

15 -ാം കേരള നിയമസഭ

3 -ാം സമ്മേളനം

നക്ഷത്ര ചിഹ്നം ഇല്ലാത്ത ചോദ്യം നം. 5387

03-11-2021 - ൽ മറുപടിയ്ക്ക്

മലപ്പുറം ജില്ലയിലെ എൽ.പി.എസ്.എ. നിയമനം

ചോദ്യം		ഉത്തരം	
ശ്രീ. പി . ഉബൈദുള്ള		Shri. Pinarayi Vijayan (മുഖ്യമന്ത്രി)	
(എ)	കാറ്റഗറി നമ്പർ 516/2019 പ്രകാരം എൽ.പി.എസ്.എ. തസ്തികയിലേയ്ക്ക് ഷോർട്ട് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയപ്പോൾ മെയിൻ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നവരുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനായി സ്വീകരിച്ചിട്ടുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണ്; ഓരോ ജില്ലക്കും പ്രത്യേക മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നോ; വിശദാംശം നൽകുമോ;	(എ)	ഇതു സംബന്ധിച്ച് പി.എസ്.സി പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ള സർക്കുലർ അനുബന്ധം I ആയി ചേർത്തിരിക്കുന്നു.
(ബി)	മലപ്പുറം ജില്ലയിലെ ഷോർട്ട് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയപ്പോൾ നിലവിലുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്ന പരാതി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ; എങ്കിൽ ആയത് പരിഹരിക്കുവാൻ നടപടി സ്വീകരിക്കുമോ;	(ബി)	നിലവിലെ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചാണ് പി.എസ്.സി. ചുരുക്കപ്പട്ടികകൾ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്.
(സി)	പ്രസ്തുത വിജ്ഞാപനപ്രകാരം 14 ജില്ലകളിലും തയ്യാറാക്കിയ ഷോർട്ട് ലിസ്റ്റിന്റെ മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെട്ടവരുടെ എണ്ണവും ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാൻ പരിഗണിച്ച ഒഴിവുകളും കണക്കാക്കിയ തീയതിയും ജില്ല തിരിച്ച് വിശദീകരിക്കാമോ;	(സി)	വിശദാംശങ്ങൾ അനുബന്ധം II ആയി ചേർക്കുന്നു.
(ഡി)	മലപ്പുറം ജില്ലയിലെ എൽ.പി.എസ്.എ. തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള നിയമന നടപടികൾ ത്വരിതപ്പെടുത്തുവാൻ നിർദ്ദേശം നൽകുമോ?	(ഡി)	തസ്തികയുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നടപടികൾ പുരോഗമിച്ചു വരുന്നു.

സെക്ഷൻ ഓഫീസർ

കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസ് കമ്മീഷൻ

നമ്പർ : 06/2018

തീരുവനന്തപുരം

തീയതി: 16/07/2018

സർക്കുലർ

വിഷയം :- സാധ്യതാ പട്ടിക/ ചുരുക്ക പട്ടിക/റാങ്ക് പട്ടിക എന്നിവയിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ

എണ്ണം ക്രമീകരിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച്-

- സൂചന :-
- 1) 08.03.2006 തീയതിയിലെ ജി.ഒ(പി) 7/2006/P&ARD നമ്പർ സർക്കാർ ഉത്തരവ്.
 - 2) 04.07.1987 തീയതിയിലെ 17/87 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 3) 23.07.2003 തീയതിയിലെ 20/2003 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 4) 01.12.2003 തീയതിയിലെ 30/2003 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 5) 17.06.2005 -ലെ 11/2005 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 6) 23.11.2007 തീയതിയിലെ 37/07 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 7) 21.5.2009 തീയതിയിലെ 12/2009 നമ്പർ സർക്കുലർ
 - 8) 16.07.2018 -ലെ ബഹു. കമ്മീഷന്റെ 14 -)0 നമ്പർ തീരുമാനം.

കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസ് കമ്മീഷൻ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന സാധ്യതാ പട്ടിക /ചുരുക്കപ്പട്ടിക / റാങ്ക് പട്ടികകളിൽ മുഖ്യപട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ചും ഓരോ സംവരണ സമുദായത്തിനും അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള സംവരണ കോട്ട ഉറപ്പാക്കുന്നതിലേയ്ക്കായി സാധ്യത/ ചുരുക്ക/ റാങ്ക് പട്ടികകളിൽ ഓരോ സംവരണസമുദായത്തിനും അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള റിസർവേഷൻ കോട്ടയുടെ അഞ്ച് മടങ്ങ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഉൾപ്പെടുത്തി സപ്ലിമെന്ററി ലിസ്റ്റുകൾ തയ്യാറാക്കണമെന്ന് KS&SSR -ലെ ചട്ടം 14(e) പ്രകാരം സർക്കാർ ഉത്തരവായതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുഖ്യ പട്ടിക / ഉപപട്ടികകൾ തയ്യാറാക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ചും വ്യത്യസ്തങ്ങളായ സൂചനകളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള വിവിധ സർക്കുലറുകൾ കമ്മീഷൻ പുറപ്പെടുവിക്കുകയുണ്ടായി.

ദീർഘകാലം റാങ്ക്പട്ടിക നിലവിലില്ലാതിരിക്കുക, മുൻ റാങ്ക്പട്ടികയിലെ മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും നിയമന ശിപാർശ ചെയ്ത് റാങ്ക് പട്ടിക റദ്ദാക്കുക തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളാൽ തുടർന്ന് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന റാങ്ക് പട്ടികകളിൽ നിന്നും കൂടുതൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തേണ്ടി വരുന്നുണ്ട്. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ നിന്നും കൂടുതൽ നിയമനങ്ങൾ നടക്കുമ്പോൾ മുഖ്യപട്ടികയിൽ ആവശ്യമായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ലഭിക്കാതെ വരുന്നു. അതോടെ ഉപപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഭൂരിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമന ശിപാർശ ലഭിക്കാതെ റാങ്ക് പട്ടിക റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. മേൽ വസ്തുത

കമ്മീഷന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ റാങ്ക് പട്ടികകളിലെ മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം പുനർനിർണ്ണയിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് കമ്മീഷൻ സൂചന(8) പ്രകാരം വിശദമായി പരിശോധിക്കുകയുണ്ടായി. ആയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇനി മുതൽ സാധ്യത / ചുരുക്ക / റാങ്ക് പട്ടികകൾ തയ്യാറാക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശം സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതാണ്.

1) ചുരുക്കപ്പട്ടിക/ റാങ്ക് പട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്നതിനുള്ള തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശം കമ്മീഷന് മുൻപാകെ അനുമതിയ്ക്കായി സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ മുൻ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ നിന്നും നടത്തിയ നിയമന ശിപാർശയുടെ എണ്ണം, നിലവിൽ അറിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം എന്നീ വിവരങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു വർഷത്തെ 'സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ' (probable number of appointments) എണ്ണം കണക്കാക്കി ബന്ധപ്പെട്ട റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വിഭാഗം കമ്മീഷൻ മുൻപാകെ സമർപ്പിക്കേണ്ടതുമാണ്. പ്രസ്തുത എണ്ണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും മുഖ്യ/ഉപ പട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്താനുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം കമ്മീഷൻ നിശ്ചയിക്കുന്നത്.

സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം കണക്കാക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ചുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം ചുവടെ കൊടുക്കുന്നു.

2) KPSC Rules of procedure Rule 13 പ്രകാരം പൊതു റാങ്കിലിസ്സുകളുടെ കാലാവധി ഒരു വർഷമാകുന്നു. എന്നാൽ അതേ തസ്തികയിൽ അടുത്ത റാങ്കിലിസ്സു വരുന്നതു വരെയോ അല്ലെങ്കിൽ 3 വർഷമോ എന്നാണ് റാങ്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ പരമാവധി കാലദൈർഘ്യം നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ ഒരു റാങ്ക് പട്ടികയുടെ യഥാർത്ഥ കാലാവധിയായ ഒരു വർഷം എന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം പൊതു റാങ്കിലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കേണ്ടത്.

