

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പിന്റെ ഏകീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉയർന്നുവരുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ ചർച്ചചെയ്യുന്നതിന് വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പൊതു-കാറ്റഗറി സംഘടനകളുമായും എറണാകുളം മുനിസിപ്പൽ ടൗൺ ഹാളിൽ 02.12.2022 രാവിലെ 11.30 ന് ബഹു. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ നടന്ന ചർച്ചയുടെ നടപടിക്കുറിപ്പ്

ബഹു. തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ യോഗം കൃത്യം 11.30 ന് ആരംഭിച്ചു.

യോഗത്തിൽ പങ്കെടുത്തവരുടെ വിവരം അനുബന്ധമായി ചേർക്കുന്നു.

പ്രിൻസിപ്പൽ ഡയറക്ടർ (ഇൻ-ചാർജ്) സ്വാഗതം ആശംസിച്ച യോഗ നടപടികൾ ആരംഭിച്ചു തുടർന്ന് വിവിധ സംഘടനാ നേതാക്കളെ സംസാരിക്കുന്നതിന് വേണ്ടി ബഹു.തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രി ക്ഷണിക്കുകയുണ്ടായി.

1) എൻ.ജി.ഒ. യൂണിയൻ

- ദീർഘകാല സമയം എടുത്ത് നിരവധിയായ ചർച്ചകൾക്ക് ശേഷം ജീവനക്കാരുടെ എല്ലാ ആശങ്കകളും പരമാവധി അഡ്രസ്സ് ചെയ്തു കൊണ്ടാണ് ഈ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ വന്നിട്ടുള്ളത്
- നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ എല്ലാ സ്ഥാനക്കയറ്റവും അവകാശങ്ങളും സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് പുതുതായി കൂടുതൽ അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന രീതിയിൽ വന്നിട്ടുള്ള സ്പെഷ്യൽ റൂളിനെ തത്വത്തിൽ സ്വാഗതം ചെയ്യുകയാണ്.
- മുൻകാലങ്ങളിൽ സിവിൽ സർവീസിൽ നിരവധി വകുപ്പുകളുടെ സംയോജനവും വിഭജനവും ഒക്കെ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. അതിൻറെ ഭാഗമായി പുതിയ വകുപ്പുകൾ രൂപപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. അതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി 5 വകുപ്പുകൾ ഏതാണ്ട് 39000 തസ്തികകൾ വരുമ്പോൾ ഉണ്ടാകുന്ന സങ്കീർണത നമ്മുടെ മുൻപിൽ ഉണ്ട്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ കുറച്ചു പ്രശ്നങ്ങൾ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉണ്ടാകും എന്നത് വസ്തുതയാണ്. റിഡ്രസ്സൽ കമ്മിറ്റി നിലവിൽ വന്നിട്ടുണ്ട്.
- സ്റ്റേറ്റ് സർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പൊതുവിൽ ഉയർന്നു വന്ന പ്രശ്നം ജീവനക്കാരുടെ സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലെ എണ്ണം സംബന്ധിച്ചാണ് . 60: 40 എന്ന അനുപാതത്തിൽ പുതുതായി സെക്രട്ടറി തസ്തികയുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട്. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ നേരത്തെ തന്നെ എൽ എസ് ജി ഡി ലോവർ ഗ്രേഡും സ്പെഷ്യൽ ഗ്രേഡും ഉണ്ടായിരുന്നത് 2011 ൽ സംയോജിപ്പിച്ചപ്പോൾ ഡയറക്ട് റിക്രൂട്ട്മെന്റിനുള്ള എണ്ണം 220 എന്ന് നിജപ്പെടുത്തി ഉത്തരവായിരുന്നു. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നാളിതുവരെ മുന്നോട്ടു പോയിരുന്നത് .നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ റൂൾ 12 ന്റെ ഭാഗമായി നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ സംരക്ഷണം ഉറപ്പ് നൽകുന്നുണ്ട്. ഈ ഉറപ്പുനൽകാൻ കഴിയുന്ന രൂപത്തിൽ ഈ അഞ്ചു വകുപ്പിലും വരുന്ന ഡയറക്ട്, റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ,ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് കേഡർ സ്ട്രൂക്ചർ എണ്ണം നിശ്ചയിച്ച് വ്യക്തത വരുത്തണം. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ നിലവിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന ആ എണ്ണം തന്നെ പരിഗണിച്ച് മുന്നോട്ടുപോകണം എന്ന അഭിപ്രായമാണ് ഉള്ളത്.
- ഗ്രാമവികസന വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങളിൽ പുതുതായി ശതമാനം 60 : 40 എന്നു വച്ചപ്പോൾ നേരത്തെ ഉണ്ടായിരുന്ന ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ ക്വാട്ടയിൽ ഒരു ഭാഗം ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട് .മറ്റു ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ നിന്നുള്ള നിയമനം ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അതുകൂടി പ്രമോഷന്റെ ഭാഗമായി പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്. ജോയിൻറ് ബി.ഡി.ഒ. , മിനിസ്റ്റീരിയൽ വിഭാഗത്തിന് ആനുപാതികമായി ഒരു കേഡർ സ്ട്രൂക്ചർ റൂളിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ല. കേഡർ സ്ട്രൂക്ചർ

നിശ്ചയിക്കണം എന്നതാണ് ഇത് സംബന്ധിച്ച് സൂചിപ്പിക്കാനുള്ളത്.

- എൽ എസ് ജി സെക്രട്ടറി തസ്തികയിൽ ബൈ ട്രാൻസ്ഫറിൻറെ ക്വാട്ടയിൽ 40% എടുക്കുമ്പോൾ അതിൽ ഒരു 10 % എങ്കിലും ബൈ ട്രാൻസ്ഫർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന് മാറ്റി വയ്ക്കുന്നത് ഗുണകരമാകുമെന്ന് നിർദ്ദേശം മുൻപ് വെച്ചിരുന്നതാണ്.
- ഗ്രാമ വികസന വകുപ്പിൽ തന്നെ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അസിസ്റ്റന്റിനും അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസറും ഒരേ സ്കെയിലിൽ ഉണ്ടായിരുന്നതാണ്. പുതിയ റൂളിൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അസിസ്റ്റന്റ് അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടർ കാറ്റഗറിയിലും അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസർ എൽ എസ് ജി ഐ സീനിയർ സെക്രട്ടറി കാറ്റഗറിയിലുമാണ് ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. തുല്യമായി ഉണ്ടായിരുന്ന രണ്ട് തസ്തിക വ്യത്യസ്തമായ രണ്ട് കേഡറിലേക്ക് മാറി എന്ന പ്രശ്നമുണ്ട്.
- അപ്പോയിന്റിംഗ് അതോറിറ്റിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രിൻസിപ്പൽ ഡയറക്ടറിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ് ഭരണപരമായ ചുമതലകൾ. പവർ ഡെലിഗേറ്റ് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട് അത് ഗുണകരമാണ്. ആ ഒരു ആശയത്തെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു. അതിൻറെ ഭാഗമായി നാലു വിഭാഗങ്ങളും ഉള്ള സാങ്കേതികവും നൈപുണികവുമായ കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുന്നതിന് സഹായകരമായിരിക്കും.
- പ്രിൻസിപ്പൽ ഡയറക്ടർ എന്ന നിലയിൽ കേന്ദ്രീകരിക്കപ്പെടുമ്പോൾ ഡിആർബി തസ്തികകളുടെ എല്ലാ നിയമന അധികാരവും താഴേക്ക് നൽകണം. ടി തസ്തികകളെല്ലാം ജില്ലാതലത്തിൽ നിയമനം നടത്തുന്നതാണ് .ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ വേക്കൻസി റിപ്പോർട്ടിംഗ്, റെഗുലറൈസേഷൻ, പ്രൊബേഷൻ കാര്യങ്ങളെല്ലാം അപ്പോയിന്റിംഗ് അതോറിറ്റി താഴേക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്. പലപ്പോഴും മറ്റു വകുപ്പുകളിൽ അത് കേന്ദ്രീകരിച്ച് പ്രയാസം നേരിടുന്നുണ്ട് .
- ഫംഗ്ഷണൽ ഇൻറഗ്രേഷൻ പൂർണ്ണമായും നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയണമെങ്കിൽ ഇൻറർ ട്രാൻസ്ഫറബിലിറ്റി യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുവാൻ കഴിയണം.
- ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള വിതരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അഞ്ചു വകുപ്പുകളിലും സ്പാർക്കിൻറെ ഭാഗമായി ശമ്പളം കൊടുക്കാൻ കഴിയുന്ന സംവിധാനം വരണം. ഓൺ ഫണ്ടിൻറെയും ഗ്രാന്റിൻറെയും തുക ട്രഷറിയിൽ പ്രത്യേകമായി അക്കൗണ്ടിലേക്ക് മാറ്റി സ്പാർക്കിലൂടെ മുഴുവൻ ജീവനക്കാർക്കും നൽകുന്നതിലേക്ക് മാറണം.
- എല്ലാ ജീവനക്കാരെയും ജിപിഎഫിലേക്ക് കൊണ്ടുവരുന്നതിന് സാധിക്കുന്ന കാര്യമാണ്.
- തുടർന്നുള്ള കാര്യങ്ങൾ എഴുതി സമർപ്പിക്കുന്നതാണ്.

2) KMCSU

- സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനായി നഗരസഭ ജീവനക്കാർക്കായി Grievance Redressal Cell വേണം.
- ശമ്പളം SPARK ലേയ്ക്ക് മാറേണ്ടതുണ്ട്.
- PF ന്റെ കാര്യത്തിൽ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറലുമായി സംസാരിച്ച് സംവിധാനം ഒരുക്കേണ്ടതാണ്.
- Municipal Secretary തസ്തികയിൽ Recruitment By transfer അനുവദിക്കണം. ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറി കഴിഞ്ഞാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം ഇല്ല. പുതുതായി സൃഷ്ടിച്ചതിൽ ഒരു ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ തസ്തിക സീനിയറായിട്ടുള്ള ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറിക്കു നൽകണം.
- പ്രൊബേഷൻ, ഗ്രഡേഷൻ പെൻഡിംഗ്, NRA കാലാവധി എന്നിവയിൽ തീരുമാനം ആകേണ്ടതാണ്.

