"ഭരണഭാഷ - മാതൃഭാഷ"
Website: www.kwa.kerala.gov.in
Mobile/ Whatsapp: +919495998258

Tel. 0471-2738300
Consumer Helpline Number
1916 [24X7] [Toll Free]
1916cckwa@gmail.com

കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റി

ജലഭവൻ
വാട്ടർ അതോറിറ്റി ക്യാംപസ്
വെള്ളയമ്പലം

നമ്പർ. **KWA-JB/8470/2026-E1** തീയതി: 09-11-2026

പ്രേഷകൻ

ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ (എച് ആർ ഡി & ജനറൽ)

സ്വീകർത്താവ്

ജനറൽ സെക്രട്ടറി / പ്രസിഡന്റ്,

(എല്ലാ സർവീസ് / പെൻഷനേഴ്സ് സംഘടനകളും)

സർ,

വിഷയം: 12-ാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ (XII PRC) - ജീവനക്കാരുടെയും പെൻഷൻകാരുടെയും ശമ്പള/പെൻഷൻ പരിഷ്കരണം സംബന്ധിച്ച നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുന്നത് - സംബന്ധിച്ച്.

സൂചന : 1 . 12-ാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷൻ സെക്രട്ടറിയുടെ 28.10.2026-ലെ No. 3503279/A2/5/2026/XII PRC നമ്പർ കത്ത്.
2. സർക്കാര് ഉത്തരവ് ജി.ഒ.(എം.എസ്) നമ്പർ 24/2026/Fin തീയതി 23.02.2026 .
3. സർക്കാര് ഉത്തരവ് ജി.ഒ.(എം.എസ്) നമ്പർ 37/2026/Fin തീയതി 05.03.2026 .
4. സർക്കാര് ഉത്തരവ് ജി.ഒ.(എം.എസ്) നമ്പർ 38/2026/Fin തീയതി 06.03.2026 .

കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റിയിലെ ജീവനക്കാരുടെയും പെൻഷൻകാരുടെയും ശമ്പളവും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും പെൻഷനും പരിഷ്കരിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് പഠനം നടത്തി ശുപാർശകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനായി 12-ാം ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മീഷനെ സർക്കാർ ചുമതലപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട് .

ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, അതോറിറ്റിയിലെ വിവിധ ജീവനക്കാരുടെയും പെൻഷൻകാരുടെയും സംഘടനകൾക്ക് തങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും അടങ്ങിയ നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

കമ്മീഷൻ നൽകിയിട്ടുള്ള സമയപരിധി ചുരുങ്ങിയതായതിനാൽ, സംഘടനകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയുള്ള നിവേദനങ്ങൾ **18.11.2026-ന്** മുൻപായി തന്നെ സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

വിശ്വസ്തതയോടെ,

Lekshmy M
CHIEF ENGINEER

Website: www.kwa.kerala.gov.in
Mobile/ Whatsapp: +919495998258

Tel. 0471-2738300
Consumer Helpline Number
1916 [24X7] [Toll Free]
1916cckwa@gmail.com

KERALA WATER AUTHORITY

Jalabhavan
Thiruvananthapuram – 695033
Kerala - India

PROCEEDINGS OF THE MANAGING DIRECTOR, THIRUVANANTHAPURAM

PRESENT : PREM KRISHNAN S. IAS

Sub: Kerala Water Authority – Establishment – XII Pay Revision Commission – Revision of pay, allowances, and pension – Designation of Nodal Officer for data collection and coordination – Orders issued

KWA-JB/8470/2026-E1 Dated:12-11-2026

Read: 1. G.O. (Ms) No. 24/2026/Fin dated 23.02.2026.
2. G.O. (Ms) No. 37/2026/Fin dated 05.03.2026.
3. G.O. (Ms) No. 38/2026/Fin dated 06.03.2026.
4. Letter No. 3503279/A2/5/2026/XII PRC dated 28.10.2026 from the Secretary, XII Pay Revision Commission, Thiruvananthapuram

ORDER

The Secretary, XII Pay Revision Commission, vide the letter cited (4th read above), informed that the Government has entrusted the Commission to examine and make recommendations on the revision of pay, allowances, and pension of the employees and pensioners of the Kerala Water Authority in accordance with the Terms of Reference issued vide G.O. (Ms) No. 38/2026/Fin dated 06.03.2026.

The Commission has requested the submission of comprehensive proposals along with specified details, proforma, and questionnaires within 10 days. Furthermore, the Authority is required to designate a competent officer as the Nodal Officer to coordinate data collection, liaise with the Commission, and facilitate discussions.

