിച്ച സമ്പാദ്യം ഭാവി പെൻഷനുമായി ബന്ധിപ്പിക്കാനുതകും വിധം ഒരു കോൺട്രിബ്യൂട്ടറി പെൻഷൻ സമ്പ്രദായം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്താണ്?

18. എ) 1964ൽ ഏർപ്പെടുത്തിയതും കാലാകാലങ്ങളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയതുമായ 'ഉദാര കുടുംബ പെൻഷൻ പദ്ധതി' താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ

പര്യാപ്തം  തൃപ്തികരം  അപര്യാപ്തം

ബി) ഭേദഗതി ആവശ്യമെങ്കിൽ താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശം രേഖപ്പെടുത്തുക.

19. പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥയെപ്പറ്റിയോ, നിരക്കിനെപ്പറ്റിയോ പന്ത്രണ്ട് വർഷം കഴിഞ്ഞ് കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്ത പെൻഷൻ ഭാഗം പുനഃസ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവിനെപ്പറ്റിയോ എന്തെങ്കിലും അഭിപ്രായമുണ്ടോ?

20. എ) പെൻഷൻകാർക്ക് നിലവിലുള്ള ചികിത്സാനുകൂല്യങ്ങൾ

പര്യാപ്തമാണോ? അതെ  അല്ല

ഫലപ്രദമാണോ? അതെ  അല്ല

ബി) പെൻഷൻകാർക്കായി ഒരു ആരോഗ്യക്ഷേമ/ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി ആവിഷ്കരിക്കുന്നതിനെ താങ്കൾ അനുകൂലിക്കുന്നുണ്ടോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

സി) വിശദാംശങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തുക . . . . .

21. പെൻഷൻ ലഭിക്കുന്നതിന് എന്തെല്ലാം ബുദ്ധിമുട്ടുകളാണ് ഇപ്പോൾ നിലനിൽക്കുന്നത്? ഇവ പരിഹരിക്കുന്നതിന് താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്?



22. എ) പെൻഷൻ പ്രായം ഉയർത്തേണ്ടതുണ്ടോ? ഉണ്ട്  ഇല്ല   
 ബി) ഉണ്ടെങ്കിൽ പ്രായപരിധി ? . . . . . 58  60   
 സി) സർക്കാരിനും, പൊതുമുനമ്പലിനും ഇതുമൂലം ലഭ്യമാകുന്ന നേട്ടങ്ങൾ എന്തൊക്കെ?

ഡി) പെൻഷൻ പ്രായം വർദ്ധിപ്പിച്ചാൽ യുവജനങ്ങളുടെ തൊഴിൽ സാധ്യതകളെ അത് ബാധിക്കുകയില്ലേ?

ഭാഗം നാല് - പലവക

1. 1970-2005 കാലയളവിൽ സംസ്ഥാന ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ 1973, 1978, 1983, 1988, 1992,1997 എന്നീ വർഷങ്ങളിൽ പരിഷ്കരിച്ചു. ഇതേ കാലത്ത് കേന്ദ്ര ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ 1973ലും 1986ലും 1996ലും പരിഷ്കരിച്ചു. കേന്ദ്രസ്കെയിലിൽ മറ്റൊരു പരിഷ്കാരം 2006ൽ ഉണ്ടാകും. അതുപോലെ സംസ്ഥാന സ്കെയിലുകളിലും പരിഷ്കാരം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ പരിഗണനയിലാണ്.

എ) എത്ര വർഷത്തെ ഇടവേളയിൽ വേണം ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ പരിഷ്കരിക്കേണ്ടത്? . . . . .

ബി) കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിലെന്നപോലെ ഇവിടേയും ഒരേ ഇടവേളയിൽ തന്നെ ശമ്പള പരിഷ്കരണം നടത്തിയാൽ ഗുണങ്ങളും ദോഷങ്ങളും ഉണ്ടോ?

ഗുണങ്ങൾ:

ദോഷങ്ങൾ:

2. ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനമെന്ന തത്വത്തെ താങ്കൾ എങ്ങനെ നിർവചിക്കും?

3. എ) അവസരമുണ്ടാകുമ്പോൾ ഉയർന്ന തസ്തികകളിൽ നിയമിക്കപ്പെടാൻ ആവശ്യമായ യോഗ്യതകൾ നേടുന്നതിന് താഴ്ന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിലുള്ള ജീവനക്കാരെ പ്രാപ്തരാക്കാൻ എന്തു നടപടിയാണ് താങ്കൾ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്?

ബി) ജീവനക്കാർക്ക് പ്രസക്തമായ ഉയർന്ന യോഗ്യതകളും, നല്ല പരിശീലനവും ലഭ്യമാക്കാൻ സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾ ആവശ്യമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ?

ഉണ്ട്  ഇല്ല

സി) സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യക്ഷമതയും ഉത്തരവാദിത്വവും വസ്തുനിഷ്ഠമായി നിർണ്ണയിക്കാനാവുമോ?

