

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ  
2014

ചോദ്യാവലി

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ, കേരള സർക്കാർ,  
സ്വരാജ് ഭവൻ, നന്തൻകോട്, കവടിയാർ പി. ഒ., തിരുവനന്തപുരം-695 003

ഔദ്യോഗിക വെബ്സൈറ്റ് - [www.prc2014.kerala.gov.in](http://www.prc2014.kerala.gov.in)

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ 2014

**ഭാഗം I**

**ആമുഖം**

സർക്കാരിൽ നിന്നും നേരിട്ട് ശമ്പളം പറ്റുന്ന ജീവനക്കാരുടെ സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളും പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങളും പരിഷ്കരിക്കുന്നതിനായി നിശ്ചിത ഇടവേളകളിൽ ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകളെ നിയമിച്ചുവരുന്നു. 1957 മുതലാണ് ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകളുടെ ചരിത്രം ആരംഭിക്കുന്നത്. സർക്കാർ ഇതുവരെ 9 ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകളെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ട്. 1974-ൽ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാരുടെ സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകൾ പരിഷ്കരിക്കുവാനുള്ള ചുമതല ഒരു സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർക്കാണ് നൽകിയത്. കേന്ദ്ര നിരക്കിന് തുല്യമായി ശമ്പളം പരിഷ്കരിക്കുന്നതിന്റെ സാധ്യതയെ പറ്റി പഠിക്കുന്നതിനായി 1992-ൽ ഒരു ശമ്പള സമീകരണ സമിതിയെ ചുമതലപ്പെടുത്തുകയും അതിൻ പ്രകാരം ഉത്തരവിറക്കുകയുമാണുണ്ടായത്.

30-11-2013-ലെ സ.ഉ.(കൈ) നമ്പർ 583/2013/ധന. ഉത്തരവ് പ്രകാരം ജസ്റ്റിസ് സി. എൻ. രാമചന്ദ്രൻ നായർ (റിട്ട.) ചെയർമാനും മുൻ ട്രഷറി ഡയറക്ടറും റിട്ട: ധനകാര്യ അഡീഷണൽ സെക്രട്ടറിയുമായ ശ്രീ. കെ.വി. തോമസ്, മെമ്പർ സെക്രട്ടറിയും അഡ്വ. ടി.വി. ജോർജ്ജ് മെമ്പറുമായി പത്താം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ രൂപീകരിച്ചു. ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ പരിഗണനാ വിഷയങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്.

- 1. ശമ്പളത്തിലും അലവൻസിലും താഴെ പറയുന്ന വിഭാഗത്തിൽ പരിഷ്കരണം നിർദ്ദേശിക്കുക.
  
- എ) സർക്കാർ സർവ്വീസിലെ പാർട്ട് ടൈം കണ്ടിജന്റ്, കാഷ്വൽ സ്വീപ്പർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള തസ്തികകൾ.

ബി) കേന്ദ്ര ശമ്പള സ്കെയിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലെ അധ്യാപകർ, ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർ, യു.ജി.സി./എ.ഐ.സി.റ്റി.ഇ. ശമ്പള സ്കെയിലിലുള്ള തസ്തികകൾ എന്നിവ ഒഴികെ ഗവൺമെന്റ് എയ്ഡഡ് മേഖലകളിലെ സ്കൂളുകൾ, കോളേജുകൾ, ഡയറക്ട് പേയ്മെന്റ് സ്കീം നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവിടങ്ങളിലെ പാർട്ട് ടൈം കാഷ്വൽ സീപ്പേഴ്സ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള തസ്തികകൾ.

സി) എ.ഐ.സി.റ്റി.ഇ./യു.ജി.സി./കേന്ദ്ര സ്കീമിന്റെ പരിധിയിൽ വരാത്ത യൂണിവേഴ്സിറ്റികളിലെയും സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും തസ്തികകൾ.

2. മേൽ വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് നിലവിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള ശമ്പളം അലവൻസുകൾ, മറ്റ് നിയത പ്രതിഫലം എന്നിവയുടെ ഘടന, പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതകൾ, സേവന വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവ പരിശോധിച്ച് പരിഷ്കരണം ആവശ്യമുണ്ടെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം നൽകുക
3. ദീർഘകാലം പ്രവേശന തസ്തികയിൽ തന്നെ തുടരുന്ന ഗസറ്റഡ്/നോൺ ഗസറ്റഡ് വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് പ്രൊഫഷണൽ വിഭാഗത്തിൽ തുടങ്ങിവെച്ച കരിയർ അഡ്വാൻസ്‌മെന്റ് സ്കീമിന്റെ തുടർച്ചയായി നോൺ കേഡർ പ്രൊമോഷൻ നൽകുന്നതിന്റെ സാധ്യതകൾ പരിശോധിക്കുക
4. സർവ്വീസ് പെൻഷൻകാർക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ പരിശോധിച്ച് മാറ്റം വരുത്തേണ്ടതുണ്ടെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം നൽകുക.
5. കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ളതും എന്നാൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമായിട്ടില്ലാത്തതുമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്റെ സാധ്യതകൾ പരിശോധിക്കുക
6. കഴിഞ്ഞ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിൽ ചില പ്രത്യേക വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് അനർഹവും ന്യായീകരണമില്ലാത്തതുമായ തരത്തിൽ ശമ്പള സ്കെയിൽ ഉയർത്തി നൽകിയതുമൂലം ഉണ്ടായ അപാകതകൾ പരിശോധിച്ച് അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകുക.

7. സർക്കാർ ഈ കമ്മീഷന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതായ കഴിഞ്ഞ ശമ്പള പരിഷ്കരണ ഉത്തരവിലെ അപാകതകൾ പരിശോധിച്ച് അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകുക.
8. കേന്ദ്ര സർക്കാരിലും മറ്റു സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളിലും ജീവനക്കാർക്കും, പെൻഷൻകാർക്കും നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുള്ള തരത്തിൽ ഒരു പുതിയ ആരോഗ്യ പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള സാധ്യതകൾ പരിശോധിച്ച് ശുപാർശ നൽകുക.
9. ജീവനക്കാരിൽ നിന്നും പെൻഷൻകാരിൽ നിന്നും ഒരു ചെറിയ തുക പ്രീമിയമായി സ്വീകരിച്ച് അവർക്ക് ഒരു ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിലെ പ്രായോഗികത സംബന്ധിച്ച് നിർദ്ദേശം നൽകുക.
10. 2012 ലെ സേവനാവകാശ നിയമത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിലവിലെ സിവിൽ സർവ്വീസ് ഘടന ആകമാനം പരിശോധിച്ച് സിവിൽ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത, സാമൂഹിക ഉത്തരവാദിത്വം എന്നിവ വർദ്ധിപ്പിച്ച് അതിനെ കൂടുതൽ ജനസൗഹൃദപരമാക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.
11. സർക്കാർ സർവ്വീസിലെ വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ നിലനിൽക്കുന്ന പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശന വ്യവസ്ഥ (Lateral Entry System) പരിശോധിച്ച് പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥയിലെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയ മികവുറ്റതാക്കുന്നതിനുള്ള ശുപാർശകൾ നൽകുക.
12. വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ സഹായത്തോടുകൂടി സേവനങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്നതിലൂടെ പൊതുസേവന വ്യയം കുറയ്ക്കുന്നതിന് അനുയോജ്യമായ ശുപാർശകൾ നൽകുക.
13. ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിനായുള്ള ചട്ടങ്ങളും നടപടികളും പരിശോധിച്ച് അത് ലഘൂകരിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.
14. കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കുമ്പോഴുണ്ടാകുന്ന അധിക സാമ്പത്തിക ബാധ്യത, അത് നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനായി കൈകൊണ്ട മാർഗ്ഗങ്ങൾ സഹിതം വ്യക്തമാക്കുക.

