# ശമ്പള നിർണ്ണയം (PAY FIXATION)

ശമ്പള നിർണ്ണയം സംബന്ധിച്ച് കേരളാ സർവ്വീസ് റൂൾ പാർട്ട് 1 ൽ ഏതാനും റൂളുകളേ ഉള്ളു. റൂൾ 28, 28എ), 30, 37(എ), 37(ബി) ത. ഈ റൂളുകൾ പ്രകാരം ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന് വളരെ നിസ്സാരമായ കണക്ക്കൂട്ടലുകളേ ഉള്ളു. പക്ഷേ ഇവ ഓരോന്നും എവിടൊക്ക എപ്പൊഴൊക്ക പ്രയോഗിക്കണം എന്നുള്ളതാണ് മനസ്സിലാക്കാനുള്ളത്.

സാധാരണയായി ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കേണ്ടി വരുന്നത് താഴെപ്പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിലാണ്.

1. ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ
2. ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുമ്പോൾ
3. തുല്യമായതോ താഴ്ന്ന നിരക്കിലോ ഉള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ
4. ശമ്പള നിരക്ക് പരിഷ്ക്കരിക്കുമ്പോൾ
5. തസ്തിക ഉയർത്തുമ്പോൾ
6. സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിക്കുമ്പോൾ

## 1. ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ (Rule 25 and 26. KSR Part I)

ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ അയാളുടെ തസ്തികയ്ക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള ശമ്പള നിരക്കിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിലായിരിക്കും ടിയാളുടെ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുക. എന്നാൽ അതിൽ കവിയുന്ന വർദ്ധന വരുത്തുവാൻ സർക്കാരിന് അധികാരമുണ്ട്. സാധാരണ പുതുതായി ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ഒരാൾക്ക് 19000-43600 നിരക്കിൽ 19000 രൂപയായിരിക്കും അടിസ്ഥാന ശമ്പളം. എന്നാൽ കോടതി വകുപ്പിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്ന ഒരു ക്ളാർക്കിന് ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇംക്രിമെന്റ് കൂടി നൽകി 19500 രൂപയിലായിരിക്കും പ്രാരംഭ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുക.

## 2. ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുമ്പോൾ

ഒരു ജീവനക്കാരന് ഏറ്റവും കൂടുതൽ ശമ്പള നിർണ്ണയം നടത്തേണ്ടി വരുന്നത് ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ്. ജീവനക്കാരന്റെ ശമ്പള നിരക്ക്, നിയമന രീതി തുടങ്ങിയവ അടിസ്ഥാനമാക്കി ശമ്പള നിർണ്ണയ രീതിയിൽ വ്യത്യാസമുണ്ടാകും. ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന് വേണ്ടി ശമ്പള നിരക്കുകളെ ഉയർന്ന തസ്തികയുടെ (ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ച തസ്തികയുടെ) ശമ്പള നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 ൽ അധികരിക്കുന്നവയും ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 ൽ അധികരിക്കാത്തവയും എന്നിങ്ങനെ രണ്ടായി തിരിക്കാം. നിയമന രീതിയും മുമ്പ് വിശദീകരച്ചത് പോലെ രണ്ട് തരമുണ്ട്. പകരം നിയമനവും (Officiating appointment) സ്ഥിര നിയമനവും (Substantive appointment). (സാധാരണയായി നമുക്ക് നേരിടേണ്ടി വരുന്നത് 68700 ൽ അധികരിക്കാത്ത പകരം നിയമനത്തിനുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയമായിരിക്കും.) ശമ്പള നിർണ്ണയത്തെ

സംബന്ധിച്ച് താഴ്ന്ന നിരക്ക് എന്ന് പറയുന്നത് നിലവിലെ തസ്തികയുടെ നിരക്കും ഉയർന്ന നിരക്ക് എന്ന് പറയുന്നത് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ച തസ്തികയുടെ നിരക്കുമാണ്.

**A. ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ച തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കുന്ന സാഹചര്യം.**

**1. സ്ഥിര നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള സ്ഥിര നിയമനം (Substantive to Substantive) (Rule 28 of KSR Part I)**

ഒരു തസ്തികയിൽ സ്ഥിര നിയമനത്തിലിരിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കുന്ന ശമ്പള നിരക്കിലേക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി സ്ഥിര നിയമനം നൽകുമ്പോൾ ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക.

ഉദാഹരണമായി സ്ഥിരം തസ്തികയിൽ 45800-1100-48000-1200-54000-1350-59400-1500-65400-1650-72000-1800-81000-2000-89000നിരക്കിൽ 01.07.2016 മുതൽ 81000 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഡെപ്യൂട്ടി ലേബർ കമ്മീഷണറെ 01.09.2016 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 77400-1800-81000-2000-97000-2200-108000-2400-115200 നിരക്കിൽ ജോയിന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണറായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി സ്ഥിരം തസ്തികയിൽ നിയമിച്ചു. ടിയാളുടെ ജോയിന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണർ തസ്തികയിലെ ശമ്പളം താഴെപ്പറയും പ്രകാരമാണ് നിശ്ചയിക്കേണ്ടത്.

01.09.2016 തീയതിയിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ (45800-89000) ശമ്പളം - 81000
ഉയർന്ന തസ്തികയിലെ (77400-115200) അടുത്ത സ്റ്റേജ് - 83000

01.09.2016 ൽ ടിയാളുടെ ജോയിന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണർ തസ്തികയിലെ ശമ്പളം 83000 രൂപയിലാണ് നിശ്ചയിക്കേണ്ടത്. അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് 01.09.2017 ലായിരിക്കും. താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിക്ക് ഇവിടെ പ്രാധാന്യമില്ല. കാരണം ഉയർന്ന തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥിര നിയമനം (Substantive appointment) ആയതിനാൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തോട് കൂടി ടിയാൾക്ക് താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം (Lien) നഷ്ടപ്പെടുന്നു.

| | |
|---|---|
| RULE 28 | **ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കുന്ന ശമ്പള നിരക്കിലേക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി സ്ഥിര നിയമനം നൽകുമ്പോൾ** |
| | **താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക.** |

2. **സ്ഥിര നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള പകരം നിയമനം (Substantive to Officiating) പകരം നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള പകരം നിയമനം (Officiating to Officiating)** (Rule 37(a) of KSR Part I)

ഒരു തസ്തികയിൽ സ്ഥിര നിയമനത്തിലോ പകരം നിയമനത്തിലോ ഇരിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കുന്ന ശമ്പള നിരക്കിലേക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി പകരം നിയമനം നൽകുമ്പോൾ ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക. തുടർന്ന് ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ശമ്പളം പുനഃ നിർണ്ണയിക്കാം. എന്നുവച്ചാൽ ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിൽ ലഭിക്കുമായിരുന്ന ശമ്പളം കണക്കാക്കി ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക. ഇവിടെ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം സാദ്ധ്യമാകുന്നത് എന്തുകൊണ്ടെന്നാൽ ടിയാളുടെ ഉയർന്ന തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനം പകരം നിയമനം (Officiating appointment) ആയതിനാൽ ടിയാൾക്ക് താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം (Lien) നഷ്ടപ്പെടുന്നില്ല.

മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉദാഹരണം തന്നെയെടുക്കാം. ടിയാളുടെ ജോയിന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ തസ്തികയിലേക്കുള്ള ഉദ്യോഗക്കയറ്റം പകരം നിയമനം (Officiating appointment) ആയിരുന്നെങ്കിൽ ശമ്പള നിർണ്ണയം എപ്രകാരമായിരിക്കും എന്ന് നോക്കാം.

**ശമ്പള നിർണ്ണയം. 01.09.2016**

01.09.2016 തീയതിയിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ (45800-89000) ശമ്പളം - 81000
ഉയർന്ന തസ്തികയിലെ (77400-115200) അടുത്ത സ്റ്റേജ് - 83000

**ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം. 01.07.2017**

താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി - 01.07.2017
01.07.2017 തീയതിയിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ (45800-89000) ശമ്പളം - 83000
ഉയർന്ന തസ്തികയിലെ (77400-115200) അടുത്ത സ്റ്റേജ് - 85000

ടിയാളുടെ ജോയിന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണർ തസ്തികയിലെ ശമ്പളം 01.09.2016 ൽ 83000 രൂപയിലും തുടർന്ന ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിലൂടെ 01.07.2017 ൽ85000 രൂപയിലും നിശ്ചയിക്കാം. അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് 01.07.2018 ലായിരിക്കും. താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിക്ക് ഇവിടെ പ്രാധാന്യമുണ്ടാകുന്നതിന് കാരണം ഉയർന്ന തസ്തികയിലേക്ക് പകരം നിയമനം (Officiating appointment) ആയതിനാൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തോട് കൂടി ടിയാൾക്ക് താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം (Lien) നഷ്ടപ്പെടുന്നില്ല എന്നുള്ളതുകൊണ്ടാണ്.

| | |
|---|---|
| RULE 37(a) | **സ്ഥിര നിയമനത്തിലോ പകരം നിയമനത്തിലോ ഇരിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കുന്ന ശമ്പള നിരക്കിലേക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി പകരം നിയമനം നൽകുമ്പോൾ** |
| | **താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക. (Fixation)** |
| | **താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ശമ്പളം മേൽ പ്രാകരം തന്നെ പുനഃ നിർണ്ണയിക്കാം. (Re-Fixation)** |

**B. ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ച തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കാത്ത സാഹചര്യം. (Rule 28A of KSR Part I)**

**സ്ഥിര നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള സ്ഥിര നിയമനം ( Substantive to Substantive)**
**സ്ഥിര നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള പകരം നിയമനം ( Substantive to Officiating)**
**പകരം നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള സ്ഥിര നിയമനം ( Officiating to Substantive)**
**പകരം നിയമനത്തിൽ നിന്നുള്ള പകരം നിയമനം ( Officiating to Officiating)**

ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ച തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ മേൽപ്പറഞ്ഞിട്ടുള്ള എല്ലാതരം നിയമനങ്ങൾക്കും ശമ്പള നിർണ്ണയം റൂൾ 28 എ പ്രകാരമാണ് നടത്തേണ്ടത്. ഒരു വ്യത്യാസമുള്ളത് സ്ഥിര നിയമനം (Substantive Appointment) നടത്തുമ്പോൾ താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം (Lien) ഇല്ലാതാകുന്നതിനാൽ താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിന് അർഹത ഉണ്ടാവില്ല എന്നത് മാത്രമാണ്. ആദ്യം ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തിന്റെ പ്രാബല്യ തീയതിയിലുള്ള പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം എങ്ങനെയാണെന്ന് നോക്കാം.

**പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം**

ആദ്യം ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തിന്റെ പ്രാബല്യതീയതിയിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിൽ ലഭ്യമായിരുന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തോടൊപ്പം ഒരു സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് കൂടി ചേർക്കുക. (സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് എന്നാൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിൽ ലഭിക്കുമായിരുന്ന അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് തുക). അപ്രകാരം കിട്ടുന്ന തുകയുടെ ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റതസ്തികയിലെ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുക. സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് കൂടി ചേർന്ന തുക ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ഒരു സ്റ്റേജ് ആയിരുന്നാലും അടുത്ത സ്റ്റേജിലാണ് ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത്.

**ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം**

താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ മേൽപ്രകാരം തന്നെ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം നടത്താവുന്നതാണ്. എന്നാൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റം സ്ഥിര നിയമനമാണെങ്കിൽ (Substantive appointment) താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം ഇല്ലാതാകുന്നതിനാൽ പുനഃനിർണ്ണയം അനുവദനീയമല്ല.

ഒരു ഉദാഹരണത്തോടെ ഇത് കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കാം.

സീനിയർ ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ 25200-54000 നിരക്കിൽ 01.04.2015 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 37500 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരാളെ 01.09.2015 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 27800-59400 നിരക്കിൽ ഹെഡ് ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി നിയമിച്ചു എന്നിരിക്കട്ടെ. ടിയാളുടെ ശമ്പളം എപ്രകാരമാണ് നിശ്ചയിക്കുക എന്ന് നോക്കാം.

**പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം (ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ അതായത് 01.09.2015 ൽ)**

| | |
|---|---|
| 01.09.2015 ൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം | - 37500 |
| താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് | - 1000 |
| ആകെ | - 38500 |
| ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജ് | - 39500 |

01.09.2015 ൽ ടിയാളുടെ ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തസ്തികയായ ഹെഡ് ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ 27800-59400 നിരക്കിൽ 39500 രൂപയായി നിശ്ചിക്കാം. സാധാരണഗതിയിൽ ടിയാളുടെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റിന് 01.09.2016 ൽ മാത്രമെ അർഹത ഉണ്ടാവുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ടിയാൾക്ക് താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയായ 01.04.2016 ൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിന് അവകാശമുള്ളതാണ്.

**ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം (താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി -01.04.2016 - യിൽ)**

| | |
|---|---|
| 01.04.2016 ൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശംമ്പളം | - 38500 |
| താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് | - 1000 |
| ആകെ | - 39500 |
| ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജ് | - 40500 |

01.04.2016 ൽ ടിയാളുടെ ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തസ്തികയായ ഹെഡ് ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ 27800-59400 നിരക്കിൽ 40500 രൂപയായി നിശ്ചിക്കാം. ടിയാളുടെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റിന് 01.04.2017 ൽ ആയിരിക്കും.

പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധിക്കുക. ഉദ്യോഗക്കയറ്റം സ്ഥിര തസ്തികയിലേക്കാണെങ്കിൽ (Substantive posting) മേൽപ്രകാരമുള്ള ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം അനുവദനീയമല്ല. കാരണം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തസ്തികയിൽ സ്ഥിരമായി നിയമിച്ചത് മൂലം ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെടുന്നു.

ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം ഗുണകരമാല്ലാതെ വരാം. അത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം മാത്രം നടത്തിയാൽ മതി. പക്ഷെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം മാത്രമേ ലഭിക്കുകയുള്ളു.

ഉദാഹരണമായി

ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ 19000-43600 നിരക്കിൽ 01.04.2015 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 22200 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരാളെ 01.09.2015 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 25200-54000 നിരക്കിൽ സീനിയർ ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി നിയമിച്ചു എന്നിരിക്കട്ടെ. ടിയാളുടെ ശമ്പളം എപ്രകാരമാണ് നിശ്ചയിക്കുക എന്ന് നോക്കാം.

**പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം (ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ അതായത് 01.09.2015 ൽ)**

01.09.2015 ൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം - 22200
താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് - 600
ആകെ - 22800
ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജ് - 25200

01.09.2015 ൽ ടിയാളുടെ ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തസ്തികയായ സീനിയർ ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ 25200-54000 നിരക്കിൽ 25200 രൂപയായി നിശ്ചിക്കാം. ടിയാളുടെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് 01.09.2016 ലായിരിക്കും. ഇനി ടിയാളുടെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ (01.04.2016 ൽ) ശമ്പളം പുനഃനിർണ്ണയം നോക്കാം.

**ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം (താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി –01.04.2016 – യിൽ)**

01.04.2016 ൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശംമ്പളം - 22800
താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ സാങ്കല്പിക ഇംക്രിമെന്റ് - 600
ആകെ - 23400
ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജ് - 25200

അപ്പോഴും ടിയാളുടെ ശമ്പളം ഉയർന്നനിര്ക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിലെ എത്തുന്നുള്ളു. ആയതിനാൽ ടിയാളെ സംബന്ധിച്ച് ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം ഗുണകരമല്ല. ആയതിനാൽ ടിയാളുടെ പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം നിലനിർത്തി 01.09.2015 ൽ 25200 രുപയായി നിശ്ചയിച്ച് 01.09.2016 ൽ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് വാങ്ങുന്നതായിരിക്കും അഭികാമ്യം.

*(പലരും ശമ്പള നിർണ്ണയം ഇംക്രിമെന്റിന്റെ എണ്ണം കണക്കാക്കി പറയാറുണ്ട്. അതായത് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്ന തീയതിയിൽ രണ്ട് ഇംക്രിമെന്റ്, അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ഒന്ന് എന്നിങ്ങനെ. അങ്ങനെ പഠിക്കാതിരിക്കുന്നതാണ് നല്ലത്. ഇപ്പോഴത്തെ ശമ്പള നിരക്കുകൾ 'Master Running Scale' - അതായത് ഏത് തസ്തികയാണെങ്കിലും ഒരു അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന് ഒരേ ഇംക്രിമെന്റ് നിരക്ക് - ആയതിനാലാണ് ഇങ്ങനെ*

*ഇംക്രിമെന്റിന്റെ കണക്ക് പറയുവാൻ സാധിക്കുന്നത്. 'Master Running Scale' ന്റെ ഗുണവും ഒരു ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തിന് രണ്ട് ഇംക്രിമെന്റ് ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നു എന്നത് തന്നെയാണ്. പക്ഷെ അപ്രകാരം രണ്ട് ഇംക്രിമെന്റിന്റെ ഗുണം ലഭിക്കാത്ത അപൂർവ്വം ചില സന്ദർഭങ്ങൾ ഇപ്പോഴും ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. ചിലർ പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം നടത്തിയ ശേഷം താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം നടത്താതെ സാധാരണ ഇംക്രിമെന്റ് വർദ്ധന എന്ന രേഖപ്പെടുത്തി ഇംക്രിമെന്റ് നൽകി കാണുന്നുണ്ട്. അതു ശരിയല്ല. ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമാണെങ്കിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ഒരു ഇംക്രിമെന്റു കൂടി ലഭിക്കും എന്നുള്ളത് ശരി തന്നെ, പക്ഷെ അത് ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം നടത്തി തന്നെയാവണം. പ്രാരംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം കഴിഞ്ഞാൽ സാധാരണ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി എന്നത് ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം മാത്രമായിരിക്കും. ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമാണെങ്കിൽ മാത്രമേ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി നിലനിർത്താനാകൂ.)*

| | |
|---|---|
| RULE 28(A) | **ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്ക് 68700 രൂപയിൽ അധികരിക്കാത്ത ശമ്പള നിരക്കിലേക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകി നിയമനം നൽകുമ്പോൾ** |
| | **പ്രാംഭ ശമ്പള നിർണ്ണയം (ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ) - താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തോടൊപ്പം താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഒരു ഇംക്രിമെന്റ് സാങ്കല്പികമായി കൂട്ടി അപ്രകാരം ലഭിക്കുന്ന തുക ഉയർന്ന നിരക്കിലെ ശമ്പള നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ നിശ്ചയിക്കുക. (Fixation)** |
| | **സ്ഥിര നിയമനങ്ങൾക്കൊഴികെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ ശമ്പളം മേൽ പ്രാകരം തന്നെ പുനഃ നിർണ്ണയിക്കാം. (Re-Fixation)** |

നമ്മുടെ വകുപ്പിലെ എല്ലാ നിയമനങ്ങളും മേൽപ്പറഞ്ഞ റൂൾ 28എ യുടെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണ്. (വകുപ്പിലെ ഇപ്പോഴത്തെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന തസ്തികയായ ജോയിന്റ് ഇൻസ്പെക്ടർ ജനറലുടെ ശമ്പള നിരക്ക് 68700- 110400 മാത്രമാണ് )

3. **തുല്യമായതോ താഴ്ന്ന നിരക്കിലോ ഉള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ (Rule 37(b) of KSR Part I).**

തുല്യമായതോ താഴ്ന്ന നിരക്കിലോ ഉള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ മുമ്പുള്ള തസ്തികയിൽ വാങ്ങിയിരുന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പളം പുതിയ തസ്തികയുടെ നിരക്കിൽ ഒരു സ്റ്റേജാണെങ്കിൽ ആ സ്റ്റേജിലും സ്റ്റേജ് അല്ലെങ്കിൽ അതിന് തൊട്ട് താഴെയുള്ള സ്റ്റേജിൽ ഫിക്സ് ചെയ്ത് കുറവ് വരുന്ന തുക പേഴ്സണൽ പേ ആയും നിലനിർത്താം. 11.05.2005 ന് ശേഷം ഇതിൽ മാറ്റം

വരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. 11.05.2005 ന് ശേഷം തുല്യമായ നിരക്കിലുള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ മാത്രമേ മേൽപ്പറഞ്ഞ ശമ്പള നിർണ്ണയ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. താഴ്ന്ന നിരക്കിലേക്കുള്ള നിയമനങ്ങളിൽ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരമുള്ള നിയമനങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ ഈ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. അല്ലാതെയുള്ള നിയമനങ്ങളിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിനേ അർഹതയുണ്ടാകൂ.