- നഗരസഭ ജീവനക്കാർക്ക് ഡയറക്ടറേറ്റിൽ വർക്കിംഗ് അറേഞ്ച്മെന്റ് നൽകണം.
- RO -II അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്ത് നൽകണം.
- നഗരസഭയിൽ — j.P.H.N. - 6 സൂപ്പർവൈസറി പോസ്റ്റും, 12 ഇൻസ്പെക്ടർ പോസ്റ്റും വേണം.
- Female Attender /O.A. Inter transferability വേണം.
- Typist Category Change വേണം.
- തുടർന്നുള്ള കാര്യങ്ങൾ എഴുതി സമർപ്പിക്കുന്നതാണ്

3) **ജോയിന്റ് കൊൺസിൽ**

- State Service പരിഗണിച്ചപ്പോൾ, Subordinate നെ പരിഗണിച്ചില്ല.
- Assistant Secretary തസ്തിക എല്ലാ പഞ്ചായത്തുകളിലും അനുവദിക്കണം, Head Clerk തസ്തികകൾ അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്യണം.
- സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്ക് 220 പേരെ നേരിട്ട് നിയമിക്കണം. 40 % എന്നത് നിലവിലെ ജീവനക്കാരുടെ സാധ്യത ഇല്ലാതാകുന്നു.
- വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ തസ്തിക ഇല്ലാതാകുമ്പോൾ എക്സ്റ്റൻഷൻ സംവിധാനം പ്രവർത്തിക്കാതാകും.
- കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരെ ACT ൽ ചേർക്കണം.
- Performance സംവിധാനം വിജിലൻസ് വിങ്ങിലേക്ക് മാറ്റുമ്പോൾ ആയതിന്റെ ഘടനയിൽ ആശങ്ക ഉണ്ട്..
- Inter Changeability കായി ഓഫീസർ സംവിധാനവും സോഫ്റ്റ്വെയർ സംവിധാനവും വേണം.
- സൂപ്പർന്റ് അനുസരിച്ച് റേഷ്യോ പരിഗണിക്കണം.
- Engineering Wing ന്റെ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആശങ്കകൾ പരിഹരിക്കണം.
- Ministerial in Engineering wing — കേഡർ സൂപ്പർന്റ് ഫിക്സേഷൻ, സ്റ്റാൻഡേർഡൈസേഷൻ നടപ്പിലാക്കണം.
- താൽക്കാലിക/കരാർ പ്രവണത ഗുണകരമല്ല.
- പഞ്ചായത്ത് ഇലക്ഷൻ മുമ്പ് ശാസ്ത്രീയമായി വിഭജിക്കേണ്ടതുണ്ട്.
- തുടർന്നുള്ള കാര്യങ്ങൾ എഴുതി സമർപ്പിക്കുന്നതാണ്

4) **എൻ. ജി. ഒ.സംഘ്**

- കരട് ചട്ടങ്ങൾ അവ്യക്തം.

- പ്രൊമോഷൻ നഷ്ടപ്പെടുന്നു. 10 വർഷത്തിന് ശേഷം മുഴുവൻ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം മാത്രമാകും.
- ശമ്പളം ട്രഷറി വഴി നൽകണം.
- സീനിയോറിറ്റി കണക്കാക്കുന്നത് വ്യക്തമല്ല.
- പ്രൊമോഷൻ റേഷ്യോ വ്യക്തമല്ല.
- കണ്ടിജന്റ് - റേഷ്യോ പ്രൊമോഷൻ വേണം.
- പഞ്ചായത്ത് സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ പുതുക്കണം, ജനസംഖ്യാടിസ്ഥാനത്തിൽ വാർഡ് വിഭജനം.
- ലെബ്ലേറിയൻ ഗ്രേഡ് ഏകീകരിക്കണം.
- ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് പ്രൊമോഷൻ കുറയുന്നു.
- പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് - പഞ്ചായത്ത് ഏകീകരിക്കണം.
- ഡെപ്യൂട്ടി ടൗൺ പ്ലാനർ - നേരിട്ടുള്ള നിയമനം വന്നാൽ നിലവിലുള്ള പ്രൊമോഷൻ നഷ്ടപ്പെടുന്നു.
- കരാർ നിയമനങ്ങൾ പഞ്ചായത്തിൽ അധികമാകുന്നു. ഇത് ഒഴിവാക്കി പോസ്റ്റ് ട്രിയേറ്റ് ചെയ്യണം.

5) Kerala Municipal Corporation Staff Organisation

- Municipal മേഖലയിൽ Staff pattern വർദ്ധിപ്പിക്കണം.
- മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം ട്രഷറി, SPARK എന്നിവ മുഖേന അനുവദിക്കണം.
- PSC Advice - Common List ൽ നിന്നും എല്ലാ വകുപ്പുകളിലേയ്ക്കും നിയമനം നടത്തണം.
- PF അക്കൗണ്ട് GPF ലേയ്ക്ക് മാറ്റി ഏകീകരിക്കണം.
- ജീവനക്കാരുടെ സർവ്വീസ് പ്രശ്നങ്ങൾ Council കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത് ഒഴിവാക്കി, ഗവൺമെന്റ് നേരിട്ട് ഏറ്റെടുക്കണം.
- സർവ്വീസ് ഏകീകരണം - മുൻ സർവ്വീസ് പരിഗണിക്കണം. സീനിയോറിറ്റി സംരക്ഷിച്ച് കിട്ടണം.
- സെക്രട്ടറിയേറ്റ്, PSC, എന്നിവിടങ്ങളിലെ ശമ്പള ഘടന വകുപ്പിലും കൊണ്ടു വരണം.
- ആശ്രിത നിയമനം സമാന തസ്തികകളിൽ മാത്രം കാണ്ടു വരണം.
- മുനിസിപ്പൽ മേഖലയിൽ അക്കൗണ്ടന്റ് തസ്തിക അനുവദിക്കണം.
- മുനിസിപ്പൽ മേഖലയിൽ HBA അനുവദിക്കണം.

- സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിൽ നിന്ന് RO II- സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസിലേയ്ക്ക് മാറ്റണം.
- മുനിസിപ്പൽ മേഖലയിൽ അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി പാസ്റ്റ് അനുവദിക്കണം.
- എല്ലാ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലും RO II- തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കണം.
- മറ്റ് വിഷയങ്ങൾ നേരിട്ട് ബഹു.തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രിയ്ക്ക് എഴുതി സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്.

6) Kerala Gazetted Officers Union

- Deputy Town Planner Post എന്നത് Second Gazetted തസ്തിക ആണ്. അതിൽ 25% Direct Recruitment ഇപ്പോൾ തന്നെ കൊടുക്കുന്നുണ്ട്. First Gazetted Officer തസ്തിക ആയ Assistant Town Planner തസ്തികയിൽ 50% Direct Recruitment കൊടുക്കുന്നത് കൂടാതെയാണ് ഇത്. ആയത് അനീതിയാണ്. Deputy Town Planner Post ലേയ്ക്ക് പ്രൊമോഷൻ കാട്ടെക്കണമെങ്കിൽ Assistant Town Planner തസ്തികയിൽ നിന്നും പ്രൊമോഷൻ കൊടുക്കുവാൻ Civil Engineering ൽ ഡിപ്ലോമ ഉള്ളവർക്ക് 8 വർഷം സർവ്വീസ് കൂടി വേണം എന്ന് പറയുന്നുണ്ട്. ടി പ്രൊമോഷൻ നിബന്ധന 5 വർഷമാക്കി കുറയ്ക്കണം.
- Direct Recruitment ഉം, നിലവിലുള്ള പ്രൊമോട്ടീസും തമ്മിൽ സീനിയോറിറ്റി ഫിക്സ് ചെയ്യുന്നത് സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത ഇല്ല.
- ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ - 7 പോസ്റ്റ് , ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി പോസ്റ്റ് കൂടാതെ ex-cader Post എന്നിവ equity വരുന്ന രീതിയിൽ വിഭജിച്ചാൽ എല്ലാ വകുപ്പുകളോടും നീതി പുലർത്താനാകും.
- ETC ജീവനക്കാരെ കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തണം.
- എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിംഗിൽ Administrative Control Chief Engineer യ്ക്ക് കൊടുക്കണം.
- തുടർന്നുള്ള കാര്യങ്ങൾ എഴുതി സമർപ്പിക്കുന്നതാണ്.

7) Gazetted Officers Sangh

- Inter-transferability സാഹചര്യത്തിൽ ജീവനക്കാർക്ക് മതിയായ പരിശീലനം കൊടുക്കണം
- Direct Recruitment 40% വേണ്ട, 20% മതിയാകും.
- പഞ്ചായത്ത് സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ പുതുക്കണം.
- ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് - BDO തസ്തിക - ഡിഗ്രി ഇല്ലാത്തവർക്ക് പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത ഉള്ളതിനാൽ നിലവിൽ പ്രൊമോഷൻ ആയവർക്ക് റിവേർഷൻ വരാതെ പ്രാദേശിക നൽകണം.

8) Kerala Gazetted Officers Association

- പ്രിൻസിപ്പൽ ഡയറക്ടർ, ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ ഓഫീസ് സംവിധാനം മെച്ചപ്പെടുത്തണം.

ജീവനക്കാരെ ഡിപ്ലായേ് ചെയ്യണം.

- ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ,ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികകളിലേക്കുള്ള പ്രൊമോഷൻ നടപടികൾ ഈ വർഷം തന്നെ പൂർത്തിയാക്കണം.
- Performance Audit — 66 post - DPC കൂടി ഇന്റേണൽ വിജിലൻസ് ഓഫീസറെ നിയമിക്കണം,
- നേരിട്ടുള്ള നിയമനം - - 941 ൽ 40% വേണ്ട — 220 ൽ ലിമിറ്റ് ചെയ്യണം
- എഞ്ചിനീയർ വിങ് ആശങ്കകൾ പരിഹരിക്കണം. ഫങ്ഷണൽ മാനുവൽ വ്യക്തമാക്കണം.
- നിലവിലെ സേവന വേതന സീനിയോറിറ്റി പ്രൊമോഷൻ സംരക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്. Deputy Town Planner തസ്തികയിലേക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്.
- ADC, DDC, DDP ഒരേ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ആയിരുന്നു. അതിൽ DDPയ്ക്ക് പുതിയ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ലഭിച്ചു. ADC, DDC എന്നിവരുടെയും ശമ്പള സ്കെയിലിൽ കൂട്ടിത്തരണമെന്ന അഭ്യർത്ഥിച്ചു.
- ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ തസ്തികകൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നു. ഇന്റേണൽ വിജിലൻസ് വിങ്ങിലേക്ക് റൂറൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റേയും പരിഗണിക്കണം.
- തുടർന്നുള്ള കാര്യങ്ങൾ എഴുതി സമർപ്പിക്കുന്നതാണ്.