ശമ്പളപരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ താല്പര്യമുള്ള വ്യക്തികളുടെയും സംഘടനകളുടെയും മേൽപ്പറഞ്ഞ വിഷയങ്ങളിലുള്ള

അഭിപ്രായങ്ങൾ കമ്മീഷൻ സഹായകരമാകും. ഇതിലേക്കായി ഭാഗം II-ൽ ചോദ്യാവലിയോടൊപ്പം നിലവിലുള്ള ശമ്പള ഘടനയേയും അനുബന്ധ വിഷയങ്ങളേയും സംബന്ധിക്കുന്ന ലഘുവിവരണവും ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരിക്കുന്നു.

പൊതുജനങ്ങളിൽ നിന്നും താൽപര്യമുള്ള കക്ഷികളിൽ നിന്നും വിവരങ്ങൾ സ്വരൂപിക്കുകയാണ് പ്രസ്തുത ചോദ്യാവലി കൊണ്ട് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ചോദ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കമോ, ഭാഷയോ കമ്മീഷന്റെ വീക്ഷണം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നില്ല.

## ഭാഗം - II

### പശ്ചാത്തല കുറിപ്പ്

മുൻ കേന്ദ്ര - സംസ്ഥാന ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകളുടെ ചരിത്രം പരിശോധിച്ചാൽ അവ കേവലം ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം, അലവൻസുകൾ എന്നിവയിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നതിനുപരി സിവിൽ സർവീസിന്റെ പ്രതിബദ്ധതയും കാര്യക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിൽ കാലോചിതമായ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകുന്ന സംവിധാനങ്ങളായാണ് നിലകൊണ്ടിരുന്നതെന്ന് വ്യക്തമാകും. ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകൾക്ക് തങ്ങളുടെ കടമ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിന് സിവിൽ സർവീസിന്റെ അവിഭാജ്യ ഘടകങ്ങളായ ഗവൺമെന്റിന്റെയും ജീവനക്കാരുടെയും പൊതുജനത്തിന്റെയും ഉത്തമ താല്പര്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്.

സിവിൽ സർവീസ് ഇപ്പോൾ ഒരു നിർണായകഘട്ടത്തിലാണ്. വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയിൽ അധിഷ്ഠിതമായ സേവനങ്ങൾ ഭരണ സംവിധാനത്തിൽ നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിനായി നവീന സാങ്കേതിക വിദ്യയ്ക്കനുസൃതമായ സമൂല മാറ്റം ബ്യൂറോക്രസിയയിൽ വരേണ്ടതുണ്ട്. സേവനാവകാശം ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന നിയമനിർമ്മാണം നിലവിൽ വന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ജീവനക്കാർ മുന്പത്തേക്കാൾ പ്രതിബദ്ധതയും സുതാര്യതയും ഉള്ളവരായി വർത്തിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ സമീപനത്തിലും പ്രവൃത്തിയിലും ഒരു സമൂലമായ ശൈലീവ്യതിയാനം വരേണ്ടതുണ്ട്. ഇക്കാര്യം പ്രത്യേക പരിഗണനയ്ക്ക് വിധേയമാക്കി സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസിനെ സുതാര്യതയും കാര്യക്ഷമതയും പ്രതിബദ്ധതയുമുള്ള ഒരു സംവിധാനമായി സ്വയം രൂപപ്പെടാൻ ഉതകുന്ന വിധത്തിലുള്ള ശുപാർശകൾ നൽകാനാണ് ഈ കമ്മീഷൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

1-7-2009 മുതൽ നിലവിൽ വന്ന പരിഷ്കരണമാണ് ഇപ്പോൾ പ്രാബല്യത്തിലുള്ളത്.

പല കാരണങ്ങളാലും വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതകൾ ഒരുപോലെല്ല. ഈ അസമത്വം ഒഴിവാക്കാൻ നോൺ കേഡർ പ്രൊമോഷൻ, കരിയർ അഡ്വാൻസ്‌മെന്റ് പ്രോഗ്രാം എന്നിവപോലുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തി വരുന്നുണ്ട്. 9-ാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കിയപ്പോൾ അവശേഷിച്ച ക്ഷാമബത്ത 23 % ആയിരുന്നു. നിലവിലുള്ള ക്ഷാമബത്ത 73% ആണ്. ആറാം കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് ജീവനക്കാർക്ക് വിദ്യാഭ്യാസ അലവൻസ് പോലുള്ള ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നു. എന്നാൽ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്ക് ഇത്തരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭ്യമല്ല. വ്യക്തമായ കാരണങ്ങൾ ഇല്ലാതെ ചില വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പള വർദ്ധനവ് നൽകി എന്നത് വ്യാപകമായ അപാകതകൾക്കും ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലെ അസന്തുലിതാവസ്ഥയ്ക്കും ഇടയാക്കി എന്ന് ആരോപിക്കപ്പെടുന്നു. മെച്ചപ്പെട്ട വേതന വ്യവസ്ഥകൾ നിലവിലുണ്ടെങ്കിലും സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യക്ഷമത മറ്റുമേഖലകളെ അപേക്ഷിച്ച് പ്രതീക്ഷിച്ച നിലവാരം പുലർത്തുന്നില്ല എന്നത് ഒരു വസ്തുതയാണ്. പൊതുസേവനം സുതാര്യമാക്കുന്നത് ലക്ഷ്യമിട്ട് നിരവധി നിയമങ്ങൾ ആവിഷ്കരിച്ചുവെങ്കിലും അവയൊന്നും സർക്കാർ മേഖലയുടെ പ്രവർത്തന ശൈലി തൃപ്തികരമായ തലത്തിൽ എത്തിക്കാൻ സഹായിച്ചതായി കാണുന്നില്ല. നിലവിലുള്ള പ്രവർത്തനാവലോകന രീതികളിൽ കാതലായ പരിഷ്കാരം ഏർപ്പെടുത്തുന്നതും പ്രവർത്തന മികവിന് ഇൻസന്റീവ് നൽകുന്നതും സേവനം കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെടുത്താൻ സഹായകരമാകാം. വകുപ്പുകളിൽ നിലവിലുള്ള പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശന വ്യവസ്ഥ (Lateral Entry System) പുനഃപരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

