തദ്ദേശസ്വയംഭരണ പൊതുസർവ്വീസ് കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് സംബന്ധിച്ച് 2021 ഫെബ്രുവരി 15-ാം തീയതി തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ് അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറിയുടെ അദ്ധ്യക്ഷതയിൽ സർവ്വീസ് സംഘടനകളുമായി നടത്തിയ വെർച്വൽ മീറ്റിംഗിന്റെ നടപടിക്കുറിപ്പ്

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ് അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറിയുടെ അദ്ധ്യക്ഷതയിൽ വെർച്വൽ മീറ്റിംഗ് 11 മണിക്ക് ആരംഭിച്ചു. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ് സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറി യോഗത്തിൽ പങ്കെടുത്ത മുഴുവൻ സംഘടനാപ്രതിനിധികളെയും സ്വാഗതം ചെയ്തു.സർക്കാർ നിർദ്ദേശിച്ച പ്രകാരം, 17/7/2020 ലെ സ.ഉ(എം.എസ്) നം.106/2020/തസ്വഭവ നം. ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതായും പുതുതായി ഏകീകൃത വകുപ്പിലേക്ക് പ്രവേശിക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് പ്രസ്തുത ചട്ടങ്ങൾ പൂർണ്ണമായും ബാധകമാക്കിക്കൊണ്ടും നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് അതാത് വകുപ്പുകളിൽ ലഭ്യമാകുമായിരുന്ന പ്രൊമോഷനും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തുമാണ് കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതെന്ന് ആമുഖമായി സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറി അറിയിക്കുകയുണ്ടായി. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ പൊതുസർവ്വീസ് കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ സംബന്ധിച്ച് 2021 ഫെബ്രുവരി 15-ാം തീയതി സർവ്വീസ് സംഘടനകളുമായി സർക്കാർ നടത്തിയ ചർച്ചയിൽ വിവിധ സർവ്വീസ് സംഘടനകൾ ഉന്നയിച്ച വിഷയങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

1. കേരള എൻ.ജി.ഒ. അസോസിയേഷൻ

ഇന്റഗ്രേഷൻ അനവസരത്തിലാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി രണ്ട് അന്യായങ്ങൾ ബഹു കോടതി മുൻപാകെ ഫയൽ ചെയ്തിട്ടുണ്ട് . പൊതുസർവീസ് നിലവിൽ വരുന്നത് സംബന്ധിച്ച് അതിന്റെ legality , quality improvement, social welfare & developmental activities ൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന മാറ്റം, തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വർക്കിൽ ഉണ്ടാകുന്ന പുരോഗതി എന്നിവ വർക്ക് സ്റ്റഡി നടത്താതെയും ജീവനക്കാരെ വിശ്വാസത്തിൽ എടുക്കാതെയും നടപ്പിലാക്കിയത് കൊണ്ടും ജീവനക്കാരെ പ്രതിലോമകരമായി ബാധിക്കും എന്നതിനാലുമാണ് കോടതി അത് പരിഗണിച്ച് ബന്ധപ്പെട്ട സർവ്വീസ് സംഘടനകളെ കേൾക്കുവാൻ ഉത്തരവായിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ ചർച്ചയ്ക്ക് മതിയായ സമയം നൽകാതെ ഇത്ര ധൃതിയിൽ പൊതുസർവീസ് നടപ്പിലാക്കിയത് കൊണ്ട് പൊതുജനങ്ങൾക്കോ സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കോ യാതൊരു പ്രയോജനവും ഇല്ല. നിലവിൽ മന്ത്രിമാർ പോലും നേരിട്ട് അദാലത്തുകൾ നടത്തുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ കോവിഡ് മാനദണ്ഡം പാലിച്ച് എല്ലാ സർവീസ് സംഘടനകളെയും നേരിട്ട് ചർച്ചയ്ക്ക് ക്ഷണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. വകുപ്പുകളുടെ ഏകീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സംഘടന നിരവധി പ്രക്ഷോഭങ്ങൾ നടത്തിയിരുന്നുവെങ്കിലും സംഘടനയുടെ ആവശ്യങ്ങൾ പരിശോധിക്കാൻ സർക്കാർ തയ്യാറായിട്ടില്ല. സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടത്തുന്നത് അംഗീകരിക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ല. നിലവിൽ നേരിട്ടുള്ള ജീവനക്കാർ ഉള്ളപ്പോൾ ഇനിയും ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്നത് പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതകളെ ഇല്ലാതാക്കുന്നതാണ്. ഗ്രാമ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ടിനും ഹെഡ് ക്ലർക്കിനും ഇടയിൽ ആയിരുന്ന സമയത്താണ് നേരിട്ടുനുള്ള

നിയമനം നടത്തിയിരുന്നത്. നിലവിൽ സ്പെഷ്യൽ ഗ്രേഡ് സെക്രട്ടറി തസ്തികയും സെക്രട്ടറി തസ്തികയും ഏകീകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ആയതിനാൽ സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്. സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്ക് നേരിട്ട് നിയമനം നടത്തുന്നത് quality improvement-നാണ് എന്നത് അംഗീകരിക്കുവാൻ സാധിക്കുകയില്ല. നിലവിൽ യോഗ്യരായ ധാരാളം ജീവനക്കാർ ഗ്രാമ പഞ്ചായത്തുകളിൽ ഉണ്ട്. പെരുമാറ്റ ചട്ടം നിലവിൽ വരാൻ ഏതാനം ദിവസങ്ങൾ മാത്രമുള്ളപ്പോൾ ജീവനക്കാർ അടിയന്തര പ്രാധാന്യം ഉള്ള മറ്റ ജോലികളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന സമയത്ത് വളരെ ധൃതിയിൽ വേണ്ടത്ര ചർച്ച നടത്താതെ നിയമസഭയിൽ വരെ ചർച്ച ചെയ്യേണ്ട വിഷയം നടപ്പിലാക്കുന്നത് ഉചിതമല്ല. ജനാതിപത്യ പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായ ഈ ഏകീകരണത്തിൽ സഹകരിക്കണമെങ്കിൽ സംഘടനയുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് കൃത്യമായി മറുപടി നൽകേണ്ടതും ആശങ്കകൾ പരിഹരിക്കേണ്ടതുമാണ്. ആയതിനാൽ ഏകീകരണം സംബന്ധിച്ചുള്ള ചർച്ചയ്ക്കായി പതിനഞ്ച് ദിവസത്തെ സമയം അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്.