ഉദാഹരണമായി 20000-458000 നിരക്കിൽ 222000 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരു വില്ലേജ് എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർക്ക് പി.എസ്.സി മുഖാന്തിരം 19000-43600 രൂപ നിരക്കിൽ ക്ളാർക്കായി നിയമനം ലഭിച്ചു എന്നിരിക്കട്ടെ. ടിയാളുടെ ശമ്പളം ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്ന തീയതിയിൽ 19000 രൂപയായി മാത്രമേ നിശ്ചയിക്കാനാകൂ. അതായത് മുൻ തസ്തികയിലെ ശമ്പളം പരിരക്ഷിച്ച് കിട്ടുകയില്ല. എന്നാൽ 27800-59400 നിരക്കിൽ സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ് തസ്തികയിൽ 33900 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരു ടൈപ്പിസ്റ്റിനെ 25200-54000 നിരക്കിൽ സീനിയർ ക്ളാർക്കായി തസ്തിക മാറ്റം നൽകി നിയമിച്ചാൽ ടിയാൾക്ക് സീനിയർ ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്ന തീയതിയിൽ 33900 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം പരിരക്ഷിച്ച് കിട്ടും കാരണം അപ്രകാരമുള്ള നിയമനം സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരമുള്ളതാണ്.

| | |
|---|---|
| RULE 37 (b) | **തുല്യമായതോ താഴ്ന്ന നിരക്കിലോ ഉള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ** |
| | **തുല്യമായ നിരക്കിലുള്ള തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നൽകുമ്പോൾ മുമ്പുള്ള തസ്തികയിൽ വാങ്ങിയിരുന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പളം പുതിയ തസ്തികയുടെ നിരക്കിൽ ഒരു സ്റ്റേജാണെങ്കിൽ ആ സ്റ്റേജിലും സ്റ്റേജ് അല്ലെങ്കിൽ അതിന് തൊട്ട് താഴെയുള്ള സ്റ്റേജിൽ ഫിക്സ് ചെയ്ത് കുറവ് വരുന്ന തുക പേഴ്സണൽ പേ ആയും നിലനിർത്താം. അതായത് ശമ്പള പരിരക്ഷണം ലഭിക്കും** |
| | **താഴ്ന്ന നിരക്കിലേക്കുള്ള നിയമനങ്ങളിൽ സ്പെഷ്യൽ റൂൾ പ്രകാരമുള്ള നിയമനങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ ഈ ആനുകൂല്യം (ശമ്പള പരിരക്ഷണം) ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. അല്ലാതെയുള്ള നിയമനങ്ങളിൽ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിനേ അർഹതയുണ്ടാകൂ. (ശമ്പള പരിരക്ഷണം ലഭ്യമല്ല)** |

**4. ശമ്പള നിരക്ക് പരിഷ്കരിക്കുമ്പോൾ. (Rule 30 KSR Part I)**

ശമ്പള പരിഷ്കരണ കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിരക്ക് പരിഷ്കരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലല്ലാതെ ഒരു തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിൽ പരിഷ്കാരം വരുത്തുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ - സർക്കാർ അപ്രകാരം നിരക്ക് പരിഷ്കരിക്കുമ്പോൾ ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിനായി പ്രത്യേകം നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ - പ്രാബല്യ തീയതിയിൽ പരിഷ്കരിച്ച നിരക്കിൽ നിലവിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കാം. ശമ്പള നിരക്ക് പരിഷ്കരിക്കുമ്പോൾ താഴ്ന്ന നിരക്ക്

ഇല്ലാതാകുന്നതിനാൽ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം മാത്രമേ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. ശമ്പള നഷ്ടം ഒഴിവാക്കുന്നതിനായി മേൽപ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന് ഓപ്ഷന് അവസരമുണ്ട്. അതായത് പ്രയോജന പ്രദമെങ്കിൽ പഴയ നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതി ഓപ്റ്റ് ചെയ്യാവുന്നതാണ്. സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിൽ നിന്നും കേഡർ പ്രമോഷൻ ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ മേൽ പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമല്ല.

ഉദാഹരണമായി ബൈൻഡർ ഗ്രേഡ് II തസ്തികയിൽ 17500-39500 നിരക്കിൽ 01.04.2016 ൽ 20000 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങി വരവേ ടി തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്ക് 01.12.2016 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 18000-41500 രൂപയായി പരിഷ്കരിച്ചെന്നിരിക്കട്ടെ. ടിയാളുടെ ശമ്പളം 01.12.2016 ൽ പഴയ നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളമായ 20000 യുടെ പുതിയ നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജായ 20550 രൂപയിൽ നിശ്ചയിക്കാം. അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് 01.12.2017 ലായിരിക്കും. എന്നാൽ ടിയാൾ മേൽപ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന് പഴയ നിരക്കിലെ അടുത്ത ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയായ 01.04.2017 ഓപ്റ്റ് ചെയ്താൽ 01.12.2016 മുതൽ 31.03.2017 വരെ പഴയ നിരക്കിൽ തന്നെ തുടരുന്നതും 01.04.2017 ൽ പഴയ നിരക്കിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളമായ 20550 രൂപയുടെ പുതിയ നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജായ 21100 രൂപയിൽ നിശ്ചയിക്കാവുന്നതുമാണ്.

20000 - 45800 നിരക്കിൽ ക്ലാർക്ക് 8 വർഷത്തെ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് (Non-Qualifying) തസ്തികയിൽ 25200 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരാൾക്ക് 25200-54000 നിരക്കിൽ സീനിയർ ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകിയാൽ ശമ്പള നിരക്കിൽ വ്യത്യാസം വരുമെങ്കിലും, ഇവിടെ റൂൾ 37 (ബി) പ്രകാരം ടിയാളുടെ പഴയ നിരക്കിലെ ശമ്പളമായ 25200 രൂപ 25200-54000 നിരക്കിൽ പരിരക്ഷിക്കപ്പെടുക മാത്രമേയുള്ളൂ.

| | |
|---|---|
| RULE 30 | **ശമ്പള നിരക്ക് പരിഷ്കരിക്കുമ്പോൾ. പ്രാബല്യ തീയതിയിൽ പരിഷ്കരിച്ച നിരക്കിൽ നിലവിലെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കാം. ഓപ്ഷൻ നൽകാൻ അവകാശമുണ്ട്** |
| | **സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിൽ നിന്നും കേഡർ പ്രമോഷൻ ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ മേൽ പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമല്ല.** |