9) LSGD Engineer's Association

- കരട് Rule ന് കടക വിരുദ്ധമാണ് ഫെനെൽ റൂൾ എന്ന് വിലയിരുത്തുന്നു.
- 2008 ൽ പൊതുരാമത്ത്, ഇറിഗേഷൻ എന്നീ വകുപ്പുകളിൽ നിന്നാണ് LSGD എഞ്ചിനീയറിംഗ് കേഡറിലേയ്ക്ക് വന്നത്. മാത്രം വകുപ്പുകളിൽ നിന്നും ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന എല്ലാ അവകാശങ്ങളും, അധികാരങ്ങളും ലഭിക്കും എന്ന് പറഞ്ഞിരുന്നു.
- അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ മുതൽ ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ വരെയുള്ളവരുടെ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അധികാരം ഈ പൊതുസർവ്വീസ് ചട്ടം നഷ്ടപ്പെടുത്തിയിരിക്കുകയാണ്. അത് സർക്കാർ 2008 ൽ തന്ന ഉറപ്പിൻ്റെ ലംഘനമായാണ് വിലയിരുത്തുന്നത്.
- 2017-18 ബഡ്ജറ്റിൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ നിന്ന് നൽകമെന്ന് സൂചന ഉണ്ടായിരുന്നു. ടി വിഷയം ബഹു.തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രി പരിഗണിക്കണം.
- PW മാനുവൽ അനുസരിച്ച് കെട്ടിടം നിർമ്മിക്കണമെങ്കിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയറുടെ നേരിട്ടുള്ള നിയന്ത്രണത്തിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ, അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ, ഓവർസിയർ എന്നിവർ അടങ്ങുന്ന ഒരു ചട്ടക്കൂട് ആവശ്യമാണ്. ഈ ലളിതമായ ചട്ടക്കൂടിനെ പൊതുസർവ്വീസ് മാതൃക ഇല്ലാതാക്കുകയാണ്. ആയത് പരിഗണിക്കണം.
- ഈ പൊതുസർവ്വീസ് തയ്യാറാക്കിയ വിദഗ്ധർ എഞ്ചിനീയർമാരോട് ആവശ്യപ്പെട്ടത് നിങ്ങൾ പൊതുസർവ്വീസിൻ്റെ ഭാഗം ആകുവാനാണ്. അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടർ, ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ,

അഡീഷണൽ ഡയറക്ടർ എന്നീ തസ്തികകളിലേയ്ക്കുള്ള അവസരങ്ങൾ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് മുന്നിൽ കൊട്ടി അടച്ചിരിക്കുകയാണ്. നിലവിൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി ഉൾപ്പെടെ നിരവധി I.A.S. ഉദ്യോഗസ്ഥർ എഞ്ചിനീയർമാർ ആണ് എന്നുള്ള വിവരം ബഹു.തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രി വിലയിരുത്തണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

- എഞ്ചിനീയർമാർ പൊതുസർവ്വീസിന്റെ ഭാഗമാകണം, എന്നാൽ പടിയ്ക്ക് പുറത്ത് നിന്നാൽ മതി എന്ന നയമാണ് വിദഗ്ധ സമിതി സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്.
- തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് ജില്ലാ മേധാവിയായി വരുന്ന ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡന്റിന്റെ കീഴിൽ പ്രവർത്തിക്കണം എന്നാണ് അഭ്യർത്ഥിക്കുവാനുള്ളത്. അല്ലെങ്കിൽ കഴിഞ്ഞ 25 വർഷം കൊട്ടിപ്പോലാഷിച്ച ജനകീയാസൂത്രണത്തിന് അർത്ഥമില്ലാതെ വരും.
- പൊതുസർവ്വീസിന്റെ പ്രായോഗികതയും, കാര്യക്ഷമതയും വസ്തുതാപരമായി വിലയിരുത്തുമ്പോൾ അത് സർക്കാർ നയങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായോ, സർക്കാരിന് എതിരെയായോ എന്ന മുദ്രകുത്തൽ ആയി ചിന്തിക്കരുത്.
- പൊതുസർവ്വീസ് രീതിയിൽ തന്നെയാണ് എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗവും വർക്ക് ചെയ്യുന്നത്. കോർപ്പറേഷൻ, മുനിസിപ്പാലിറ്റി, പഞ്ചായത്ത് എന്നിവിടങ്ങളിൽ മാറി മാറി ജോലി ചെയ്യുവാൻ സാധിക്കുന്നുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ കാര്യശേഷിയും, സമയവും സർക്കാരിന്റെ പ്രഖ്യാപിത പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കുവാൻ ഫലപ്രദമായി വിനിയോഗിക്കുവാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.
- ആശയ ദാരിദ്ര്യമുള്ള ഈ പൊതുസർവ്വീസ് ചട്ടം സർക്കാരിന്റെ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളെ ബാധിക്കുന്നതാണ്. ആയതിനാൽ ഇത്തരത്തിൽ നിരവധി-അനവധി പോരാളുകൾ നിറഞ്ഞ, ജീവനക്കാരെ കോടതി വ്യവഹാരങ്ങളിലേയ്ക്ക് തള്ളിവിടുന്ന ചട്ടങ്ങൾ Amendment വരുത്തണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

10) Association of Engineers Kerala

- integrated Engineers നെ തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപന തലത്തിൽ മാത്രമായി ഒതുക്കരുത്.
- ചീഫ് എഞ്ചിനീയർക്ക് Delegate ചെയ്യാത്ത നിയമനാധികാരം വേണം.
- ടെക്നിക്കൽ ഹയറാർക്കി നിലനിർത്തണം.
- അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് കൺട്രോൾ തിരികെ ലഭിക്കണം.
- എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന്റെ ജോലി ഭാരം പഠന വിധേയമാക്കണം.
- Quality and Design വിംഗ് വേണം.
- സാങ്കേതിക വിജിലൻസ് വിഭാഗം ക്രിയേറ്റ് ചെയ്യണം.
- ശമ്പളം SPARK മുഖേന തുടരണം.
- വകുപ്പിലെ Environment Engineers നെ ശുചിത്വ മിഷനിൽ നിയമിക്കണം.
- DPC യുടെ പൂർണ്ണനിയന്ത്രണത്തിൽ ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ ഓഫീസ് വേണം.

11) Kerala Municipal Corporation Workers Congress -

- ശുചീകരണ താഴെലാളികൾ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ ജീവനക്കാരെയും ഉൾപ്പെടുത്തി കൊണ്ടാണ് പൊതു സർവ്വീസ് വന്നത്. നാളിതുവരെ ശുചീകരണ താഴെലാളികൾക്ക് സർവ്വീസ് റൂൾ ഉണ്ടാക്കണം എന്ന് പറഞ്ഞിട്ട് ഇന്ന് വരെ നടന്നിട്ടില്ല. Full Time Contingency താഴെലാളികളെ Last Grade Servant ആയി നിയമിക്കും എന്ന വരി മാത്രം അതിൽ പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഇവർക്കായി സ്പെഷ്യൽ റൂൾ വേണം. സ്പെഷ്യൽ റൂൾ ഉണ്ടായാൽ മാത്രമേ ഇന്ന് സർവ്വീസിൽ കയറുന്ന വിദ്യാഭ്യാസവനരായ ആളുകൾക്ക് അർഹതപ്പെട്ട പ്രൊമോഷൻ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ മറ്റ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ ലഭിക്കുന്നത് പോലെ മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവ്വീസിലുള്ള ഹയർ കേഡറുകളിൽ ഒരു നിശ്ചിത ശതമാനം (10%) മാറ്റി വച്ചുകൊണ്ട് ഒരു സർവ്വീസ് റൂൾ ഉണ്ടാകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചു.
- പൊതുസർവ്വീസ് രൂപീകരിക്കുന്നത് അതാത് മേഖലകളിലെ പ്രവർത്തനം കാര്യക്ഷമമാക്കുവാൻ വേണ്ടിയാണ്. നഗരസഭകളെ സംബന്ധിച്ച് നഗരവത്കരണം നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു എന്നത് കൊണ്ടാണ് പുതിയ പുതിയ നഗരസഭകളും, മറ്റ് കാര്യങ്ങളും ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. അടുത്തിടെ ഉണ്ടായ നഗരസഭകളിലൊക്കെ ആ നഗരസഭകളിൽ പ്രദേശങ്ങൾ കൂട്ടി ചേർക്കും, വിസ്തൃതി വളരെയധികം കൂടും. അവിടെ ശുചീകരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുവാനുള്ള താഴെലാളികളെ മാത്രം നിയമിക്കുന്നില്ല. ഇവരുടെ ജോലിഭാരത്തെ സംബന്ധിച്ച പഠനം നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. ആയതിന് ആവശ്യമുള്ള തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നില്ല എന്നുള്ള വിരോധാഭാസം നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. അതിന് ഒരു മാറ്റം വരണം. ഈ മേഖലയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിന് ഇതാണ് വേണ്ടത്.
- നഗരസഭയിലെ താഴെലാളികളെ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സചേഞ്ച് മുഖേന നിയമിക്കണം എന്നാണ് നിയമം. എന്നാൽ പല നഗരസഭകളിലും യഥേഷ്ടം നിയമനം നടത്തുന്നു. ആയത് കോടതികളും, കേസുകളും കാര്യങ്ങളുമായി ഒട്ടനവധി താഴെലാളികൾ വഴിയാധാരമായിട്ടുണ്ട്. സാധാരണയായി എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സചേഞ്ചിൽ നിന്നും പകരം താഴെലാളികളായിട്ടാണ് നിയമിക്കുന്നത്. ഇപ്രകാരം നിയമനം ലഭിക്കുന്ന താഴെലാളികൾ ഒരു സ്ഥിരം ഒഴിവ് വരുന്ന സമയത്ത് സീനിയോറിറ്റി അനുസരിച്ച് നിയമിക്കപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ ഇവിടെ 15 വർഷവും, 20 വർഷവും പകരം താഴെലാളിയായി ജോലി ചെയ്ത ശേഷം പിന്നീട് സ്ഥിരം സർവ്വീസ് ലഭിക്കുന്നത് 5 വർഷമോ, 6 വർഷമോ, 10 വർഷമോ മാത്രമാണ്. ഈ ആളുകൾക്ക് പകരം താഴെലാളിയായി ജോലി ചെയ്ത കാലഘട്ടത്തിലെ സർവ്വീസ് കൂടി പെൻഷൻ പരിഗണിക്കണം. അത് സർക്കാർ മേഖലയിൽ പാർട്ട് ടൈം ജോലി ചെയ്ത ആളുകൾക്ക് 10 വർഷം സർവ്വീസുണ്ടെങ്കിൽ, 5 വർഷം പെൻഷൻ കണക്കാക്കുന്ന നിയമം ഉള്ളത് പോലെ പരിഗണിക്കണം എന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചു.