കമ്മീഷൻ അടിസ്ഥാന സംഖ്യ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനായി തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട വിശദാംശങ്ങൾ

i) മുൻ റാങ്കിലിസ്റ്റിന് മൂന്ന് വർഷ കാലാവധി ലഭിച്ചെങ്കിൽ പ്രസ്തുത റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും നിയമന ശിപാർശ ചെയ്ത മൊത്തം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണത്തിന്റെ മൂന്നിൽ ഒരു ഭാഗം എടുത്ത് ഒരു വർഷത്തെ എണ്ണമായി കണക്കാക്കണം.

ഉദാ: - മുൻ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ നിന്നും നടന്ന മൊത്തം നിയമന ശിപാർശയുടെ എണ്ണം 225 ആണെങ്കിൽ ഒരു വർഷത്തിന്റെ നിയമന ശിപാർശ 75 എന്ന് കണക്കാക്കണം. ഇതായിരിക്കണം Previous Rank List -ൽ നിന്നുള്ള advice -ന്റെ എണ്ണമായി കണക്കാക്കേണ്ടത്.

ii) പരീക്ഷാ തീയതി വരെ എഴുതി അറിയിച്ച ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം

ഉദാ: - പരീക്ഷാ തീയതി വരെ ലഭിച്ച ഒഴിവുകൾ 100 എന്നു കരുതുക.

3) ഉപഖണ്ഡിക i, ii എന്നിവയിൽ കൊടുത്തിരിക്കുന്ന സംഖ്യകളിൽ ഏതാണോ വലുത് ആ സംഖ്യ ആയിരിക്കും റാങ്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ യഥാർത്ഥ കാലാവധിയായ ഒരു വർഷത്തേക്ക് കണക്കാക്കുന്ന സാധ്യതാനിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം. ഇതാണ് അടിസ്ഥാന സംഖ്യ. എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ ചില തസ്തികകളെ സംബന്ധിച്ച് മുൻ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ നിന്ന് കൂടുതൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ നിയമനശിപാർശ ചെയ്തതോ, തസ്തികകളുടെ എണ്ണം കുറയ്ക്കുകയോ, പുതുതായി തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കുകയോ ചെയ്തതോ, കോടതി വിധികൾ നിലനിൽക്കുന്നതോ തുടങ്ങിയ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ടി അടിസ്ഥാനസംഖ്യ സംബന്ധിച്ച് യുക്തമായ തീരുമാനം കമ്മീഷൻ കൈക്കൊള്ളുന്നതാണ്

ഉദാ: - ഒരു വർഷത്തെ നിയമനശിപാർശയുടെ എണ്ണം 75 -ഉം പരീക്ഷാ തീയതി വരെ ലഭിച്ച ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം 100 -മാണ്. ഇതിൽ വലിയ സംഖ്യ ആയ 100 ആയിരിക്കും കമ്മീഷൻ തീരുമാനിക്കുന്ന ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം.

മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട എണ്ണം സംബന്ധിച്ച്

4) പൊതുവെ , ജനറൽ റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകൾ നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ച് യഥാർത്ഥ ഒരു വർഷകാലയളവ് പിന്നിട്ട് മൂന്നു വർഷം വരെ ആയതിന്റെ കാലാവധി നീണ്ടു പോകുന്നതിനാൽ മുഖ്യപട്ടികയിൽ മൂന്ന് വർഷത്തേക്ക് പര്യാപ്തമായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനായി കമ്മീഷൻ കണ്ടെത്തിയ ഒരു വർഷത്തേയ്ക്കുള്ള സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യയുടെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് മൂന്നിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പര്യാപ്തമായ എണ്ണം (sufficient number) സംബന്ധിച്ച് തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശം അംഗീകരിക്കുന്ന സമയത്ത് കമ്മീഷൻ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളുന്നതാണ്.