## 5. തസ്തിക ഉയർത്തുമ്പോൾ

തസ്തിക ഉയർത്തുമ്പോൾ അത് രണ്ട് തരത്തിലാകാം. ഉയർന്ന തസ്തികയിലെ ജോലിയും ഉത്തരവാദിത്വവും നിലവിലെ തസ്തികയേക്കാൾ ഉയർന്നതാണെങ്കിൽ അത് ഉദ്യോഗക്കയറ്റമായി പരിഗണിച്ച് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നൽകിയാൽ ലഭിക്കുന്ന ശമ്പള നിർണ്ണയ ആനുകൂല്യം (റൂൾ 28, 28എ 37(എ) ഇവയിൽ ഏതാണോ ബാധകമാകുന്നത് അത് പ്രകാരം) ലഭിക്കും. എന്നാൽ

തസ്തിക ഉയർത്തുന്നതോട് കൂടി നിലവിലെ തസ്തിക ഇല്ലാതാകുന്നതിനാൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നതല്ല. ഇപ്രകാരം ഉദ്യോഗക്കയറ്റമായി പരിഗണിക്കണമെങ്കിൽ സർക്കാർ ഉത്തരവിൽ അത് വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കണം. തസ്തിക ഉയർത്തുന്നത് ഉദ്യോഗക്കയറ്റമായി പരിഗണിക്കുന്നില്ലായെങ്കിൽ കെ.എസ്.ആർ റൂൾ 37(എ) പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയ ആനുകൂല്യം മാത്രമേ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. (Ruling No.2 under Rule 30)
ഉദാഹരണമായി

40500-85000 നിരക്കിലുള്ള ഒരു സബ് രജിസ്ട്രാർ തസ്തിക 01.07.2016 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 42500-87000 നിരക്കിലേക്ക് ഉയർത്തി കൂടുതൽ ജോലിയും ഉത്തരവാദിത്വവും നൽകിയെന്നിരിക്കട്ടെ. 40500-85000 നിരക്കിൽ 01.02.2016 ൽ 54000 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിയിരുന്ന ഒരാളെ ടി തസ്തികയിൽ നിയമിച്ച് ടിയാൾ 01.08.2016 ൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചാൽ ടിയാളുടെ ശമ്പളം ഉദ്യോഗക്കയറ്റമായി പരിഗണിച്ച് റൂൾ 28എ അനുസരിച്ച് താഴെപ്പറയും പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കാം

01.02.2016 - 40500-85000 - 54000
01.08.2016 - 42500-87000 - 56700 (ഉദ്യോഗക്കയറ്റം - റൂൾ 28എ)
01.02.2017 - 42500-87000 - 58050 (ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം)

എന്നാൽ മേൽപ്രകാരമുള്ള നിരക്ക് ഉയർത്തിയതനുസരിച്ച് ജോലിയിലും ഉത്തരവാദിത്വത്തിലും മാറ്റമുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല എന്ന് നിയമനാധികാരി ഉത്തരവായാൽ ടിയാളുടെ ശമ്പളം റൂൾ 37എ അനുസരിച്ച് താഴെപ്പറയും പ്രകാരമാണ് നിശ്ചയിക്കേണ്ടത്.

01.01.2016 - 40500-85000 - 54000
01.08.2016 - 42500-87000 - 55350 (റൂൾ 37എ - അടുത്ത സ്റ്റേജ്)
01.02.2017 - 42500-87000 - 56700 (പുനഃനിർണ്ണയം)

ഒരു നിരക്കിലെ എല്ലാ തസ്തികകളും ഉയർത്തിയാൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റമായി പരിഗണിക്കുന്നെങ്കിൽ റൂൾ 28എ പ്രകാരവും അല്ലെങ്കിൽ 37എ പ്രകാരവും ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കാം. എന്നാൽ എല്ലാ തസ്തികകളും ഉയർത്തുന്നതോട് കൂടി താഴ്ന്ന തസ്തിക ഇല്ലാതാകുന്നതിനാൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയാനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നതല്ല.

## 6. സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിക്കുമ്പോൾ

ഉയർന്ന നിരക്കിലേക്കുള്ള എല്ലാ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിനും റൂൾ 28എ പ്രകാരം ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കാം. എന്നാൽ ശമ്പള നിരക്കിലെ മാറ്റം മാത്രമാകയാൽ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം അനുവദനീയമല്ല. ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന് ശേഷം ഒരു വർഷം പൂർത്തിയായാൽ മാത്രമേ അടുത്ത ഇംക്രിമെൻറ് ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. അതിനാൽ സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിന് ഓപ്ഷൻ നൽകാൻ അവകാശമുണ്ടായിരുന്നു. 01.02.2016 മുതൽ ഇതിന് മാറ്റം വന്നിട്ടുണ്ട്. 01.02.2016 ന് ശേഷം അർഹതയുണ്ടാകുന്ന എല്ലാ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡും അർഹതയുണ്ടാകുന്ന ദിവസം പ്രാബല്യത്തിൽ തന്നെ അനുവദിക്കേണ്ടതും റൂൾ 28എ പ്രകാരം ശമ്പളം

നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതുമാണ്. ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം അനുവദനീയമല്ലെങ്കിലും താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇംക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ തന്നെ ഇംക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുന്നതാണ്.

സമയബന്ധിത ഹയർഗ്രേഡിൽ നിന്നും അതേ നിരക്കിൽ കേഡർ പ്രൊമോഷൻ ലഭിക്കുമ്പോൾ ശമ്പള നിർണ്ണയം ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുകയില്ല. ശമ്പളം പരിരക്ഷിക്കപ്പെടുക മാത്രമേയുള്ളൂ. നിശ്ചിത കാലയളവിനുള്ളിൽ ഒരു റൂൾ 28എ ശമ്പള നിർണ്ണയം ഉറപ്പ് വരുത്തുക എന്നതാണ് സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് സ്കീമിന്റെ അടിസ്ഥാന തത്വം. അതിനാൽ തന്നെ ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തിന് ആവശ്യമായ പരീക്ഷകൾ വിജയിക്കാത്ത ഒരു ജീവനക്കാരന് ലഭിക്കുന്ന സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് (Non qualifying Higher grade) ൽ നിന്നും പരീക്ഷകൾ വിജയിച്ച ശേഷം ഉയർന്ന നിരക്കിലേക്ക് കേഡർ പ്രൊമോഷൻ ലഭിച്ചാലും ശമ്പള നിർണ്ണയം ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുകയില്ല. അവിടെയും ഉയർന്ന നിരക്കിൽ ശമ്പളം പരിരക്ഷിക്കപ്പെടുക മാത്രമേയുള്ളൂ.