12) Kerala Panchayat Employee Federation – KPEPF

- Direct Secretary Post പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കണം.
- 2012 ലെ സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ റിപ്പോർട്ട് നിലവിൽ വരുത്തണം.
- പഞ്ചായത്തുകൾ ഭരണഘടനാപരമായി വിഭജിക്കണം.
- ഓൺലൈൻ സ്ഥലംമാറ്റം സംബന്ധിച്ച സർക്കാർ ഉത്തരവ് നടപ്പിലാക്കണം. ഇപ്പോൾ മാനുവലായാണ് നടക്കുന്നത്. പഞ്ചായത്തിൽ മാത്രമല്ല, മുഴുവൻ വകുപ്പുകളിലും സുതാര്യമായി

സ്വജനപക്ഷപാതം ഇല്ലാതെ ഇത് നടപ്പിലാക്കണം.

- വർക്കിംഗ് അറേഞ്ച്മെന്റ് ഒഴിവാക്കണം.
- Delay Files — ജീവനക്കാരുടെ സമ്മർദ്ദം, ആത്മഹത്യ എന്നിവ പഠനവിധേയമാക്കണം. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിമിതമാണ്.
- വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ തസ്തിക ഒഴിവാക്കേണ്ടതില്ല.
- ഫുൾ ടൈം സ്വീപ്പറിനെ വകുപ്പ് ഏകീകരണത്തിന് റദ്ദാക്കാതെ ഭാഗമാക്കണം.
- ഓഫീസ് അറ്റൻഡൻ്റ് പ്രൊമോഷൻ വർദ്ധിപ്പിക്കണം.
- എക്സ് ഒഫീഷ്യോ സെക്രട്ടറി വിജ്ഞാപനം നടത്തണം.
- പെർഫോമൻസ് ഓഡിറ്റ് സംവിധാനം നിലനിർത്തണം.

13) പഞ്ചായത്ത് എംപ്ലോയീസ് ഓർഗനൈസേഷൻ

- Integration ൽ 5 വകുപ്പുകൾ എന്നാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. എന്നാൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ 6 വകുപ്പുകളാണ് integration ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. Urban Affairs Department എന്നത് Municipality യ്ക്ക് കീഴിലുള്ള സർവ്വീസ് എന്നാണ് ഉള്ളിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കുന്നത്. Urban Affairs ഉം, Municipal Common Service ഉം രണ്ട് സർവ്വീസാണ്. Urban Affairs ന് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസ് നിലവിലില്ല. അവരുടെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന തസ്തിക A A തസ്തിക ആണ്. പക്ഷെ ചട്ടത്തിൽ 6 വകുപ്പ് കൂട്ടിച്ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ 2022 സെപ്റ്റംബറിൽ നിയമസഭ പാസാക്കിയ പൊതുസർവ്വീസ് ആക്റ്റിൽ 5 വകുപ്പുകൾ മാത്രമാണ് ഉള്ളത്. ആറാമതാതെ വകുപ്പ് അതിൽ ഇല്ല. പക്ഷെ ആക്റ്റിൽ ഇല്ലാത്തതായ വകുപ്പ് Urban Affairs വകുപ്പ് ചട്ട പ്രകാരം കൂട്ടിച്ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. ഇത് പരിശോധിക്കണം.
- സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നിലവിലുള്ള സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് സെക്രട്ടറി തസ്തികകൾ ഏകീകരിക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായിട്ട് 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനമാണ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. പക്ഷെ അതിൽ Existing Ratio will continue എന്നാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. അതാത് നിലവിലുള്ള സ്പെഷ്യൽ റൂൾ അല്ല. പുതുതായി വന്ന സ്പെഷ്യൽ റൂൾ അല്ല, Repeal ചെയ്ത പോയ സ്പെഷ്യൽ റൂളുകൾ ആണ് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലെ നിയമനത്തിന് ബാധകം എന്ന് പറയുന്നു. അതിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന റേഷ്യോ പ്രകാരം മാത്രമേ സെക്രട്ടറി തസ്തികയ്ക്ക് നിയമനം നടത്തുവാൻ പറ്റൂ. അതാത് പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ പഞ്ചായത്ത് സർവ്വീസ് റൂൾസ് പ്രകാരമോ, സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾസ് പ്രകാരമോ മാത്രമേ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേയ്ക്ക് നിയമനം നടത്തുവാൻ പാടുള്ളൂ. പഞ്ചായത്തിന്റെ സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾസിലോ, സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾസിലോ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തിക കൊണ്ടു വന്നിട്ടുമില്ല, റേഷ്യോ ഫിക്സ് ചെയ്തിട്ടുമില്ല. ഇത് സംബന്ധിച്ച കേസിൽ കോടതി പറഞ്ഞത്, ഇനി പ്രാപ്പോർ നോട്ടീഫിക്കേഷൻ കൂടി മാത്രമേ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിൽ നേരിട്ട് നിയമനം നടത്തുവാൻ പാടുള്ളൂ എന്ന് ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിന്റെ 2018 ൽ വിധിന്യായം ഉണ്ട്. ആ വിധിന്യായം നിലനിൽക്കെ ഒരു പ്രോപ്പർ നോട്ടീഫിക്കേഷൻ ഉണ്ടാകുവാൻ ഒരു പ്രോപ്പർ ആയ റൂൾ ഉണ്ടാകണം. ആയത് ഇതുവരെയും പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ ഉണ്ടായിട്ടില്ല. പഞ്ചായത്ത് സബോർഡിനേറ്റ് റൂൾസിലോ, സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾസിലോ നാളിതുവരെ ഭേദഗതി ചെയ്തിട്ടില്ല. Direct Recruitment ന്റെ കാര്യത്തിൽ

വകുപ്പിലെ എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും വളരെ ക്വാളിഫൈഡ് ആയവരാണ്. വീണ്ടും ഒരു 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനം മൂലം ജീവനക്കാരുടെ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത പൂർണ്ണമായും അടച്ചു കളയും. റവന്യൂ വകുപ്പിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് അധികാരമുള്ള താലൂക്ക് തഹസീൽദാരുടെ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിയമനം വർഷങ്ങൾക്ക് മുൻപ് അവസാനിപ്പിച്ചതാണ്. ക്വാളിഫിക്കേഷൻ ഉള്ള ആൾ ഇല്ലാത്ത അവസരത്തിൽ മാത്രമേ ഇനി നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടത്തൂ എന്നാണ്. അതുകൊണ്ട് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി പോസ്റ്റിൽ direct recruitment ഉണ്ടാകണോ എന്ന കാര്യം ചിന്തിക്കണം.

- പുതിയ പഞ്ചായത്തുകൾ രൂപീകരിക്കുമ്പോൾ അതിൽ ഉണ്ടാകുന്ന പുതിയ തസ്തികകൾ അല്ലെങ്കിൽ നഷ്ടപ്പെടുന്ന തസ്തികകൾ അവ എവിടെ, ആർക്ക് നഷ്ടപ്പെടും എന്ന കാര്യത്തിൽ വ്യക്തത വരണം.
- സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ 1996 ൽ ജനകീയാസൂത്രണം വന്നപ്പോൾ പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ ഒരു ക്ലാർക്ക് തസ്തിക അനുവദിച്ചതിന് ശേഷം 2012 ൽ സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 1854 തസ്തികകൾ അനുവദിച്ചു. പക്ഷെ അതിലും 864 അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി തസ്തികയാണ് കിട്ടിയത്. ഇനിയും പഞ്ചായത്തുകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറിമാർ ഇല്ലാത്ത അവസ്ഥയാണ്. NREGS ന്റെ First Digital Signatory ആയി അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറിയെ മാറ്റിയെങ്കിലും ഇപ്പോഴും അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി ഇല്ലാത്ത പഞ്ചായത്തുകൾ നിലവിലുണ്ട്.
- ഓഫീസ് അറ്റൻഡൻ്റ്മാരുടെ നിയമനം സംബന്ധിച്ച് പല വകുപ്പിലും പല രീതിയിലുള്ള നിയമനമാണ് നിൽക്കുന്നത്. അത് ഏകീകരിച്ച് ഓഫീസ് അറ്റൻഡൻ്റ്മാരുടെ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യത പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ ഫ്രണ്ട് ഓഫീസ് അസിസ്റ്റന്റ്, റെക്കോർഡ് കീപ്പർ എന്നിങ്ങനെയുള്ള തസ്തികകളിലേയ്ക്ക് ഓഫീസ് അറ്റൻഡൻ്റ്മാർക്കുള്ള ഒരു ചാനൽ അനുവദിക്കണം.
- ഫുൾടൈം സീപ്പർമാരെ കണ്ടിജന്റ് റൂളിൽ നിന്നും സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂളിലേയ്ക്ക് കൊണ്ടു വരണം.
- പെൻഷൻ - മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവ്വീസിൽ പെൻഷൻ ഫണ്ട് എന്നത് മുനിസിപ്പൽ ഫണ്ട് ആണ്. അവർക്ക് സെൻട്രൽ ഫണ്ടിലാണ് പെൻഷൻ കൊടുക്കുന്നത്. പഞ്ചായത്ത് ജീവനക്കാർക്കും, മറ്റൊല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും കൺസോളിഡേറ്റഡ് ഫണ്ടിൽ നിന്നാണ് പെൻഷൻ കൊടുക്കുന്നത്. മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ജീവനക്കാരുടെ പഞ്ചായത്തിൽ പോയി അവിടെ നിന്നും റിട്ടയർ ചെയ്യാൻ പെൻഷൻ ഏത് ഫണ്ടിൽ നിന്നും നൽകും എന്നതിന് വ്യക്തത വേണം.
- നാലാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷന്റെ ഉത്തരവിൽ 6 ൽ കൂടുതൽ ക്ലാർക്ക് ഉള്ള ഓഫീസുകളിലെ സൂപ്പർവൈസറി ഓഫീസർ ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് ആണ്. പക്ഷെ പഞ്ചായത്തുകളിൽ ഇപ്പോഴും സൂപ്പർവൈസർ ഹെഡ് ക്ലാർക്ക് ആണ്. എല്ലാ വകുപ്പുകളിലും നടപ്പിലാക്കിയ ഈ കാര്യം 2013 മുതൽ ആവശ്യപ്പെടുന്നതാണ്. സർക്കാർ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിമൂലം ഇത് റിജക്ട് ചെയ്യുകയാണ്. കേസ് കോടതിയിൽ നിൽക്കുകയാണ്. പഞ്ചായത്ത് വകുപ്പിൽ വളരെ ജോലിഭാരം ഉണ്ട്. അതിനാൽ 6 ക്ലാർക്കിന് ഒരു ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് എന്ന അനുപാതം നടപ്പിലാക്കണം.