ആകും  ഇല്ല

4. എ) സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കർത്തവ്യ നിർവ്വഹണത്തിൽ ഉയർന്ന കാര്യക്ഷമതയും ഉത്തരവാദിത്വവും ഉറപ്പു വരുത്താൻ എന്തു നടപടികളാണ് താങ്കൾ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്?

ബി) സമൂഹത്തോടുള്ള പ്രതിബദ്ധത എങ്ങനെ നിർവ്വചിക്കും? വിശദാംശങ്ങൾ വിവരിക്കുക.

5. താഴെ വിവരിക്കുംവിധം ദ്രുതഗതിയിൽ മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നൊരു സാഹചര്യത്തിൽ സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ പ്രവർത്തന മേഖലയിലെ പങ്കിലും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളിലും എന്തു മാറ്റങ്ങളാണ് താങ്കൾ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത് ?

എ) ദാതാവെന്നതല്ലാതെ സൗകര്യദായകനെന്ന നിലയിലേയ്ക്ക് സർക്കാർ നീങ്ങുമ്പോൾ

ബി) തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളിലേയ്ക്ക് കൂടുതൽ അധികാരങ്ങളും പ്രവർത്തനങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും മാറ്റിക്കൊടുക്കുമ്പോൾ

സി) സ്റ്റേറ്റിന്റെ കൃത്യവും, ആരോഗ്യ പൂർണ്ണവും, കാര്യക്ഷമവുമായ ഒരു ഭാഗമെന്ന നിലയിലേയ്ക്ക് സർക്കാർ നീങ്ങാൻ നിർബന്ധിതമാകുമ്പോൾ

6. എ) പേഴ്സണൽ കമ്പ്യൂട്ടർ, വേർഡ് പ്രോസസ്സർ എന്നിങ്ങനെ തീരുമാനങ്ങളെടുക്കുന്നതിനും മറ്റുമുള്ള ഭരണ സഹായോപാധികളുടെ ഉപയോഗം വർദ്ധിച്ചു വരുന്നതായി കാണുന്നുണ്ട്. ഇവയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ വിവിധ തസ്തികകൾക്ക് യോഗ്യത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ മാറ്റങ്ങളെന്തെങ്കിലും ആവശ്യമാണോ? എങ്കിൽ വിശദമാക്കുക.

ബി) വേർഡ് പ്രോസസ്സിംഗിലുള്ള അറിവ് ചില വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെടുന്ന തസ്തികകൾക്ക് നിർബന്ധിതമാക്കണമെന്ന് താങ്കൾക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ടോ? എങ്കിൽ ഏതൊക്കെ വിഭാഗങ്ങളിൽ?

7. ഇപ്പോൾ ആർജ്ജിതാവധി 300 ദിവസങ്ങളിലേയ്ക്ക് മാത്രമേ സ്വരൂപിക്കാൻ വ്യവസ്ഥയുള്ളൂ. ഇതിന് ഒരു പരിധി കൽപ്പിക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് അഭിപ്രായമുണ്ട്. താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്താണ്?

8. സർക്കാർ സർവ്വീസിലെ പ്രവർത്തി സമയത്തെയും ദിവസങ്ങളെയും സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ അഭിപ്രായമെന്താണ്?
  
9. ഇ-ഗവർണൻസ് തുടങ്ങിയ നൂതന സങ്കേതങ്ങളുടെ ആവിർഭാവത്തിന്റെ യടിസ്ഥാനത്തിൽ സർക്കാരിന്റെ ചെലവ് നിയന്ത്രിച്ച് കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനും, കൂടുതൽ ധനസമാഹരണമാർഗ്ഗങ്ങൾ തേടുവാനും, അതുവഴി ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പളപരിഷ്കരണം അനുവദിക്കുന്നതു മൂലമുണ്ടാകുന്ന അധിക സാമ്പത്തിക ബാധ്യത ന്യായയുക്തമായ പരിധിക്കുള്ളിൽ ഒതുക്കിനിർത്തുവാനും പര്യാപ്തമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തെങ്കിലും നൽകുവാനുണ്ടോ?
  
10. ബദൽ ജോലികൾക്കായി ശമ്പളമില്ലാത്ത അവധി നൽകുന്ന നിലവിലുള്ള സമ്പ്രദായത്തിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ താങ്കൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നുണ്ടോ? എങ്കിൽ മാറ്റങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്?
  
11. സർവ്വീസിലിരിക്കെ മരണമണയുന്നവരുടെ ആശ്രിതർക്ക് സർക്കാർ ജോലി നൽകുന്ന പദ്ധതിയിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമോ, അഭിലഷണീയമോ ആണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ? എങ്കിൽ വിശദാംശങ്ങൾ നൽകുക.

ഒപ്പ്

പേരും മേൽവിലാസവും

ഫോൺ നമ്പർ :

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ

**2005**

ചോദ്യാവലി

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ, കേരള സർക്കാർ  
ലെജിസലേഷൻ കോംപ്ലക്സ്, വികാസ് ഭവൻ

തിരുവനന്തപുരം ~ 695 033

☎ 0471 2306675, 2306840, 2306845.