"ഭരണഭാഷ- മാതൃഭാഷ"

കേരള സർക്കാർ

<u>സംഗ്രഹം</u>

സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പ് - ഭിന്നശേഷി അവകാശനിയമം 2016 -ഭിന്നശേഷി ജീവനക്കാരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റം - അധികമാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ മലയാളത്തിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച് ഉത്തരവാകുന്നു.

സാമൂഹ്യനീതി (ബി) വകുപ്പ്

സ.ഉ.(അച്ചടി) നം.3/2024/SJD തീയതി,തിരുവനന്തപുരം, 01-02-2024

പരാമർശം:- സ.ഉ.(പി)നം. 6/2023/സാനീവ തീയതി 26.10.2023

<u>ഉത്തരവ്</u>

ഭിന്നശേഷി ജീവനക്കാരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം അനുവദിക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അധികമാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ (ഇംഗ്ലീഷിൽ) പുറപ്പെടുവിച്ച് പരാമർശം പ്രകാരം ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചിരുന്നു. പ്രസ്തുത അധികമാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ ചുവടെ പറയും പ്രകാരം മലയാളത്തിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച് ഉത്തരവാകുന്നു.

ഭിന്നശേഷി ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള അധിക മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ

ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് [Persons with Benchmark Disabilities (PwBDs)] സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം, അനുവദിക്കുന്നതിന് ചുവടെപ്പറയുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ ബാധകമായിരിക്കും.

1. നേരിട്ടുള്ള നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും (ഫീഡർ വിഭാഗത്തിൽ നിന്ന്) ഒരുമിച്ച് നിയമനം നടത്തുകയും ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് അനുയോജ്യമെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുന്ന എല്ലാ തസ്തികകളിലും PwBDs-ന് 4% സംവരണം എല്ലാവകുപ്പ് തലവന്മാരും ഉറപ്പാക്കണം

2. നേരിട്ടുള്ള നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റം വഴിയും (ഫീഡർ വിഭാഗത്തിൽ നിന്ന്) ഒരുമിച്ച് നിയമനങ്ങൾ നടത്തുകയും ഭിന്നശേഷി സംവരണത്തിന് അനുയോജ്യമെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുന്ന ഒരു തസ്തികയും ഭിന്നശേഷി അവകാശ നിയമം 2016 ലെ പ്രൊവിസോ 20(1) ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ പൂർത്തിയാകാത്ത പക്ഷം ഒരു വകുപ്പിനും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള സംവരണത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കാനാവില്ല.

3.ബെഞ്ച് മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള സംവരണം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി, താഴെപ്പറയുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കനുസൃതമായി തസ്തികകൾ കണ്ടെത്തുകയും, ആയത് സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവുകൾ ഭരണ വകുപ്പുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതുമാണ്.

ചുവടെപറയും പ്രകാരമുള്ള തസ്തികകളിൽ ബെഞ്ച് മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം ഉണ്ടാകും.

(i) നേരിട്ടുള്ള നിയമന പ്രക്രീയയിലൂടെയും പ്രമോഷൻ വഴിയും നിയമനം നടത്തുന്ന തസ്തികകൾ

(ii) നേരിട്ടുള്ള നിയമനം സ്പെഷ്യൽ റൂളിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, 75% ത്തിൽ കവിയാതെ നേരിട്ടുള്ള നിയമനം നടക്കുന്ന തസ്തികകൾ

(iii) പ്രൊമോഷനിലെ മൊത്തം ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം അഞ്ചോ അഞ്ചിൽ കുറവോ അല്ലാത്തതുമായ തസ്തികകൾ

4. ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് അനുയോജ്യമായ തസ്തികകളിൽ 4% സംവരണം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ ഇനിപ്പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാണ്:

(i) 100 ഒഴിവുകളുടെ ഓരോ ആവൃത്തിയുടെയും 6, 31, 56, 81 എന്നീ ഊഴങ്ങൾ താഴെ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന (എ) മുതൽ (ഇ) വരെയുള്ള ക്ലോസ് പ്രകാരം ബെഞ്ച് മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് നീക്കിവച്ചിരിക്കുന്നു.

(a) blindness and low vision.

(b) deaf and hard of hearing.