14) Town Planning Staff Association

- അസിസ്റ്റന്റ് ടൗൺ പ്ലാനർ തസ്തികയാണ് First Gazetted Post. ഇതിലേയ്ക്ക് നിയമനം നടത്തുന്നത് 50 : 50 റേഷ്യായിലാണ്. 50% Promotion, 50% Direct Recruitment. Direct

Recruitment ന്റെ യോഗ്യത B.Tech Civil Engineering or B.Arch. ഈ യോഗ്യതയുള്ള ആളുകൾ 5 വർഷം ഈ തസ്തികയിൽ പ്രവർത്തിച്ചാൽ മാത്രമേ Deputy Town Planner തസ്തികയിലേയ്ക്ക് പ്രൊമോഷൻ യോഗ്യതയാകുന്നുള്ളൂ. Diploma ഉള്ളവർ പ്രൊമോഷനായി 8 വർഷം ഈ തസ്തികയിൽ പ്രവർത്തിക്കണം. എന്നാൽ ഇവരിൽ Planning ൽ P.G. ഉള്ളവരാണെങ്കിൽ പ്രൊമോഷൻ കാലയളവ് പൂർത്തീകരിച്ചാൽ തന്നെ പ്രൊമോഷൻ നിലവിൽ അവസരം ഉണ്ട്. Deputy Town Planner തസ്തികയിൽ നിന്ന് Town Planner തസ്തികയിലേയ്ക്ക് ഇത്തരത്തിൽ 5 വർഷം കാത്തിരുന്നവർ വീണ്ടും 6 വർഷം കാത്തിരിക്കണം. എന്നാൽ P.G. ഉള്ള ആളുകൾക്ക് 6 മാസത്തെ പ്രൊമോഷൻ പൂർത്തീകരിച്ചാൽ തന്നെ Town Planner തസ്തികയിലേയ്ക്ക് പ്രൊമോഷൻ യോഗ്യതയാകും. ഈ അവസ്ഥ നിലനിൽക്കെ Deputy Town Planner തസ്തികയിലേയ്ക്ക് 25% Post 3:1 എന്ന റേഷ്യോ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടത്താനുള്ള ഒരു clause special rule ൽ ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. ഇത് നിലവിലുള്ള Assistant Town Planner മാറേയും, അതിന് താഴെ തട്ടിലുള്ള സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസിലുള്ള സർവ്വേയർമാർ അടക്കമുള്ള ജീവനക്കാരുടെ പ്രൊമോഷനെ സാരമായി ബാധിക്കുന്നതാണ്. അത് ഒരിക്കലും ഒരു കാരണവശാലും നേരിട്ടുള്ള നിയമനം അനുവദിക്കരുത്.

- Town Planner തസ്തികയിൽ നിന്നും മുകളിലേയ്ക്ക് പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റ് ഗ്രാജുവേഷൻ നിർബന്ധമാക്കരുത് .
- Town Planning വകുപ്പിലെ ടെക്നിക്കൽ വിഭാഗത്തിലെ ഏറ്റവും താഴെയുള്ള തസ്തികയാണ് Tracer. ഈ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് നിലവിലുള്ള Chain Man തസ്തികയിൽ നിന്ന് നിയമനം നടത്തിയിരുന്നു. എന്നാൽ നിലവിലെ സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ആയത് പരിഗണിച്ചിട്ടില്ല.

15) റൂൾ ഡവലപ്പ്മെന്റ് ഓർഗനൈസേഷൻ

- സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂളിനെ പറ്റി ചർച്ച ചെയ്യാനുള്ള അവകാശം നിഷേധിക്കപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിലാണ് 27/10/2022 ലെ ഉത്തരവ് വന്നിരിക്കുന്നത്.
- ഇന്റഗ്രേഷൻ നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ വകുപ്പുകളിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതയാണ് ഗ്രാമവികസന വകുപ്പിലെ മിനിസ്റ്റീരിയൽ വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് ഉള്ളത്. 26, 27 വർഷം സർവ്വീസ് ആകുമ്പോഴാണ് ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് ആകുന്നത്. 42 പ്രൊമോഷൻ തസ്തികകൾ ഉള്ളത് കൊണ്ട് ഒരു വർഷം ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് ആയതിന് ശേഷം 29 ആം വർഷത്തിൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ട് ഗസറ്റഡ് ഓഫീസറായി 30 ആം വർഷത്തിൽ വിരമിക്കുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ വകുപ്പ് ഏകീകരണം വന്ന് കഴിയുമ്പോൾ ലഭിച്ചിരുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാവുകയാണ്. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി പോലും ആകാൻ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യം ആണ് നിലവിലുള്ളത്. ആയതിനാൽ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ തുടരുന്നതിനും, പ്രൊമോഷൻ സാധ്യതകൾ നിലനിർത്തുന്നതിനും നടപടി വേണം.
- Inter transferability യിൽ PSC Advice സീനിയോറിറ്റി പ്രൊമോഷൻ പരിഗണിക്കണം.
- ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസിലെ ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് തസ്തിക അപ്പഗ്രേഡ് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കണം.

16) RDOA

- Integration നെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു.

- വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ എന്ന തസ്തിക എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ എന്ന് നിലനിർത്തി മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലും, കോർപ്പറേഷനിലും കൊണ്ടുവരാനുള്ള തീരുമാനത്തെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു.
- എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ വിഭാഗത്തിന് നല്ല രീതിയിലുള്ള പരിശീലനം നൽകി നിലനിർത്തണം.
- Entry Cadre ആയതിനാൽ ക്ലാർക്കിലെ ആളുകൾക്ക് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസറായി പാകോം എന്ന് വ്യക്തമാക്കണം.
- Inter Transferability പ്രകാരം എക്സ്റ്റൻഷൻ വിഭാഗത്തെ മിനിസ്റ്റീരിയിൽ വിഭാഗത്തിലേയ്ക്ക് കൊണ്ടു പോകുന്നത് ജനങ്ങൾക്ക് ഗുണകരമാവില്ല. മിഷനുകളും, കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന ആവിഷ്കൃത പദ്ധതികളും നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് വേണ്ടി അവരുടെ കഴിവും, എക്സ്പീരിയൻസും പഞ്ചായത്ത്, മുനിസിപ്പാലിറ്റി, കോർപ്പറേഷൻ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതിന് ഒരു എക്സ്റ്റൻഷൻ വിഭാഗത്തിന് ഡവലപ്പ്മെന്റ് വിംഗ് വേണ്ടതുണ്ട്.
- വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർക്ക് കൃത്യമായ ജോബ് ചാർട്ട് വേണം.
- പ്രൊമോഷന്റെ കാര്യത്തിൽ ബി.ഡി.ഒ. 1/33 എന്നത് 40% ആയി ഉയർത്തിയിട്ടുണ്ട്.
- പ്രൊമോഷന് പരിഗണിക്കുമ്പോൾ date of occurrence of vacancy വച്ച് സീനിയോറിറ്റി ഫിക്സ് ചെയ്യണം എന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചു.
- EO Housing joint BDO Housing ന് ഒരേ ജോലി, ഒരേ കേഡർ എന്നിവയാണ്. ആയതിനാൽ scale ഒരു പോലെ ആക്കണം.
- സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സിൽ നിന്നും ഉള്ള ജീവനക്കാർ ജോലി ചെയ്യുന്ന EO (P&M) വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർമാരുടെ പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റ് ആക്കണം.

17) Kerala Muncipal Secretaries Association

- integrate ചെയ്ത മൂന്നു ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകൾക്ക് തുല്യ പ്രാധാന്യം നൽകി കൊണ്ട് joint Director തസ്തികകളിൽ നിയമനം നടത്തണം.
- ചട്ടം 3 (4) പ്രകാരം മുൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി ഗ്രേഡ് - iii യെ സീനിയർ സെക്രട്ടറി LSGD എന്ന കാറ്റഗറിയിൽ ആണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. Inter-transferability യെ കുറിച്ച് പ്രതിപാദിക്കുന്ന ചട്ടം 4 ൽ മുൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി ഗ്രേഡ് - iii യെ സെക്രട്ടറി LSGI എന്ന കാറ്റഗറിയിൽ ആണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. ഈ അപാകത പരിഹരിക്കണം.
- ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ സീനിയർ റാങ്കിലുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർ നഗരസഭകളിൽ 3 Zone ലും പെർഫോമൻസ് ഓഡിറ്റ് സൂപ്പർവൈസർ വിംഗിലും വേണം.
- മുൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി ഗ്രേഡ് ii നെ പഞ്ചായത്ത് ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് അപ്ഗ്രേഡേഷന് പരിഗണിക്കണം.