1. **കോടതി ജീവനക്കാർക്കുള്ള അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ്.**
(ശ്രീ.ജയലാൽ, കൊട്ടിയം)

നീതിന്യായ കോടതി ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള ഘടന സംബന്ധിച്ച് കേന്ദ്ര സർക്കാർ നിയമിച്ച 'ഷെട്ടി കമ്മീഷൻ' (ജസ്റ്റീസ് ജഗന്നാഥ ഷെട്ടി) സമർപ്പിച്ച റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് കോടതി ജീവനക്കാർക്ക് ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുന്നത്. ഇതിന് 01.04.2003 മുതലായിരുന്നു പ്രാബല്യം. 01.04.2003 ൽ സേവനത്തിലുണ്ടായിരുന്ന എല്ലാ കോടതി ജീവനക്കാർക്കും (അർഹതപ്പെട്ട മിനിസ്റ്റീരിയൽ തസ്തികകളുടെ വിവരം ഉത്തരവിൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്) അന്ന് അവർ വാങ്ങികൊണ്ടിരുന്ന ശമ്പള നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റായി അനുവദിച്ചു. 01.04.2003 ന് ശേഷം സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ചവർക്ക് അവരുടെ പ്രവേശന തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിൽ ആദ്യ ഇൻക്രിമെന്റുകൂടി ചേർത്തായിരിക്കും അടിസ്ഥാന ശമ്പളം തുടങ്ങുക. ഉദാഹരണമായി 01.01.2019 ൽ കോടതിയിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ക്ളാർക്കിന് 19000–43600 നിരക്കിൽ 19500 രൂപയായിരിക്കും തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ലഭിക്കുന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പളം. ജി.ഒ.(പി)134/2013/ഹോം തീയതി 25.05.2013 പ്രകാരമാണ് അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ളത്. ഉത്തരവിന്റെ പകർപ്പ് ഇതോടൊപ്പം ചേർക്കുന്നു.

2. **സമയബന്ധിത ഹയർഗ്രേഡ് - ശമ്പള നിർണ്ണയം**
(ശ്രീ. പ്രമോദ്.കെ.വി. തിരൂർ)

സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിക്കുമ്പോഴുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയം അവസാനം (ക്രമനമ്പർ 6) നൽകിയിട്ടുണ്ട്. സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് എന്നത് ഉദ്യോഗക്കയറ്റമല്ല. തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്കിലെ മാറ്റം മാത്രമാണ്. എന്നാൽ സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിന് റൂൾ 28എ പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയം അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതായത് സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിക്കുന്ന തീയതിയിലെ ശമ്പള ത്തോടൊപ്പം താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് സാങ്കല്പികമായി കൂട്ടുക എന്നിട്ട് ഉയർന്ന നിരക്കിലെ അടുത്ത സ്റ്റേജിൽ ഫിക്സ് ചെയ്യുക. ഇവിടെ താഴ്ന്ന തസ്തിക എന്നുള്ളത് ഇല്ല. കാരണം നിലവിലെ തസ്തികയിൽ തന്നെയാണ് തുടരുന്നത്. അതിനാൽ താഴ്ന്ന തസ്തികയിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് വർദ്ധന തീയതിയിൽ റീ-ഫിക്സേഷൻ സാധിക്കുകയില്ല. അപ്രകാരം നഷ്ടം ഉണ്ടാകുന്നത് തടയനായിട്ടാടിരുന്നു സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിന് ഓപ്ഷൻ സൌകര്യം നൽകിയിരുന്നത്. അതായത് ഹയർ ഗ്രേഡ് ഏത് തീയതിയിൽ അർഹമായിരുന്നാലും അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് തീയതി മുതൽ മതി എന്ന് ഓപ്ഷൻ നൽകാമായിരുന്നു. 2014ലെ ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിൽ ഈ ഓപ്ഷൻ സൌകര്യം നിർത്തലാക്കി. പകരം ഏത് തീയതിയിലാണോ സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് അർഹമാകുന്നത് അന്നു മുതൽ തന്നെ ഹയർ ഗ്രേഡ് അനുവദിച്ച് റൂൾ 28 എ പ്രകരാം ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുക. താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് എന്നായിരുന്നോ അന്ന് തന്നെ അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുകയും ചെയ്യും. ഉദ്യോഗക്കയറ്റത്തിൽ റീ-ഫിക്സേഷൻ മുഖേനയാണ് താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് തീയതി സംരക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതെങ്കിൽ സമയ ബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ റീ-ഫിക്സേഷനില്ലാതെ തന്നെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റിന് സംരക്ഷണം ലഭിക്കും.

ഉദാഹരണമായി 01.04.2018 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ 19000–43600 നിരക്കിൽ 24600 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വാങ്ങിവരുന്ന ഒരു ക്ളാർക്ക് 25.12.2018 ൽ സേവനത്തിൽ 8 വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയതിനുള്ള ആദ്യ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിന് (25200–54000) അർഹത നേടുന്നു എന്ന് കരുതുക. അയാളുടെ ആദ്യ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് 25.12.2018 മുതൽ പ്രബല്യത്തിൽ അനുവദിച്ച് റൂൾ 28എ പ്രകാരം ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കാം.

25.12.2018 ലെ താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ (19000–43600) ശമ്പളം – 24600

താഴ്ന്ന നിരക്കിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് – 600

ആകെ – 25200

ഉയർന്ന നിരക്കിലെ (25200–54000) – 25850

അയാളുടെ ശമ്പളം 25.12.2018 ൽ 25850 രൂപയായി നിശ്ചയിക്കാം. ഇവിടെ 19000–43600 എന്ന ശമ്പള നിരക്ക് 25200–54000 എന്ന നിരക്കിലേക്ക് മാറുന്നു എന്നല്ലാതെ അയാളുടെ തസ്തിക 'ക്ളാർക്ക്' എന്ന് തന്നെയായിരിക്കും. താഴ്ന്ന തസ്തിക എന്നൊന്ന് ഇല്ലാത്തതിനാൽ റൂൾ 28 എ പ്രകാരമുള്ള റീ-ഫിക്സേഷന് അർഹതയില്ലായെങ്കിലും അയാളുടെ അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് 01.04.2019 ൽ തന്നെ ലഭിക്കും.