വിവരസാങ്കേതിക രംഗത്ത് സംസ്ഥാനം മുൻനിരയിലാണെങ്കിലും വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയിൽ അധിഷ്ഠിതമായ സേവനങ്ങൾ ഭരണരംഗത്ത് ഉൾക്കൊള്ളിക്കുന്നതിൽ സംസ്ഥാനം പിന്നിലാണ്. ഭരണ സംവിധാനത്തിൽ വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിൽ മുൻപന്തിയിൽ നിൽക്കുന്ന സംസ്ഥാനങ്ങളുടെ അനുഭവങ്ങൾ വിവര സാങ്കേതിക വിദ്യ സർക്കാരിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ദ്രുതഗതിയിൽ ആക്കുന്നതിനൊപ്പം അഴിമതി തടയുന്നതിന് സഹായകരമാണെന്നും സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തുന്നു. സാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ നേട്ടങ്ങൾ സാധാരണ ജനങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കാതിരുന്നുകൂടാ. മാറ്റങ്ങളെ അനന്തമായി ചെറുത്തുനിൽക്കാൻ ഒരു വ്യവസ്ഥിതിയ്ക്കും സാധ്യമല്ല. വിവര സാങ്കേതിക

വിദ്യയുടെ വ്യാപനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ജീവനക്കാരുടെ ആശങ്കകൾ മാറേണ്ടി യിരിക്കുന്നു.

റണ്ണിംഗ് മാസ്റ്റർ സ്കെയിൽ പുനരാവിഷ്കരിച്ചതിനുശേഷവും ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന്റെ സങ്കീർണ്ണതകൾ നിലവിലും തുടർന്നുവരുന്നതായി കാണുന്നു. ആറാം കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ ഒരു പേ ബാന്റ് സംവിധാനം നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. ഈ സംവിധാനം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കും ഗുണകരമാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

കാലങ്ങളായി പിന്തുടർന്നിരുന്ന മെഡിക്കൽ റീ-ഇംബേഴ്സ്മെന്റ് സംവിധാനത്തിനു പകരം ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനികളുമായി യോജിച്ച് കൂടുതൽ പ്രയോജനപ്രദമായ ആരോഗ്യ രക്ഷാ പദ്ധതികൾ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിലും കേന്ദ്ര പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ പങ്കാളിത്തത്തോടെ നടപ്പിലാക്കി വരുന്ന ഇത്തരം പദ്ധതികളിൽ ജീവനക്കാരിൽ നിന്നും തുച്ഛമായ വിഹിതമാണ് ഈടാക്കി വരുന്നത്.

നിലവിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സഞ്ചിത നിധിയിൽ നിന്നും നേരിട്ട് വേതനം കൈപ്പറ്റുന്ന 5,06,556 ജീവനക്കാരുണ്ട് (2013-14-ലെ കണക്കുകൾ പ്രകാരം അഖിലേന്ത്യാ സർവീസ്, യു.ജി.സി./എ.ഐ.സി.റ്റി.ഇ., എയ്ഡഡ് സ്കൂൾ/കേളേജുകളിലെ അധ്യാപക/അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ, പാർട്ട് ടൈം കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാർ തുടങ്ങിയവർ ഉൾപ്പെടെ)

## പട്ടിക - 1

സർക്കാരിൽ നിന്നും നേരിട്ട് വേതനം കൈപ്പറ്റുന്ന വിവിധവിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ  
വിവരം( 2014-15)

ജീവനക്കാരുടെ വിശദാംശം	എണ്ണം
<b>(i)</b> വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ ജീവനക്കാർ	3,63,992
<b>(ii)</b> സ്വകാര്യ സ്കൂളുകൾ/കോളേജുകൾ/ എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജുകൾ/ പോളിടെക്നിക്കുകൾ തുടങ്ങിയവയിലെ ജീവനക്കാർ	
<b>(എ) എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകൾ</b>	
1. അധ്യാപകർ	1,13,935
2. അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ	10,240
<b>(ബി) സ്വകാര്യ കോളേജുകൾ</b>	
1. അധ്യാപകർ	10393
2. അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ	6084
<b>(സി) സ്വകാര്യ എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജുകൾ/         പോളിടെക്നിക്കുകൾ</b>	
1. അധ്യാപകർ	
2. അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ	895
<b>(ഡി) സ്വകാര്യ ആയുർവേദ മെഡിക്കൽ         കോളേജുകൾ</b>	489
1. അധ്യാപകർ	
2. അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ	93
<b>(ഇ) സ്വകാര്യ ഹോമിയോ മെഡിക്കൽ         കോളേജുകൾ</b>	177
1. അധ്യാപകർ	124
2. അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ	134
<b>ആകെ (ii)</b>	<b>1,42,564</b>
<b>ആകെ ജീവനക്കാർ (i+ii)</b>	<b>5,06,556</b>



2014-15-ലെ ബഡ്ജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റ് പ്രകാരം സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്ത വരുമാനത്തിന്റെ 35.76% ശമ്പളത്തിനും 17.54% പെൻഷനും ചെലവ് കണക്കാക്കിയിട്ടുണ്ട്. 2012-13 ലെ അന്തിമ കണക്കുകൾ പ്രകാരം ഇവ യഥാക്രമം 39.23 ശതമാനവും 20.9 ശതമാനവും ആണ്. 2011-12-ൽ ആകട്ടെ ഇവ യഥാക്രമം 42.31 ശതമാനവും, 22.89 ശതമാനവും ആയിരുന്നു.

### ചോദ്യാവലി

(ഉചിതമായ ഉത്തരത്തിനു നേരെ '√' ഇടുക.  
ആവശ്യമെങ്കിൽ ലഘുവിവരണം നൽകുക)

#### I. ശമ്പളത്തിന്റെയും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളുടെയും ഘടന

1.1 താഴെപ്പറയുന്ന ഏത് ഘടകത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നിലവിലുള്ള ശമ്പളത്തിന്റെയും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളുടെയും ഘടനയിൽ മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമായിരിക്കുന്നത്?