18) Federation of Engineering Employees Association

- കരട് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ അധികാരം ഫെനെൽ റൂളിൽ ഒഴിവാക്കിയത് പരിശോധിക്കണം.
- 5 വകുപ്പുകൾ ഏകീകരിച്ചതിൽ ജില്ലാ മേധാവികളായി 3 വകുപ്പുകളെ മാത്രമാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. ജില്ലാ മേധാവികളിൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ്, പ്ലാനിംഗ് എന്നീ വിഭാഗത്തെ കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തി തുല്യത ഉറപ്പാക്കണം.
- സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ 1958 ലെ എഞ്ചിനീയറിംഗ് സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് റൂൾ പ്രകാരം ഒന്നാം ഗ്രേഡ് ഓവർസിയർ തസ്തികയുടെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തികയിലേക്ക് 7 പേരെ പ്രൊമോട്ട് ചെയ്യുമ്പോൾ 3 പേരെ നേരിട്ട് നിയമിക്കുന്നു. നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിൽ 10% ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ക്വാട്ട അനുവദിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നാൽ LSGD സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഓവർസിയർമാർക്ക് 50% പ്രൊമോഷൻ റേഷ്യോ ആണ് കൊടുത്തിട്ടുള്ളത്. ആയത് പരിഹരിക്കണം.
- രണ്ടാം ഗ്രേഡ് ഓവർസിയർ തസ്തിക പൂർണ്ണമായും മൂന്നാം ഗ്രേഡ് ഓവർസിയർ തസ്തികയുടെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക ആക്കണം. കാരണം 2 തസ്തികകളുടെയും അടിസ്ഥാന വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത ഒന്നുതന്നെയാണ്.
- ഓവർസിയറുടെ തസ്തിക പുനർനാമകരണം Pay Commission ശുപാർശ പ്രകാരമുള്ളത് നടപ്പിലാക്കണം.
- പഞ്ചായത്തുകളിൽ ഒരു അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ, 2 ഓവർസിയർമാർ ചേർന്ന് നിർവ്വഹിക്കുന്ന പ്രവൃത്തികൾ, 300 മുതൽ 400 വരെ വാല്യുവേഷനുകളും, 400 ഓളം കെട്ടിട നിർമ്മാണ അപേക്ഷകളും കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന 100 ലധികം മരാമത്ത് പദ്ധതികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ജോലിഭാരം ലഘൂകരിക്കുന്നതിന് പഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ ഒരു ടൗൺ പ്ലാനിംഗ് സെക്ഷൻ കാണ്ടെടു വന്ന് സേവനം ത്വരിതപ്പെടുത്തണം.

19) BDO's Association

- ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി, ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറി എന്നിവരെ ഒരു തലത്തിൽ പരിഗണിക്കുന്നത് ശരിയല്ല. ജോലി സ്വഭാവം,അധികാര പരിധി ,വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യതയൊന്നും നോക്കാതെ സ്പെഷ്യൽ മാത്രം നോക്കി ഏകീകരിച്ചത് പുന പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിയെ വ്യത്യസ്തമായി പരിഗണിച്ചിട്ടുണ്ട്.
- ജില്ലാ ഓഫീസ് തലത്തിലുള്ള APO (വനിതാ ക്ഷേമം) / ജില്ലാ വനിതാ ക്ഷേമ ഓഫീസർ എന്നിവരെ നിലവിൽ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിയ്ക്ക് തുല്യമായിട്ടാണ് കണക്കാക്കിയിരിക്കുന്നത്. ഈ അപാകത പരിഗണിക്കണം.
- BDO യുടെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക ആയിരുന്ന ADC തസ്തികയിൽ നിന്ന് ആണ് വിവിധ മിഷൻ കോ-ഓർഡിനേറ്റർ തസ്തികകളിലേക്ക് ആളുകളെ നിയമിച്ചിരുന്നത്. സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഇത് സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തതയില്ല. ആയത് നിലനിർത്തണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

20) LSGD Engineering Ministerial Staff Association

- LSGD എഞ്ചിനീയറിംഗ് മിനിസ്റ്റീരിയൽ വിഭാഗത്തിന് സ്പെഷ്യൽ റൂളോ, സ്റ്റാഫ് പാറ്റേണോ ഇല്ല. ആയത് കൊണ്ടുവരണം.
- നിലവിലെ LSGD എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന് Divisional Accountant എന്ന ഒരു താൽക്കാലിക പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക ഉണ്ട്. ആയത് ഏകീകരണം വരുന്നതോടു കൂടി ഇല്ലാതാകും എന്നുള്ള ആശങ്ക ഉണ്ട്. ആയത് പരിഹരിക്കണം.
- ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ പോസ്റ്റിലേയ്ക്ക് മിനിസ്റ്റീരിയൽ വിഭാഗത്തിന്റെ പ്രാതീനിയും കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചു.
- വിശദമായ കുറിപ്പ് ബഹു.തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രിയ്ക്ക് നേരിട്ട് സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്.

21) State Employee Union

- സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസ് Rule 5 B യിൽ Secretary മാരുടെ 40% നേരിട്ടുള്ള നിയമനം എന്ന് പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അത് മുഴുവനായി ഒഴിവാക്കണം എന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.
- സബോർഡിനേറ്റ് സർവ്വീസ് Rule 3 (5) ൽ integration ന് മുമ്പായി joint BDO/Assistant Secretary/Junior Superintendent എന്നുള്ളത് integration ന് ശേഷം Assistant Secretary എന്ന് മാത്രമാണ് ഉള്ളത്. പേ റിവിഷൻ ഉത്തരവുകളിൽ junior Superintendent & equivalent Post എന്നതിന്റെ 1/3 rd വിഭാഗം ഹയർ ഗ്രേഡ് ആയിരിക്കുമെന്ന് പ്രതിപാദിച്ചിരുന്നത്. അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറി തസ്തിക ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ടിന് തുല്യമായത് കൊണ്ടാണ് റേഷ്യോ പ്രൊമോഷൻ ലഭിക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ integration ന് ശേഷം Assistant Secretary/Junior Superintendent എന്ന് വരണം.
- integration ന് മുമ്പ് പേര് Head Clerk, Senior Clerk കാണുന്നില്ല. ആയത് പരിഹരിക്കണം.
- Rule 5 (29) ലെ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് ഗ്രേഡ് - ii ലേയ്ക്ക് 4 വർഷം സർവ്വീസ് ഉള്ള കണ്ടിജന്റ് എംപ്ലോയീസിന് 9:1 എന്ന അനുപാതത്തിൽ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് ഗ്രേഡ് -ii ആകും എന്ന വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. അത് 4 വർഷം പൂർത്തിയാകുന്ന ഫുൾ ടൈം സീപ്പർമാർക്ക് എന്ന് മാറ്റണം.
- Test Qualification ന് വേണ്ടി 15 ഓളം പേപ്പറുകൾ പാസാകേണ്ടതുണ്ട്. ആയത് ക്ലാരിഫൈ ചെയ്യണം.
- ചട്ടം മാതൃഭാഷയിൽ വേണം.

22) Panchayt Department Ministerial Staff Association

- പഞ്ചായത്ത് വിഭജനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തസ്തിക നഷ്ടപ്പെടുന്നത് - ആർക്ക് - വ്യക്തമാക്കണം.
- Last Grade ജീവനക്കാരുടെ Promotion സാധ്യതകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കണം.
- അമിത ജോലിഭാരമുള്ള പഞ്ചായത്തുകളിൽ Assistant Secretary തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കണം .
- പെൻഷൻ സംബന്ധിച്ച വിഷയത്തിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആശങ്കയുണ്ട്.
- നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് സംരക്ഷണം നൽകുമെന്നു പറയുമ്പോൾ സബോർഡിനേറ്റ്

സർവ്വീസിൽ നിന്ന് സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുമ്പോൾ ആയത് എങ്ങനെ പാലിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

23) Municipal Corporation Staff Association

- ശമ്പളം, പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം - ഏകീകരിക്കണം.
- പുതുതായി രൂപീകരിച്ച മുൻസിപ്പാലിറ്റികളിൽ സ്റ്റാഫ് കൂടുതൽ വേണം.
- J.D. Post ലേക്ക് മുൻസിപ്പൽ കോമൺ സർവ്വീസിനേയും പരിഗണിക്കണം.
- PF — GPF ആക്കണം.
- RO Post — Guezzetted ആക്കണം.
- Health Supervisor തസ്തികയുടെ പ്രൊമോഷൻ പോസ്റ്റ് ആകേണ്ടതായിരുന്നു Clean City Manager.അപ്രകാരം പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക നഷ്ടപ്പെടുത്തി.

24) Kerala Gazetted Officers Federation

- പുതുതായി സൃഷ്ടിച്ച തസ്തികകളിലേക്ക് റേഷ്യോ നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ വകുപ്പിന്റെ സ്റ്റാഫ് സൂപ്പർ അനുസരിച്ച് വേണം.
- പഞ്ചായത്തുകളിലെ സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ പരിഷ്കരിക്കണം.
- പൊതുസർവ്വീസ് നിലവിൽ വന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഘടക സ്ഥാപനങ്ങളുമായുള്ള ബന്ധം എങ്ങനെയാകണമെന്ന് ചർച്ച ചെയ്ത് തീരുമാനിക്കണം.

25) Municipal Corporation Staff Sangh

- KSR പ്രകാരമുള്ള എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളും മുൻസിപ്പൽ മേഖലയിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കണം.
- SPARK, PF എന്നിവയിൽ തീരുമാനമാകണം.
- NGO Quarters മുൻസിപ്പൽ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കണം.
- Contingent ജീവനക്കാരെ പൊതു സർവ്വീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.
- Ministerial Staff ന്റെ ആകലതകൾ കൂടി പരിഹരിക്കണം.

26) Municipal Corporation Contingent Employees Congress

- Contingent ജീവനക്കാരെ പൊതുസർവ്വീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. നിയമനാധികാരത്തിന്റെ പേര് പറഞ്ഞ് പൊതുസർവ്വീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്താതിരിക്കരുത്.
- ആശ്രിത നിയമനം നൽകണം.

- സ്പെഷ്യൽ റൂൾ വേണം.
- ശമ്പളവും പെൻഷനും കൃത്യമായി ലഭ്യമാക്കുന്നതിനായി കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരെ പൊതുസർവ്വീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.

27) മുൻസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷൻ വർക്കേഴ്സ് ഫെഡറേഷൻ

- നഗരസഭാ കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരുടെ പെൻഷൻ പ്രായം 60 ആയി നിലനിർത്തുക.
- ശമ്പളം,പെൻഷൻ എന്നിവ കൃത്യമായി നൽകുക. ആയതിനുള്ള ബാധ്യത സർക്കാർ ഏറ്റെടുക്കുക.
- കണ്ടിജന്റ് മേഖലയിലെ ജീവനക്കാരുടെ സംഘടനകളുടെ യോഗം പ്രത്യേകമായി വിളിക്കേണ്ടതാണ്.

28) CITU

- കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാർക്ക് സ്പെഷ്യൽ റൂൾ വേണം.
- പൊതുസർവ്വീസിലേയ്ക്ക് നിലവിലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് ഉൾപ്പെടുത്തണം

29) കേരള എൻ.ജി.ഒ ഫ്രണ്ട്

- ജീവനക്കാർക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡന്റിൽ നിന്ന് പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിക്കോ മറ്റു ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കോ നൽകേണ്ടതാണ്.
- ഡയറക്ട് റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് മുന്നിലൊന്നും ബാക്കി പ്രൊമോഷൻ വഴിയും നിയമനം നടത്തണം.

30) LSGD Graduate Engineering Association

Vigilance വിംഗിൽ എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗം വിഭാഗം ആളെ ഉൾപ്പെടുത്തണം.