2. <u>കേരള എൻ.ജി.ഒ. യൂണിയൻ</u>

കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ വെബ് സൈറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംഘടന നൽകിയ നിവേദനത്തിലെ ചുവടെ ചേർക്കുന്ന ആവശ്യങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ചത് സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറി വിശദീകരിക്കുകയുണ്ടായി. ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിയിലേക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന് തസ്തികകൾ 220 ആയി നിജപ്പെടുത്തണം. സിസ്റ്റം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ തസ്തികയിൽ നിശ്ചിത യോഗ്യതയുള്ളവരുടെ അഭാവത്തിൽ സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിലെ യോഗ്യതയുള്ളവരിൽ നിന്നും ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ നിയമനവും (i), (ii) പ്രകാരമുള്ളവരുടെ അഭാവത്തിൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനവും നടത്തണം. ഡെപ്യൂട്ടി ടൌൺ പ്ലാനർ തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിലെ 3:1 അനുപാതം ഒഴിവാക്കി നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിലെ വ്യവസ്ഥ നിലനിർത്തണം. ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട്, അക്കൌണ്ടന്റ് എന്നിവ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല. കാറ്റഗറി 6, 7 തസ്തികകളുടെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തികകൾ ജില്ലാ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. അപാകത പരിഹരിക്കേണ്ടതാണ്. കാറ്റഗറി 11-ൽ സീനിയർ ക്ലാർക്ക്/എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് കാറ്റഗറി 16-ലെ ക്ലാർക്ക് കാറ്റഗറി 17-ലെ ടൈപ്പിസ്റ്റ് തസ്തികകൾക്ക് 5:1 അനുപാതം ശുപാർശ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ആയത് ഒഴിവാക്കണം. നിലവിലുള്ള സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരം പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റമാരിൽ നിന്നുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റം മുഖേനയാണ് ലൈബ്രേറിയൻ ഗ്രേഡ് i v നിയമനം നടത്തുന്നത്. ലൈബ്രേറിയൻ ഗ്രേഡ് iv-ന്റെ നിയമനരീതി 1) സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിലെ "ഗ്രൂപ്പ് ഡി" ജീവനക്കാരുടെ ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ നിയമനം എന്നും 2) ഒന്നിലെ യോഗ്യരായവരുടെ അഭാവത്തിൽ ഇതരവിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ എന്നും 3) ഒന്ന്, രണ്ട് വിഭാഗങ്ങളിലുള്ളവരുടെ അഭാവത്തിൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം എന്നും ഭേദഗതി വരുത്തണം. ക്ലാർക്കിനുള്ള യോഗ്യത ഹയർ സെക്കണ്ടറി എന്നത് SSLC എന്നാക്കേണ്ടതാണ്. ബ്ലൂ പ്രിന്ററുടെ നിയമന വ്യവസ്ഥയിൽ ഒന്നാമത്തെ ചാനലായി സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിലെ "ഗ്രൂപ്പ് ഡി" ജീവനക്കാർക്ക് എന്ന് ചേർക്കുകയും അവരുടെ അഭാവത്തിൽ നിലവിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയ ഒന്നും രണ്ടും ചാനലുകൾ രണ്ടും മൂന്നും ചാനലുകളായി പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്. പൊതുസർവ്വീസിലുൾപ്പെടുന്ന ഫുൾ ടൈം കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരെ സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂളിന്റെ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. ഡെപ്യൂട്ടി ടൌൺ പ്ലാനർ തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിലെ 3 : 1 അനുപാതം ഒഴിവാക്കി നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിലെ വ്യവസ്ഥ നിലനിർത്തണം. പ്രസ്തുത ആവശ്യങ്ങൾ കൂടാതെ

സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന് ക്വാട്ട നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്. വകുപ്പിലെ യോഗ്യരായ ജീവനക്കാർക്ക് 10% ക്വാട്ട അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്. കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ പരാതികൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനായി പരാതി പരിഹാര സെൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളത് സ്വാഗതാർഹമാണ്. പൊതുസർവീസ് അടിയന്തരമായി യാഥാർത്ഥ്യമാക്കണം. സ്പെഷ്യൽ റൂൾ അന്തിമമാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ എത്രയും വേഗം പൂർത്തിയാക്കി പൊതുസർവീസ് നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണ്.

3. ജോയിന്റ് കൗൺസിൽ

പൊതുസർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു സമഗ്രമായ പ്രൊപ്പോസൽ സർക്കാരിൽ സമർപ്പിക്കുകയും അതിൽ അനുകൂലമായ ഒട്ടേറെ തീരുമാനങ്ങൾ ഉണ്ടാകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. 2018 നവംബർ 7, 8 തീയതികളിൽ നടത്തിയ ചർച്ചയ്ക്ക് ശേഷം അവസാന ഘട്ടത്തിലാണ് വീണ്ടും ഒരു ചർച്ച നടത്തുന്നത്. താഴെ തട്ടിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ ആശങ്കകൾ പരിഹരിച്ച മാത്രമേ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ അന്തിമമാക്കുവാൻ സാധിക്കുകയുള്ളൂ. ഗ്രാമ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിന് നിലവിലുള്ള 60:40 എന്ന അനുപാതം തുടരും എന്നാണ് നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ 5 5 1 ഒന്നാം ഗ്രേഡ് സെക്രട്ടറിമാരിൽ നിന്നാണ് 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടത്തിയിരുന്നത്. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് സെക്രട്ടറി, സ്പെഷ്യൽ ഗ്രേഡ് സെക്രട്ടറി തസ്തികകൾ ഏകീകരിച്ചതിനു ശേഷം 2 2 0 തസ്തികകളിലേക്കാണ് നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഉത്തരവായിട്ടുള്ളത്. ആയതിനാൽ 60:40 എന്ന അനുപാതം ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്. നിലവിൽ യോഗ്യരായ ജീവനക്കാർ ഉള്ളതിനാൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം പൂർണമായും ഒഴിവാക്കണം. സീനിയർ ക്ലർക്ക്, ലൈബ്രേറിയൻ എന്നീ തസ്തികകളുടെ നിയമനം സംബന്ധിച്ചും മറ്റു ആവശ്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയും വിശദമായ പ്രൊപ്പോസൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആയത് പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്.

4. കേരള ഗസറ്റഡ് ഓഫീസേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

സർക്കാരിൽ സമർപ്പിച്ചിരുന്ന വിശദമായ പ്രൊപ്പോസലിലെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പരിഗണിച്ചത് സ്വാഗതാർഹമാണ്. ജീവനക്കാരുടെ ഭാവി സുരക്ഷിതമാക്കി വ്യക്തമായ ഒരു സ്പെഷ്യൽ റൂളിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പൊതുസർവീസ് നടപ്പിലാക്കുന്നത് ഉചിതമായ തീരുമാനമാണ്. നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരെ ബാധിക്കില്ലായെന്ന് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും പ്ലാനിങ് വിഭാഗത്തിൽ ഡെപ്യൂട്ടി ടൗൺ പ്ലാനർ തസ്തികയിൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് അതിനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കും. ആയതിനാൽ രണ്ടാം ഗസറ്റഡ് തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കി പൊതുസർവിസ് എത്രയും വേഗം നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിനുള്ള നടപടി ഉണ്ടാകേണ്ടതാണ്.