- എ) കേന്ദ്ര സർക്കാർ, പൊതുമേഖല, സ്വകാര്യമേഖല എന്നിവയിലെ ശമ്പളം മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവയോടുള്ള തുല്യത
- ബി) വകുപ്പുകളിലെ വ്യത്യസ്ത സ്ഥാപനങ്ങളിലുള്ള ജോലിയിൽ അനുസൃതമായ വേതനം.
- സി) ശരാശരി ജീവിത നിലവാരം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന്
- ഡി) മേൽ പറഞ്ഞവയെല്ലാം
- ഇ) മറ്റെന്തെങ്കിലും കാരണം (വിശദീകരിക്കുക)

1.2 കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളവും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും 10 വർഷത്തിൽ ഒരിക്കൽ പരിഷ്കരിക്കുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം 5 വർഷത്തിലൊരിക്കലാണ് പരിഷ്കരിക്കുന്നത്. താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ ഉചിതമായ സമീപനം ഏതാണ് ?

- എ) നിലവിലുള്ള സമ്പ്രദായം തുടരുക
- ബി) കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ നയം സ്വീകരിക്കുക.
- സി) ഒരു പുതിയ രീതി അവലംബിക്കുക (വിശദമാക്കുക)

1.3 നിലവിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെയും അധ്യാപകരുടെയും ശമ്പളത്തിനും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കുമായി സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മൊത്തം വരുമാനത്തിന്റെ 35.76 ശതമാനം ചെലവഴിക്കുന്നു. താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ?

- എ) ഇത് ഉയർന്ന നിരക്കാണ്.
- ബി) താഴ്ന്ന നിരക്കാണ്
- സി) ഉചിതമായ നിരക്കാണ്
- ഡി) ഉചിതമായ നിരക്ക് അല്ലെങ്കിൽ യുക്തമായത് നിർദ്ദേശിക്കുക

1.4 സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള ചെലവ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വരുമാനത്തിന് ആനുപാതികമായി നിലനിർത്തണമെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ; അങ്ങനെയെങ്കിൽ ഉയർന്ന നിരക്ക് എത്രയായിരിക്കണം?

- എ) 35.76% ( 2014-15 അടങ്കൽ)
- ബി) നിലവിലെ നിരക്കിനേക്കാൾ കുറവ്
- സി) നിലവിലെ നിരക്കിനേക്കാൾ കൂടുതൽ
- ഇ) ഒരു നിശ്ചിതനിരക്ക് ആവശ്യമുണ്ടെങ്കിൽ അത് എത്ര?

1.5 സംസ്ഥാന സർക്കാരിൽ നിലവിലുള്ള ശമ്പളവും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും അനുയോജ്യരായ ആളുകളെ സർക്കാർ സർവീസിലേക്ക് ആകർഷിക്കുവാൻ പര്യാപ്തമാണോ?

- എ) അതെ
- ബി) അല്ല
- (അല്ല എങ്കിൽ ഇതു പരിഹരിക്കാൻ എന്തു നിർദ്ദേശമാണ് താങ്കൾക്കുള്ളത്)

1.6 ഒൻപതാം ശമ്പളപരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർജീവനക്കാർക്കായി 27 ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നു. ഇത് പര്യാപ്തമാണെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

- (എ) തൃപ്തികരമാണ്
- (ബി) കൂടുതലാണ്
- (സി) കുറവാണ്

1.7 ആറാം കേന്ദ്രശമ്പള കമ്മീഷൻ പേ ബാന്റും ഗ്രേഡ് പേ യും നടപ്പിലാക്കി. അത് സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്കും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്.
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട് ? (വിശദമാക്കുക)

1.8 നിലവിലുള്ള മാസ്റ്റർ സ്കെയിൽ സമ്പ്രദായം ജീവനക്കാർക്ക് ഗുണകരമാണോ?

- എ) അതെ
- ബി) അല്ല
- സി) അല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട് (വിശദമാക്കുക)

1.9 1-7-2014-ൽ ഒരു സംസ്ഥാന ജീവനക്കാരന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാസവേതനം 14,705 രൂപയും (8500+73% ഡി.എ.) ഏറ്റവും കൂടിയ മാസവേതനം 1,03,527 രൂപയുമാണ്. അതേ സമയം കേന്ദ്ര ജീവനക്കാരന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാസവേതനം 14,000 രൂപയാണ്. (7000+100% ഡി.എ.). ഒരു സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞതും കൂടിയതുമായ മാസവേതനത്തിന്റെ അന്തരം സംബന്ധിച്ച് താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാട് എന്താണ്?

- എ) നിലവിലെ തോത് തൃപ്തികരമാണ്
- ബി) ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലും താഴ്ന്ന ശമ്പള സ്കെയിലും തമ്മിലുള്ള അന്തരം കുറയ്ക്കേണ്ടതാണ്.
- സി) മറ്റ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ (വിശദമാക്കുക)

1.10 നിലവിൽ ഉയർന്ന തസ്തികയിലേയും താഴ്ന്ന തസ്തികയിലേയും ശമ്പളത്തിന്റെ അനുപാതം 1:7.04 ആണ്. താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ?

- എ) ശരിയായ അനുപാതം ആണ്.
- ബി) അനുപാതം കുറയ്ക്കേണ്ടതാണ്
- സി) അനുപാതം കൂട്ടേണ്ടതാണ്

1.11 സർക്കാർ സർവീസിലെ മിനിമം ശമ്പളം താഴെപ്പറയുന്ന ഏത് ഘടകവുമായാണ് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കേണ്ടത്. ?

- എ) സംസ്ഥാനത്തിലെ ആളോഹരി വരുമാനം
- ബി) വ്യവസായം, കൃഷി മുതലായ മറ്റു മേഖലകളിലെ കുറഞ്ഞ വേതനം
- സി) ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനം
- ഡി) ജീവിതചെലവ്
- ഇ) മുകളിലെ എല്ലാ ഘടകങ്ങളും
- എഫ്) മറ്റ് ഏതെങ്കിലും (വിശദമാക്കുക)

1.12 ജീവനക്കാരന്റെ ശമ്പള സ്കെയിൽ നിർണ്ണയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് താഴെപ്പറയുന്ന ഘടകങ്ങളെ മുൻഗണന അനുസരിച്ച് ക്രമീകരിക്കുക?