(c) loco motor disability including cerebral palsy, leprosy cured, dwarfism, acid attack victims, and muscular dystrophy.

(d) autism, intellectual disability, specific learning disability and mental illness.

(e) multiple disabilities from amongst persons under clauses (a) to (d) including deaf-blindness in the posts identified for each disability.

കുറിപ്പ്: ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയിൽ മൊത്തം 100 ഒഴിവുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുമ്പോഴാണ് ഒരു ആവൃത്തി പൂർത്തിയാകുന്നത്. PwBD ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള എല്ലാ ഊഴങ്ങളും വിനിയോഗിക്കുകയും മൊത്തം 4 % സംവരണം പൂർത്തിയാവുകയും ചെയ്താൽ, ഓരോ ആവൃത്തിയ്ക്കും ശേഷം, റോസ്റ്റർ വീണ്ടും പുനരാരംഭിക്കും. ഒരു ആവൃത്തിയിൽ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന എല്ലാ ഊഴങ്ങളിലും നിയമനം നടത്താൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, തുടർന്നുള്ള ആവൃത്തികളിൽ റൊട്ടേഷൻ തുടരും.

(ii) ഒരു റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വർഷത്തിലെ ഒഴിവുകളുടെ ഒരു ശതമാനം ക്ലോസ് (എ) മുതൽ (സി) വരെയുള്ള ബെഞ്ച് മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റി-കൾ ഓരോന്നിനും സംവരണം ചെയ്തിരിക്കും ബാക്കിയുള്ള ഒരു ശതമാനം (d),(e) ക്ലോസുകൾക്ക് ഒരുമിച്ചുമായിരിക്കും.

(iii) സ്ഥാനക്കയറ്റം വഴിയുള്ള നിയമനത്തിന്,

(a) ഒഴിവുകളും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സീനിയോരിറ്റി ലിസ്റ്റും ഉൾപ്പെടുന്ന 100 പോയിന്റുകളുള്ള ഓരോ ആവൃത്തിയും നാല് ബ്ലോക്കുകളായി ചുവടെ പറയും പ്രകാരം വിഭജിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

ആദ്യത്തെ ബ്ളോക്ക് - സ്ഥാനം/റാങ്ക് 1 മുതൽ 25 വരെ

രണ്ടാമത്തെ ബ്ളോക്ക് - സ്ഥാനം/റാങ്ക് 26 മുതൽ50 വരെ

മൂന്നാമത്തെ ബ്ളോക്ക് - സ്ഥാനം/റാങ്ക് 51 മുതൽ 75 വരെ

നാലാമത്തെ ബ്ളോക്ക് - സ്ഥാനം/റാങ്ക് 76 മുതൽ 100 വരെ

6, 31, 56, 81 എന്നീ ഊഴങ്ങൾ യഥാക്രമം ഒന്ന്, രണ്ട്, മൂന്ന്, നാല് ബ്ലോക്കുകളിൽ നിന്നും നികത്തണം.

b) ബന്ധപ്പെട്ട ബ്ലോക്കുകളിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരെവച്ച് ഓരോ ഊഴവും നികത്തണം.

c) ഏതെങ്കിലും ഒരു ക്ലോസിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന യോഗ്യതയുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരൻ/ ജീവനക്കാരി ആ ബ്ലോക്കിൽ ഇല്ലെങ്കിൽ ആ ഊഴം മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച (എ) മുതൽ (ഇ) വരെയുള്ള

മുൻഗണനാ ക്രമത്തിൽ അതേ ബ്ലോക്കിലെ മറ്റ് ക്ലോസുകളിലെ ലഭ്യമായ ജീവനക്കാരൻ/ ജീവനക്കാരിയ്ക്ക് കൈമാറുന്നതാണ്.

d) ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളാരും ഒരു ബ്ലോക്കിൽ ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച മുൻഗണനാ ക്രമത്തിൽ അടുത്ത ബ്ലോക്കിൽ നിന്ന് നിയമനങ്ങൾ നടത്തുകയും അതോടൊപ്പം ആ ബ്ലോക്കിലെ ടേണുകൾ നികത്തുകയും ചെയ്യണം.