5. കേരള ഗസറ്റഡ് ഓഫീസേഴ്സ് യൂണിയൻ

അഞ്ചു വകുപ്പുകളെ ഏകീകരിച്ചുകൊണ്ട് പൊതുസർവീസ് രൂപീകരിക്കുമ്പോൾ ജനങ്ങൾക്ക് പ്രയോജനപ്രദമായ നടപടികൾ ഉണ്ടാകേണ്ടതുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ ആശങ്കകൾ ദൂരീകരിക്കേണ്ടതും വളരെ വിശദമായ പഠനത്തിന് ശേഷം മാത്രം പൊതുസർവീസ് നടപ്പിലാക്കേണ്ടതുമാണ്

6. <u>കേരള പഞ്ചായത്ത് എംപ്ലോയീസ് ഫെഡറേഷൻ</u>

വിശദമായ പ്രൊപോസൽ സർക്കാരിന് സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആയത് പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾ വകുപ്പ് സംയോജനത്തിനു മുൻപായി പരിഷ്കരിക്കണം. ഒന്നാം ഗസറ്റഡ് തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം 60:40 ആണ്. ഇത് പ്രൊമോഷനെ ബാധിക്കുമെന്നതിനാൽ ഉയർന്ന തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കണം. ഡെപ്യൂട്ടി തഹസിൽദാർ തസ്തികയിലേക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നിലവിലില്ല. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ മാത്രമാണ് ഒന്നാം ഗസറ്റഡ് തസ്തികയിൽ നേരിട്ട് നിയമനം ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. ഹയർ ഗ്രേഡ് ഒരേ കാറ്റഗറിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. വ്യത്യസ്ത കാറ്റഗറികളിൽ ഹയർ ഗ്രേഡ് നൽകുന്നത് വ്യത്യസ്ത രീതിയിലാണ്. ആയത് കരട് റൂളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടില്ല. ആയത് നിയമ നടപടിയ്ക്ക് കാരണമാകും. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടറുടെയും പെർഫോമൻസ് ഓഡിറ്റ് ഓഫീസർ തസ്തിക അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടറുടെ inter transferable പട്ടികയിലും ഉൾപ്പെടുത്തണം. അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടറെ പ്രാദേശിക മോണിറ്ററിങ് ഓഫീസർ ആയി നിലനിർത്തണം. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ ലൈബ്രേറിയൻ തസ്തികയിലുണ്ടായിരുന്ന 6:4:3:2 ratio ഏകീകൃത സർവീസിൽ നിലനിർത്തണം. വാനിഷിംഗ് തസ്തികകൾ മുകളിലോട്ടുള്ള പ്രൊമോഷന് പരിഗണിക്കരുത്. വിശദമായ പ്രൊപ്പോസൽ നൽകിയിട്ടുള്ളത് പരിഗണിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

7. കേരള പഞ്ചായത്ത് എംപ്ലോയീസ് ഓർഗനൈസേഷൻ

ബഹു. കോടതി ഉത്തരവിൽ സർവീസ് സംഘടനകളെ ചർച്ചയ്ക്ക് ക്ഷണിക്കണം എന്നാണ് ഉത്തരവായിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ സർക്കാർ virtual meeting-നാണ് സംഘടനകളെ ക്ഷണിച്ചിട്ടുള്ളത്. സർക്കാരിൽ ഇതിനോടകം സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ള നിവേദനത്തിലും സംഘടനകളെ നേരിൽ കേൾക്കണമെന്നാണ് ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. നേരിട്ടുള്ള നിയമന പ്രക്രിയകൾ പൂർണമായി ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്. സംഘടനകളെ നേരിൽ കേൾക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

8. റൂറൽ ഡെവലപ്മെന്റ് ഓഫീസേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

ഗ്രാമ വികസന വകുപ്പിലെ സ്റ്റേറ്റ് സർവീസിലേയും സബോർഡിനേറ്റ് സർവീസിലേയും പ്രശ്നങ്ങൾ 2008, 2011 കാലയളവിൽ സർക്കാരിന് സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നാൽ പ്രസ്തുത വിഷയങ്ങൾ പൊതുസർവീസിന്റെ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ തയാറാക്കുമ്പോൾ പരിഗണിക്കുന്നതാണെന്ന് അറിയിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരം ഡിഗ്രി യോഗ്യതയുള്ളവർക്ക് മാത്രമേ ബി.ഡി.ഒ. തസ്തികയിലേയ്ക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. ഈ വ്യവസ്ഥ പൊതുസർവീസിന്റെ ഭാഗമായി സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി പരിഹരിക്കേണ്ടതാണ്. സെക്രട്ടറി തസ്തിയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അനുപാതം 80:20 ആയി നിശ്ചയിക്കുകയും നിലവിലെ ജീവനക്കാർക്ക് കൂടി ലഭ്യമാക്കേണ്ടതുമാണ്. ബ്ലോക്ക് പ്രോഗ്രാം ഓഫീസർ തസ്തിക സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

പ്രീ സർവീസ് പരിശീലനം ഇൻസർവീസ് ആക്കിയതിന്റെ ആനുകൂല്യം നിലവിലെ എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാക്കേണ്ടതാണ്. എക്സ്റ്റൻഷൻ ട്രെയിനിങ്ങ് സെന്ററിലെ ലക്ചറർ തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിന്റെ മാനദണ്ഡങ്ങൾ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.

9. ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് എഞ്ചിനീയറിംഗ് എംപ്ലോയീസ് ഇൻ ലോക്കൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ (FEELA)