എ) ആവശ്യമായ യോഗ്യത

ബി) ജോലിയുടെ സ്വഭാവവും ഉത്തരവാദിത്വവും

സി) പ്രാഗത്ഭ്യം

ഡി) നിയമനരീതി

ഇ) പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത

എഫ്) പ്രത്യേക മേഖലയിലെ പരിചയം

ജി) കേന്ദ്ര, പൊതുമേഖല, സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ സമാന തസ്തികകളുടെ വേതനം

എച്ച്) ജോലിയിലെ ആപൽസാധ്യത

1.13 ഒരു ശമ്പള സ്കെയിലിൽ വിവിധ നിരക്കിലുള്ള ഇൻക്രിമെന്റ് ആണ് നിലവിലുള്ളത്. ഒരു ശമ്പളസ്കെയിലിന്റെ ആദ്യാവസാനം ഒരേ നിരക്കിൽ തന്നെ ഇൻക്രിമെന്റ് അനുവദിക്കുന്ന രീതി ഉചിതമാണോ?

എ) അതെ

ബി) അല്ല

സി) അല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട് (വിശദീകരിക്കുക)

1.14 നിലവിൽ സർക്കാർ സർവ്വീസിൽ അനുവദിക്കുന്ന ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് 230 രൂപയും ഏറ്റവും കൂടിയ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് 1,200 രൂപയും ആണ്. താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് എത്രയായിരിക്കണം?

എ) ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് .....

ബി) ഏറ്റവും കൂടിയ ഇൻക്രിമെന്റ് നിരക്ക് .....

സി) ഇവ എങ്ങനെയാണ് നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത് ?

1.15 നിലവിലുള്ള ശമ്പള ഫിക്സേഷൻ രീതികൾ മാറ്റേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഉണ്ട് എങ്കിൽ മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക

1.16 താങ്കളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ വീട്ടുവാടകബത്ത

- എ) അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ നിശ്ചിത ശതമാനം ആയിരിക്കണം
- ബി) കേന്ദ്രനിരക്കിനു തുല്യം ആയിരിക്കണം
- സി) പ്രാദേശികമായി നിലവിലുള്ള വാടകനിരക്ക് ആയിരിക്കണം
- ഡി) മറ്റേതെങ്കിലും നിരക്ക് (വിശദമാക്കുക)

1.17 വിവിധ തസ്തികകൾക്ക് നിലവിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള സ്പെഷ്യൽ പേ ഉചിതവും അഭികാമ്യവുമാണോ?

- എ) അതെ
- ബി) അല്ല
- സി) അല്ലെങ്കിൽ ഉദാഹരണസഹിതം വ്യക്തമാക്കുക

1.18 നിലവിൽ നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന കോമ്പൻസേറ്ററി അലവൻസുകൾ

- എ) പര്യാപ്തമാണ്
- ബി) പര്യാപ്തമല്ല
- സി) പര്യാപ്തമല്ലെങ്കിൽ ഉദാഹരണസഹിതം വ്യക്തമാക്കുക

1.19 താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ നിലവിലുള്ള യാത്രാബത്ത/ദിനബത്ത/പി.റ്റി.എ/പി.സി.എ. എന്നിവ ?

- എ) ആകർഷകമാണ്
- ബി) പര്യാപ്തമാണ്
- സി) പര്യാപ്തമല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക.

1.20 നിലവിൽ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന സ്പെഷ്യൽ അലവൻസ്, കോമ്പൻസേറ്ററി അലവൻസ്, റിസ്ക് അലവൻസ്,നോൺ പ്രാക്ടീസിംഗ് അലവൻസ്,യൂണിഫോം അലവൻസ്, അഡീഷണൽ സ്പെഷ്യൽ അലവൻസ് എന്നിവയിലേതെങ്കിലും യുക്തിരഹിതവും അപര്യാപ്തവുമാണോ? അഭിപ്രായം വിശദമാക്കുക

**II. പ്രൊമോഷനും അനുബന്ധ വിഷയങ്ങളും**

2.1 സർക്കാർ സർവ്വീസിൽ നിലവിലുള്ള പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത പര്യാപ്തമാണ് എന്നു തോന്നുന്നുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകുക

2.2 പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് താഴെ പറയുന്നവയിൽ ഏതിനാണ് താങ്കൾ മുൻഗണന നൽകുന്നത് ?

എ) സമയബന്ധിത ഹയർഗ്രേഡ് പരിഷ്കരിക്കുക

ബി) നോൺ കേഡർ ഗ്രേഡ് പ്രൊമോഷൻ നടപ്പിലാക്കുക

സി) റേഷ്യോ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള ഗ്രേഡ് പ്രൊമോഷൻ മെച്ചപ്പെടുത്തുക

ഡി) സമാന തസ്തികകളിൽ വിവിധ വകുപ്പുകൾക്കുമായി കോമൺ സീനിയോറിറ്റി

ലിസ്റ്റിനെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള ഗ്രേഡ് നടപ്പിലാക്കുക

ഇ) മറ്റ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ

2.3 പ്രൊഫഷണൽ വിഭാഗത്തിന് നൽകി വരുന്ന കരിയർ അഡ്വാൻസ്‌മെന്റ് സ്കീം മറ്റ് വിഭാഗങ്ങൾക്കുകൂടി നൽകാൻ സാധിക്കുമോ?

എ) സാധിക്കും

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്

2.4 പ്രൊമോഷൻ നൽകുന്നതിന് സീനിയോറിറ്റിയോടൊപ്പം കഴിവു കണക്കി ലെടുക്കുന്നത് സർവ്വീസിന്റെ ഗുണമേന്മയും കാര്യക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുമോ; എങ്കിൽ അവ തമ്മിലുള്ള അനുപാതം എങ്ങനെ ആയിരിക്കണം?

**III. പെൻഷൻ**

3.1 സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി പെൻഷൻ അനുവദനീയമായവർക്ക് കെ.എസ്.ആർ ഭാഗം-3 പ്രകാരം നിലവിലുള്ള സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി പെൻഷൻ വ്യവസ്ഥകളിൽ എന്തെങ്കിലും മെച്ചപ്പെടുത്തലുകൾ നടത്തേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ വിശദാംശങ്ങൾ നൽകുക

3.2 ഇപ്പോൾ 30 വർഷം സർവ്വീസ് ഉള്ള വ്യക്തികൾക്കാണ് ഫുൾ പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നത്. ഈ കാലയളവിൽ കുറവ് വരുത്തേണ്ടതുണ്ടോ; ഉണ്ടെങ്കിൽ എത്ര മാത്രം ?

എ) 25 വർഷം

ബി) 28 വർഷം

സി) കേന്ദ്ര സർവ്വീസിലേതു പോലെ

3.3 പെൻഷൻ തുകയിൽ പരിധി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്ത് അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ?

3.4 പെൻഷൻ നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്റെ മാനദണ്ഡം എന്തായിരിക്കണം?