e) ഊഴങ്ങൾ തുടർന്നുള്ള ബ്ലോക്കുകളിലേക്ക് കൊണ്ടുപോകുമ്പോൾ (carry forward), അപ്രകാരം കൊണ്ടുപോകുന്ന ക്ലോസിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ഓഫീസർമാരുടെ ഒഴിവ് ആദ്യം നികത്തണം, അത്തരം ക്ലോസിന്റെ അഭാവത്തിൽ, മറ്റൊരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് 4 (i) ലെ റൊട്ടേഷൻ ക്രമത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകണം.

f) ഒന്നിലധികം ക്ലോസുകളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ഓഫീസർമാർ ഒരു ബ്ലോക്കിൽ ഉൾപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, തുടർന്നുള്ള ബ്ലോക്കുകളിൽ നിന്ന് അതത് ഊഴങ്ങൾ മാറ്റി അവർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുകയും ആ ഊഴങ്ങൾ നികത്തിയതായി കണക്കാക്കുകയും ചെയ്യും.

g) 4(i)-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഭാഗങ്ങൾക്ക് കണ്ടെത്തിയിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും തസ്തിക അനുയോജ്യമല്ലെങ്കിൽ, ആ തസ്തികയിൽ അനുയോജ്യമായ മറ്റ് ക്ലോസുകളിലുള്ളവർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിലൂടെ 4 % ഭിന്നശേഷി സംവരണം പാലിച്ചതായി കണക്കാക്കും.

h) ഒരു ക്ലോസ് / ക്ലോസുകളിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഭിന്നശേഷിക്കാർ ആരും തന്നെ നാല് ബ്ലോക്കുകളിലും ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, അതേ ഒഴിവ് ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റി ഇല്ലാത്ത ഒരു ജീവനക്കാരനെ കൊണ്ട് നികത്തും.

i) passed over vacancy അടുത്ത ആവൃത്തിയിലെ ആദ്യ അവസരത്തിൽ തന്നെ നികത്തണം

j) passed over vacancy മൂന്ന് വർഷത്തിനുള്ളിൽ നികത്താൻ കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ പ്രസ്തുത

ഒഴിവ് അസാധു ആയതായി കണക്കാക്കും.

k) 2016ലെ ഭിന്നശേഷി അവകാശ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 20(3) പ്രകാരം, ഭിന്നശേഷിത്വത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരു വ്യക്തിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നിഷേധിക്കാൻ പാടില്ല നിയമത്തിന്റെ സെക്ഷൻ 20(4) പ്രകാരം, ഒരു സർക്കാർ സ്ഥാപനവും, തന്റെ സേവനത്തിനിടയിൽ ഭിന്നശേഷിത്വം സംഭവിച്ച ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഒഴിവാക്കുകയോ അവന്റെ റാങ്ക് കുറയ്ക്കുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ല. ഇതിന്റെ ഉപവിഭാഗത്തിലെ വ്യവസ്ഥയനുസരിച്ച്, ഒരു ജീവനക്കാരന് ഭിന്നശേഷിത്വം സംഭവിച്ചതിന് ശേഷം അയാൾ വഹിക്കുന്ന തസ്തികയ്ക്ക് അനുയോജ്യനല്ലെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ അതേ ശമ്പള സ്കെയിലും സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളും ഉള്ള മറ്റേതെങ്കിലും തസ്തികയിലേക്ക് മാറ്റണം. ഏതെങ്കിലും തസ്തികയിൽ ടി ജീവനക്കാരനെ ക്രമീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, അനുയോജ്യമായ ഒരു തസ്തിക ലഭ്യമാകുന്നത് വരെ അല്ലെങ്കിൽ പെൻഷൻ പ്രായം എത്തുന്നതുവരെ ഒരു സൂപ്പർന്യൂമററി തസ്തികയിൽ ടി ജീവനക്കാരനെ നിലനിർത്താമെന്നും ഈ വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്നു. ഇപ്രകാരം സൂപ്പർ ന്യൂമററി തസ്തിക സൃഷ്ടിച്ച് നിയമിച്ച ജീവനക്കാരന് ഉയർന്ന ശമ്പളസ്കെയിലിൽ അടുത്ത പ്രമോഷന് അർഹതയുണ്ടെങ്കിൽ, ഒരു തസ്തികയിലും ജീവനക്കാരനെ ക്രമീകരിക്കാൻ സാധ്യമല്ലെങ്കിൽ, താഴത്തെ തലത്തിൽ മുമ്പ് സൃഷ്ടിച്ച സൂപ്പർ ന്യൂമററി തസ്തിക സറണ്ടർ ചെയ്തുകൊണ്ട് പുതിയതായി അടുത്ത ഉയർന്ന തലത്തിൽ ഒരു സൂപ്പർ ന്യൂമററി തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കേണ്ടതിനുള്ള നിർദ്ദേശം ബന്ധപ്പെട്ട ഭരണ വകുപ്പ് മുഖേന ധനകാര്യ വകുപ്പിന് സമർപ്പിക്കണം.