പതിനൊന്നാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ ഓവർസിയർമാരുടെ പുനർനാമകരണം സർക്കാരിനോട് ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്. ആയത് പരിഗണക്കേണ്ടതാണ്. രണ്ടാം ഗ്രേഡ് ഓവർസിയർ തസ്തിക പൂർണ്ണമായും മൂന്നാം ഗ്രേഡിന്റെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക ആക്കണം. ആയതും ശമ്പള കമ്മീഷൻ പ്രൊപ്പോസ് ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് ഓവർസിയർ ratio 1:1 എന്നത് 7:3 ആക്കണം. 1958-ലെ കേരള എൻജിനീയറിങ് സബോർഡിനേറ്റ് സർവീസ് റൂൾ പ്രകാരമുള്ളതാണ് 7 : 3 അനുപാതം. ആയതിനാൽ പൊതുസർവീസിന്റെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ആയത് പരിഹരിക്കണം. മറ്റെല്ലാ വകുപ്പുകളിലും ഇത് നൽകുന്നുണ്ട്. നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന്റെ 30% ത്തിൽ 10% department quota അനുവദിക്കണം. ടെക്നിക്കൽ ഡയറക്ടർ തസ്തിക വേണം. Technical Hierarchy നിലനിർത്തണം. സാങ്കേതിക ജീവനക്കാരുടെ transfer & posting appointing authority CE or Technical Director ആകണം. PWD-യിൽ നിന്നും പുനർവിന്യസിച്ചിട്ടുള്ളവരുടെ സർവീസ് വ്യവസ്ഥകൾ മാറ്റമില്ല എന്ന് കോടതിയിൽ സത്യവാങ്മൂലം നല്കിയിട്ടുള്ളതാണ്. ആയതിനാൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിങ്ങിനെ ടെക്നിക്കൽ ഡയറക്ടറുടെ കീഴിൽ സ്പെഷ്യലൈസ്ഡ് കാറ്റഗറിയായി നിലനിർത്തണം. സ്പെഷ്യലൈസ്ഡ് കാറ്റഗറിയുടെ ഹെഡ് അതാത് വകുപ്പ് തലവൻ ആയിരിക്കുമെന്ന് സ.ഉ.(കൈ) നം 106/2020/തസ്വഭവ ഉത്തരവിൽ പറയുന്നു. ആയത് പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്.

10. എൽ.എസ്.ജി.ഡി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

2011-ൽ വിളിച്ചു ചേർത്ത യോഗത്തിൽ പൊതുസർവീസിനെ സംഘടന അനുകൂലിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ 2021-ൽ സംഘടനകൾക്ക് ആശങ്കയുണ്ട്. പി. ഡബ്ല്യൂ.ഡി.-ൽ നിന്നും ഇറിഗേഷനിൽ നിന്നും compulsory ആയും option മുഖേനയും വന്ന ജീവനക്കാരുടെ എല്ലാ സർവീസ് വ്യവസ്ഥകളും മാറ്റമില്ലാതെ തുടരുമെന്നാണ് സർക്കാർ ഉറപ്പ് നൽകിയിരുന്നത്. എന്നാൽ പൊതുസർവീസ് റൂളുകൾ, ആയതിന് വിരുദ്ധമായാണ് തയാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്. വകുപ്പ് മേധാവി ചീഫ് എൻജിനിയർ ആകണം നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരം ചീഫ് എൻജിനിയർക്ക് Administrative control ഇല്ലാതാവുകയാണ്. PWD മാന്വൽ അനുസരിച്ച് ജീവനക്കാർ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർക്ക് കീഴിലാകണം. PWD , Irrigation ൽ നിന്നും വന്ന ഞങ്ങൾക്കുള്ള എല്ലാ പ്രൊട്ടക്ഷനും നഷ്ടപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടാണ് പൊതുസർവീസ് വരുന്നത്. അതുകൊണ്ട് പൊതുസർവീസിനുള്ള എതിർപ്പ് രേഖപ്പെടുത്തുന്നു. പൊതുസർവിലേയ്ക്ക് വന്ന എൻജിനീയറിങ് വിങ് 13 വർഷത്തിന് ശേഷമാണ് ശരിയായ രീതിയിൽ വന്നിട്ടുള്ളത്. ആയതിനാൽ വീണ്ടും പൊതുസർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാക്കരുത് ഇക്കാര്യങ്ങൾ സർക്കാർ

പരിഗണിക്കണം.

11. **കേരള മുനിസിപ്പൽ & കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് യൂണിയൻ.**

പൊതുസർവീസ് സംബന്ധമായ കാര്യങ്ങൾ വളരെ നല്ല രീതിയിൽ കൊണ്ടുപോകുവാൻ സർക്കാരിന് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആയത് അഭിനന്ദനാർഹമാണ്. ചർച്ചകൾ നടത്തിയില്ല. സമയം കിട്ടിയില്ല. ജീവനക്കാരുടെ വാദം കേട്ടില്ല എന്നൊക്കെയുള്ളത് ഇത് നീട്ടികൊണ്ട് പോയി പൊതുസർവീസ് നിലവിൽ വരാതിരിക്കുന്നതിനുള്ള വാദമായി തോന്നുന്നു. എത്രയും വേഗം നടപ്പിൽ വരുത്തണം. Grievance പരിഹരിക്കാനുള്ള സംവിധാനവും saving clause ഉം സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. നഗരസഭകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രശ്നങ്ങൾ അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതും ആയത് പല തലങ്ങളിലായി ചർച്ച നടത്തിയിട്ടുള്ളതുമാണ്. നടപ്പിലാക്കുക. അതിനു ശേഷം സംഘടനകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ അനുഭാവപൂർവം പരിഗണിക്കുക. വീണ്ടും ചർച്ച അപ്രായോഗികമാണ്. അതിലേയ്ക്ക് വീണ്ടും പോകരുത്.

12. **കേരള മുനിസിപ്പൽ & കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് ഓർഗനൈസേഷൻ**

മുനിസിപ്പൽ സ്റ്റാഫ് ഡയറക്ടറേറ്റ് ഒറ്റ യൂണിറ്റായി പഞ്ചായത്തിലേത് പോലെ പരിഗണിക്കണം. ശമ്പളം സ്പാർക്ക് വഴി ആക്കിയിട്ടില്ല. മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചപ്പോൾ അധിക തസ്തികകളൊന്നും സൃഷ്ടിച്ചിട്ടില്ല. മലബാർ ഏരിയയിൽ ഹെൽത്ത് സൂപ്പർവൈസർ തസ്തികയില്ല എല്ലാ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലും ഹെൽത്ത് സൂപ്പർവൈസർ തസ്തിക വേണം. ജീവനക്കാരെ ഒറ്റ യൂണിറ്റായി പരിഗണിക്കണം.

13. **കേരള മുനിസിപ്പൽ സെക്രട്ടറീസ് അസോസിയേഷൻ**

പൊതുസർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പരാതികൾ സർക്കാരിൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. കോർപ്പറേഷൻ സെക്രട്ടറി തസ്തിക ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ തസ്തികയിലേക്ക് ഉയർത്തണം. കറക്ഷൻസ് തന്നിട്ടുള്ളത് കൂടി പരിഗണിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

14. **ടൌൺ പ്ലാനിംഗ് സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ**

ഡെപ്യൂട്ടി ടൗൺ പ്ലാനർ തസ്തികയിലെ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനെതിരെ നിവേദനം സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. നേരിട്ടുള്ള നിയമനം പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കണം. ഇത് ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻ, അസിസ്റ്റന്റ് ടൗൺ പ്ലാനർ തസ്തികയിലുള്ളവരുടെ പ്രമോഷൻ സാധ്യതകളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കും.