എ) ശരാശരി വേതനത്തിന്റെ പകുതി

ബി) അവസാനം വാങ്ങിയ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ പകുതി

സി) പകുതിയിൽ കൂടുതൽ

ഡി) ഉത്തരം സി ആണെങ്കിൽ അതിനുള്ള കാരണം വ്യക്തമാക്കുക

3.5 ഒരേ റാങ്കിന് ഒരേ പെൻഷൻ സ്കീമിൽ എന്തെങ്കിലും അപാകതകൾ ഉണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ എന്തൊക്കെയാണ് ?

3.6 നിലവിലുള്ള അനുതാപബത്ത (Compassionate Allowance) സമ്പ്രദായം തുടരേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണം വ്യക്തമാക്കുക

3.7 അനുതാപ ബത്ത ലഭിക്കുന്ന ജീവനക്കാരുടെ കുടുംബത്തിന് ഫാമിലി പെൻഷൻ നൽകേണ്ടത് ആവശ്യമാണോ?

എ) അതെ

ബി) അല്ല

- 3.8 വിരമിക്കുന്ന അവസരത്തിൽ അവശേഷിക്കുന്ന ആർജ്ജിതാവധി പണമായി മാറ്റി നൽകുന്നത് സംബന്ധിച്ച് നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങളോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണം വ്യക്തമാക്കുക
- 3.9 ഡെൽ കം റിട്ടയർമെന്റ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതിന് നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ സംബന്ധിച്ച് താങ്കൾക്ക് എന്തെങ്കിലും അഭിപ്രായമുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ വിശദമാക്കുക
- 3.10 ഡെൽ കം റിട്ടയർമെന്റ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ ഉയർന്നപരിധി എത്രയായിരിക്കണം?  
 എ) കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് നിരക്കിന് തുല്യമായിരിക്കണം  
 ബി) അവസാനത്തെ അടിസ്ഥാന  $\frac{\text{ശമ്പളം}}{2} \times$  ആകെ സർവീസ് കാലയളവ് (ഇതിന് പരിധി ആവശ്യമില്ല)  
 സി) ഉചിതമായ പരിധി നിശ്ചയിക്കാവുന്നതാണ്. (പരിധി നിർദ്ദേശിക്കുക)
- 3.11 എക്സ്-ഗ്രേഷ്യ പെൻഷൻ സംബന്ധിച്ച ചട്ടങ്ങളിൽ മാറ്റം വരുത്തേണ്ടതുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ട് എങ്കിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക
- 3.12 പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങൾ നടപ്പാക്കുന്നതിൽ എന്തെങ്കിലും പോരായ്മകളോ അപാകതകളോ താങ്കളുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ; ഉണ്ടെങ്കിൽ ഉദാഹരണസഹിതം വ്യക്തമാക്കുകയും അത് പരിഹരിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ പ്രായോഗിക നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്യുക ?
- 3.13 കെ.എസ്.ആർ ഭാഗം-3 പ്രകാരം നിലവിലുള്ള വോളണ്ടറി റിട്ടയർമെന്റ് സ്കീമിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റം ആവശ്യമുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക



- 3.14 1964 ൽ ഏർപ്പെടുത്തിയതും കാലാകാലങ്ങളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടുള്ളതുമായ ഉദാരകുടുംബ പെൻഷൻ പദ്ധതി താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ പര്യാപ്തമാണോ?  
 എ) പര്യാപ്തമാണ്  
 ബി) അപര്യാപ്തമാണ്  
 സി) പരിഷ്കരണം ആവശ്യമെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം നൽകുക
- 3.15 പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾ, നിരക്ക് എന്നിവ സംബന്ധിച്ചും 12 വർഷത്തിനു ശേഷം കമ്മ്യൂട്ട് ചെയ്ത ഭാഗം പുനഃ സ്ഥാപിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ചുള്ള സർക്കാർ ഉത്തരവ് സംബന്ധിച്ചും താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം?  
 എ) പര്യാപ്തമാണ്  
 ബി) അപര്യാപ്തമാണ്  
 സി) പരിഷ്കരണം ആവശ്യമെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം നൽകുക
- 3.16 പെൻഷൻ കൈപ്പറ്റുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എന്തെങ്കിലും ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അനുഭവപ്പെടുന്നുണ്ടോ? എങ്കിൽ അത് പരിഹരിക്കുന്നതിന് താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ ന്യായീകരണം നൽകുക
- 3.17 പെൻഷൻ പ്രായം ഉയർത്തേണ്ടതുണ്ടെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ ന്യായീകരണം നൽകുക
- 3.18 പെൻഷൻ പ്രായം ഉയർത്തുന്നത് യുവാക്കളുടെ തൊഴിലവസരത്തെ ബാധിക്കുമെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഇല്ലെങ്കിൽ യുവാക്കളുടെ തൊഴിലവസരങ്ങളെ എന്തുകൊണ്ട് ബാധിക്കുകയില്ല എന്നത് സംബന്ധിച്ച വിശദീകരണം നൽകുക

**IV മുൻഗമ്പള പരിഷ്കരണത്തിലെ അപാകതകൾ**

- 4.1 ചില വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് പ്രത്യേക കാരണങ്ങൾ കൂടാതെ ഉയർന്ന ശമ്പളം നൽകാനായി കഴിഞ്ഞ ശമ്പളകമ്മീഷൻ ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളതായി അഭിപ്രായമുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ വിശദാംശങ്ങൾ നൽകുക

4.2 ഇത്തരത്തിൽ യുക്തിരഹിതമായി വരുത്തിയ ശമ്പളവർദ്ധന തുടരേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലായെങ്കിൽ അസാധാരണ വർദ്ധനയ്ക്ക് ന്യായീകരണം വിശദമാക്കുക

**V മെഡിക്കൽ ഇൻഷുറൻസ് സ്കീം**

5.1 നിലവിലുള്ള മെഡിക്കൽ റീ ഇംബേഴ്സ്മെന്റ് പദ്ധതി പര്യാപ്തമാണോ?

എ) അതെ

ബി) അല്ല

സി) അല്ല എങ്കിൽ മെച്ചമാക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുക

5.2 മെഡിക്കൽ റീ ഇംബേഴ്സ്മെന്റിനു പകരം ജീവനക്കാർക്കും പെൻഷൻകാർക്കും മെഡിക്കൽ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം നൽകുക

ഡി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട് ആവശ്യമില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുക

5.3 പെൻഷൻകാർക്ക് നൽകി വരുന്ന മെഡിക്കൽ അലവൻസ് പര്യാപ്തവും ഫലപ്രദവുമാണോ?

എ) ആണ്

ബി) അല്ല

സി) അല്ലായെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെട്ട ബദൽ സംവിധാനം ഏതാണ്

5.4 ജീവനക്കാരിൽ നിന്നും നിശ്ചിത വിഹിതം കൈപ്പറ്റിക്കൊണ്ട് ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നത് അഭിലഷണീയമാണോ?