31) LSGD Assistant Engineers Association

- Building rule enforcement group വേണം
- Quality control,mechanical ,electrical വിംഗുകൾ സ്ഥിരമായി വേണം.

32) Panchayat Librarian Association

- Librarian Gr.I നെയാണ് Selection Grade ആക്കിയിട്ടുള്ളത്. ആയത് സ്റ്റേറ്റ് സർവ്വീസിൽ പരിഗണിക്കണം.
- Librarian Gr.II & Gr.III മെർജ് ചെയ്ത് പഴയതു പോലെ ആക്കണം.
- റേഷ്യോ പ്രൊമോഷൻ പഴയതു പോലെ വേണം.
- എല്ലാ പഞ്ചായത്തിലും Librarian തസ്തിക സൃഷ്ടിച്ചാലെ Cultural Co-ordination ഉണ്ടാകുകയുള്ളൂ.

33) Drivers Association

- നേരിട്ടും, തസ്തികമാറ്റം വഴിയുമുള്ള നിയമനത്തിന്റെ റേഷ്യോ 1: 1 എന്നത് തസ്തിക മാറ്റത്തിന് 10% ആയി നിജപ്പെടുത്തണം.
- ഡ്രൈവർ ഗ്രേഡ് പ്രൊമോഷൻ വേണ്ടി ഏകീകൃത സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് വേണം.

34) Class IV Association

- വകുപ്പിൽ റഗുലർ പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക വേണം.
- ജോലി സ്വഭാവം വ്യക്തത വേണം.
- അടിസ്ഥാന യോഗ്യത ഉയർത്തണം.

35) Kerala Health Inspector's union

- Health Inspector's ന്റെ Promotion സാധ്യത പരിശോധിക്കണം.
- ആരോഗ്യവകുപ്പിലെ Health Inspectorsനെ കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് ഒരു ഫങ്ഷണൽ സിസ്റ്റം കൊണ്ടു വരണം.
- Public Health Ordinance ലെ Health Inspectors ന്റെ നിർവ്വചനം പുനപരിശോധിക്കണം.

36) തൃശ്ശൂർ കോർപ്പറേഷൻ - ഇലക്ട്രിസിറ്റി വർക്കേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

- 2018 ലെ ശമ്പള പരിഷ്കരണം നാളിതു വരെ ലഭ്യമായിട്ടില്ല. KSEB യിലെ പോലെ നടപ്പിലാക്കണം.

37) ആൾ കേരള വിമൺ വെൽഫെയർ അസോസിയേഷൻ

- ജില്ലാ വനിതാക്ഷേമ ഓഫീസർ ഹയർ ഗ്രേഡ് തസ്തികകളെ സംബന്ധിച്ച് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ പറയുന്നില്ല.
- പുതിയ ഉദ്യോഗസ്ഥ സംവിധാനത്തിൽ തിരുവനന്തപുരം ജില്ലയിൽ വനിതാക്ഷേമ ഓഫീസർ തസ്തിക അനുവദിച്ചിട്ടില്ല.

38) എക്സൈസൻഷൻ ട്രെയിനിംഗ് സെന്റർ ലക്ചേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ

- ഗ്രേഡ് അനോമലി അടിയന്തരമായി പരിഹരിക്കണം.
- എക്സൈസൻഷൻ ട്രെയിനിംഗ് സെന്റർ ലക്ചേഴ്സ് സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടില്ല. ലക്ചർമാരെ പൊതു സർവ്വീസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.
- ലക്ചേഴ്സിന്റെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തികയായി എക്സൈസൻഷൻ ട്രെയിനിംഗ് സെന്ററിലെ പ്രൊമോഷൻ തസ്തിക മാറ്റണം.

യോഗ തീരുമാനങ്ങൾ

സംഘടനകൾ സമർപ്പിച്ച നിവേദനങ്ങളെല്ലാം സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധിക്കുന്നതാണെന്നും

ചർച്ചയിൽ ഉന്നയിച്ചിട്ടുള്ള ആശങ്കകൾ എല്ലാം മിനിട്സ് ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും ബഹു.മന്ത്രി അറിയിക്കുകയുണ്ടായി. ചർച്ചകൾക്ക് ശേഷം അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി സംഘടനാനേതാക്കൾ ഉന്നയിച്ച വിവിധ വിഷയങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ച് സംസാരിച്ചു. വിശദമായി പുനപരിശോധിക്കുന്ന വിഷയങ്ങളെപ്പറ്റി അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി സംസാരിക്കുകയുണ്ടായി.

- ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ അധികാരം.
- ഡയറക്ട് റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ റേഷ്യോ
- വർക്ക് സ്റ്റഡിയുടെ ആവശ്യം
- കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരുടെ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ
- ശമ്പളം,പെൻഷൻ എന്നിവ സംബന്ധിച്ച വിഷയം
- സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ നിന്ന് വിട്ടു പോയതും കൊണ്ടു വരേണ്ടതുമായ കാറ്റഗറികൾ സംബന്ധിച്ച വിഷയം
- കരട് റൂളിൽ നിന്ന് വ്യതിചലിച്ചിട്ടുള്ളതായി ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയിട്ടുള്ള വിഷയങ്ങൾ
- Village Extension Officer,clerical തസ്തികകളുടെ Inter transferability യിൽ ഉണ്ടാകുന്ന challenges.
- Equalisation മായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉന്നയിച്ച വിഷയങ്ങൾ

വകുപ്പിൽ Inter transferability പ്രകാരം ഒരു പുതിയ തസ്തികയിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെടുമ്പോൾ നല്ലേണ്ട orientation training നൽകുന്നതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതാണ്. ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ തസ്തികയിലെ റേഷ്യോ സംബന്ധിച്ച് സർക്കാർ തലത്തിൽ ചർച്ച നടന്നിട്ടുണ്ട്.തീരുമാനം ആകുന്ന മുറയ്ക്ക് അറിയിക്കുന്നതാണ്. നിവേദനങ്ങളെല്ലാം ക്രോഡീകരിച്ച് പരിശോധിക്കുന്നതാണെന്നും അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി അറിയിക്കുകയുണ്ടായി.

തുടർന്ന് ബഹു. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ വകുപ്പ് മന്ത്രിചർച്ചകൾക്ക് മറുപടി നൽകി.

സംഘടന നിർദ്ദേശങ്ങൾ പരിഗണിച്ചു കൊണ്ട് സ്പെഷ്യൽ റൂൾസിൽ വ്യക്തത വരുത്താവുന്നതാണ്.നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രായോഗികത അനുസരിച്ച് പരിഗണിക്കുന്നതാണ്. എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന്റെ അധികാര അവകാശങ്ങൾ കവർനെടുക്കില്ല കണ്ടിജന്റ് ജീവനക്കാരുടെ പ്രത്യേക യോഗം വിളിക്കുന്നതാണ്. അവർക്ക് പ്രത്യേകമായി Special Rules frame ചെയ്യുന്നതിന് കമ്മിറ്റി നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട്. അനോമലി സംബന്ധിച്ച വിഷയം പരാതി പരിഹാര സെല്ലിൽ പരിശോധിക്കുന്നതാണ്. ETC ജീവനക്കാരെ വിട്ടു പോയത് പരിശോധിക്കാം. ഏകീകൃത വകുപ്പിൽ മതിയായ വിദഗ്ധ പരിശീലനം നൽകുന്നതാണ്. Direct Recruitment അനുപാതം പരിശോധിക്കാം. Joint Director തസ്തികകൾ സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവ് ഉടൻ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതാണ്.ഫങ്ഷണൽ മാനുവൽ ഉടൻ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതാണ്. ശുചീകരണ തൊഴിലാളികളെ കാര്യമായി പരിഗണിക്കുന്നതാണ്. സ്ഥലംമാറ്റം - Online ആയി മാനദണ്ഡങ്ങൾ കർശനമായി പാലിച്ചു കൊണ്ട് സമയബന്ധിതമായി നടപ്പിലാക്കും. പദ്ധതി നിർവ്വഹണത്തിനു തടസ്സം വരാത്ത രീതിയിൽ ഏപ്രിൽ മെയ് മാസത്തോടെ സ്ഥലംമാറ്റം പൂർത്തിയാക്കും. ഏകീകൃത വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉയർന്നു വരുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ അതാത് സമയം പരിശോധിക്കുന്നതും ഉത്തരവുകളും ഭേദഗതികളും ക്രമേണ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതുമാണ്. നിർദ്ദേശങ്ങളെല്ലാം സൂക്ഷ്മ പരിശോധനക്ക് വിധേയമാക്കുന്നതും പരിഗണിക്കാവുന്നവ പരിഗണിക്കുന്നതുമാണ്.

യോഗം കൃത്യം 2 PM ന് അവസാനിച്ചു.

യോഗത്തിൽ പങ്കെടുത്തവർ

1. ശ്രീമതി. ശാരദാ മുരളീധരൻ IAS, അഡീഷണൽ ചീഫ് സെക്രട്ടറി, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ്.
2. ശ്രീ. എച്ച്. ദിനേശൻ, പ്രിൻസിപ്പൽ ഡയറക്ടർ, എൽ.എസ്.ജി.ഡി (ഇൻ-ചാർജ്) & ഡയറക്ടർ, എൽ.എസ്.ജി.ഡി (റൂറൽ), സ്വരാജ് ഭവൻ, തിരുവനന്തപുരം.
3. ശ്രീ. അരുൺ കെ. വിജയൻ, ഡയറക്ടർ, എൽ.എസ്.ജി.ഡി (അർബൻ) , സ്വരാജ് ഭവൻ, തിരുവനന്തപുരം.
4. ശ്രീ.ജോൺസൺ.കെ .ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ ,ലോക്കൽ ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ ഡെവലപ്മെന്റ് & എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിംഗ്
5. ശ്രീ,പ്രൊമോദ്.സി.പി,ചീഫ് ടൗൺ പ്ലാനർ,LSGD പ്ലാനിംഗ് വിംഗ്
6. ഡോ.ജോയ് ഇളമൺ,ഡയറക്ടർ ജനറൽ,കില
7. ശ്രീമതി. പ്രീത കെ.എസ്, അഡീഷണൽ സെക്രട്ടറി, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ്.
8. ശ്രീ. ബാലുമഹേന്ദ്ര ബി, അണ്ടർ സെക്രട്ടറി, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ്.
9. ശ്രീമതി. സുജ എം, സെക്ഷൻ ഓഫീസർ, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ്.
10. ശ്രീ. വിജിത്ത് വി. നായർ, അസിസ്റ്റന്റ്, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ വകുപ്പ്.
11. ശ്രീ. സിമ്മി ഐ.എസ്, സീനിയർ ക്ലർക്ക്, പഞ്ചായത്ത് ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടറുടെ കാര്യാലയം, എറണാകുളം.
12. ശ്രീ. നിജി കെ, സീനിയർ ക്ലർക്ക്, പഞ്ചായത്ത് ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടറുടെ കാര്യാലയം, എറണാകുളം.
13. ശ്രീ. ഷാനവാസ് കെ.എസ്, സീനിയർ ക്ലർക്ക്, പഞ്ചായത്ത് ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടറുടെ കാര്യാലയം, എറണാകുളം.
14. ശ്രീ. ജെ. മുഹമ്മദ് ഷാഫി, കേരള മുനിസിപ്പൽ സെക്രട്ടറീസ് അസോസിയേഷൻ.
15. ശ്രീ. ഡി. ജയകുമാർ, കേരള മുനിസിപ്പൽ സെക്രട്ടറീസ് അസോസിയേഷൻ.
16. ശ്രീ. അനീൽകുമാർ. വി, കേരള മുനിസിപ്പൽ ആന്റ് കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് സംഘ്
17. ശ്രീ. ആനക്കുഴി മുഷാദ്, കേരള മുനിസിപ്പൽ ആന്റ് കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് ഓർഗനൈസേഷൻ.