15. **സ്റ്റേറ്റ് എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ സ്റ്റേറ്റ് കമ്മിറ്റി**

പൊതുസർവീസ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ ചർച്ചയ്ക്ക് മതിയായ സമയം ലഭ്യമായിട്ടില്ല. തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ഇന്റഗ്രേഷന് എതിരാണ്. ഇന്റഗ്രേഷൻ എന്തിനുവേണ്ടിയെന്നും ആർക്കുവേണ്ടിയെന്നും സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ നിർദ്ദേശം സർക്കാരിൽ നിന്നും ലഭ്യമായിട്ടില്ല. ചർച്ചകളിലൂടെ ആശങ്കകൾ പരിഹരിച്ചുമുന്നോട്ടു പോകേണ്ടതുള്ളതിനാൽ ഒരു physical meeting അത്യാവശ്യമാണ്. ആയതിനുള്ള നടപടി ഉണ്ടാകണം.

16. കേരള മുനിസിപ്പൽ & കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ

ചർച്ചയ്ക്ക് ആവശ്യമായ സമയം ലഭിച്ചിട്ടില്ല. പ്രൊപ്പോസൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഇത് സംബന്ധിച്ച് കാര്യപ്രസക്തമായ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുവാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. ആയതിനാൽ ഒരവസരം കൂടി നൽകണം. മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവീസ് ജീവനക്കാരെ സർക്കാർ ജീവനക്കാരാക്കി മുനിസിപ്പാലിറ്റി ആക്ട് ഭേദഗതി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ശമ്പളം മുനിസിപ്പൽ ഫണ്ടിൽ നിന്നായിരിക്കുമെന്ന് നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. മറ്റ് സർക്കാർ ജീവനക്കാരെപ്പോലെ സർക്കാരിൽ നിന്ന് ട്രഷറി മുഖാന്തരം ശമ്പളം നൽകേണ്ടതാണ്. പ്രൊമോഷന് റേഷ്യോ ടേൺ പറഞ്ഞിട്ടില്ല. സ്ട്രെങ്ത് പ്രകാരം റേഷ്യോ ടേൺ നിശ്ചയിക്കണം. പി.എഫ്. കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത് നഗരകാര്യ ഡയറക്ടറുടെ അക്കൗണ്ടിലാണ്. എന്നാൽ മറ്റ് സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ പി.എഫ്. AG-യുടെ അക്കൗണ്ടിലാണ്. മുൻ കോർപ്പറേഷൻ ജീവനക്കരുടെ ശമ്പളവും പി.എഫ്.-ഉം സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യക്തമായി പറയുന്നില്ല. റവന്യൂ ഓഫീസർ Gr II അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്യരുത്. ഇത് ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് മുതൽ സൂപ്രണ്ട് വരെയുള്ള പ്രൊമോഷൻ ഇല്ലാതാവുകയാണ്. ഹെൽത്ത് സൂപ്പർവൈസർ തസ്തിക സബോർഡിനേറ്റ് സർവീസിലാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. ആയത് സ്റ്റേറ്റ് സർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. നിലവിൽ JPHN മാർക്ക് ഒരു പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതയും ഇല്ല . Lady Health Inspector, Lady Health Supervisor പ്രൊമോഷൻ തസ്തികകൾ അനുവദിക്കണം. ക്ലാർക്ക് തസ്തികയുടെ By transfer-ന് ഡ്രൈവർമാരെ പരിഗണിക്കണം. Community Organiser-മാർക്ക് അർഹമായ പ്രൊമോഷൻ നൽകണം. നിരവധി അനോമലി ഉണ്ട്. ജീവനക്കാർക്കും പൊതു ജനങ്ങൾക്കും യാതൊരു ഗുണവുമില്ല. ജീവനക്കാരുടെ ആശങ്കകൾ പരിഗണിക്കണം. offline ആയി ചർച്ച നടത്തണം. മറ്റൊരു ദിവസത്തേയ്ക്ക് കൂടി പരിഗണിക്കണം.

17. തൃശ്ശൂർ കോർപ്പറേഷൻ ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ (സിഐറ്റിയു)

മുനിസിപ്പൽ സർവീസിലെ ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗമായി നിലനിൽക്കുന്ന തൃശ്ശൂർ കോർപറേഷൻ ഇലെക്ട്രിസിറ്റി വർക്കേഴ്സിനു കെ.എസ്.ഇ.ബി-യുടെ സേവനവേതനവ്യവസ്ഥയാണ് നിലനിൽക്കുന്നത്. നിലവിലുള്ള എല്ലാ തസ്തികകളും ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതിനാൽ കെ.എസ്.ഇ.ബി.-യിൽ കാലാകാലങ്ങളിൽ ഉണ്ടാകുന്ന മാറ്റങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഈ വിഭാഗത്തിലും മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമെന്ന് ചട്ടത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. ശമ്പള പരിഷ്കരണം വരുമ്പോൾ ഏതു രീതിയിൽ പരിഗണിക്കുമെന്നതുകൂടി പരിഗണിച്ചാൽ മാത്രമേ പൂർണത ഉണ്ടാകുകയുള്ളൂ. ആയതിനാൽ അതുകൂടി റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.

18. അസോസിയേഷൻ ഓഫ് എഞ്ചിനിയേഴ്സ് കേരള

പൊതുസർവീസ് ഏകീകരണ ഉത്തരവ് പ്രകാരം നിയമനാധികാരം, സീനിയോറിറ്റി തയ്യാറാക്കൽ എന്നിവയിൽ നിന്ന് ചീഫ് എൻജിനിയറെ മാറ്റിയതായി സൂചനയുണ്ട്. എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന്റെ

മേലധികാരി എൻജിനീയർ തന്നെ ആകേണ്ടതുണ്ട്. സീനിയോറിറ്റി തയ്യാറാക്കൽ, ട്രാൻസ്ഫർ എന്നിവയ്ക്കുള്ള അധികാരം ചീഫ് എൻജിനിയർക്ക് നൽകണം. താഴെത്തട്ടിലെ ഓഫീസ് സംവിധാനങ്ങൾ നല്ലരീതിയിൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും മതിയായ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ പുനർവിന്യസിക്കുകയും വേണം. എന്നാൽമാത്രമേ പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഏകീകരണം കൊണ്ടുള്ള പ്രയോജനം ലഭിക്കുകയുള്ളു. ഇപ്പോൾ dual നിയന്ത്രണം നിലവിലുണ്ട്. മൂന്നാമതൊരു നിയന്ത്രണം കൂടി വന്നാൽ അത് ജോലിയെ ബാധിക്കും. നിലവിൽ ഏകീകരിച്ചിട്ടുള്ള L S G D എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന് പുതുതായൊരു ഏകീകരണത്തിന്റെ ആവശ്യമില്ല. ജില്ലാ അധികാരിയായി ജില്ലയിലെ എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിങ്ങിലെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനെ ചുമതലപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. കൂടുതൽ കാര്യങ്ങൾ റിപ്പോർട്ടിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്.