എ) ആണ്

ബി) അല്ല

സി) അല്ലായെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെട്ട ബദൽ സംവിധാനം ഏതാണ്

5.5 പെൻഷൻകാരിൽ നിന്നും നിശ്ചിത തുക പ്രീമിയമായി സ്വീകരിച്ചു ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനോട് താങ്കൾ യോജിക്കുന്നുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലായെങ്കിൽ താങ്കൾക്കുള്ള മറ്റ് നിർദ്ദേശം എന്താണ്?

5.6 ജീവനക്കാർക്കും പെൻഷൻകാർക്കും കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന്റെ CGHS മാതൃകയിൽ ഒരു പദ്ധതി ഏർപ്പെടുത്തുന്നത് ഉചിതമാണോ?

- എ) അതെ
- ബി) അല്ല

**VI സേവനാവകാശ നിയമം 2012**

6.1 39 വകുപ്പുകളിൽ നടപ്പിലാക്കിയ സേവനാവകാശ നിയമം താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ

- എ) സർക്കാർ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത വളരെയധികം മെച്ചപ്പെടുത്തി
- ബി) ഒരുപരിധി വരെ മെച്ചപ്പെടുത്തി
- സി) ഒരു മെച്ചവും ഉണ്ടാക്കിയില്ല

6.2 സേവനാവകാശനിയമം എല്ലാ വകുപ്പുകളിലും നടപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലായെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?

6.3 നിലവിൽ സർക്കാരിന്റെ റവന്യൂ ചെലവിന്റെ സിംഹഭാഗവും ചെലവഴിക്കുന്നത് വിദ്യാഭ്യാസ മേഖലയിൽ ആണ്. പ്രത്യേകിച്ചും ഗവൺമെന്റ്, എയ്ഡഡ് മേഖലയിലെ അധ്യാപകരുടെ ശമ്പള ഇനത്തിൽ. പക്ഷെ വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരം കുറഞ്ഞുവരുന്നതായി വ്യാപകമായ പരാതികൾ ഉണ്ട്. താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ അതിന്റെ പ്രധാന കാരണം ?

- എ) അധ്യാപകരുടെ കാര്യക്ഷമത ഇല്ലായ്മ
- ബി) എയ്ഡഡ് മേഖലയിൽ സ്വീകരിച്ചുവരുന്ന തൃപ്തികരമല്ലാത്ത നിയമനരീതി
- സി) കാര്യക്ഷമമായ പരിശീലന പരിപാടികളുടെ അഭാവം
- ഡി) നിലവാരമില്ലാത്തതും പഴഞ്ചുമായ സിലബസ്
- ഇ) മറ്റ് ഘടകങ്ങൾ

**VII പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശനവ്യവസ്ഥ (Lateral Entry System)**

7.1 നിലവിലുള്ള പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശന രീതി നീതീകരിക്കത്തക്കതാണോ?

- എ) അതെ
- ബി) അല്ല
- സി) അല്ലെങ്കിൽ കാരണം വ്യക്തമാക്കുക

7.2 പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശന രീതി എല്ലാ വകുപ്പുകളിലെ ജീവനക്കാർക്കും തുല്യമായ അവസരങ്ങൾ നൽകുന്നുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ വിശദീകരിക്കുക

7.3 പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശന വ്യവസ്ഥ

- എ) സേവനകാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് സഹായിക്കുന്നു.
- ബി) കാര്യക്ഷമത കുറയുന്നതിന് ഇടയാക്കുന്നു
- സി) കാര്യക്ഷമതയെ ബാധിക്കുന്നില്ല
- ഡി) മറ്റ് എന്തെങ്കിലും

7.4 പ്രഗത്ഭരെ സർക്കാർ സർവ്വീസിലേക്ക് ആകർഷിക്കുന്നതിൽ പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശനം തടസമാകുന്നുണ്ടോ ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഉണ്ടെങ്കിൽ വ്യക്തമാക്കുക

7.5 പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശനത്തിനായി യോഗ്യതാ പരീക്ഷകൾ മാനദണ്ഡ മാക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്.
- ഡി) മറ്റ് എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശങ്ങൾ

**VIII വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ വിന്യാസം**

8.1 സംസ്ഥാനത്തിന്റെ പരിമിതമായ വിഭവശേഷിയുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യ കൂടുതൽ പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നത് പൊതുസേവന ചെലവ് കുറയ്ക്കുമെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ?

- എ) അതെ
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?

8.2 എല്ലാ സർക്കാർ രേഖകളും ( രഹസ്യരേഖകൾ ഒഴികെ) ഓൺലൈൻ ആക്കുന്നത് സർക്കാർ സംവിധാനങ്ങളുടെ സുതാര്യത വർദ്ധിപ്പിക്കുമെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ എന്തുകൊണ്ട്?

8.3 സർക്കാർ സർവീസിൽ പ്രവേശനം ലഭിക്കുന്നതിന് കമ്പ്യൂട്ടർ സാക്ഷരത നിർബന്ധമാക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല

**IX പൊതുവിഷയങ്ങൾ**

9.1 താങ്കളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ സിവിൽ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത, ഉത്തരവാദിത്വം ജനാഭിമുഖ്യം എന്നിവ ?

- എ) ശ്രേഷ്ഠമാണ്
- ബി) വളരെ നല്ലതാണ്
- സി) തൃപ്തികരമാണ്
- ഡി) മോശമാണ്
- ഇ) വളരെ മോശമാണ്

9.2 സർക്കാർ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി എന്ത് മാർഗ്ഗങ്ങളാണ് താങ്കൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നത്?