കായിക ക്ഷമതാ പരീക്ഷ, പ്രായോഗിക പരീക്ഷ, ശാരീരിക ക്ഷമത പരീക്ഷ, ഡിക്ലേഷൻ ടെസ്റ്റ് എന്നിവ സംബന്ധിച്ച്:

5) കായിക ക്ഷമതാ പരീക്ഷ, പ്രായോഗിക പരീക്ഷ, ശാരീരിക ക്ഷമത പരീക്ഷ, ഡിക്ലേഷൻ ടെസ്റ്റ് എന്നിവ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള തസ്തികകളുടെ കാര്യത്തിൽ ടി ടെസ്റ്റുകളിൽ വലിയ ശതമാനം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പരാജയപ്പെടുകയോ, അയോഗ്യരാവുകയോ ചെയ്യാനിടയുണ്ട് എന്നതിനാൽ പര്യാപ്തമായ എണ്ണം ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടതിനാൽ കമ്മീഷൻ കണ്ടെത്തിയ ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യയുടെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ എങ്കിലും മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പര്യാപ്തമായ എണ്ണം (sufficient number) സംബന്ധിച്ച് തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശം അംഗീകരിക്കുന്ന സമയത്ത് കമ്മീഷൻ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളുന്നതാണ്.

ഉപപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട എണ്ണം സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ:

6) ഉപപട്ടികകളുടെ കാര്യത്തിൽ താഴെ പറയുന്ന ഖണ്ഡികയിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാക്കേണ്ടതാണ്. കമ്മീഷൻ കണ്ടെത്തിയ ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യതനിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യയുടെ (KS&SSR Rule 14e അനുശാസിക്കുന്ന Reservation Quota) അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഓരോ സമുദായത്തിന്റെയും ശതമാനകണക്കനുസരിച്ച് തിട്ടപ്പെടുത്തി ഉപപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. KS&SSR അനുശാസിക്കുന്ന പ്രകാരം മേല്പറഞ്ഞ സംഖ്യയുടെ സംവരണ ശതമാനത്തിന്റെ അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഓരോ സംവരണസമുദായത്തിന്റെയും സംവരണ ശതമാനം അനുസരിച്ച് ഉപപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട ക്രമം താഴെ വിവരിച്ചിരിക്കുന്നു.

ഉദാ: 100 -ന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംവരണ ശതമാനം കണക്കാക്കി ആയതിന്റെ അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഉപപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന വിധം.

Ezhava	$100 \times \frac{14}{100} \times 5$	70
SC	$100 \times \frac{8}{100} \times 5$	40
ST	$100 \times \frac{2}{100} \times 5$	10 *
Mustim	$100 \times \frac{12}{100} \times 5$	60
LC / AI	$100 \times \frac{4}{100} \times 5$	20
OBC	$100 \times \frac{3}{100} \times 5$	15
Viswakarma	$100 \times \frac{3}{100} \times 5$	15
SIUC N	$100 \times \frac{1}{100} \times 5$	5
OX	$100 \times \frac{1}{100} \times 5$	5
Dheerava	$100 \times \frac{1}{100} \times 5$	5
Hindu Nadar	$100 \times \frac{1}{100} \times 5$	5

*ഖണ്ഡിക 11-ലെ വ്യവസ്ഥ കാണുക

പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് (Fresh Selection)

7) പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് ആണെങ്കിൽ പരീക്ഷാ തീയതി വരെ എഴുതി അറിയിച്ച ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം ഒരു വർഷത്തേക്കുള്ള സാധ്യതാ നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യ ആയി എടുത്തിട്ട് ഖണ്ഡിക 3, 4, 5, 6 എന്നിവയിൽ പറഞ്ഞ പ്രകാരമുള്ള സംഖ്യകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുഖ്യ പട്ടിക / ഉപപട്ടികകൾ തയ്യാറാക്കേണ്ടതാണ്. ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ തസ്തികകൾക്ക് കൂടുതൽ എണ്ണം ഒഴിവുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെടാനിടയുണ്ട് എന്ന് അറിയിപ്പ് ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനസംഖ്യ സംബന്ധിച്ച് കമ്മീഷൻ യുക്തമായ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളുന്നതാണ്.