In the circumstances, sanction is hereby accorded designating **Sri Sunil Augustine, Senior Administrative Officer, Kerala Water Authority, Jalabhavan, Thiruvananthapuram** as the **Nodal Officer** for coordinating with the XIIth Pay Revision Commission for furnishing required details, handling representations, and participating in discussions.

Scanned with OKEN Scanner

The Nodal Officer shall immediately:

1. Coordinate with all Heads of Departments and offices under KWA to compile and submit the required proposal, questionnaire, and proforma data to the Nodal Officer on or before **18.11.2026** for onward submission to the Commission.

2. Intimate all recognized Employees' and Pensioners' Associations of the Kerala Water Authority to submit their representations within the prescribed limit.

All Officers and Controlling Authorities of the Kerala Water Authority are directed to extend full cooperation and promptly furnish all requested data to the Nodal Officer.

PREM KRISHNAN S, IAS
MANAGING DIRECTOR

To:

1. **Sri Sunil Augustine**, Senior Administrative Officer & Nodal Officer, KWA (Mob No. 9744444974).
2. The Secretary, XII Pay Revision Commission, Niyamasabha Complex, Thiruvananthapuram (with details of Nodal Officer).
3. All Chief Engineers / Superintending Engineers / Executive Engineers, KWA.
4. The Deputy Law Officer / Finance Manager / Chief Accounts Officer, KWA.
5. All Recognized Employees' and Pensioners' Associations, KWA.
6. PA to MD / CA to CE (HRD & GL),KWA, CA to DCE (GL), KWA

Scanned with OKEN Scanner

E- 916830/2026/CRU

28/10/26

[illegible]	29/10/26
M.D.	
CE(HRD&GI)	

GOVERNMENT OF KERALAM

No.3503279/A2/5/2026/XII PRC

XII Pay Revision Commission
Niyamasabha Complex
Email :12prc2026@gmail.com
Thiruvananthapuram
Date:28.10.2026

for Urgent reply

From

The Secretary

To

The Managing Director,
Kerala Water Authority,
JalaBhavan,Vellayambalam,
Thiruvananthapuram.

AO (Admn)

Sir,

Sub : XII Pay Revision Commission-Revision of pay & allowances of employees and pension of pensioners of the Kerala Water Authority-Forwarding of Questionnaire and Proforma -Reg.

Ref : 1. G.O. (Ms) No. 24/2026/Fin dated 23.02.2026.
2. G.O. (Ms) No. 37/2026/Fin dated 05.03.2026
3. G.O. (Ms) No. 38/2026/Fin dated 06.03.2026

Please refer to the Government Orders cited above. Government, by the Order cited 2nd, have entrusted the XII Pay Revision Commission to examine and make recommendations on revision of pay & allowances and other benefits of employees of the Kerala Water Authority confined to the Terms of Reference issued in the Government Order cited 3rd. I would, therefore, request you to furnish the proposal for revision of pay & allowances and pension in respect of the employees and pensioners of the Authority. The details/documents to be furnished along with the proposal are specified in the Annexure to this letter, and the proposal may be submitted to the Commission's office within 10 days.

It is also requested that various employees'/pensioners' associations in the Authority may be intimated from your office to submit their representations to

the Commission either through your office or direct to the Commission by email ID or post, within the time limit mentioned above.

A competent officer of the Authority may be designated as Nodal Officer for co-ordinating with the Commission for furnishing of details, discussions with the Commission, etc., and the name, designation, phone number (landline & mobile) & email Id of the Nodal Officer may be intimated to this office by email.

Yours faithfully,

SOBHA V R
SECRETARY

Approved for Issue,

Accounts Officer

Enclosures:

- Copies of the Government orders under reference.
- Annexure with proforma and questionnaire.

ശമ്പളപരിഷ്കരണക്കമ്മിഷൻ 2024

ചോദ്യാവലി

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

പാർട്ട്- I

ആമുഖം

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

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

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

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

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

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

ഡി) ഹൈക്കോടതി ജീവനക്കാർ

ഇ) മുനിസിപ്പൽ/കോർപ്പറേഷൻ കണ്ടിജന്റ്റ് ജീവനക്കാർ

എഫ്) വിവിധ ഗ്രാന്റ്- ഇൻ -എയ്ഡ് സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തസ്തികകൾ

ജി) കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റിയിലെ തസ്തികകൾ

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

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

iv. സർവീസ് പെൻഷൻകാർക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ പരിശോധിച്ച് ആവശ്യമെങ്കിൽ മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുക.

v. നിലവിൽ കേന്ദ്രസർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്നതും എന്നാൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കാത്തതുമായ

ആനുകൂല്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് പരിഗണിക്കുക.