- എ) സാമൂഹികപരിശോധന
- ബി) പ്രൊമോഷനും പാർശ്വസ്ഥ പ്രവേശനത്തിനും യോഗ്യതാ പരീക്ഷകൾ നിശ്ചിതകാലയളവിൽ ഏർപ്പെടുത്തുക
- സി) കാര്യക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി ഇൻസെന്റീവുകൾ അനുവദിക്കുക
- ഡി) ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകുന്നതിന് കാര്യക്ഷമതാ മാനദണ്ഡം ഏർപ്പെടുത്തുക
- ഇ) നിയമന നയങ്ങൾ പരിഷ്കരിക്കുക
- എഫ്) മുകളിൽ പരാമർശിച്ചവ എല്ലാം
- ജി) മറ്റ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ

- 9.3 സർക്കാർ പ്രവൃത്തി ദിനങ്ങൾ ആഴ്ചയിൽ 5 ദിവസമായി ചുരുക്കേണ്ടതുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 (എ) ആയാലും (ബി) ആയാലും ന്യായീകരണം നൽകുക)
- 9.4 പ്രവൃത്തി ദിനങ്ങൾ 5 ആയി കുറയ്ക്കുകയാണെങ്കിൽ കാഷ്ചൽ ലീവുകളുടെയും പൊതു അവധികളുടെയും എണ്ണം കുറയ്ക്കൽ, നിയന്ത്രിത അവധികൾ ഏർപ്പെടുത്തൽ എന്നീ പരിഷ്കാരങ്ങൾ അവലംബിക്കാവുന്നതാണോ?
- 9.5 മാനസികമായും ശാരീരികമായും വെല്ലുവിളികൾ നേരിടുന്ന കുട്ടികളുടെ മാതാപിതാക്കളായ സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് നിലവിലുള്ള സ്പെഷ്യൽ കാഷ്ചൽ ലീവ് പര്യാപ്തമാണ് എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?  
 എ) ഉണ്ട്  
 ബി) ഇല്ല  
 സി) ഇല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുക
- 9.6 കേന്ദ്രസർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമായിട്ടുള്ള താഴെപറയുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളിൽ ഏതൊക്കെയാണ് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമാക്കേണ്ടത്?  
 എ) കുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ അലവൻസ് പദ്ധതി  
 ബി) ശിശുപരിപാലന അവധി  
 സി) ട്രാൻസ്പോർട്ട് അലവൻസ്  
 ഡി) മുകളിൽ പരാമർശിച്ച എല്ലാം  
 ഇ) മറ്റ് ഏതെങ്കിലും
- 9.7 വനിതാ ജീവനക്കാർക്ക് സർക്കാർ ഓഫീസുകളിൽ ലഭ്യമായ സൗകര്യങ്ങൾ പര്യാപ്തമാണോ? പര്യാപ്തമല്ലെങ്കിൽ ആയത് സംബന്ധിച്ചുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ.
- 9.8 കേരള പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന റാങ്കുലിസ്റ്റുകളിൽ ഉയർന്ന റാങ്ക് ലഭിക്കുന്ന ചിലർക്ക് പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത കുറഞ്ഞ വകുപ്പിൽ നിയമനം ലഭിക്കുന്നതു മൂലം സ്റ്റാഗേഷൻ നേരിടുകയും അതേ റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ താഴ്ന്ന റാങ്ക് ലഭിച്ചയാൾക്ക് ഉയർന്ന പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതയുള്ള വകുപ്പിൽ നിയമനം ലഭിക്കുന്നതു മൂലം വേഗത്തിൽ പ്രൊമോഷൻ ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു വരുന്നുണ്ട്. ആ അപാകത പരിഹരിക്കുന്നതിന് താങ്കളുടെ നിർദ്ദേശം?

9.9 ഓഫീസുകളിലെ പശ്ചാത്തല അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ കുറവ് സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യക്ഷമതയെ ബാധിക്കുന്നുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

(ഉത്തരം എ ആയാലും ബി ആയാലും ന്യായീകരണം നൽകുക)

9.10 നിലവിലെ സാമൂഹിക സാഹചര്യത്തിൽ അഴിമതി തടയുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ പര്യാപ്തമാണോ; അല്ലെങ്കിൽ ആയതിനുള്ള പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങൾ

എ) സേവനാവകാശ നിയമത്തിന്റെ നടപ്പാക്കൽ

ബി) കർശനമായ അച്ചടക്കം പാലിക്കുക

സി) ജില്ലാതല ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരായും വകുപ്പു മേധാവികളായും നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന് കാര്യക്ഷമതയും, കഴിവും മാനദണ്ഡമാക്കൽ

ഡി) മറ്റു നിർദ്ദേശങ്ങൾ

9.11 സ്റ്റേറ്റ് അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവീസ് രൂപവത്കരിക്കുന്നത് സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമതയും, ഗുണമേന്മയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതോടൊപ്പം അഴിമതി ഗണ്യമായി കുറയ്ക്കുന്നതിനും സഹായകരമാകും എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

(ഇല്ല എങ്കിൽ വിശദീകരണം നൽകുക)

9.12 സ്വകാര്യ മേഖലയിലേതുപോലെ, മെച്ചപ്പെട്ട പ്രകടനം കാഴ്ചവയ്ക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നത് സർക്കാർ സർവീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുമെന്ന് താങ്കൾ കരുതുന്നുവോ?

എ) അതെ

ബി) ഇല്ല

സി) അതെയെങ്കിൽ താങ്കളുടെ അഭിപ്രായം

9.13 എല്ലാ സർക്കാർ ഓഫീസുകളിലും ബയോമെട്രിക് പഞ്ചിംഗ് സമ്പ്രദായം ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ടോ?

എ) ഉണ്ട്

ബി) ഇല്ല

സി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണം

9.14 കോൺഫിഡൻഷ്യൽ റിപ്പോർട്ടുകളിൽ പഞ്ചിംഗ് സമ്പ്രദായ പ്രകാരമുള്ള സമയനിഷ്ഠ പാലിക്കുക എന്നത് സേവനം വിലയിരുത്തുന്നതിന് ഒരു മാനദണ്ഡമായി ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ടോ?

- എ) ഉണ്ട്
- ബി) ഇല്ല
- സി) ഇല്ലെങ്കിൽ കാരണം

9.15 പൊതുജനങ്ങളോടുള്ള ജീവനക്കാരുടെ പെരുമാറ്റം തൃപ്തികരമാണോ; അല്ലെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള നിർദ്ദേശം?

9.16 ഏതെങ്കിലും ഗവൺമെന്റ് വകുപ്പുകളിൽ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം ആവശ്യത്തിലധികമാണെന്ന് താങ്കൾക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ടോ? എങ്കിൽ ഏതൊക്കെ?

9.17 ഏതെങ്കിലും ഗവൺമെന്റ് വകുപ്പുകളിൽ ജീവനക്കാർ ആവശ്യത്തിനില്ല എന്ന് തോന്നുന്നുണ്ടോ? എങ്കിൽ ഏതൊക്കെ?

9.18 ജീവനക്കാരുടെ പുനർവിന്യാസം ആവശ്യമെങ്കിൽ ഉചിതമായ മാർഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക

-----

**കുറിപ്പ്:** പൊതുജനങ്ങളിൽ നിന്നും താൽപര്യമുള്ള കക്ഷികളിൽ നിന്നും വിവരങ്ങൾ സ്വരൂപിക്കുകയാണ് ചോദ്യാവലി കൊണ്ട് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ചോദ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കമോ, ഭാഷയോ കമ്മീഷന്റെ വീക്ഷണം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നില്ല.