**3. 21.05.2019 ൽ 19000–43800 നിരക്കിൽ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിച്ച ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റിന് അതേ നിരക്കിൽ ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിച്ചാലുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയം.**

(ശ്രീ.സാന്ദീപ്.ഇ. തൃപ്രയാർ)

സാധാരണഗതിയിൽ തുല്യമായ ശമ്പള നിരക്കിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിന് റൂൾ 37ബി പ്രകാരം ശമ്പള പരിരക്ഷണം മാത്രമേ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. ഉദാഹരണമായി 19000–43600 നിരക്കിൽ 25200 രൂപ വാങ്ങിവരുന്ന ജൂനിയർ അക്കൌണ്ടന്റിന് അതേ നിരക്കിൽ ക്ളാർക്കായി നിയമനം ലഭിച്ചാൽ 25200 രൂപ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം സംരക്ഷിച്ചു കിട്ടുമെന്നേയുള്ളൂ. പക്ഷെ ഇവിടെ നേരിട്ടുള്ള നിയമനമല്ല. ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റിൽ നിന്നും ക്ളാർക്ക് തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനം തസ്തിക മാറ്റ നിയമനമാണ് (By transfer appointment). ഉദ്യോഗക്കയറ്റങ്ങളും തസ്തികമാറ്റ നിയമനങ്ങളും ഒരേ നിരക്കിലാണെങ്കിൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ / തസ്തിക മാറ്റ തീയതിയിൽ ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റിനുള്ള അർഹതയുണ്ട്. 2014 ശമ്പള പരിഷ്കരണ ഉത്തരവിലെ (ജി.ഒ.(പി)07/2016/ഫിൻ തീയതി 20.01.2016. ഖണ്ഡിക 43) വ്യവസ്ഥയാണിത്. (*കെ.എസ്.ആർ ൽ ഭേദഗതി വന്നിട്ടില്ല എന്നാണ് തോന്നുന്നത്*). ആയതിനാൽ മേൽപ്പറഞ്ഞ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റിന് ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്ന തീയതിയൽ ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് കൂടി ചേർത്ത് ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കാം. അയാളുടെ ഇൻക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ മാറ്റമുണ്ടാകില്ല എന്ന് പ്രത്യേകം ഓർക്കുക. അതായത് ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് തസ്തികയിലെ ഇൻക്രിമെന്റ് തീയതിയിൽ തന്നെ അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കും.

**4. അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ഏതെല്ലാം? ക്ളാർക്കായി ഒരു വകുപ്പിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നയാൾ അവിടെനിന്നും റിലീവ് ചെയ്ത് പി.എസ്.സി**

**വഴി ക്ളാർക്കായി തന്നെ മറ്റൊരു വകുപ്പിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചാൽ അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുമോ?**
(ശ്രീ.ടെൻസ്.വി.വി, നെല്ലായി)

ശമ്പള നിർണ്ണയത്തിന് പകരമായി അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കുന്നത് രണ്ട് സാഹചര്യങ്ങളിലാണ്. 1. ഒരേ ശമ്പള നിരക്കിൽ തന്നെ ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുമ്പോൾ, 2. ഒരേ നിരക്കിൽ തസ്തിക മാറ്റ നിയമനം (By transfer appointment) ലഭിക്കുമ്പോൾ.

നിലവിലുള്ള തസ്തികയുടേയും ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തസ്തികയുടേയും ശമ്പള നിരക്ക് ഒന്നുതന്നെയാകുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഉദ്യോഗക്കയറ്റ തീയതിയിൽ ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകി ഉയർന്ന തസ്തികയിൽ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കാം. (വളരെ അപൂർവ്വമായി മാത്രമേ ഇത്തരം സാഹചര്യം ഉണ്ടാകാറുള്ളൂ. 2014 ന് മുമ്പുള്ള ശമ്പള നിരക്ക് പ്രകാരം ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് (ഹയർ ഗ്രേഡ്) തസ്തികയുടേയും സബ് രജിസ്ട്രാർ തസ്തികയുടേയും ശമ്പള നിരക്ക് 18740-33680 ആയിരുന്നു. അന്ന് ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ട് (ഹയർ ഗ്രേഡ്) ൽ നിന്നും സബ് രജിസ്ട്രാരായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നവർക്ക് ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് മാത്രമേ ലഭിക്കുമായിരുന്നുള്ളൂ. 01.07.2014 ന് ശേഷം സബ് രജിസ്ട്രാർ തസ്തികയുടെ ശമ്പള നിരക്ക് ഉയർത്തിയതിനാൽ ഇപ്പോൾ 28എ പ്രകാരമുള്ള ശമ്പള നിർണ്ണയം ലഭിക്കും).

ഒരേ ശമ്പള നിരക്കിൽ തന്നെ തസ്തിക മാറ്റം ലഭിക്കുമ്പോഴും ഒരു അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ലഭിക്കും. (ക്രമനമ്പർ 3 ലെ മറുപടി കാണുക). പക്ഷേ ഈ ആനുകൂല്യം സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡിൽ നിന്നും അതേ നിരക്കിൽ കേഡർ പ്രൊമോഷൻ ലഭിക്കുമ്പോഴും ഒരേ നിരക്കിലുള്ള തസ്തികയിലേക്ക് പി.എസ്.സി വഴി നിയമനം ലഭിക്കുമ്പോഴും ലഭ്യമല്ല. ആദ്യ സമയബന്ധിത ഹയർ ഗ്രേഡ് ലഭിച്ച ക്ളാർക്കിന് സീനിയർ ക്ളാർക്കായി ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ലഭിക്കുമ്പോൾ റൂൾ37ബി പ്രകാരം ശമ്പളം പരിരക്ഷിക്കപ്പെടുക മാത്രമേ ചെയ്യുകയുള്ളൂ. അതുപോലെ തന്നെ ക്ളാർക്കായി ജോലി ചെയ്യുന്നയാൾ ക്ളാർക്കായി തന്നെ പി.എസ്.സി മുഖേന മറ്റൊരു വകുപ്പിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടാലും നേരിട്ടുള്ള നിയമനമാകയാൽ ശമ്പളം പരിരക്ഷിക്കപ്പെടുക മാത്രമേ ചെയ്യുകയുള്ളൂ.

അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് ഭാവി ഇൻക്രിമെന്റിനെ ബാധിക്കുകയില്ല. അതായത് തുടർന്നുള്ള ഇൻക്രിമെന്റ് യഥാസമയം തന്നെ ലഭിക്കും.

കെ.എസ്.ആർ പാർട്ട് I റൂൾ 34 പ്രകാരം സർക്കാരിന് പ്രശസ്ത സേവനത്തിനോ വിശിഷ്ട സേവനത്തിനോ പ്രോത്സാഹനമായി ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥന് അഡ്വാൻസ് ഇൻക്രിമെന്റ് അനുവദിക്കുവുന്നതാണ്.