8) തുടർച്ചയായ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടപടികളുടെ ഭാഗമായി പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾക്കാണ് തിരഞ്ഞെടുപ്പ് വിജ്ഞാപനം എങ്കിൽ (ഉദാഹരണം LDC, LGS, Secretariat Assistant എന്നീ തസ്തികകൾപോലെ) റാങ്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ മൂന്ന് വർഷകാലയളവ് പൂർത്തിയാകുന്നതിന് മുമ്പ് തന്നെ പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശം സമർപ്പിക്കുന്നതിനാൽ മുൻപ് പട്ടികയിൽ നിന്നുള്ള മൂന്ന് വർഷത്തെ നിയമന ശിപാർശയുടെ എണ്ണം കണക്കാക്കാൻ സാധ്യമല്ല എന്നുള്ളതിനാൽ ടി ലിസ്റ്റിന്റെ പൂർത്തിയാക്കിയ കാലാവധിയിൽ നടത്തിയ ആകെ നിയമനശിപാർശയുടെ എണ്ണത്തിൽ നിന്ന് ഒരു വർഷത്തെ ശരാശരി നിയമനശിപാർശ കണ്ടെത്തേണ്ടതും ആയത് മുൻപ് പട്ടികയിൽ നിന്നുള്ള Advice-ന്റെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യയായി കണക്കാക്കേണ്ടതുമാണ്.

9) ഒരു റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ / short ലിസ്റ്റിൽ ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയത് പത്തു പേരെയെങ്കിലും മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. പ്രസ്തുത സാഹചര്യത്തിലും ഉപപട്ടികകൾ തയ്യാറാക്കുന്നതിന് ആസ്പദമാക്കേണ്ട അടിസ്ഥാന സംഖ്യ കണ്ടെത്തേണ്ടത് ഖണ്ഡിക 3, 6 എന്നിവയിൽ വിവരിച്ചിരിക്കും പ്രകാരം തന്നെ ആയിരിക്കണം.

10) മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം 20- ൽ താഴെയാണെങ്കിൽ ഓരോ ഉപപട്ടികയിലും കുറഞ്ഞത് 3 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ വീതവും മുഖ്യപട്ടികയിലെ എണ്ണം 20- ൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ കുറഞ്ഞത് 5 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ വീതവും ലഭ്യമെങ്കിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

11) പട്ടിക ജാതി / പട്ടിക വർഗ്ഗ (SC/ST) വിഭാഗങ്ങൾ സംവരണ വിഹിതം പരസ്പരം കൈമാറ്റം ചെയ്യുന്നതിനാൽ KS&SSR ചട്ടം 15 (ബി) പാലിക്കുന്നതിനായി പട്ടിക ജാതി (SC) ഉപപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന അത്രയും എണ്ണം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ലഭ്യതക്കനുസരിച്ച് പട്ടിക വർഗ്ഗ (ST) ഉപപട്ടികയിലും ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

General Guidelines:

12) ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കൃത്യമായ എണ്ണം കണ്ടെത്തിയതിനു ശേഷം പര്യാപ്തമായ എണ്ണം (sufficient number) ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ കമ്മീഷൻ

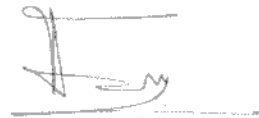
തീരുമാനിക്കുകയും എന്നാൽ പ്രസ്തുത എണ്ണം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ കൃത്യമായി ഒരു പ്രത്യേക മാർക്ക് റേഞ്ചിനുള്ളിൽ കണ്ടെത്താൻ കഴിയാതെ വരികയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പ്രസ്തുത എണ്ണത്തിന്റെ ഏറ്റവും അടുത്തുവരുന്ന എണ്ണം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് മുഖ്യ പട്ടിക തയ്യാറാക്കേണ്ടതാണ്.

13) ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യത നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കൃത്യമായ എണ്ണം കണ്ടെത്തിയതിനു ശേഷം ആവശ്യത്തിൽ കവിഞ്ഞ എണ്ണം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന സാഹചര്യം വരികയാണെങ്കിൽ ഒരേ മാർക്ക് ലഭിച്ചവരിൽ നിന്നും നിലവിലുള്ള സമ്പ്രദായമനുസരിച്ച് ഉയർന്ന ജനന തീയതിയുടെയും പേരിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് അക്ഷരമാല ക്രമത്തിന്റെയും മറ്റും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ലിസ്റ്റ് ക്രമീകരിച്ചതിനുശേഷം കൃത്യമായ എണ്ണം നിജപ്പെടുത്തുന്നതിനുവേണ്ടി ആവശ്യമായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രം ഉൾപ്പെടുത്തി അവശേഷിക്കുന്നവരെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് സപ്ലിമെന്ററി ലിസ്റ്റിലെ എണ്ണം പരിമിതപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

സൂചന 2, 3, 4, 5, 6, 7 എന്നീ സർക്കുലറുകളിലെ പ്രസക്തമായ ഭാഗങ്ങൾ ഈ സർക്കുലറിലേയ്ക്ക് carry forward ചെയ്തിട്ടുള്ളതിനാലും ഈ സർക്കുലറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ചില സർക്കുലറുകൾ റദ്ദ് ചെയ്യപ്പെടേണ്ടതായതിനാലും ടി സർക്കുലറുകൾ ഇതിനാൽ റദ്ദ് ചെയ്യുന്നു.

16.07.2018 തീയതി മുതൽ അംഗീകരിക്കുന്ന തെരഞ്ഞെടുപ്പ് നിർദ്ദേശങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന ഷോർട്ട്ലിസ്റ്റുകൾക്കും / റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകൾക്കും ഈ സർക്കുലറിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതാണ്.

(ഉത്തരവിൻപ്രകാരം)



കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസ് കമ്മീഷൻ
സെക്രട്ടറിക്കുവേണ്ടി

എൽ.പി.സ്കൂൾ ടീച്ചർ (മലയാളം മീഡിയം - കാറ്റഗറി നമ്പർ - 516/2019) തസ്തികയ്ക്ക് വിവിധ ജില്ലകളിലേക്ക് വേണ്ടി തയ്യാറാക്കിയ ചുരുക്കപ്പട്ടിക സംബന്ധിച്ച വിശദാംശങ്ങൾ

ക്രമനമ്പർ	ജില്ലയുടെ പേര്	ചുരുക്കപ്പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിച്ച തീയതി	ചുരുക്കപ്പട്ടിക തീരുമാനം സമയത്ത് ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്ന എണ്ണം	തയ്യാറാക്കാൻ കൈക്കൊണ്ട റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്ന ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം	വിവിധ ജില്ലകളിലെ ചുരുക്കപ്പട്ടികകളിലെ മുഖ്യപട്ടികകളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം.
1	തിരുവനന്തപുരം	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		446
2	കൊല്ലം	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		450
3	പത്തനംതിട്ട	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		297
4	ആലപ്പുഴ	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		403
5	കോട്ടയം	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		303
6	ഇടുക്കി	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		301
7	എറണാകുളം	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		388
8	തൃശ്ശൂർ	11 /01 /21		131	451
9	പാലക്കാട്	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		447
10	മലപ്പുറം	11 /01 /21		348	997
11	കോഴിക്കോട്	11 /01 /21		83	400
12	വയനാട്	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		402
13	കണ്ണൂർ	11 /01 /21	പ്രതീക്ഷിത ഒഴിവുകൾ		400
14	കാസറഗോഡ്	11 /01 /21		112	606