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

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

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

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

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

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

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

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

പാർട്ട്-II

പശ്ചാത്തലക്കുറിപ്പ്

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

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

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

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

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

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

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

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

പട്ടിക - I

സർക്കാർശമ്പളം കൈപ്പറ്റുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം 2026-27

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

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

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

ചോദ്യാവലി

കുറിപ്പുകൾ :-

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

I. ശമ്പളത്തിന്റെയും ബത്തകളുടെയും ഘടന

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

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

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

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

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

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

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

എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാകണം സംസ്ഥാന സർക്കാരിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ശമ്പളം എന്ന് കരുതുന്നുണ്ടോ?

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

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

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

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

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

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

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

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

II പ്രൊമോഷനും ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളും

II.1) നിലവിലുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റ രീതികൾ ചുവടെ ചേർക്കും പ്രകാരമാണ്:

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

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

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

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

III. പെൻഷൻ

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

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

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

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

III.5) മെഡിക്കൽ അലവൻസ് വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

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

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

III.8) ഫാമിലി പെൻഷൻ പദ്ധതി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള നിർദേശങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്?

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

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

വിതരണം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള എന്തെങ്കിലും നിർദ്ദേശങ്ങൾ വയ്ക്കാനുണ്ടോ?

III.11) വിരമിക്കൽപ്രായം മാറ്റേണ്ടതുണ്ടോ?

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

IV. <u>സിവിൽ സർവ്വീസിന്റെ കാര്യക്ഷമത, സാമൂഹിക പ്രതിബദ്ധത, ജനസൗഹൃദ സിവിൽ സർവ്വീസ്</u>

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

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

IV.3) സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റിംഗിന് ഉചിതമായ സമ്പ്രദായം എന്താണ്?

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

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

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

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

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

IV.9) നിലവിലുള്ള പ്രവൃത്തിദിവസങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ.

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

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

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

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

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

V. ലിംഗാധിഷ്ഠിത വിഷയങ്ങൾ

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

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

V.3) വനിത ജീവനക്കാർക്ക് ഓഫീസുകളിൽ നിലവിലുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ പര്യാപ്തമാണോ?

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

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

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

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

****

PAY REVISION COMMISSION 2024

QUESTIONNAIRE

PAY REVISION COMMISSION,
GOVERNMENT OF KERALA,
THIRUVANANTHAPURAM
Official Website – www.prc.kerala.gov.in

Part I

Introduction

Pay revision in the government sector is a cornerstone of good governance, as it ensures that the administrative machinery remains efficient, transparent, and capable of meeting evolving public needs. Pay revision in Kerala is a recurring administrative process, generally carried out every five years, so far, with the objective of reorganizing salaries, allowances, and pensionary benefits for state government employees and retirees and the key mechanisms for administrative reform. The first Pay Revision Commission in Kerala was established in 1957, shortly after the state's formation in 1956. Following the 1957 Commission, Kerala has set up 11 Commissions in total with experts and eminent retirees to lead revisions.

2. The Government of Kerala has now set up the Twelfth Pay Revision Commission by G.O. (MS) No.24/2026/Fin dated 23.02.2026 with Dr. V. P. Joy IAS (Retd Chief Secretary) as Chairman, Adv. M. Rajagopalan Nair and Smt. Sreelatha Sukumaran (Retd. Additional Secretary, Finance Department) as Members. The Terms of Reference (TOR) are the following:

i) To suggest modifications, found necessary, for the pay and allowances of;

a) Posts under Government Service, including Part-time Contingent Service and Casual Sweepers.

b) Posts under Education Institutions of the Government Aided Schools and Colleges and also such Institutions covered by Direct Payment Scheme, including employees in part time posts and Casual Sweepers and excluding those posts covered by

UGC/AICTE schemes of Scales of Pay and also posts for which, Central Scale of Pay has already been allowed such as Teaching Staff in Medical Colleges, Judicial Officers, etc.

c) Posts under Local Bodies and Universities except those covered by AICTE/ UGC/Central Schemes.

d) High Court employees.