19. കേരള ഗവ. എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ

ഇന്റർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ട്രാൻസ്ഫർ അനുവദിക്കണം. ക്ലീൻ സിറ്റി മാനേജർ തസ്തിക പരിഗണിക്കണം. നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ഉയർന്ന തസ്തികയിലേക്ക് ബൈ - ട്രാൻസ്ഫർ പ്രൊമോഷന് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള എക്സ്പീരിയൻസ് ഒഴിവാക്കണം. പ്രൊബേഷൻ ഡിക്ലയർ ചെയ്യണമെന്നതും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന്റെ അതേ യോഗ്യതയും ഉൾപ്പെടുത്തണം. ആയതു പരിഗണിക്കണം.

20. മുനിസിപ്പൽ & കോർപ്പറേഷൻ വർക്കേഴ്സ് കോൺഗ്രസ്

കണ്ടിൻജന്റ് വിഭാഗത്തിന് സർവീസ് റൂളില്ല. എല്ലാ ഉത്തരവുകളും സർക്കാർ ഉത്തരവിന്റെ ചുവടുപിടിച്ചാണ് നൽകിവരുന്നത്. ഈ വിഭാഗത്തിന് 6 0 വയസ് നിലനിർത്തി പൊതു സർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. പൊതു സർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയാൽ മാത്രമേ പ്രൊമോഷൻ ഉൾപ്പടെയുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഈ വിഭാഗത്തിന് ലഭിക്കുകയുള്ളു. കണ്ടിൻജന്റ് ജീവനക്കാരെ മുഖ്യധാരയിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിന് അവരെക്കൂടി പൊതുസർവീസിന്റെ ഭാഗമാക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്.

21. എക്സ്റ്റൻഷൻ ട്രെയിനിംഗ് സെന്റർ ലക്ചറേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

നിവേദനത്തിലെ ഒരു ആവശ്യം പോലും പരഗണിച്ചതായി കാണുന്നില്ല. ETC-യിലെ ലക്ചറർമാരെ മാത്രമാണ് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ നന്നും ഒഴിവാക്കിയിട്ടുള്ളത്. നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചില അനോമലികൾ സർക്കാരിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയിരുന്നു. അനോമലികൾ പരിഹരിക്കുമെന്ന് തസ്വഭ മന്ത്രി നിയമസഭയിൽ പറഞ്ഞിരുന്നു. ഇത് സംബന്ധിച്ച് ഗ്രാമവികസന കമ്മീഷണർ ശുപാർശ സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. പ്രസ്തുത ഫയൽ തസ്വഭ (ഐബി) സെക്ഷനിൽ നിന്നു ഇന്റഗ്രേഷന്റെ ഭാഗമായി പരിഗണിക്കുന്നതിനായി അവസാന ഘട്ടത്തിൽ ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്യുകയുമാണുണ്ടായത്. കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ലക്ചറർ തസ്തികകളെപ്പറ്റി പരാമർശിച്ചിട്ടില്ല. എന്നു മാത്രമല്ല, നിലവിലെ റൂളിലെ അനോമലി പരിഹരിച്ചിട്ടുമില്ല. ലക്ചറർ തസ്തികകൾ പൊതുസർവീസിന്റെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയില്ലായെങ്കിലും എല്ലാ ലക്ചറർ തസ്തികകളെയും സ്റ്റേറ്റ് സർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി നിലവിലെ അനോമലി പരിഹരിക്കണം.

22. കേരള ഗസറ്റഡ് ഓഫീസേഴ്സ് സംഘ്

പഞ്ചായത്തിൽ 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കണം. ചെറുപ്പക്കാർ മുന്നോട്ട് വരുന്നതിനായി ആഗ്രഹിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ടെസ്റ്റ് എഴുതി വരാനുള്ള അവസരം കൂടി നല്കണം. 40%-നുള്ളിൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ക്വോട്ട കൊടുക്കണം. സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ date of effect പറയണം. ആറുമാസത്തെ ട്രെയിനിംഗ് നല്കണം. വിശദമായ ചർച്ചയ്ക്ക്ശേഷം നടപ്പിലാക്കുന്നതായിരിക്കും ഉചിതം.

23. കേരള മുനിസിപ്പൽ & കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് ഫെഡറേഷൻ

സർക്കാരിൽ നിവേദനം സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. പരിഗണിച്ചത് സംബന്ധിച്ച് മറുപടി നല്കണം. ലീഗൽ വിഭാഗം അത്യാവശ്യമാണ്. നിലവിൽ ലീഗൽ അസിസ്റ്റന്റിന് സീനിയർ ക്ലർക്ക് ആയാണ് പ്രൊമോഷൻ നല്കിയിട്ടുള്ളത്. ആയത് മാറ്റി Law Officer Grade III, II എന്നീ തസ്തികകളിലേക്ക് ആക്കണം. ലീഗൽ അസിസ്റ്റന്റിന് പ്രത്യേക കേഡർ നല്കി പ്രത്യേക ശമ്പള സ്കെയിൽ നിശ്ചയിക്കണം. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പ് ഒറ്റ യൂണിറ്റായി കണക്കാക്കിയിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവീസിനേയും നഗരകാര്യ ഡയറക്ടറേറ്റിനേയും പ്രത്യേക യൂണിറ്റായി കണക്കാക്കിയാണ് റേഷ്യോ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളത്. റവന്യൂ ഓഫീസർ ഗ്രേഡ് 2-ന്റെ സ്ഥാനം പുനഃപരിശോധിക്കണം. B-Tech-ഉം Diploma-യും അടിസ്ഥാന യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരെ IT ഓഫീസറായി നിയമിക്കുന്നതുവഴി IT Cell strengthen ചെയ്യുവാൻ സാധിക്കും. മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവീസിലെ ബിൽ കളക്ടർ തസ്തിക Urban Revenue Collector/Revenue Cashier/Bill Collector എന്ന് നാമകരണം നല്കണം.