18. ശ്രീ. സൈജു എം.ഡി, കേരള മുനിസിപ്പൽ ആന്റ് കോർപ്പറേഷൻ സ്റ്റാഫ് ഓർഗനൈസേഷൻ.
19. ശ്രീ. പ്രദീപ് ഇ.പി, കേരള ഗസറ്റഡ് ഓഫീസേഴ്സ് സംഘ്.
20. ശ്രീ. ജയപ്രകാശ് പി.എൻ, KDEF
21. ശ്രീ. പി.എ. രാജീവ്, കേരള എഞ്ചിനീയറിംഗ് സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ.
22. ശ്രീ. സതീഷ് കുമാർ, KPSA
23. ശ്രീ. അജീഷ്ഖാൻ. എസ്, കേരള പഞ്ചായത്ത് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ.
24. ശ്രീ. നൈറ്റോ ബേബി അരീയ്ക്കൽ, കേരള പഞ്ചായത്ത് എംപ്ലോയീസ് ഓർഗനൈസേഷൻ
25. ശ്രീ. ജ്യോതികുമാർ ജി, KPOMSA
26. ഡോ. ഫിജി ഫ്രാൻസിസ്, KGUF
27. ശ്രീ. ഉണ്ണികൃഷ്ണൻ ബി.എസ്, KSEO
28. ശ്രീ. റ്റി.വി പ്രകാശ്, KDOA
29. ശ്രീ. കെ. മുക്തൻ, ജോയിന്റ് കൗൺസിൽ.
30. ശ്രീ. ജയരാജ്. എ. നായർ, RDOA
31. ശ്രീ. സുനിൽ സി.എസ്, AITUC
32. ശ്രീ. എം. രജനീകാന്ത്, എഞ്ചിനീയറിംഗ് വിംഗ് മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ
33. ശ്രീ. സക്കീർ എ.എച്ച്, KSUD.
34. ശ്രീ. സുരേഷ് ബാബു, KESA.
35. ശ്രീ. രാജേഷ് കെ, TCED (INTUC)
36. ശ്രീ. ഷിബു കുര്യൻ, ETC Lecturers Association.
37. ശ്രീ. സതീഷ് ബാബു കെ, KPHIU.
38. ശ്രീ. റഷീദ് വി.പി, ETC Lecturers Association.
39. ശ്രീ. മുഹമ്മദ് റഫീക് അലി. എം, KPAIH.

- 40. ശ്രീ. അനീഷ് സി.എം, KGOU.
- 41. ശ്രീ. ജയജിർ എം.എൻ, KGOF.
- 42. ശ്രീ. അബൂബക്കർ എം, KPHIU.
- 43. ശ്രീ. സമീർ വി, KPHIU.
- 44. ശ്രീ. ബിജു കെ.ആർ, FEELA.
- 45. ശ്രീ. പ്രശാന്ത് കെ.ബി, FEELA.
- 46. ശ്രീ. റ്റി.എ. രാധാകൃഷ്ണൻ, KMCWC.
- 47. ശ്രീ. നെവിൽ വിലയുസൺ, FEELA.
- 48. ശ്രീ. ബിജു പി.ജെ, KRDEO.
- 49. ശ്രീ. സുജീഷ് എം.എസ്, KRDEO.
- 50. ശ്രീ. അജികമാർ ബി, TLEWA (CITU)
- 51. ശ്രീ. പരമേശ്വരൻ നമ്പൂതിരി എൻ, KPLA.
- 52. ശ്രീ. കെ.ആർ. സുനിൽകുമാർ, ലൈബ്രേറിയൻ അസോസിയേഷൻ.
- 53. ശ്രീ. പ്രമോദ് ആർ, ലൈബ്രേറിയൻ അസോസിയേഷൻ.
- 54. ശ്രീ. അനിൽകുമാർ പി.എ, ലൈബ്രേറിയൻ അസോസിയേഷൻ.
- 55. ശ്രീ. അബ്ദുള്ള വി.എം, KPEU.
- 56. ശ്രീമതി. ശ്രീലക്ഷ്മി ജി, ആൾ കേരള വിമെൻസ് വെൽഫെയർ അസോസിയേഷൻ.
- 57. ശ്രീമതി. ഹമീദ ജലീസ, ആൾ കേരള വിമെൻസ് വെൽഫെയർ അസോസിയേഷൻ.
- 58. ശ്രീ. ബിനു ചന്ദ്രശേഖരൻ, KGNOC
- 59. ശ്രീ. ജയചന്ദ്രൻ റ്റി.കെ, KUC4U
- 60. ശ്രീ. രജിത ആർ. കുറുപ്പ്, KUC4U
- 61. ശ്രീ. ഷിബു എൽ. നാലപ്പാട്, LSGD Graduate Engineers Association.
- 62. ശ്രീ. ശരത് ശങ്കർ എം, Town Planning Staff Association.

63. ശ്രീ. സുരേന്ദ്രൻ തമല, KMEWC.
64. ശ്രീ. റഹീം റ്റി.എം, TPSA.
65. ശ്രീ. റ്റി.വി. തോമസ്, NGO Front.
66. ശ്രീമതി. സൗമ്യ ആർ.എസ്, LEAF.
67. ശ്രീ. അനീൽ ഡി.ജെ, LEAF.
68. ശ്രീ. ശ്രീരാഗ് ആർ.കെ, LEAF.
69. ശ്രീ. സന്തോഷ് കുമാർ, LSGD Engineers Association.
70. ശ്രീ. കെ. ദേവദാസ്, കേരള മുനിസിപ്പൽ ആന്റ് കോർപ്പറേഷൻ വർക്കേഴ്സ് കോൺഗ്രസ്.
71. ശ്രീ. ലൈജി ഇഗ്നേഷ്യസ്, കേരള ഹെൽത്ത് ഇൻസ്പെക്ടേഴ്സ് യൂണിയൻ.
72. ശ്രീ. ഷെരീഫ് കെ.എം, KHIU.
73. ശ്രീ. ജോസഫ് ബിനു, KHIU.
74. ശ്രീ. ദീപക് കെ.ഡി, KHIU.
75. ശ്രീ. ഭാഗ്യരാജ് കെ.ആർ, BDOA.
76. ശ്രീ. രമേഷ് ജി, KGDA.
77. ശ്രീ. ബിനോയ് പി.ജി, KGDA.
78. ശ്രീ. പി.വി. മനോജ് ബാബു, KRDEO.
79. ശ്രീ. കഞ്ഞിദക്ടി, KRDEO.
80. ശ്രീ. ബിജു കെ.ജി, KGDA.
81. ശ്രീ. സുധീർ കെ.ഇ, SEU.
82. ശ്രീ. അരുൺ രംഗൻ, RJD.
83. ശ്രീ. മുഹമ്മദ് സലീം, SEU.
84. ശ്രീ. പി.ഐ ജേക്സൺ, KMCSA.
85. ശ്രീ. ഒ.വി ജയരാജ്, KMCSA.

86. ശ്രീ. സുധീർ കെ.എസ്, KGDA.
87. ശ്രീ. ഷമീം എസ്, SEU.
88. ശ്രീ. എ. പ്രകാശ്, എൻ.ജി.ഒ സംഘ്.
89. ശ്രീ. റ്റി.എം. രമേഷ്, എൻ.ജി.ഒ സംഘ്.
90. ശ്രീ. ഡി. രഞ്ജിത്ത് കുമാർ, KSMCWF.
91. ശ്രീ. ബിജിൻ പി. ജേക്കബ്, BDO അസോസിയേഷൻ.
92. ശ്രീ. എം.പി. നൗഷാദ്, KRDEO.
93. ശ്രീ. സഞ്ജീവ്,
94. ശ്രീ. അലക്സാണ്ടർ കെ. തോമസ്, AOEK.
95. ശ്രീ. സജീഷ് ആർ, AOEK.
96. ശ്രീ. കെ.റ്റി. സാജൻ, LSGD Engineers Association.
97. ശ്രീ. പി.ജി പ്രകാശ്, KGOU.
98. ശ്രീ. പി.എൻ രമേശൻ, KMCCEC.
99. ശ്രീ. സി.ഇ. വിശ്വഭരൻ, KMCCEC.
100. ശ്രീ. കൊത്തേത്ത് ഭാസുരം, KMCCEC.
101. ശ്രീ. ലത്തീഫ് പുഴിത്തറ, KMCCEC.
102. ശ്രീ. സന്തോഷ് കെ.ആർ, KMCCEC.
103. ശ്രീ. സദാശിവൻ. വി, KMCWC.
104. ശ്രീ. തമലം സുരേന്ദ്രൻ, KMCWC.
105. ശ്രീ. രാജ്കുമാർ, KGOU.
106. ശ്രീ. പി. സുരേഷ്, KMCSU.
107. ശ്രീ. എൻ.എസ്. ഷൈൻ, KMCSU.
108. ശ്രീ. പി.പി സന്തോഷ്, NGOU.

I/5547240/2022

I/5547240/2022

109. ശ്രീ. ദിനസ് തോമ, KEOA.
110. ഡോ. എം.എ നാസർ, KEOA.
111. ശ്രീ. സുനിൽകുമാർ കെ, LSGD GEAN.