e) Municipal/Corporation Contingent employees

f) Posts under various Grant in aid institutions in Kerala

g) Posts under Kerala Water Authority

ii) To examine the present structure of Pay and Allowances and other emoluments and service conditions including, promotional avenues and fringe benefits available to the above categories of employees and suggest changes, if any required.

iii) To examine the scope of introducing non- cadre promotion to various categories of both gazetted and non- gazetted posts who continue in the entry cadres for long periods of service.

iv) To examine and suggest changes, found necessary, to the benefits available to Service Pensioners.

v) To consider the scope of extending the benefits which are available to Central Government employees at present, but not available to the State Government employees.

vi) To look into the cases of anomalies in the last Pay Revision specifically referred to the Commission by Government and suggest remedial measures.

vii) To examine the present Civil Service set up as a whole and make suggestions to increase efficiency, social accountability and making Civil Service more people friendly.

viii) To consider the need for a gender sensitive service structure especially multifaceted issues faced by women employees and make suggestions for remedial measures.

ix) To review the existing rules and procedures for fixation of pay and suggest methods for simplification thereof with a view to reducing the cost and time spent on such exercises.

x) To assess and indicate the additional financial commitment on account of implementation of its recommendations, including the methodology/ assumptions adopted for such assessment.

3. The Pay Revision Commission would benefit a great deal from inputs received from organizations and individuals having an interest in its Terms of Reference. With this in view, a background note on the existing structure of pay and other related matters is appended in Part-II along with a questionnaire.

4. The objective of the questionnaire is to elicit the views from the public and other concerned individuals. The content or language of the questions is not to be taken as indicative of the views of the Pay Revision Commission.

Part – II
Background Note

1. The Pay Revision Commission serves as a strategic bridge between the aspirations of the workforce and the fiscal realities of the state. Although primarily perceived as a mechanism for salary hikes, the commission's profound impact lies in its capacity as an advisory body for administrative reform, bringing about fundamental changes in the way the government functions. The 12th Commission is focused on modernizing the state's bureaucracy, leveraging the deep integration of Information Technology Enabled Services (ITES) to evolve the administration into a more accessible and people-centric institution. Following legislation like the Right to Service Act, the commission seeks to instil a culture where employees focus on service delivery with a view to achieving public satisfaction in the functioning of the Government. Thus, the primary goal is to shift the mindset of the civil service from a "regulatory" body to a "service-oriented" one, emphasizing empathy and efficiency in public interactions. The ToR specifically asks the Commission to examine multi-faceted issues faced by women employees and suggest remedial measures to make the workplace more inclusive.

2. The last revision of pay and pension was done w.e.f. 01.07.2019 by neutralising DA which was 28% of the pre-revised pay on that date. Further, Dearness Allowance @ 4% w.e.f. 01.01.2020 and 3% w.e.f. 01.07.2020 were sanctioned in the revised pay. Subsequently, DA rates were revised and the rate of DA as on 01.07.2024 is 31%.

3. Promotion opportunities vary across departments for several reasons. To address these disparities, the Time Bound Higher Grade Scheme

and non-cadre promotions under the Career Advancement Scheme were implemented in prior years.

4. The withdrawal of option facility as per the recommendation of the 10th Pay Commission and the introduction of Stage to Stage pay fixation as per the recommendation of the 11th Pay Commission have reduced the complexities of pay fixation and litigations therefrom considerably.

5. Kerala has made significant strides in e-governance, leveraging IT-enabled services to revolutionize public service delivery. By simplifying the office procedures and embracing digital transparency, the state has created a highly accountable, citizen-centric model of governance that maximizes efficiency. Information Technology has been adopted in almost all the areas in government. However, much progress needs to be achieved to make the electronic services more user friendly.

6. There are at present **523266** (2026-27) employees (permanent and temporary) including All India Service Officers, Officers covered by UGC/AICTE, teaching/non- teaching staff of Aided Schools/Colleges etc., part-time contingent employees/sweepers, employees on consolidated pay etc. whose salary is directly paid from the Consolidated Fund of the State.