24. ബ്ലോക്ക് ഡെവലപ്മെന്റ് ഓഫീസേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

ഗ്രാമവികസന വകുപ്പിലെ അസിസ്റ്റന്റ് ഡെവലപ്പ്മെന്റ് കമ്മീഷണർ (ജനറൽ) തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമായി പഞ്ചായത്തിലുള്ള ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ തസ്തിക അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ അസിസ്റ്റന്റ് ഡെവലപ്പ്മെന്റ് കമ്മീഷണർ തസ്തിക അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്തിട്ടില്ല. DRDAയിലെ പ്രോജക്ട് ഡയറക്ടർ തസ്തികയിൽ ആശങ്കയുണ്ട്. അസിസ്റ്റന്റ് ഡെവലപ്പ്മെന്റ് കമ്മീഷണർ തസ്തിക കൂടി അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്യണം. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തുകളെ intermediary ഓഫീസുകളാക്കി മാറ്റണം. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക ഗ്രാമ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയുടെ പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റാക്കി മാറ്റണം. നിലവിൽ ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക interchangeable ആയിട്ടാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിമാർക്ക് അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ/മറ്റ് വകുപ്പുകളുടെ ഗസറ്റഡ് തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമായ ശമ്പള സ്കെയിൽ അനുവദിക്കുക. VEO തസ്തിക നിലനിർത്തുക. സീനിയർ ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിൽ നിലവിൽ 33% ആണ് അനുപാതം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളത്. ആയത് നിലനിർത്തണം. കുടുംബശ്രീയിലെ ജില്ലാ കോർഡിനേറ്റർ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് ഗ്രാമ വികസന വകുപ്പിലെ വനിതാ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്. Election Disaster മേഖലകളിൽ LSGD-യ്ക്ക് കൂടുതൽ അധികാരം നൽകണം. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള പ്രൊമോഷന് ഡിഗ്രി നിബന്ധമാക്കിയിട്ടുള്ളത് ഒഴിവാക്കണം.

25. കേരള റൂറൽ ഡെവലപ്മെന്റ് എംപ്ലോയീസ് ഓർഗനൈസേഷൻ സംസ്ഥാന കമ്മിറ്റി

സർക്കാരിൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ള നിവേദനം പരിഗണിച്ചിട്ടുണ്ടാകുമെന്ന് കരുതുന്നു. ക്ലർക്ക്, ടൈപ്പിസ്റ്റ്, ഒ.എ., ഡ്രൈവർ എന്നീ തസ്തികകളിൽ PSC advice തീയതി അല്ലെങ്കിൽ test qualify ചെയ്ത തീയതി

മാനദണ്ഡമാക്കി സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കണം. ഹെഡ് ക്ലർക്ക് തസ്തിക ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് ആക്കി അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്തതിന് ശേഷം മാത്രമേ പൊതുസർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവൂ. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള 25% ബൈ-ട്രാൻസ്ഫർ നിയമനത്തിൽ 16% ഗ്രാമ വികസന വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാർക്ക് നല്കണമെന്ന് ശമ്പളക്കമ്മീഷൻ ശിപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്. DRDA-യിൽ നിന്ന് പുനർവിന്യസിച്ചിട്ടുള്ള ജീവനക്കാരെ ഉൾപ്പെടുത്തി ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തിൽ പെർഫോർമൻസ് ഓഡിറ്റ് വിഭാഗം രൂപീകരിക്കണം. സീനിയോറിറ്റി സംബന്ധിച്ച് കേരള അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രിബ്യൂണലിനെ സമീപിക്കുവാൻ തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ട്.

26. കേരള എൽ.എസ്.ജി.ഡി. (എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിംഗ്) മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ

എൽ.എസ്.ജി.ഡി. എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിംഗിലെ മിനിസ്റ്റീരിയൽ ജീവനക്കാർക്ക് കേഡർ രൂപീകരിക്കണം. കേഡർ രൂപീകരിക്കാത്ത വിഭാഗവും രൂപീകരിച്ച വിഭാഗവും തമ്മിൽ സംയോജിപ്പിക്കുവാൻ സാധിക്കുകയില്ല. സൂപ്പർവൈസറി സ്റ്റാഫുകളുടെ എണ്ണം വളരെ കുറവാണ്. ഇന്റഗ്രേഷൻ നടന്നാൽ പുതുതായി വരുന്ന ജീവനക്കാർ പ്രൊമോഷൻ ആകുകയും നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർ അതെ തസ്തികയിൽ തുടരേണ്ട അവസ്ഥയുമുണ്ടാകും. ഇത് സംബന്ധിച്ച വിശദമായ പ്രൊപ്പോസൽ ചീഫ് എൻജിനിയർ സർക്കാരിൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. പരമാവധി ലഭിക്കുന്ന പ്രൊമോഷൻ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അസിസ്റ്റന്റ് വരെയാണ്. തുടർ പ്രൊമോഷൻ ഇല്ല. Virtual Cadre എങ്കിലും നൽകിയിട്ട മാത്രമേ സംയോജനം നടത്തുവാൻ പാടുള്ളു.

27. കേരള പഞ്ചായത്ത് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ

പൊതുസർവീസ് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ ചർച്ചയ്ക്ക് സമയം കിട്ടിയിട്ടില്ല. നിലവിലുള്ള സബോർഡിനേറ്റ് റൂൾ പരിഷ്കരിച്ചതിനു ശേഷം മാത്രമേ പൊതുസർവീസ് റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവൂ. അല്ലെങ്കിൽ നിയമപ്രശ്നങ്ങൾക്ക് കാരണമാകും. നിലവിൽ യോഗ്യതയില്ലാത്തവരുടെ അഭാവത്തിൽ മാത്രം നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടത്തണം. പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയുടെ നിയമനത്തിന് 20:80 അനുപാതം നിശ്ചയിക്കണം. നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന് department quota നൽകണം.

28. കേരള പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറീസ് അസോസിയേഷൻ

ചർച്ചയ്ക്ക് ആവശ്യമായ സമയം തന്നിട്ടില്ല. സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കണം. സീനിയർ സെക്രട്ടറി, സെക്രട്ടറി എന്നിവ വ്യത്യസ്ത കാറ്റഗറികളാക്കരുത്. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക ജോയിന്റ് ഡയറക്ടറുടെ കേഡർ പോസ്റ്റുകളാക്കി മാറ്റുക. അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അസിസ്റ്റന്റ്, അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടർ തസ്തികകൾ സമാനമാക്കണം. സിസ്റ്റം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ തസ്തികയിൽ by transfer നിയമനം നടത്തണം. സ്റ്റേറ്റ് കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ ഓഫീസർ തസ്തികയിൽ ഡെപ്യൂട്ടേഷൻ വഴി നിയമനം നടത്തണം.ലൈബ്രേറിയൻ ഗ്രേഡ് IV സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിലെ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റമാരിൽ നിന്നുമുള്ള By Promotion വഴി നിയമനം നടത്തണം. സീനിയർ ക്ലാർക്ക് തസ്തികയിലേക്ക് സീനിയർ ടൈപ്പിസ്റ്റുമാരിൽ നിന്നും തസ്തികമാറ്റം വഴിയുള്ള നിയമനം അനുവദിക്കണം. നേരിട്ട് പറയാനുള്ള ഒരു അവസരം തരണം.