l. വകുപ്പ് തലവന്മാർ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള റോസ്റ്റർ പ്രകാരം പ്രമോഷൻ ലഭിക്കേണ്ട ഊഴം വേണ്ടന്നുവയ്ക്കുന്ന യോഗ്യനായ ഒരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാരന് /ജീവനക്കാരിക്ക് അവസരം നഷ്ടപ്പെടുകയും, പ്രസ്തുത ഊഴത്തിൽ അതേ ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ഫീഡർ വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള അടുത്ത യോഗ്യനായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുകയും ചെയ്യും.

m . ഭിന്നശേഷി ജീവനക്കാർക്ക് ഒന്നിലധികം ഉയർന്ന തസ്തികകളിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം തിരഞ്ഞെടുക്കാൻ കഴിയുമെങ്കിൽ, ഒരു തവണ മാത്രമേ അവർ തിരഞ്ഞെടുത്ത തസ്തികയിലേക്ക് പ്രമോഷനുള്ള സംവരണം നൽകാവൂ. ഇത്തരം ജീവനക്കാർക്ക്

ഭാവിയിലുള്ള പ്രമോഷനിൽ സംവരണം ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല.

n . ഓരോ തസ്തികയിലും സ്ഥാനക്കയറ്റം വഴിയുള്ള നിയമനത്തിന് KS&SSRs/ പ്രത്യേക ചട്ടങ്ങളിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റെല്ലാ വ്യവസ്ഥകളും ബെഞ്ച്മാർക്ക് ഡിസബിലിറ്റിയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് അനുയോജ്യമായി കണ്ടെത്തിയ തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള പ്രമോഷൻ വഴിയുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കും ബാധകമായിരിക്കും.

(ഗവർണറുടെ ഉത്തരവിൻ പ്രകാരം)
ദിലീപ് കുമാർ.റ്റി.ഐ
ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറി

സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ എല്ലാ വകുപ്പകൾക്കും (നിയമം, ധനകാര്യം ഉൾപ്പെടെ)
എല്ലാ വകുപ്പ് മേധാവികൾക്കും/യൂണിവേഴ്സിറ്റികൾ/കമ്പനി/കോർപ്പറേഷൻ
/ബോർഡ്/പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനങ്ങൾ.
സെക്രട്ടറി, കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്, തിരുവനന്തപുരം.
(ആമുഖ കത്ത് സഹിതം)
സെക്രട്ടറി, കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസ് കമ്മീഷൻ, തിരുവനന്തപുരം
(ആമുഖ കത്ത് സഹിതം)
അഡ്വക്കേറ്റ് ജനറൽ കേരളം, എറണാകുളം
രജിസ്ട്രാർ, കേരള ഹൈക്കോടതി, എറണാകുളം.
ഡയറക്ടർ, സാമൂഹ്യനീതി വകുപ്പ്, വികാസ് ഭവൻ, തിരുവനന്തപുരം
കമ്മീഷണർ, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായുള്ള സംസ്ഥാന കമ്മീഷണറേറ്റ്,
തിരുവനന്തപുരം
പ്രിൻസിപ്പൽ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറൽ (എ&ഇ/ആഡിറ്റ്) കേരള, തിരുവനന്തപുരം.
ഇൻഫർമേഷൻ ഓഫീസർ വെബ് & ന്യൂമീഡിയ
കരുതൽ ഫയൽ/ഓഫീസ് കോപ്പി

ഉത്തരവിൻ പ്രകാരം

Signed by
Jasmine Thomas
Date: 01-02-2024 15:30:55
സെക്ഷൻ ഓഫീസർ