(Please refer to Table-1 below) [Data as per the State Budget 2026-27]

TABLE – 1

Number of employees getting salary directly from Government Category and Number of Employees (2026-2027)

Details of Staff	Number of Staff
A) Number of Government employees coming under various departments	**387096**
B) Teaching and Non-teaching staff of private schools/Colleges/Engineering Colleges/Polytechnics	
i) Aided School Staff	
a) Teaching staff	108188
b) Non-teaching staff	9309
ii) Private College Staff	
a) Teaching staff	10666
b) Non-teaching staff	6089
iii) Staff of Private Engineering College and Private Polytechnics	
a) Teaching staff	917
b) Non-teaching staff	464
iv) Private Ayurveda Medical College Staff	
a) Teaching staff	85
b) Non-teaching staff	185
v) Private Homoeo Medical College Staff	
a) Teaching staff	113
b) Non-teaching staff	154
Total (B)	**136170**
Total number of employees (A+B)	**523266**

7. As per Finance accounts 2024-25, the expenditure incurred on salaries was 31.93% and that on pension 22.32 % of the revenues of the State. The expenditure on interest payments during the year came to 23.33 % of the Revenue Receipts. Thus, salaries, pension and interest payments came to 77.59 % of the State's Revenue Receipts.

Questionnaire

Notes:- 1. The objective of the questionnaire is to elicit the views from the government employees, pensioners, public and others concerned. The Commission has not taken any view in these matters, and the content or language of the questions is not to be taken as indicative of the views of the Commission.

2. The answers may be of general applicability to all the departments, or may be specifically in respect of identified departments.

3. Please give descriptive replies relating to matters of interest or concern to you, preferably less than 250 words. Supporting documents may also be attached.

4. The Commission will receive suggestions / representations in respect of any matters covered by its Terms of Reference, even if it is not included in the questionnaire.

5. The answers may be in English or Malayalam.

I. Structure of Pay and Allowances

I.1) The pay and allowances of Central Government Employees and of employees of several State Governments are being revised every 10 years, while that of Kerala Government employees is revised in every 5 years. In your view, what is the right approach; with reason.

I.2) Do you feel that the expenditure for salaries and pensions should not exceed a certain percentage of the State's revenue? If so, what should that level be?

I.3) Is there any service where the present salary package of State Government cannot attract suitable talents?

I.4) The 11th Pay Revision Commission suggested 27 scales of pay. Do you consider this optimal? Explain.

I.5) The lowest monthly emolument of a State Government employee as on 01.07.2024 comes to Rs. 30130 (Pay + D.A i.e., 23000+ [31% of 23000]). In the Central Government, the corresponding figure in the 7th CPC scale as on 01.07.2024 is Rs.27540 (18000+53 % D.A). The maximum emolument of State Government Employees as on 01.07.2024 comes to Rs.2,18,508/- (Pay + DA i.e., 1,66,800+[31% of 1,66,800/-])

What are your views regarding minimum and maximum emoluments of State Government Employees?

I.6) Do you consider that the minimum pay in the State Government Service should bear relation to Per capita income of the State, Minimum Wages in the other sectors (Industry, Agriculture, etc.), Need Based Minimum Wages, Cost of Living or any other factor?

I.7) At present the lowest rate of increment is Rs.700/- and the highest rate is Rs.3400/-. What according to you would be reasonable figures?

I.8) Do you think there are any anomalies in the present system for calculating House Rent Allowance?

I.9) What is your opinion on the existing schemes relating to the grant of TA/DA, Permanent Travelling Allowance/Permanent Conveyance Allowance? Do you think there is a justification for enhanced TA/DA rates specifically for field level officers attached with offices like Village Office, Taluk Office, Police station etc., considering the nature of their duties in comparison to office-based staff?

I.10) At present allowances such as special allowance, compensatory allowance, risk allowance, non-practicing allowance, uniform allowance, additional special allowance etc. are enjoyed by employees. Are any of these allowances irrational or inadequate?

I.11) What is the level of parity between the perks of Central Government employees and State Government employees?

I.12) What are your comments on Service and Pay Roll Administrative Repository for Kerala (SPARK)?

I.13) Whether the current practice of issuing salary slips for Gazetted Officers by the Accountant General be continued in view of the corresponding process for the Non Gazetted officers, to avoid processing delays?

I.14) What are the suggestions on the existing MEDISEP Scheme?

II. Promotion and related issues

II.1) The existing avenues of promotion are as follows:

(i) Time Bound Higher Grade (ii) Non-Cadre Grade Promotion under Career Advancement Scheme (iii) Ratio Based Higher Grades (iv)Vacancy based promotions. Do you have any suggestions on the above existing avenues.

II.2) How merit also can be considered along with seniority for granting promotion to various posts, with a view to ensuring quality and efficiency in service?

II.3) Do you think that the age-based exemptions from passing departmental examinations should be continued?

II.4) There are instances when a higher ranked person in the Kerala Public Service Commission list faces stagnation in a particular department whereas a person ranked lower than him in the same list obtains quicker promotion in another department where promotion opportunities are better. Suggest your views on rectifying such an anomaly, if it can be termed as anomaly.