29. കേരള ഗവണ്മെന്റ് ഡ്രൈവേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

ഡ്രൈവർമാരുടെ അടിസ്ഥാന വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത പ്ലസ്ടു ആക്കി മാറ്റേണ്ടതാണ്. സാങ്കേതിക വിഭാഗം ജീവനക്കാരെയും പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്. താഴ്ന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ഡ്രൈവർ തസ്തികയിലേക്ക് പ്രൊമോഷൻ നൽകുമ്പോൾ പി.എസ്.സി. നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള യോഗ്യതകൾ നിബന്ധമാക്കണം. പി.എസ്.സി. മുഖേനയുള്ള ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ നിയമനം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേണ്ടതാണ്. ഡ്രൈവർ ഗ്രേഡ് II, ഡ്രൈവർ ഗ്രേഡ് I, ഡ്രൈവർ സീനിയർ ഗ്രേഡ്, ഡ്രൈവർ സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ് എന്നീ തസ്തികകളുടെ ratio 1:1:1:1 എന്ന് നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്. മൊത്തം വാഹനത്തിന്റെ പകുതിയാണ് ഡ്രൈവർ പോസ്റ്റ് ആയതിനാൽ കൂടുതൽ തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കണം. Inter Department Transfer വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ല വനിതാ ഡ്രൈവർമാരെ നിയമിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി ഉണ്ടാകണം. ഡ്യൂട്ടി സമയത്തിൽ കൃത്യത ഉണ്ടാകണം .

30. കേരള എഞ്ചിനീയറിംഗ് സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ

എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനിയർ തസ്തികയിലേക്ക് പ്രൊമോഷന് നിലവിൽ ഡിപ്ലോമക്കാരെ പരിഗണിക്കുന്നുണ്ട്. ആയത് കരട് റൂളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടില്ല. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് നിശ്ചിത യോഗ്യതയുള്ള വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാരെ പരിഗണിക്കണം. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻ തസ്തിക സബ് എൻജിനിയർ എന്ന് നാമകരണം ചെയ്യുന്നതിനായി ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ സർക്കാരിൽ പ്രൊപ്പോസൽ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അത് പരിഗണിക്കണം. Duties & Responsibilities മാറാതെ തന്നെ തസ്തിക പുനർനാമകരണം ചെയ്യണം.

31. മുനിസിപ്പൽ ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ

തൃശ്ശൂർ കോർപ്പറേഷൻ ഇലക്ട്രിസിറ്റി വിങ്സ്-ന് KSEB-യ്ക്ക് തുല്യമായ വേതന വ്യവസ്ഥയാണ് ഉള്ളത്. KSEB-യിലുള്ളതുപോലെ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിൽ നിന്നുള്ള പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റായി അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസർ പോസ്റ്റ് സൃഷ്ടിക്കണം. Elecrical Inspectors-ന്റെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തികയും KSEB-യിലേതു പോലെ സൃഷ്ടിക്കണം. സിസ്റ്റം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കണം.

32. എൽഎസ്ജിഡി ഗ്രാജുവേറ്റ് എഞ്ചിനിയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

നിവേദനം സർക്കാരിൽ സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന്റെ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് കൺട്രോൾ ചീഫ് എൻജിനിയറിൽ നിലനിർത്തണം. എഞ്ചിനീയറുടെ പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റായി ഡയറക്ടർ ടെക്നിക്കൽ തസ്തിക പരിഗണിക്കണം. നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ എ.ഇ-യിൽ നിന്നും എ.എക്സ്.ഇ.-യിലേക്കുള്ള പ്രൊമോഷൻ മാനദണ്ഡങ്ങളിലൊന്നും വ്യക്തതയില്ല. പ്രൊമോഷൻ അനുപാതം പ്രതിപാദിച്ചിട്ടില്ല. പൊതുമരാമത്ത് വകുപ്പിലെയും ജലസേചന വകുപ്പിലെയും സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഇത് സംബന്ധിച്ച് അനുപാതം വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ളത് അതേപടിയോ മാറ്റം വരുത്തിക്കൊണ്ടോ പൊതുസർവീസിന്റെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. ഡിപ്ലോമ യോഗ്യതയുള്ള ജീവനക്കാർ പാർട്ട് ടൈം ആയി ബിരുദം നേടുന്നുണ്ട്. അത്തരം ജീവനക്കാരുടെ സീനിയോറിറ്റി സംബന്ധിച്ച് പരാമർശം ഇല്ല. നേരിട്ടുള്ള നിയമനവും പ്രൊമോഷൻ നിയമനവും ഉള്ളതിനാൽ റൂളിൽ പറയും പ്രകാരം എ.ഇ.-മാരുടെ കോമൺ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുവാൻ സാധിക്കുകയില്ല. പ്രത്യേകം

സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടതുണ്ട്. Administrative-Technical Wing കളുടെ hierarchy വ്യക്തമായി നിർവചിക്കണം.

33. മുനിസിപ്പൽ സ്റ്റാഫ് സർവീസ് സംഘ്

ശമ്പളവും പെൻഷനും ട്രഷറികൾ വഴി ലഭിക്കണം. പി.എഫ്. അക്കൗണ്ട് അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറൽ ഓഫീസ് വഴി കൈകാര്യം ചെയ്യണം. റവന്യൂ ഓഫീസർ തസ്തിക അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്താൽ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത ഇല്ലാതാകും. മുനിസിപ്പൽ ശുചീകരണ തൊഴിലാളികളെ കൂടി സർക്കാർ ജീവനക്കാർ ആക്കണം. JPHN തസ്തിക, ഹെൽത്ത് സർവീസിലെ JPHN തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമാക്കണം. ഹെൽത്ത് സർവീസ് സ്റ്റേറ്റ് സർവീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവീസിൽ അക്കൗണ്ടന്റ് തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കണം. ആശ്രിത നിയമനം 5 ശതമാനം ആയി നിലനിർത്തണം.offline ആയും ചർച്ച നടത്തണം.

<u>യോഗ തീരുമാനങ്ങൾ</u>

വിവിധ സംഘടനകൾ ഉന്നയിച്ചിട്ടുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ പരിശോധിച്ച് പരിഗണിക്കാവുന്നവ ഉൾക്കൊള്ളിച്ച് കരട് വിശേഷാൽ ചട്ടത്തിൽ ആവശ്യമായ ഭേദഗതി വരുത്തുന്നതാണ്. ചർച്ചയിൽ പറഞ്ഞതുകൂടാതെയുള്ള അധിക വിവരങ്ങൾ നല്കുവാനുണ്ടെങ്കിൽ ആയത് 17.02.2021-നകം സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറിക്ക് സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണെന്ന് യോഗം അവസാനിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി അറിയിക്കുകയുണ്ടായി.

യോഗം കൃത്യം 2.30-ന് അവസാനിച്ചു.