**5. റീഫിക്സേഷൻ കഴിഞ്ഞശേഷം മുൻകാല പ്രാബല്യത്തിൽ കൺഫർമേഷൻ ലഭിച്ചാൽ റീ-ഫിക്സേഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഷ്ടമാകുമോ? (Good Question!).**
(ശ്രീ.ഗിരീഷ് കുമാർ എ.വി, കോടഞ്ചേരി)

ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയത്തിന് ശേഷം കൺഫർമേഷൻ ലഭിച്ചാൽ കൺഫർമേഷൻ തീയതിക്ക് ശേഷം നടത്തിയ ശമ്പള പുനഃനിർണ്ണയം പുനഃക്രമീകരിക്കേണ്ടതും അപ്രകാരം അധികം വാങ്ങിയ തുക കണക്കാക്കി കുടിശിഖ എന്തെങ്കിലും ലഭിക്കുവാനുള്ളതിൽ തട്ടിക്കിഴിക്കേണ്ടതും ശേഷിക്കുന്ന തുക ഉപേക്ഷിക്കാവുന്നതാണെന്നും റൂൾ 28എ യ്ക്ക് ചുവടെയുള്ള റൂളിംഗ് നമ്പർ 2 ൽ പറയുന്നു. ജി.ഒ.(പി)24/1965/ഫിൻ തീയതി 13.01.1965 പ്രകാരമാണ് ഈ റൂളിംഗ് (03.02.1962 മുതൽ പ്രാബല്യം) ചേർത്തിട്ടുള്ളത്. (അതായത് ശമ്പള

പുനഃനിർണ്ണയത്തിന് ശേഷം മുൻകാല പ്രാബല്യത്തിൽ കൺഫർമേഷൻ ലഭിച്ചാൽ പുനഃനിർണ്ണയ ആനുകൂല്യം നഷ്ടമാകും). എന്നാൽ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെയുള്ള കൺഫർമേഷനുകളെ റൂളിംഗ് നമ്പർ 2 ൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കിയതായി ജി.ഒ.(പി)76/94/ഫിൻ തീയതി 01.02.1994 പ്രകാരം ഉത്തരവായിട്ടുണ്ട്. പക്ഷേ ഇത്തരത്തിലൊരു ഭേദഗതിയോ റൂളിംങ്ങോ കെ.എസ്.ആർ ന്റെ 2016 ലെ എഡിഷനിൽപ്പോലും ചേർത്ത് കാണുന്നില്ല. ജി.ഒ യുടെ കോപ്പിയും ലഭ്യമല്ല. എന്നാൽ റിട്ടയർമെന്റിന് ശേഷമാണ് മുൻകാലപ്രബല്യത്തോടെ കൺഫർമേഷൻ ലഭിക്കുന്നതെങ്കിൽ ശമ്പളം പുനഃക്രമീകരിക്കേണ്ടതില്ലായെന്ന് ജി.ഒ.(പി)79/1975/ഫിൻ തീയതി 03.03.1975 പ്രകാരം (03.02.1962 മുതൽ പ്രാബല്യം) ഉത്തരവാകുകയും അത് റൂളിംഗ് നമ്പർ 5 ആയി കെ.എസ്.ആർ ൽ ചേർക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

6. **01.04.2015 ൽ ഓഫീസ് അറ്റൻഡന്റ് ആയി ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു. 01.10.2017 ൽ മറ്റൊരു വകുപ്പിൽ ക്ളാർക്കായി ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു. ശമ്പളം ഫിക്സ്ചെയ്തു 01.04.2018 ൽ ആദ്യ ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകി. 2019 ഒക്ടോബറിൽ പ്രൊബേഷൻ ഡിക്ളയർചെയത് രണ്ടാമത്തെ ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകി. നടപടി ശരിയാണോ? അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് 01.04.2020 ൽ നൽകാമോ?**
(ശ്രീ.ഷക്കീർ.പി.എം അഷിയൂർ)

പ്രോബേഷൻ കാലയളവിനുള്ളിൽ (അതായത് രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ) ലഭ്യമാകുന്ന ഇംക്രിമെന്റുകൾ നൽകാമെന്ന് 91874/Estt.C1/76/Fin Dtd 14.03.1977 നമ്പർ കത്ത് പ്രകാരം ഫിനാൻസ് വകുപ്പ് ട്രഷറി ഡയറക്ടർക്ക് ഒരു സ്പഷ്ടീകരണം നൽകിയിട്ടുള്ളതായി കാണുന്നു. അതിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു." Only that increment falls due on completion of two years in the new department may be sanctioned after declaration of probation in the new department". അതനുസരിച്ചാണെങ്കിൽ ടിയാൾക്ക് 01.10.2018 നുള്ളിൽ വരുന്ന് ഇംക്രിമെന്റുകൾ - അതായത് 01.04.2018 ലും 01.04.2019 ലും അനുവദിക്കാവുന്നതാണെന്നാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം. അങ്ങനെ വരുമ്പോൾ പ്രോബേഷൻ ഡിക്ളയർ ചെയ്യുന്നത് മൂലം ഒക്ടോബർ 2019 ൽ ശമ്പളത്തിൽ പ്രത്യേകിച്ച് വ്യത്യാസം ഒന്നും ഉണ്ടാവുകയില്ല. പ്രോബേഷൻ ഡിക്ളയർ ചെയ്ത വിവരം സേവനപുസ്തകത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയാൽ മാത്രം മതി. അടുത്ത ഇൻക്രിമെന്റ് യഥാസമയം 01.04.2020ൽ ലഭിക്കും. (ഒക്ടോബർ 2019 ലാണ് ഇൻക്രിമെന്റ് നൽകിയതെങ്കിലും അടുത്ത് ഇൻക്രിമെന്റ് 01.04.2020 ൽ ലഭിക്കും).

അന്തർ വകുപ്പ് സ്ഥലം മാറ്റത്തിന്റെ സാഹചര്യത്തിൽ ഉന്നയിച്ച സംശയത്തിനാണ് ഫിനാൻസ് വകുപ്പ് സ്പഷ്ടീകരണം നൽകിയിട്ടുള്ളത്. സ്പഷ്ടീകരണത്തിന്റെ സാരംശം ഇങ്ങനെയാണ് '...The second increment in **this case** can only be the second increment to be earned on the basis of his service in the new department'. ഇത് ഒരു സ്പഷ്ടീകരണം മാത്രമാണ്. ഇത് സംബന്ധിച്ച് കെ.എസ്.ആർ -ലോ കെ.എസ്.&എസ്.എസ്.ആർ-ലോ വ്യക്തമായ റൂളുകളോ റൂളിംഗുകളോ സർക്കാർ തീരുമാനങ്ങളോ ഉണ്ടായിട്ടില്ല. അതിനാലാണ് "അനുവദിക്കാവുന്നതാണെന്നതാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം" എന്നെഴുതിയത്. പക്ഷെ ഇതുപോലൊരു സാഹചര്യത്തിൽ പ്രോബേഷൻ ഡിക്ളയർ ചെയ്യുന്നതിന് മുമ്പ് രണ്ടാമത്തെ ഇംക്രിമെന്റ് നൽകിയത് (ഇവിടെ 01.04.2019 ൽ നൽകുന്ന) ക്രമവിരുദ്ധമാണെന്ന് ഏ.ജി എടുത്തിരുന്ന റിമാർക്ക് മേൽ സ്പഷ്ടീകരണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒഴിവാക്കിയിരുന്നു.