III. Pension

III.1) Do you have any suggestion to improve the existing statutory pension scheme under Part III, KSR, for those covered by it?

III.2) Are there any anomalies in the existing scheme of Minimum Assured Pension?

III.3) Suggestions for rectifying the anomaly in calculating pension for those whose ten months average emoluments are spread over pre-revised and revised period?

III.4) What are your views on the existing norms regarding Death cum Retirement Gratuity?

III.5) Whether medical allowance need to be enhanced?

III.6) Have you come across any specific cases of anomalies or inadequacies as a result of the operation of the present pension rules? If so, please give examples with practical suggestions to rectify them.

III.7) Do you suggest any change in the present scheme of voluntary retirement under Part III, KSR?

III.8) What are the suggestions to improve the Family Pension scheme?

III.9) Give your comments on the present rules and rates regarding the Commutation of Pension and the restoration of the commuted portion after 12 years.

III.10) What difficulties, if any, are faced in the drawal of pension and what are your suggestions for improvement?

III.11) Do you think that the retirement age be changed?

III.12) If raising of the retirement age would affect the employment prospects of the youth, what schemes/ programmes could be launched for creating more jobs?

IV. Efficiency, Social Accountability and People-friendliness of the Civil Service

IV.1) What is your assessment of the efficiency, accountability and people friendliness of the state civil service?

IV.2) Is the attitude of the Government servants towards the public satisfactory; if not what are your suggestions for improvement?

IV.3) What would be an appropriate system for social auditing?

IV.4) What are your comments on working of Kerala Right to Public Service Act, 2025?

IV.5) Is there scope for further decentralization of functions and delegation of powers to either local governments or to departmental officers in the hierarchy?

IV.6) What are your views on the present administrative rules regarding personnel administration in government and are there any suggestions for simplification?

IV.7) Are there any administrative activities/ programmes/ practices etc. of the government which you feel are unnecessary, avoidable, obsolete or of no benefit to the public?

IV.8) What are the suggestions on the optimal use of performance assessment system for improving the efficiency of government service.

IV.9) What are your suggestions regarding number of working days?

IV.10) Do you think there is a lack of sufficient infrastructure and amenities in the office premises that affects the output of the Government servants?

IV.11) What measures would you suggest to address workplace-induced lifestyle diseases and their effect on employee well-being?

IV.12) At present do you find any Government Department/office overstaffed, or with idle manpower? If yes, what are they? Are there any posts which have outlived their utility?

IV.13) Are there any Government Departments lacking sufficient manpower? If yes, what are they?

IV.14) Please suggest suitable redeployment methods and reskilling measures, necessary to enhance the efficiency in the delivery of Government Services.

V. Gender Issues

V.1) What are the multifaceted issues faced by women employees and what measures do you suggest to solve these issues?

V.2) What policies, programmes, processes, practices, rules, regulations and organisational structure do you suggest to make government service more gender sensitive?

V.3) Do you think the existing facilities provided for women employees in the offices are adequate?

V.4) Do you think it is necessary to provide more creches, breastfeeding facilities, rest rooms and toilets in the Government offices?

V.5) Do you think that the Gender Budgeting is an effective tool for achieving a gender sensitive and family friendly working culture. If not, give suggestions?

V.6) Do you think the representation of women in any particular service is not adequate? Do you consider it necessary to introduce gender quotas to enhance the number of women both at entry and promotion levels in any specific cadre?

VI. Any other matter relevant with reference to the Terms of Reference of the Commission.

****

P(1)—Details of sanctioned posts, scales of pay, qualifications, etc (other than Part Time Contingent employees, Casual Sweepers& other categories)																
Sl No.	Name of Post	Number of posts as on 01/07/2019	Number of posts newly created since 01/07/2019	Number of posts abolished since 01/07/2019 @	Total number of posts as on date (3+4-5)	Existing Scale of Pay (2019 PR*)	Qualification(s) prescribed for the post	Mode of appointment (by promotion/ transfer/ direct	Brief description of nature of duties & responsibilities	Whether promotion is based on seniority or efficiency or both	Feeder post		Next promotion		Service Rules/ Special Rules, if any	Remarks
											Name of the post	Scale of pay	Name of the post	Scale of pay		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
@Details of the Government orders, if any, should be mentioned in the remarks column and copies of the orders should be enclosed.																
* G.O.(P) No.27/2021/FIN dated 10.02.2021 & Pay revision anomaly rectification orders, if any, issued therafter.																

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

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